

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2022 bis 2026) der Fakultäten

Raumplanung	Seite 1 - 15
Architektur und Bauingenieurwesen	Seite 16 - 30
Wirtschaftswissenschaften	Seite 31 - 52
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung	Seite 53 - 68
Rehabilitationswissenschaften	Seite 69 - 90
Humanwissenschaften und Theologie	Seite 91 - 105
Kulturwissenschaften	Seite 106 - 123
Kunst- und Sportwissenschaften	Seite 124 - 140
Sozialwissenschaften	Seite 141 - 156

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

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).

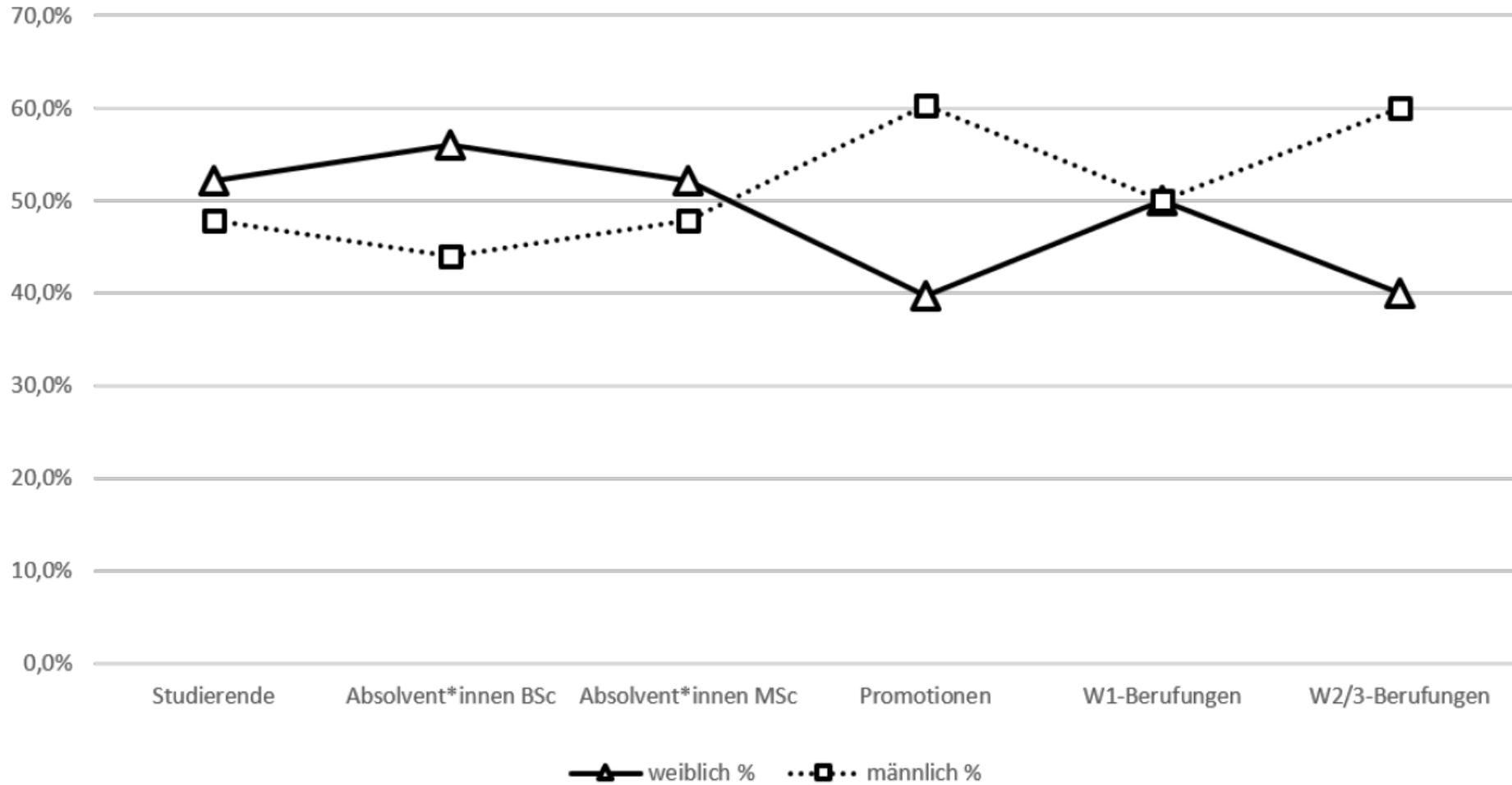
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 2016 - 2021
Fakultät Raumplanung (Stichtag: Absolvent*innen 1.12.2020; Berufungen 01.09.2021)



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 %
BA Raumplanung insgesamt	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
BA Raumplanung 1. Fachsemester	97	109	52,9%	95	111	53,9%	98	101	50,8%	124	110	47,0%	124	122	49,6%

- 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.

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	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	69	66	48,9%	69	84	54,9%	57	59	50,9%	47	76	61,8%	28	59	67,8%
Masterstudent*innen insgesamt	254	251	49,7%	274	292	51,6%	270	289	51,7%	254	288	53,1%	229	303	57,0%
Masterabsolvent*innen insgesamt	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
BA Raumplanung insgesamt	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
BA Raumplanung Absolvent*innen	69	66	48,9%	69	84	54,9%	57	59	50,9%	47	76	61,8%	28	59	67,8%
MA Raumplanung insgesamt	247	244	49,7%	266	284	51,6%	266	281	51,4%	246	281	53,3%	220	286	56,5%
MA Raumplanung Absolvent*innen	63	64	50,4%	68	72	51,4%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	75	76	50,3%
SPRING insgesamt	7	7	50,0%	8	8	50,0%	4	8	66,7%	8	7	46,7%	9	17	65,4%
SPRING Absolvent*innen	10	7	41,2%	7	6	46,2%	0	0	-	0	0	-	7	6	46,2%

- 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): Grundsätzlich sind in beiden Studiengängen der Fakultät mehr Frauen als Männer eingeschrieben. Die Differenz ist aber relativ gering. Gravierende Änderungen im Zeitverlauf sind nicht erkennbar. Auffällig ist lediglich die Zunahme von Bachelorabsolventinnen in 2020 sowie die Differenz von Masterstudent*innen und Absolventinnen in 2020. Ob daraus jenseits der Corona-Pandemie ein Trend abzuleiten ist, ist kaum zu sagen. Im Studiengang SPRING haben wir es mit geringen Teilnehmerzahlen zu tun, so dass die %Zahlen nur bedingt aussagekräftig sind.

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	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
SHK insgesamt	33	42	56,0%	26	36	58,1%	25	42	62,7%	33	47	58,8%	38	42	52,5%
Masterstudent*innen insgesamt	254	251	49,7%	274	292	51,6%	270	289	51,7%	254	288	53,1%	229	303	57,0%
WHF insgesamt	12	15	55,6%	14	14	50,0%	11	13	54,2%	13	26	66,7%	8	21	72,4%

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:

Tatsächlich äußerten die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission, dass der Zugang zu Hilfskraftpositionen nicht ganz klar sei, d.h. viele Studierende (auch gerade weibliche) haben das Interesse, wissen aber nicht, wie sie den Zugang zu Forschungsprojekten finden können. Auch wenn die Zahlen das nicht bestätigen, ist für den Herbst 2021 eine Informationsveranstaltung zum Einstieg in die wissenschaftliche Karriere geplant. Zudem soll die Fakultätsseite stärker genutzt werden, um auf entsprechende Angebote (auch Hiwi-Jobs) aufmerksam zu machen. Das Angebot soll verstetigt werden. Auch soll die Gleichstellungskommission zukünftig von einer studentischen Hilfskraft unterstützt werden, um derartige Events zu unterstützen.

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	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 insgesamt	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
E 13 & WHK	32	36	52,9%	37	40	51,9%	30	36	54,5%	39	47	54,7%	37	46	55,4%

- 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:
Seitens der Gleichstellungskommission war das Gewinnen weiblichen wissenschaftlichen Personals keine Priorität. Allerdings zeigen die Zahlen, dass an den Fachgebieten hier offenbar ein klares Bewusstsein herrscht. So findet sich auf der Webseite des Fachgebiets European Planning Cultures ein Blog Women in Academe / Frauen in der Wissenschaft: <http://epc.tu-dortmund.de/wordpress/de/tag/women-in-academe/>

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	37	44	54,3%	52,2%	57,4%	42	48	53,3%	51,3%	55,8%	36	45	55,6%	53,6%	55,9%	45	60	57,1%	56,4%	57,3%	42	58	58,0%	56,8%	58,0%

- 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?

Der Anteil von Frauen mit Teilzeitverträgen ist i.d.R. höher (insbesondere 2020 und 2017 in der Gruppe E 14). Möglicherweise handelt sich um eine bevorzugte Vertragsform.

- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 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?

- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 3) Bemerkungen:

Die Zahl der unbefristeten Verträge ist vglw. gering, auch wenn neuerdings veränderte Rahmenbedingungen gelten. Solange Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind, wird die Fakultät die Möglichkeit der wissenschaftlichen Dauerstellen nutzen, um attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen anzubieten. Bei der Besetzung neuer oder der Wiederbesetzung freiwerdender Stellen wird dem Thema Gleichstellung daher besondere Beachtung geschenkt.

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	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	9	4	30,8%	4	8	66,7%	6	4	40,0%	9	5	35,7%	7	2	22,2%

- 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?

Siehe unten im Feld Bemerkungen.

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

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: ---

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): 3 o/oo d. Gesamthaushalts ca. 15.000,- €

3) Bemerkungen:

Das Übergewicht der männlichen Promovierenden erklären wir mit dem hohen Anteil an ausländischen Doktoranden, die aber nicht an der Fakultät beschäftigt sind. Diesen stammen häufig aus Kulturkreisen, in denen noch überkommene Rollenverteilungen vorherrschen. Die Zahlen der Beschäftigten im Mittelbau ergeben ein ausgeglichenes Bild. Gleichwohl hat die Gleichstellungskommission in den vergangenen Jahren gezielt die Karrieren von Doktorandinnen durch folgende Maßnahmen unterstützt: Reisemittel für Konferenzbesuche, finanzielle Unterstützung für das language editing englischsprachiger Artikel und open access Publikationen. Neuerdings unterstützt die Kommission auch individuelle Coachings für Berufungsverfahren, Mentoring und sonstige individuelle Trainings (z.B. sicheres Auftreten). Dabei wird von den geförderten Personen ein Karrierekonzept erwartet. Die Fakultätsseite wird zukünftig gezielt auf entsprechende Angebote hinweisen (z.B. <https://www.mentoringhessen.de>). Die Fakultät strebt auch an, diese Zahlenverhältnisse regelmäßig zu prüfen.

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	1	33,3%	2	0	0%	3	3	50,0%	3	1	25,0%	2	1	33,3%

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

In der Fakultät wurde in den vergangenen Jahren viel Wert darauf gelegt, Vertretungen mit Kolleginnen zu besetzen und die Vertretungszeit gezielt als Mittel der Karriereförderung anzubieten (insbesondere in 2018). In vier Fällen haben Vertretungen an der Fakultät unmittelbar zu Ruferteilungen geführt.

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

- 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:
Die Fakultät wird weiterhin versuchen, Vertretungen an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergeben. Dabei ist insbesondere Flexibilität im Hinblick auf Präsenzzeiten gefragt.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:
Die Fakultät hat ein Visiting Professor/Scholar Programm verabschiedet, in dem die Geschlechterparität als ein Auswahlkriterium festgelegt wurde.

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	9	4	30,8%	4	8	66,7%	6	4	40,0%	9	5	35,7%	7	2	22,2%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%	1	1	50,0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%	0	1	100%

- 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: 50%
- 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 ist eine W1 Professur für das Fachgebiet Landschaftsplanung geplant (vorgezogene Neubesetzung). Dies eine der wenigen Optionen in den kommenden Jahren. Die Fakultät hat hier wenig Handlungsspielräume.

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	9	3	25,0%	9	3	25,0%	9	1	10,0%	9	2	18,2%	10	2	16,7%
W 3/C 4	7	2	22,2%	7	2	22,2%	7	0	0%	7	1	12,5%	8	1	11,1%
W 2/C 3	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 36 % und hochgerechnet bis 2021 42 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 16,7 %.

Erläuterungen: ---

- 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):
Die Zeit, Chronicle of Higher Education, ETH Get Hired Zürich, ARL, Womens Engineering Society, AESOP, Research Gate, ACSP, Dt. Hochschulverband, VDGH, ATSAF, Eldis Jobs, FemConsult

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
FemConsult, GESIS

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.

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 Raumplanung einen Frauenanteil von **41,4 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät zwei W 2-Professuren mit Männern und eine mit einer Frau besetzt. Die acht W 3-Professuren teilen sich sieben Männer und eine Frau.

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

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 3-Professur frei, die aktuell mit einem Mann besetzt ist. Eine W 2-Professur, die aktuell mit einem Mann besetzt ist und bis Ende 2026 frei wird, ist bereits für den oben genannten Mann auf W 1 mit TT reserviert.

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)	10	3	1	3		8	3	3	9	4	31%	2
W 3/C 4	8	1	1	2		6	1	3	7	3	30%	2
W 2/C 3	2	1		1 ¹		2	1		2	1	33%	
W 1 mit TT auf W 2	1							1		1	100%	1

¹ Reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: siehe Tabelle
 - 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): ---

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 %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	3	3	50,0%		100%	5	3	37,5%		33,3%	5	2	28,6%		66,7%	5	2	28,6%		50,0%	5	3	37,5%		40,0%
Verwaltung	1	18	94,7%	100%	92,9%	1	16	94,1%	100%	91,7%	1	16	94,1%		92,9%	2	17	89,5%	50,0%	85,7%	2	17	89,5%	50,0%	85,7%

- 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?

- 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): Alle Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben eine aktuelle Tätigkeitsbeschreibung, die Arbeitszeit wird individuell mit dem direkten Vorgesetzten abgestimmt und kann ggf. jederzeit geändert werden, Homeoffice ist für alle möglich, 3 Kolleginnen in der Verwaltung und 2 Kollegen in der Technik haben zwei direkte Vorgesetzte, es gibt schriftliche Vereinbarungen, wer welche Führungsaufgaben übernimmt, Schulungen zur Qualifizierung des Personals werden gerne gesehen und jederzeit möglich gemacht, in der Technik vertreten sich die Mitarbeiter gegenseitig, in der Verwaltung regelt die Vertretung der Professor innerhalb des Fachgebiets, in Personal- und Haushaltsfragen übernimmt das Dekanat die Vertretung der Sekretärin/des Sekretärs
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Zurzeit keine konkreten Maßnahmen, wenn Bedarf besteht, melden die Mitarbeiter*innen Wünsche der Gleichstellungskommission
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): s.o. innerhalb des Jahresbudget von ca. 15.000 €

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.) Wir verweisen nochmals auf den Blog Frauen in der Wissenschaft: <http://epc.tu-dortmund.de/wordpress/de/tag/women-in-academe/>
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? Dazu wird eine jährliche Abfrage zentral durchgeführt, auf die wir hier verweisen. In der Fakultät sind es insbesondere die Fachgebiete VPL und SOZ, die Lehrveranstaltungen zu dieser Thematik arbeiten und dazu auch forschen.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um? Es gab dazu bisher keine Initiativen. Zukünftig soll dem aber stärker Rechnung getragen werden, u.a. durch Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter in Kooperation mit den entsprechenden Stellen der TU (Umgang mit Diversität in der Lehre).

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 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	11	3	21,4%	42	58	58,0%	676	742	52,3%	7	20	74,1%	736	823	52,8%
1 Dekanat	2	0	0	1	3	75	0	0	0	1	5	83,33	4	8	66,67
2 Fakultätsrat	4	2	33,33	1	1	50	0	2	100	0	1	100	5	6	54,55
3 Prüfungsausschuss Raumplanung	3	0	0	0	1	100	0	1	100	0	0	0	3	2	40
4 Promotionsausschuss	3	0	0	1	0	0	0	1	100	0	0	0	4	1	20
5 Studienbeirat	0	1	100	1	1	50	1	2	66,67	0	0	0	2	4	66,67
6 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1	0	0	1	0	0	2	1	33,33	0	0	0	4	1	20
7 Ausschuss für Lehre und Studium	2	1	33,33	0	1	100	0	1	100	0	0	0	2	3	60
8 Gleichstellungskommission	1	0	0	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	3	75
9 EDV-Kommission	2	0	0	1	0	0	0	1	100	1	0	0	4	1	20

- 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?)

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Tatsächlich ist das Problem bekannt, wurde aber nicht gezielt mit Maßnahmen adressiert. Zukünftig sollen Kolleginnen, die aufgrund der Situation übermäßig in Kommissionen mitarbeiten müssen (insbesondere Berufungskommissionen) einen Stellenanteil von 25% VZÄ als Kompensationen erhalten, um eine Kontinuität der Forschungsarbeit gewährleisten zu können. Zudem sollen die Spielräume der Lehrverpflichtungsverordnung für eine Entlastung genutzt werden.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: ---
 - 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 20.10.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel



i.A. des Fakultätsrates
Silke Ferchau

Gleichstellungskonzept der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen 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	13
Beschlussfassung.....	14

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).

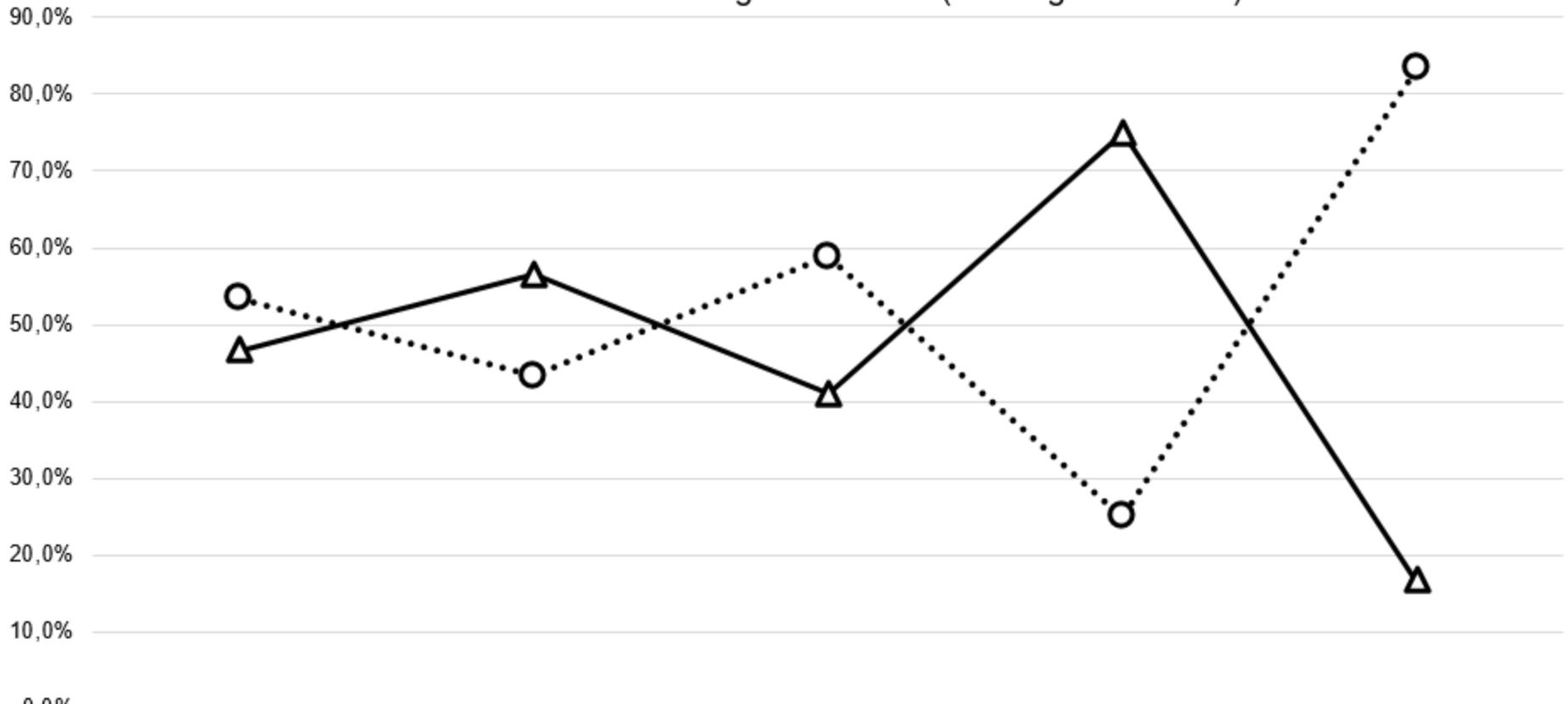
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 Architektur und Bauingenieurwesen (Stichtag 01.12.2020)



••○•• männlich %

53,3%

43,3%

59,0%

25,0%

83,3%

—▲— weiblich %

46,7%

56,7%

41,0%

75,0%

16,7%

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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	170	144	45,9%	189	139	42,4%	165	133	44,6%	192	160	45,5%	199	152	43,3%
BA Architektur und Städtebau insgesamt	293	427	59,3%	302	407	57,4%	294	425	59,1%	305	437	58,9%	314	438	58,2%
BA Architektur und Städtebau 1. Fachsemester	57	97	63,0%	66	97	59,5%	65	94	59,1%	89	111	55,5%	64	95	59,7%
BA Bauingenieurwesen insgesamt	392	199	33,7%	411	192	31,8%	396	185	31,8%	406	186	31,4%	435	199	31,4%
BA Bauingenieurwesen 1. Fachsemester	113	47	29,4%	123	42	25,5%	100	39	28,1%	103	49	32,2%	135	57	29,7%

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

X → Ja.

- Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld? Der Fokus lag auf dem Studiengang Bauingenieurwesen.
- Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Beteiligung am Programm MinTU (Mädchen in der TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren und Girls' Day der TU Dortmund zur Sensibilisierung von weiblichen Studieninteressierten speziell im Bereich Bauingenieurwesen.
- Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Im Studiengang Bauingenieurwesen ist die Geschlechterrelation relativ konstant.

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

X → Ja.

- Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Weiterhin eine Beteiligung am Programm MinTU und dem Girls' Day der TU Dortmund sowie gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi! Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimessen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkoordinatorinnen.
- Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 4.000€ / 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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	57	88	60,7%	66	86	56,6%	64	62	49,2%	71	80	53,0%	69	80	53,7%
Masterstudent*innen insgesamt	208	240	53,6%	223	268	54,6%	235	258	52,3%	244	255	51,1%	250	237	48,7%
Masterabsolvent*innen insgesamt	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
BA Architektur und Städtebau insgesamt	293	427	59,3%	302	407	57,4%	294	425	59,1%	305	437	58,9%	314	438	58,2%
BA Architektur und Städtebau Absolvent*innen	14	67	82,7%	25	66	72,5%	29	40	58,0%	39	57	59,4%	28	62	68,9%
MA Architektur und Städtebau insgesamt	62	116	65,2%	74	141	65,6%	71	139	66,2%	90	129	58,9%	88	134	60,4%
MA Architektur und Städtebau Absolvent*innen	11	21	65,6%	9	19	67,9%	27	33	55,0%	15	46	75,4%	22	37	62,7%
BA Bauingenieurwesen insgesamt	392	199	33,7%	411	192	31,8%	396	185	31,8%	406	186	31,4%	435	199	31,4%
BA Bauingenieurwesen Absolvent*innen	43	21	32,8%	41	20	32,8%	35	22	38,6%	32	23	41,8%	41	18	30,5%
MA Bauingenieurwesen insgesamt										13	3	18,8%	42	16	27,6%
MA Bauingenieurwesen Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft insgesamt	52	90	63,4%	50	84	62,7%	61	83	57,6%	56	70	55,6%	41	40	49,4%
MA Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft Absolvent*innen	10	12	54,5%	7	11	61,1%	5	14	73,7%	11	15	57,7%	12	19	61,3%
MA Immobilien- und Baumanagement insgesamt										9	16	64,0%	27	22	44,9%
MA Immobilien- und Baumanagement Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Konstruktiver Ingenieurbau insgesamt	94	34	26,6%	99	43	30,3%	103	36	25,9%	76	37	32,7%	52	25	32,5%
MA Konstruktiver Ingenieurbau Absolvent*innen	13	7	35,0%	19	9	32,1%	24	12	33,3%	33	9	21,4%	18	12	40,0%

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

- Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
- Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
- Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
- In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) - d): Bei den Studentinnen und Absolventinnen der Bachelor-Studiengänge ist die Geschlechterrelation relativ konstant. Bei den Studentinnen und Absolventinnen des Bachelor-Studiengangs Architektur und Städtebau kann man von einem leichten Anstieg der Absolventinnen sprechen. Bei den Studentinnen im Bachelor-Studiengang Bauingenieurwesen ist die Zahl insgesamt konstant, während die Zahl der Absolventinnen leicht gesunken ist. Im Master-Studiengang Architektur und Städtebau schwankt die Zahl der Studentinnen insgesamt und die der Absolventinnen etwas, wobei sie mit über 60% sehr hoch ist. Im Studiengang Konstruktiver Ingenieurbau / Bauingenieurwesen ist die Zahl sowohl der Studentinnen insgesamt wie auch der Absolventinnen gestiegen. Die Zahl der Studentinnen und Absolventinnen im Studiengang

Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft / Immobilien- und Baumanagement ist mit über 60% sehr hoch. Im Vergleich zu den Studentinnen insgesamt über die 5 Jahre sind Frauen in dem Studiengang Bauingenieurwesen sowohl im Bachelor als auch im Master unterrepräsentiert.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus: Die Fakultät legt den Fokus auf Studentinnen im Bachelor und Masterstudiengang Bauingenieurwesen.
- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Eine Beteiligung am Programm MinTU und dem Girls' Day der TU Dortmund sowie gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi! Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimessen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkoordinatorinnen.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 4.000€

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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
SHK insgesamt	25	21	45,7%	22	16	42,1%	28	23	45,1%	32	22	40,7%	29	27	48,2%
Masterstudent*innen insgesamt	208	240	53,6%	223	268	54,6%	235	258	52,3%	244	255	51,1%	250	237	48,7%
WHF insgesamt	26	20	43,5%	25	25	50,0%	20	20	50,0%	22	18	45,0%	22	14	38,9%

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? Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Studierenden bei Stellenbesetzungen vor allem im Studiengang Bauingenieurwesen.
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Während im Bachelor die Zahlen in den Jahren 2016 bis 2019 noch leicht unterschiedlich waren, haben sich diese im Jahr 2020 fast angeglichen. Im Master sind sie allerdings rückläufig.

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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Studierenden bei Stellenbesetzungen als SHK und verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Bachelor Absolventinnen bei Stellenbesetzungen von WHF.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0 €

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	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
E 13 & WHK	47	39	45,3%	50	36	41,9%	51	35	40,7%	46	37	44,6%	46	35	43,2%

- 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? Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen vor allem im Studiengang Bauingenieurwesen.
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Bei der Betrachtung der Geschlechterrelationen sind die Zahlen von weiblichen E 13 und WHKs leicht gesunken.

- 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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0 €

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	54	41	43,2%	44,4%	50,0%	56	39	41,1%	42,2%	48,4%	55	37	40,2%	41,4%	48,3%	49	40	44,9%	45,9%	55,6%	51	39	43,3%	44,2%	51,7%

- 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	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
E 13 & WHK	47	39	45,3%	50	36	41,9%	51	35	40,7%	46	37	44,6%	46	35	43,2%
Abgeschlossene Promotionen	3	4	57,1%	6	3	33,3%	2	1	33,3%	3	2	40,0%	2	0	0%

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung.
 - Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Die Zahlen sind rückläufig. Im Jahr 2020 hat keine Frau ihre Promotion abgeschlossen.

- 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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Monitoring3-Programm für Doktorandinnen sichtbar machen, Seminare für Frauen des akademischen Mittelbaus, gezielte Informationen von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000 €

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

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
 Die Zahl der Vertretungsprofessuren ist an der Fakultät 10 sehr gering. Trotzdem werden auch hier weibliche Bewerberinnen besonders berücksichtigt.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 Es gab im Jahr 2019 eine weibliche Vertretungsprofessorin.
- 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:
 Die besondere Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen ist weiterhin wichtig.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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	3	4	57,1%	6	3	33,3%	2	1	33,3%	3	2	40,0%	2	0	0%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	2	66,7%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Juniorprofessuren.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Da es erst seit 2017 Juniorprofessuren an der Fakultät 10 gibt, sind diese beiden Juniorprofessuren jeweils von einem Mann und einer Frau besetzt worden. Die dritte Juniorprofessur im Jahre 2020 wurde mit einer Frau besetzt, so dass der Anteil von weiblichen Juniorprofessuren bei 66,7 % liegt.
- 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:
Die besondere Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen hat weiter Bestand.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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	1	5,9%	15	1	6,3%	12	3	20%	13	3	18,8%	15	3	16,7%
W 3/C 4	12	1	7,7%	11	1	8,3%	10	2	16,7%	11	2	15,4%	11	2	15,4%
W 2/C 3	4	0	0%	4	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	4	1	20%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 18 % und hochgerechnet bis 2021 26 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 17 %.
Erläuterungen: ---
- 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):
Wochenzeitung DIE ZEIT incl. Academics, Homepage TU Dortmund, Medien des Deutschen Hochschulverbandes, Netzwerk des UA Ruhr-Verbindungsbüros in New York, Internetportal Euraxess, Bauzeitschrift Bauwelt,
X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---

- X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Im Zuge aller an der Fakultät laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird um die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten und Mitglieder gezielt aufgefordert, in ihren jeweiligen Netzwerken Kandidatinnen anzusprechen.
- X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
- X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Im Jahr 2021 wurde eine Professorin in einem verkürzten Berufungsverfahren berufen.
- 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 in den Fächern Architektur und Bauingenieurwesen insgesamt einen Frauenanteil von **30,7 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit Frauen besetzt. Die zwölf W 3-Professuren teilen sich zehneinhalb Männer und eineinhalb Frauen. Eine W 1 Professur mit Tenure Track auf W 3 ist mit einer Frau besetzt.

Mit Stand Juni 2021 ist eine W 2-Professur unbesetzt. Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät eine W 2-Professur und vier W 3-Professuren frei. Erstere soll als W 3 für die verkürzte Berufung einer Frau verwendet werden. Von den vier freiwerdenden W 3-Professuren ist eine reserviert für die bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit Tenure Track.

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)	13,5	2,5	1	5		8,5	3,5	5	11,5	5,5	32%	2
W 3/C 4	10,5	1,5		4 ¹		6,5	2,5	3				
W 2/C 3	3	1	1	1 ²		2	1	2				
W 1 mit TT auf W 3		1										

¹ Davon eine reserviert für bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit TT.

² Soll als W 3 verwendet werden für verkürzte Berufung einer Frau. (Noch nicht berücksichtigt in absehbarer Geschlechterverteilung.)

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 32%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Besondere Berücksichtigung der Bewerbung von Frauen in den Berufungsverfahren sowie einer gezielten proaktiven Suche.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

2) Bemerkungen:

Es werden an der Fakultät in naher Zukunft vier Professuren neu besetzt werden. Ein Anteil an Frauen von 50% bei den Neubesetzungen wird als realistisch angesehen. Damit läge der Anteil an weiblichen Professorinnen (W2/W3) bei 18%, was eine Verbesserung um 10% bedeuten würde. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Berufungskommissionen die proaktive Suche nach weiblichen Bewerberinnen vorantreiben. Daher ist davon auszugehen, dass sich der Anteil der Frauen bei den Professuren der Fakultät in naher Zukunft erhöhen wird.

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	9	7	43,8%		100%	8	8	50,0%	0%	100%	10	7	41,2%	0%	83,3%	10	6	37,5%		100%	12	7	36,8%		100%
Verwaltung		15	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%		16	100%		100%		18	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%

- 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? ---
- 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 → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Männliche Beschäftigte haben öfter Vollzeitverträge als weibliche Beschäftigte.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? Die Zahl stagniert bei 100%
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vollzeitstellen.
- 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?
Für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung liegen Tätigkeitsbeschreibungen vor.

- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
In Absprache mit dem Vorgesetzten können Arbeitszeiten flexibel sein und, durch die Corona-Pandemie, auch der Arbeitsort.
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Vor allem die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung haben mehrere Vorgesetzte. Da es sich meist um 50%-Stellen handelt, gilt die Regelung, jeweils die Hälfte der Arbeitszeit für einen Vorgesetzten zu nutzen.
- 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...
Hauptsächlich innerbetriebliche Weiterbildungen.
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Nein.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Verstärkte Berücksichtigung von Männern bei der Stellenbesetzung in der Verwaltung und verstärkte Berücksichtigung von Frauen in der Technik und im Bereich von Vollzeitstellen.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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.)
Besondere Weiterbildungsangebote für Frauen (Studium, Forschung, Wissenschaft und Lehre) können wahrgenommen werden.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen bezieht sich die Forschung nicht auf die Geschlechtervielfalt.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät geht geschlechterneutral mit den Studierenden um.

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	5	23,8%	51	39	43,3%	999	874	46,7%	12	25	67,6%	1.078	943	46,7%
1 Dekanat	1		0%	1		0%	1	2	66,7%		3	100%	3	5	62,5 %
2 Fakultätsrat	14	3	17,6%	7	1	12,5%	2	2	50%	1		0%	24	6	20%
3 Prüfungsausschuss	4		0%	1	1	50%	2	2	50%				7	3	30%
4 Promotionsausschuss	2	1	33,3%		1	100%		1	100%				2	4	66,7%
5 QM / Studienbeirat	1	1	50%	1	1	50%	3	1	33,3%				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 allen Gremien besteht Geschlechterdisparität, lediglich im Gremium Qualitätsmanagement besteht annähernd Geschlechterparität. Vor allem der Anteil von Professorinnen und Akademischen Mitarbeiterinnen im Fakultätsrat ist sehr gering.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 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: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

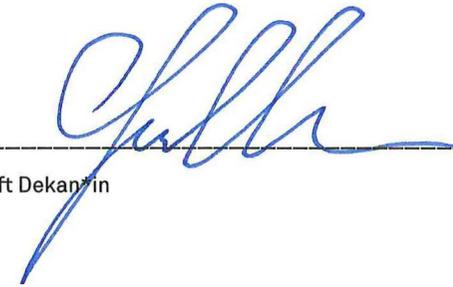
Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 20.10.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

Unterschrift Dekan*in

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal dashed line.

Gleichstellungskonzept der Fakultät Wirtschaftswissenschaften 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)	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	11
8. Professuren	12
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	12
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	14
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	16
Teil 3: Übergreifende Themen.....	17
Teil 4: Gremienbesetzung	19
Beschlussfassung.....	21

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).

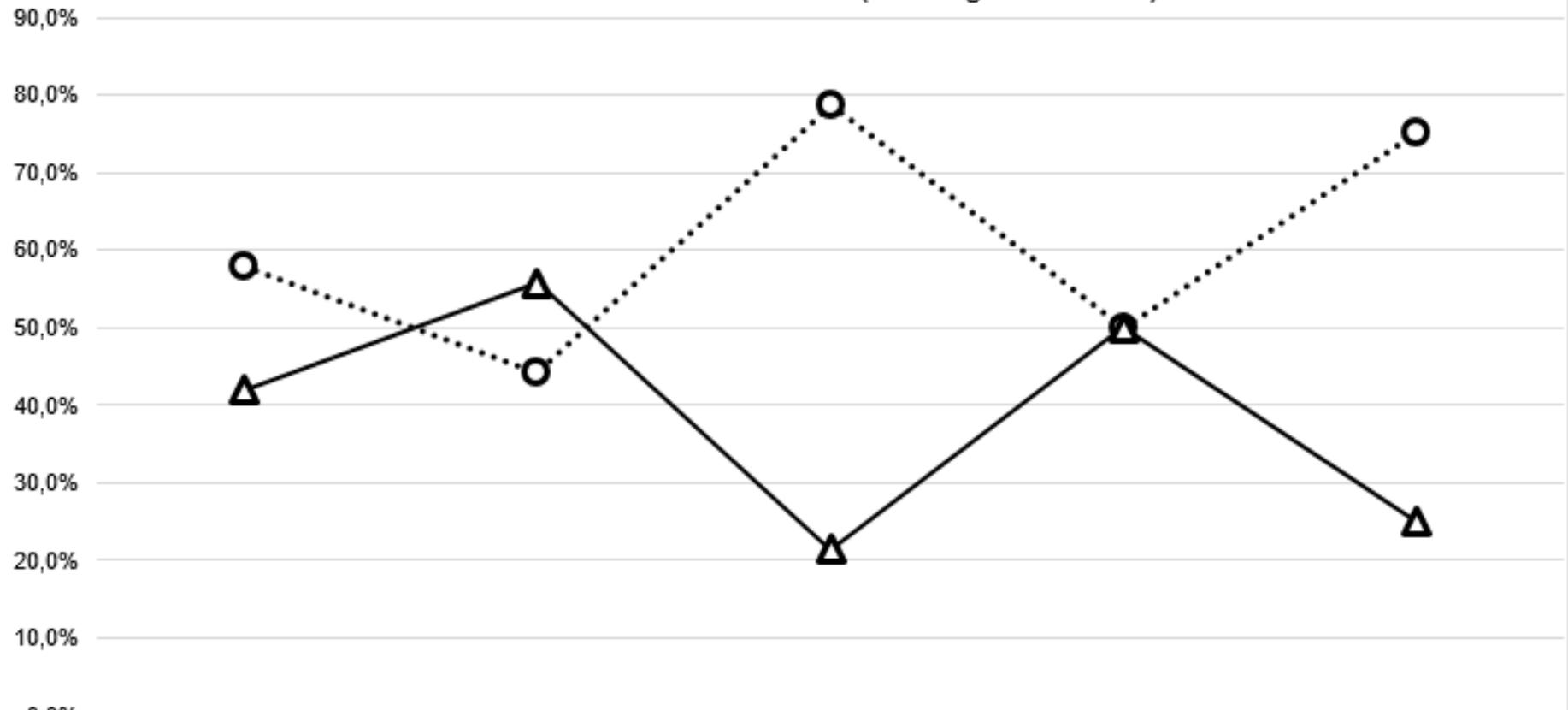
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 Wirtschaftswissenschaften (Stichtag 01.12.2020)



	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
••• männlich %	58,0%	44,2%	78,6%	50,0%	75,0%
—▲ weiblich %	42,0%	55,8%	21,4%	50,0%	25,0%

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	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	336	243	42,0%	471	310	39,7%	315	192	37,9%	328	229	41,1%	330	237	41,8%
Lehramt Bachelor insgesamt	59	82	58,2%	89	101	53,2%	80	88	52,4%	83	92	52,6%	72	88	55,0%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	20	26	56,5%	40	49	55,1%	15	16	51,6%	26	26	50,0%	13	19	59,4%
BA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	1.148	812	41,4%	1.298	838	39,2%	1.299	838	39,2%	1.289	838	39,4%	1.314	861	39,6%
BA Wirtschaftswissenschaften 1. Fachsemester	316	217	40,7%	431	261	37,7%	300	176	37,0%	302	203	40,2%	317	218	40,7%

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?

An der Fakultät Wirtschaftswissenschaften wurden vor allem fachwissenschaftliche Studierende unterstützt, da dort der Frauenanteil unter 50% lag.

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

Es wurden individuelle Studienberatungen zum einen durch eine Mitarbeiterin, zum anderen durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (weiblich) angeboten. Hier können sich insbesondere Schülerinnen beraten lassen. Darüber hinaus bot die Fakultät an, Konferenzteilnahmen von Studentinnen mit eigenem Vortrag (bis 500 € oder 1.000 € bei speziellen Auslandszielen) und einmalig auch ohne eigenen Vortrag (bis 250 €) zu fördern. Damit wurde insbesondere im Studium fortgeschrittenen Studentinnen die Möglichkeit gegeben, eigene Ergebnisse zu präsentieren und ein eigenes Netzwerk aufzubauen.

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

Im Lehramtsstudium betrug der Frauenanteil stets sowohl insgesamt als auch im 1. Fachsemester mindestens 50% und nie mehr als 60%. Beim Bachelor Wirtschaftswissenschaften schwankt der Frauenanteil insgesamt sowie im 1. Fachsemester um die 40%.

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Obwohl es sich nicht um ein Haupthandlungsfeld handelt, möchte die Fakultät ihre guten Frauenanteile halten oder sogar verbessern. Dazu werden die oben beschriebenen Maßnahmen fortgeführt. Für die Unterstützung von Konferenzreisen von Bachelor- und Masterstudierenden werden jährlich insgesamt 5.000 Euro eingeplant. Darüber hinaus befinden sich Bachelorstudentinnen auf der ersten Stufe des neuen mehrstufigen Mentoringkonzepts, welches an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2021 aktuell eingerichtet wird. Dadurch wird die

Attraktivität des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaften für Frauen weiter erhöht. Details zum Mentoringkonzept finden sich in Abschnitt 3.

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	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	131	116	47,0%	109	126	53,6%	119	95	44,4%	119	103	46,4%	141	102	42,0%
Masterstudent*innen¹ insgesamt	366	309	45,8%	312	316	50,3%	277	283	50,5%	251	253	50,2%	255	239	48,4%
Masterabsolvent*innen¹ insgesamt	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
Lehramt Bachelor insgesamt	59	82	58,2%	89	101	53,2%	80	88	52,4%	83	92	52,6%	72	88	55,0%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	2	7	77,8%	4	9	69,2%	8	10	55,6%	4	7	63,6%	7	13	65,0%
Lehramt Master ¹ insgesamt	14	16	53,3%	14	18	56,3%	16	21	56,8%	15	16	51,6%	16	25	61,0%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	7	9	56,3%	5	5	50,0%	4	4	50,0%	6	9	60,0%	4	8	66,7%
BA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	1.148	812	41,4%	1.298	838	39,2%	1.299	838	39,2%	1.289	838	39,4%	1.314	861	39,6%
BA Wirtschaftswissenschaften Absolvent*innen	129	109	45,8%	105	117	52,7%	111	85	43,4%	115	96	45,5%	134	89	39,9%
MA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	352	293	45,4%	298	298	50,0%	261	262	50,1%	236	237	50,1%	239	214	47,2%
MA Wirtschaftswissenschaften Absolvent*innen	99	107	51,9%	113	84	42,6%	90	73	44,8%	73	74	50,3%	61	74	54,8%

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

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

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

Im Lehramtsbereich ist die Zahl der Absolventinnen insbesondere in den letzten Jahren angestiegen. So lag sie im Jahr 2020 bei 66,7%. Allerdings sind die Zahlen insgesamt eher klein (unter 20 Abschlüssen), so dass auch kleine absolute Änderungen große Auswirkungen haben. Der Frauenanteil bei den Lehramtsmasterstudierenden liegt stabil über 50%. Im Jahr 2020 ist die Anzahl der Studierenden sowie der Frauenanteil stark angestiegen. Im Masterstudium Wirtschaftswissenschaften schwankt die Frauenquote um die 50% bei den Studierenden und auch bei den Abschlüssen. Es lässt sich kein klarer Trend erkennen.

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

Im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen sind die Frauenquoten in den Masterstudiengängen deutlich höher. Insgesamt ist die Anzahl der Masterabsolventinnen und -absolventen zahlenmäßig rückläufig

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

In drei der fünf Jahre lag der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen über der Frauenquote bei den Masterstudierenden, im Jahr 2020 sogar deutlich.

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

Besonders auffällig ist, dass in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den Bachelorstudierenden und Bachelorabschlüssen deutlich unter den entsprechenden Anteilen im Master liegt. Es scheint der Fakultät also gut zu gelingen, Bachelorabsolventinnen auch für ein Masterstudium an der TU Dortmund gewinnen zu können.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Bei der Unterstützung von Studentinnen wird nicht danach unterschieden, ob sich diese im Bachelor- oder im Masterstudium befinden. Entsprechend gelten alle für Bachelorstudentinnen erwähnten Maßnahmen, insbesondere die finanzielle Unterstützung von Konferenzen, auch hier.

Im hier betrachteten Bereich liegt zwar aufgrund der aktuellen Zahlen kein zukünftiges Haupthandlungsfeld, allerdings können Masterstudentinnen sogar in zweierlei Hinsicht vom neuen mehrstufigen Mentoringkonzept (vergleiche Abschnitt 3) profitieren. Zum einen können sie selbst als Mentorinnen für Bachelorstudentinnen fungieren, aber auch Mentee sein und damit nützliche Einblicke von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Programm erhalten. Ihnen wird damit insbesondere aufgezeigt, welche Perspektiven es im akademischen Bereich gibt. In den Veranstaltungen zum Mentoringprogramm wird das Gemeinschaftsgefühl gestärkt.

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	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
SHK insgesamt	41	23	35,9%	52	24	31,6%	47	22	31,9%	42	24	36,4%	38	22	37,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	366	309	45,8%	312	316	50,3%	277	283	50,5%	251	253	50,2%	255	239	48,4%
WHF insgesamt	37	19	33,9%	34	25	42,4%	27	25	48,1%	33	16	32,7%	32	18	35,8%

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 → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Bei den SHK möchte die Fakultät einen Frauenanteil von 45% und bei den WHF von 50% erreichen. Dies bedeutet insbesondere, dass die Quoten bei den WHF deutlich verbessert werden sollen.

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

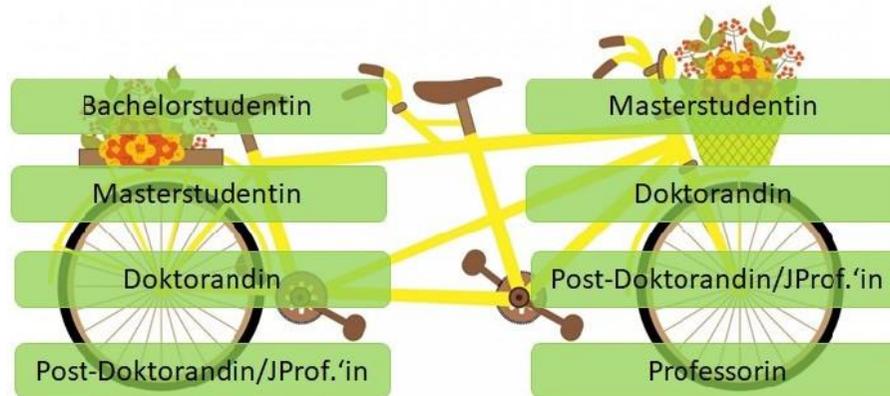
Zunächst werden alle Kolleginnen und Kollegen für die Situation sensibilisiert, so dass ein entsprechendes Bewusstsein entwickelt werden kann. Anschließend gilt es beim Freiwerden von Stellen gezielt Frauen anzusprechen und sie zur Übernahme einer Tätigkeit als Hilfskraft zu motivieren. Damit die Studierenden jederzeit gut über offene Stellen informiert sind, werden diese an zentraler Stelle gesammelt. Insbesondere durch das neue Mentoringkonzept Mentoring@WiWi, welches im Folgenden kurz dargestellt wird, erhofft sich die Fakultät mehr Studentinnen als Hilfskräfte gewinnen zu können, da ihnen frühzeitig akademische Karrierewege aufgezeigt werden und sie durch weibliche Vorbilder an der Fakultät und darüber hinaus motiviert werden. Ziel des neuen Mentoringprogramms ist es, die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen zu fördern. Zu diesem Zweck werden über die Qualifikationsstufen hinweg, Mentorinnen-Mentee-Beziehungen aufgebaut. Dem DFG-Stufenkonzept folgend sehen die Paare wie folgt aus: Masterstudentin – Bachelorstudentin, Doktorandin – Masterstudentin, Postdoktorandin bzw. Juniorprofessorin - Doktorandin, Professorin - Postdoktorandin bzw. Juniorprofessorin. Dabei ist es auch möglich, dass eine Mentorin mehrere Mentees hat. In vertraulichen Einzelgesprächen können die Mentees individuelle Themen mit ihren Mentorinnen besprechen und von deren Erfahrungsschatz und Netzwerken profitieren. Sie erhalten eine individuelle Unterstützung bei der strategischen Karriereplanung in der Wissenschaft. Die Wissenschaftlerinnen können ihr Führungs- und Wissenschaftsprofil schärfen, ihre eigenen Karriereschritte reflektieren und ihre karriererelevanten Kompetenzen ausarbeiten. Darüber hinaus soll es jährlich ein bis zwei große Gruppentreffen geben, in denen alle Beteiligten zusammenkommen. Höhepunkte dieser Treffen sind ein oder zwei Vorträge von hochrangigen Wissenschaftlerinnen. Teilnehmende am Programm können Vorschläge für die Einladung von Gastreferentinnen für die fakultätsweiten Meetings einreichen. Die übergreifenden Treffen stellen auch eine hervorragende Möglichkeit dar, den interfakultären Austausch zu fördern. Die Teilnehmenden können sich über ihre Erfahrungen austauschen, sich wechselseitig unterstützen und Peergroups bilden. Darüber hinaus gibt es für die Beteiligten die Möglichkeit, Anträge auf die finanzielle Unterstützung von Konferenzen, Workshops, Fortbildungen und kurzen Forschungsaufenthalten zu stellen.

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

Im Rahmen des Mentoringprogramms werden insgesamt finanzielle Mittel in Höhe von 10.000 Euro eingeplant.

3) Bemerkungen:

Weitere Informationen zum Mentoringprogramm Mentoring@WiWi finden sich auf der zugehörigen Webseite <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>. Im Folgenden seien die Verbindungen der Qualifikationsstufen visualisiert.



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	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
E 13 & WHK	78	50	39,1%	77	51	39,8%	81	47	36,7%	74	52	41,3%	75	56	42,7%

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 Fakultät hat versucht, begabte Studentinnen früh zu fördern. Studentinnen wurden aktiv angesprochen und über Möglichkeiten einer

wissenschaftlichen Laufbahn informiert. Konferenz- und Workshopreisen ohne Vortrag wurden finanziell unterstützt (max. 300 Euro). Außerdem wurden jährlich bis zu 3 Konferenzen (mit Vortrag) finanziell mit Mitteln von bis zu 2.000 Euro pro Person gefördert.

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

Die Frauenquoten beim wissenschaftlichen Personal bewegten sich immer um die 40% und sind in den letzten beiden Jahren auf mittlerweile 42,7% angestiegen.

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 strebt einen Frauenanteil von 50% an.

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

Vom in Abschnitt 3 näher beschriebenen Mentoringkonzept profitieren die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in zweierlei Hinsicht. Zum einen können sie als Mentorinnen für Masterstudentinnen fungieren, zum anderen erhalten sie wertvolle Hinweise für ihre eigene Karriereplanung von ihren Mentorinnen. Die gemeinsamen Treffen erhöhen das Gruppen- und Zusammengehörigkeitsgefühl, wodurch die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät attraktiver wird. Die Hoffnung ist, dass motiviert vom Mentoringprogramm mehr Masterstudentinnen eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin antreten. Selbst Studentinnen, die nicht an dem Programm teilnehmen, werden für diesen Weg motiviert, da die Veranstaltungen im Rahmen des Programms beworben werden sollen und so zahlreiche erfolgreiche Wissenschaftlerinnen als Rollenvorbilder vorgestellt werden. Darüber hinaus ist es das Ziel der Fakultät, begabte Studentinnen frühzeitig anzusprechen. Die Möglichkeit, Workshops oder Konferenzen zu finanzieren, soll noch präserter kommuniziert werden, um so die Studentinnen früh zu binden. Darüber hinaus werden Konferenzteilnahmen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (auch ohne Vortrag) speziell finanziell unterstützt.

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

Wie bereits erwähnt, werden für das Mentoringprogramm insgesamt 10.000 Euro eingeplant. Für die Konferenzreisen von Studierenden stehen 5.000 Euro zur Verfügung. Insgesamt liegt das Budget für Konferenzreisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie Juniorprofessorinnen bei 20.000 Euro.

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	84	53	39%	38%	44%	86	54	39%	39%	44%	86	50	37%	37%	43%	78	56	42%	42%	42%	78	60	43%	44%	47%

- 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:
Aktuell wurden an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften gewisse Umstrukturierungsmaßnahmen angestoßen. Im Zuge dieser werden insbesondere Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden. Es bietet sich eine Zwischenevaluation der Frauenquote bei den akademischen Mitarbeitenden in 2 Jahren an. Darüber hinaus werden an der TU Dortmund und der Fakultät gerade Dauerstellenkonzepte erarbeitet und umgesetzt. Die Fakultät wird Gleichstellungsaspekte bei der Vergabe von Dauerstellen entsprechend beachten.

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 insgesamt ¹	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	13	5	27,8%	18	10	35,7%	19	9	32,1%	15	9	37,5%	11	3	21,4%

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 → Ja.
 - Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Wie bereits erwähnt, werden akademische Mitarbeiterinnen finanziell von der Fakultät unterstützt, so dass sie Konferenzen, Workshops oder auch Fortbildungen besuchen können. Die bereits angesprochenen Punkte, um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen, haben auch direkte Auswirkungen auf den Bereich Promotionen.

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

Von 2016 zu 2019 hat sich der Frauenanteil von 27,8% auf 37,5% erhöht. In 2020, welches stark von der Coronapandemie beeinflusst worden ist, ist die Gesamtzahl der Promotionen insgesamt sowie der Promotionen von Frauen mit einem Anteil von 21,4% auffällig niedrig. Eine Umfrage bei den Promovierenden hat gezeigt, dass sich durch die Auswirkungen der Pandemie viele der Arbeiten verzögert haben. Aus diesem Grund kann der Wert in 2020 nicht als repräsentativ für die Entwicklung der Zahlen herangezogen werden. Es empfiehlt sich eine Zwischenevaluation der Frauenquote bei den Promotionen in zwei Jahren.

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:

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, einen Frauenanteil von 40% zu erreichen.

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

Die bereits angesprochenen Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unterstützen auch direkt den Bereich hier. Dazu gehören etwa das Mentoring-Programm sowie finanzielle Unterstützungen für Konferenz- aber auch Fortbildungsreisen. Darüber hinaus gibt es im Gleichstellungsbudget noch den Punkt der Individualförderungen. So könnten Doktorandinnen beispielsweise finanzielle Mittel beantragen, um Auslandsaufenthalte bei renommierten Wissenschaftlerinnen vorzubereiten und zu organisieren.

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

Für die Individualförderung stehen jährlich 5.000 Euro zur Verfügung.

3) Bemerkungen:

Ein Grund für die niedrige Frauenquote bei den Promotionen ist, dass es auch eine Reihe an externen Promotionen gibt, welche häufig berufsbegleitend erfolgen. Hier muss auch das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte bei den Firmen erhöht werden.

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	1	33,3%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	0	0%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Frauen werden aktiv angesprochen. Allerdings ist es insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Kindern schwierig, relativ kurzfristig und meist nur für vergleichsweise kurze Zeiträume von ein bis 2 Semestern eine Stelle an einem anderen Ort anzutreten.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
An der Fakultät Wirtschaftswissenschaften wurden in den letzten Jahren insgesamt nur sehr wenige Professuren vertreten und wenn, dann meist für einige Semester. Aufgrund dessen sind keine Tendenzen ableitbar, da es sich eher um Einzelfälle handelt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Die Fakultät setzt sich zum Ziel, dass 50% der Stellen von Frauen besetzt werden.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Fakultät will weiterhin gezielt Frauen direkt ansprechen, entsprechende Vertretungen zu übernehmen. Um die Übernahme einer solchen Stelle attraktiver zu gestalten, gelten die bereits angesprochenen finanziellen Unterstützungen von Konferenz- und Fortbildungsreisen auch für Vertretungsprofessorinnen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Es werden keine zusätzlichen Mittel eingeplant, die über die Mittel für die bereits angesprochenen Maßnahmen hinausgehen.

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	13	5	27,8%	18	10	35,7%	19	9	32,1%	15	9	37,5%	11	3	21,4%
Juniorprofessuren (W 1)	3	2	40,0%	1	3	75,0%	0	2	100%	3	2	40,0%	3	3	50,0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%	0	2	100%
ohne Tenure Track	3	2	40,0%	1	3	75,0%	0	2	100%	3	1	25,0%	3	1	40,0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Kandidatinnen wurden direkt angesprochen und Ausschreibungen wurden in speziellen Medien verteilt. Kindererziehungszeiten wurden bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt. Außerdem hatte die Fakultät entschieden, neue Stellen vermehrt mit Tenure Track auszuschreiben, um so qualifizierte Frauen frühzeitig gewinnen zu können und ihnen entsprechende Perspektiven zu bieten. So wurden die Juniorprofessur Management Science mit Tenure Track nach W2 sowie zwei Wanka-Professuren ausgeschrieben. Von diesen drei Stellen

konnten zwei mit Frauen besetzt werden

Bei der letzten Juniorprofessur, welche auch mit einer Frau besetzt worden ist, lag einer der Schwerpunkte im Bereich des Female Entrepreneurship, in dem insbesondere zahlreiche hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen tätig sind. Dadurch sollten insbesondere Frauen angesprochen werden.

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 Ende 2020 gab es an der Fakultät zwei Juniorprofessorinnen mit Tenure Track, wobei eine mittlerweile eine W2 Professur an der TU Dortmund angetreten hat. Von 2016 bis 2020 betrug der Frauenanteil mindestens 40% und lag häufig sogar darüber. Ende 2020 lag die Frauenquote bei 50%.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
 Die Fakultät strebt eine Frauenquote von 50% an.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 Wie bereits angesprochen, können Juniorprofessorinnen am Mentoringprogramm sowohl als Mentorin als auch Mentee beteiligt sein und von den vielen Vernetzungsmaßnahmen, aber auch der Expertise ihrer Mentorinnen profitieren. Darüber hinaus werden sie finanziell bei Konferenzteilnahmen oder Weiterbildungen unterstützt.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
 Wie bereits erwähnt, stehen für Konferenzteilnahmen und Weiterbildungen von Juniorprofessorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 20.000 Euro zur Verfügung. Außerdem sei hier noch das Mentoringprogramm mit einem Umfang von 5.000 Euro erwähnt.
- 6) Bemerkungen:
 Juniorprofessuren werden an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften speziell unterstützt. So erhalten sie insbesondere finanzielle Mittel, um eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter (halbe Stelle) beschäftigen zu können. Dies stellt einen wichtigen Standortvorteil dar, so dass die Fakultät hofft, ein breites Bewerber*innenfeld anzusprechen und letztendlich die besten Kandidat*innen auch gewinnen zu können.

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	3	18,8%	13	3	18,8%	13	3	18,8%	13	4	23,5%	12	4	25,0%
W 3/C 4	9	2	18,2%	10	2	16,7%	10	2	16,7%	9	3	25,0%	9	3	25,0%
W 2/C 3	4	1	20,0%	3	1	25,0%	3	1	25,0%	4	1	20,0%	3	1	25,0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 25 % und hochgerechnet bis 2021 34 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 25 %.

Erläuterungen:

Der Fakultät ist es in den letzten 10 Jahren gelungen, die Frauenquote bei den Professuren deutlich zu steigern. In der Tabelle fehlen eine kooptierte Professorin sowie ein kooptierter Professor. Im April 2021 wurde außerdem Frau Dr. Anja Fischer zur W2 Professorin ernannt. Sie hatte vorher eine W1-Professur mit Tenure Track inne. Nach dem Weggang von Prof. Dr. Peter Recht ergibt sich damit Ende 2021 eine Frauenquote von 30%. Positiv ist darüber hinaus zu bewerten, dass die aktuell einzige Tenure-Track-Juniorprofessur mit einer Frau besetzt ist.

- 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):

Ausschreibungen zu (Junior-) Professuren werden in die einschlägigen Verteiler geschickt und erscheinen in „Die Zeit“, auf „academics.de“, bei EURAXESS sowie auf dem Serviceportal der TU Dortmund. Dabei hängt die konkrete Auswahl weiterer Portale auch vom thematischen Schwerpunkt der Professur ab (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft). Im Bereich Volkswirtschaft wurden Ausschreibungen an Ausschüsse im Verein für Sozialwirtschaft e. V. weitergeleitet mit der Bitte, diese zu verteilen. Damit erreicht man einen Großteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Bereich. Als Verteiler wurden an der Fakultät unter anderem genutzt:

- Newsletter Technologie-Innovation-Entrepreneurship (TIE) des Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB)
- Newsletter des FGF Förderkreis Gründungs-Forschung e.V.
- Ausschreibungsdienst des Deutschen Hochschulverbands (DHV)
- Entrepreneurship Division (ENT) der Academy of Management Newsletter
- Inomics

Andererseits wurden explizit Netzwerke für Wissenschaftlerinnen angesprochen. Dazu zählen:

- ProProfessur-Mentoring für Wissenschaftlerinnen (<http://www.proprofessur.de>),
- Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (<http://www2.dab-ev.org/>)
- efas - economics, feminism and science (<http://efas.htw-berlin.de/>)
- Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS (Deutsche Gesellschaft für Soziologie), (<http://www.frauenundgeschlechterforschung.de>)
- Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e. V. (www.kompetenzz.de/service/jobangebote)
- Scientifica: Portal für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg (<http://www.scientifica.de/>)
- ProFiL- Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre (www.profil-programm.de)

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

Auch in Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Es folgt eine Auswahl.

- Inomics
- FEMConsult: eine vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) betriebene Wissenschaftlerinnen-Datenbank
<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>
- femdat

- Die Datenbank in Österreich habilitierter Frauen
- AcademiaNet: Portal von Robert-Bosch-Stiftung und Spektrum der Wissenschaft mit über 1.800 exzellenten Wissenschaftlerinnen www.academia-net.de
- FEMtech
- Datenbank des Netzwerkes für Frauen - und Geschlechterforschung NRW <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen>

- X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Mitglieder von Berufungskommissionen wurden dazu aufgerufen, die Ausschreibungen in ihren entsprechenden Netzwerken zu verteilen und an geeignete Kandidatinnen weiterzuleiten
- X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
Die Mitglieder der Berufungskommissionen haben Wissenschaftlerinnen proaktiv auf die Ausschreibungen angesprochen
- X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Wie bereits beschrieben, gab es am 1.12.2020 zwei Juniorprofessorinnen mit Tenure Track an der Fakultät, wobei eine mittlerweile ihre Stelle als W2 Professorin angetreten hat. Es zeigt sich, dass Tenure Track Professuren eine hervorragende Möglichkeit sind, gerade Frauen anzusprechend und qualifizierte Wissenschaftlerinnen 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 Wirtschaftswissenschaften einen Frauenanteil von **30,8 %**. (Statistikportal des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

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

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

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und drei W 3-Professuren frei. Eine W 1 mit Tenure Track auf W 3 ist bereits mit einer Frau besetzt.

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)	14	6	2 ¹	4		11	7	2 ¹	11/12/13	9/8/7	30,8 % (45/40/35 %)	2/1/0
W 3/C 4	11	3	1 ²	3 ³		9	4	1				
W 2/C 3	3	3		1 ⁴		2	3	0				
W 1 mit TT auf W 3		1										

¹ Plus eine aktuell als open Rank ausgeschrieben.

² Hier hat bereits ein Mann den Ruf angenommen (Prof. Buchheim, Mikroökonomie).

³ Davon eine bereits mit einem Mann besetzt (Wiesche); eine reserviert für eine Frau auf W 1 mit TT auf W 3 (Böhm); eine als open Rank ausgeschrieben (noch offen)

⁴ Nachfolge durch Frau Prof. Fischer ist bereits erfolgt.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart:
Die Fakultät strebt weiterhin an, die vom Hochschulgesetz NRW vorgeschriebene Quote von 30,8 % zu erreichen und hofft diese auch in Zukunft überschreiten zu können. Die Fakultät hat in den letzten Jahren gezeigt, dass die Maßnahmen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen, erfolgreich sind. Aus diesem Grund sollen diese Maßnahmen entsprechend fortgeführt werden
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Alle in Abschnitt 8.1 genannten Maßnahmen haben sich als erfolgreich erwiesen und werden entsprechend fortgeführt.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Es werden keine speziellen finanziellen Mittel eingeplant.
- 2) Bemerkungen:
Die Fakultät hat sich bewusst dazu entschieden, die Professur im Bereich Wirtschaftspolitik als Open Rank Professur auszuschreiben. So erlaubt die Stelle, je nach Qualifikation, auch die Übernahme einer W2 Professur mit Tenure Track auf W3 nach fünf Jahren.

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	2		0%			2		0%			2		0%			2		0%			2		0%		
Verwaltung	1	17	94%	100%	100%	1	18	95%		100%	1	17	94%	100%	100%	1	17	94%	100%	100%	1	16	94%		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?
In der Verwaltung der Fakultät sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Es gibt nur einen Mann. Darüber hinaus gibt es zwei Techniker. Trotz dieses Ungleichgewichts plant die Fakultät keine Veränderungen. Kurzfristige Veränderungen sind auch nicht möglich, da alle auf unbefristeten Stellen angestellt sind.
- 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.
- 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?
Für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Fakultät liegen Tätigkeitsbeschreibungen vor und diese sind auch auf dem aktuellen Stand.
 - Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
Aufgrund der aktuellen Corona-Situation befinden sich entsprechend der Corona-Regeln der TU Dortmund die Mitarbeiter*innen weitestgehend und soweit es die Aufgaben zulassen, im Home-Office. Dabei werden die arbeitszeitlichen und örtlichen Regelungen individuell mit den Vorgesetzten abgesprochen. Darüber hinaus gibt es für zwei Mitarbeiterinnen eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit.
 - Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Es gibt an der Fakultät drei Mitarbeiterinnen mit mehr als einem Vorgesetzten. Nur eine dieser Mitarbeiterinnen muss für jeweils zwei Tage

den Arbeitsplatz wechseln. Aufgrund der aktuellen Corona-Situation und der damit verbundenen Arbeit im Home-Office ist dies aktuell jedoch nicht irrelevant. Die Arbeitszeiten für die verschiedenen Vorgesetzten sind bisher tageweise geregelt.

- 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...

In den letzten Jahren wurde der H2-Lehrgang von mehreren Mitarbeiterinnen erfolgreich durchlaufen. Eine dieser Mitarbeiterinnen fand im Anschluss eine adäquate Stelle in der Verwaltung der TU Dortmund. Weiterbildungen werden ausdrücklich auch von den Vorgesetzten gewünscht und gefördert.

- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
In den verschiedenen Bereichen des Dekanats vertreten sich die Mitarbeiterinnen in den betriebsnotwendigen Bereichen gegenseitig. Absprachen werden im Vertretungsfall gegebenenfalls zusätzlich getroffen. Die Sekretariatsbearbeitungen werden von ihren Vorgesetzten vertreten.

- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Alle beschriebenen Maßnahmen werden fortgeführt.
- 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 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 hat die Bemühungen um Gleichstellung signifikant ausgeweitet. Eine Taskforce auf Professor*innenebene abseits der Gremientätigkeit macht die Relevanz der Thematik auf Fakultätsebene deutlich. In regelmäßigen Treffen der Taskforce werden Konzepte zur Verbesserung der Gleichstellung ausgearbeitet und im Anschluss der Fakultät präsentiert, zur Diskussion gestellt und verabschiedet. Dies führt nicht nur zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen (s.u.), sondern auch zu einer Sensibilisierung für die Thematik auf allen Ebenen der Fakultät. Damit erfährt das Thema Gleichstellung seinen berechtigten Stellenwert. Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- Deutliche Budgetsteigerung
 1. Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung durch ein entsprechendes Budget für forschungsaffine Studentinnen (5.000 €/a) sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen (20.000 €/a) zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Workshops sowie an Weiterbildungsangeboten.
 2. Förderung der internationalen Vernetzung durch ein Individualprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Post-Doktorandinnen und Juniorprofessorinnen (5000 €/a)

3. Förderung der fachübergreifenden Vernetzung innerhalb der Fakultät für Frauen aller akademischen Qualifikationsstufen (Mentoring@WiWi, vgl. hierzu <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>) (10.000 €/a)
- Proaktive Kommunikation
 1. neue Webseite mit vielen Informationen und Serviceangeboten (<https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/>)
 2. Einrichtung einer Taskforce Gleichstellung unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten - mehr AnsprechpartnerInnen für alle
 3. Ansprechpartnerin auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Abbau von Hemmnissen der Kontaktaufnahme bei geschlechterspezifischen Themen
 4. Informationsmaterial zur geschlechtergerechten Sprache, Flyer und Informationssheets werden digital zur Verfügung gestellt und über die Fakultätshomepage kommuniziert
 - Arbeitsumgebung (& Corona) & Vernetzung
 1. Die Fakultät ermöglicht eine flexible Arbeitsplatzgestaltung mit der Nutzung von Home-Office (über die Corona-Pandemie hinaus).
 2. Förderung der fachübergreifenden Vernetzung innerhalb der Fakultät für Frauen auf allen akademischen Qualifikationsstufen (Mentoring@WiWi, vgl. hierzu <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>)
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
 Die Themen Gender, Diversität und Migration spielen auch in der Forschung und Lehre an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften eine wichtige Rolle. Seit April 2021 lehrt und forscht Frau Juniorprofessorin Daniela Giménez Jiménez an der Fakultät im Bereich des „Female Entrepreneurship“, aber auch zur Rolle von Frauen in Familienunternehmen oder Kooperationen. Die Wichtigkeit der Themen für die Fakultät zeigt sich darüber hinaus auch an angebotenen Seminaren, die in diesem Bereich angesiedelt sind (beispielhaft seien hier das Seminar zum Thema „Diversity Management in Organisationen“ von Sude Peksen und Prof. Dr. Liudvika Leisyte sowie das Masterseminar zum Thema „Women and diversity in business: theory and practice“ genannt.) Ab dem Sommersemester 2022 werden außerdem die beiden neuen Module „Diversity and Inclusion Management“ (Bachelor) sowie „Diversity Management in Science and Technology“ (Master) angeboten.
 In Bereich Forschung gibt es vielfältige Aktivitäten etwa zu Informationsplattformen für Geflüchtete (Prof. Dr. Manuel Wiesche) oder zu zahlreichen Betrachtungen von Genderaspekten, bspw. Gender Bias, in den Wissenschaften (Prof. Dr. Liudvika Leisyte), zur inklusionsorientierten universitären Lehramtsausbildung (Prof. Dr. Liudvika Leisyte) sowie zum Female Entrepreneurship (JProf. Daniela Giménez Jiménez).
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
 Die Angehörigen der Fakultät werden für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisiert. Dokumente werden regelmäßig hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache überprüft.

Im Rahmen des Mentoring@WiWi werden regelmäßig Vorträge im Kontext von Geschlechtervielfalt stattfinden. Diese stehen allen Fakultätsangehörigen offen.

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	15	7	31,8%	78	60	43,5%	1.641	1.188	42,0%	3	16	84,2%	1.737	1.271	42,3%
1 Dekanat	2		0%	1		0%							3		0%
2 Fakultätsrat	7	1	12,5%	1	2	66,7%	2	1	33,3%	1		0%	11	4	26,7%
3 Prüfungsausschuss Bachelor Wirtschaftswissenschaften	4		0%	1		0%		2	100%				5	2	28,6%
4 Prüfungsausschuss Master Wirtschaftswissenschaften	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
5 Prüfungsausschuss Bachelor/Master Wirtschaftswissenschaften (Kernfach BfP)	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
6 Prüfungsausschuss Bachelor Wirtschaftswissenschaften LA Berufskolleg	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
7 Prüfungsausschuss Master Wirtschaftswissenschaften LA Berufskolleg	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
8 Prüfungsausschuss BA/MA Wirtschaftsingenieurwesen		1	100%											1	100%
9 Prüfungsausschuss BA/MA Wirtschaftsmathematik	1	1	50%		1	100%							1	2	66,7%
10 Prüfungsausschuss Management und Partizipation	4		0%		1	100%	1	1	50%				5	2	28,6%
11 Promotionsausschuss	2		0%		1	100%	1		0%				3	1	25%
12 Studienbeirat		1	100%		1	100%	3		0%				3	2	40%
13 Kommission zur Evaluation von Lehre															
14 Kommission Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1		0%		1	100%	3		0%				4	1	20%

- 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?)

Bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Durchschnitt eine Frauenquote von 50% erreicht. Im Bereich Technik und

Verwaltung ist die einzige Stelle im Fakultätsrat von einem Mann besetzt. Bei den Studentinnen und vor allem den Professorinnen werden jedoch die 50% deutlich nicht erreicht. Die Werte liegen auch unten den prozentualen Anteilen an den jeweiligen Gesamtzahlen.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Die Belastung der Professorinnen im Rahmen von Berufungskommissionen ist sehr groß. Um die Belastung aufgrund weiterer Aktivitäten im Bereich der akademischen Selbstverwaltung nicht weiter zu steigern, wird es als nicht erstrebenswert angesehen, in allen Gremien eine Frauenquote von 50% zu erzielen. Das Ziel ist eher, dass an den größeren Gremien mindestens eine Professorin beteiligt ist. Im Vergleich zur Momentaufnahme in der Tabelle, ist es mittlerweile gelungen, auch eine Professorin für die Prüfungsausschüsse Bachelor/Master Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
In vielen Gremien ist die Anzahl der Beteiligten eher klein, so dass sich eine globale Sicht auf die Gremienarbeit anbietet. Die Fakultät strebt beim Fakultätsrat, einen Frauenanteil von 25 % (2 von 8) an sowie dass an jedem Gremium mindestens eine Professorin beteiligt ist. Damit soll eine angemessene Beteiligung von Professorinnen an den Gremien sichergestellt werden, allerdings auch eine Überbelastung vermieden werden. Bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden wird insgesamt eine Frauenquote von 45 % angestrebt, wobei es im Bereich der Studierenden deutlich stärkere Fluktuationen gibt und damit die Frauenquoten nur eine kurze Momentaufnahme darstellen
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Bei vielen der Ämter handelt es sich um Wahlämter. Die Fakultät wird in Zukunft insbesondere Frauen auf anstehende Wahlen aufmerksam machen und ermuntern, sich zur Wahl zu stellen. Auf Studierendenebene sowie beim akademischen Personal werden verstärkt die Teilnehmenden am neuen Mentoringprogramm angesprochen. Durch die Beteiligung an den Gremien können sie die Fakultät noch besser kennenlernen, wodurch hoffentlich die Bindung an die Fakultät verstärkt wird.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Aktuell werden im Gleichstellungsbudget keine Mittel in diesem Bereich, die über die Förderung des Mentoringprogramms hinausgehen, eingeplant. Es wird jedoch als sinnvoll erachtet, ein Konzept zu entwickeln, wie man die hohe Beteiligung von Frauen an Gremien und insbesondere in Berufungskommissionen kompensieren kann.
- 4) Bemerkungen:
Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften hat sich 2021 auf ein Rotationsprinzip des Dekanats verständigt und das Dekanat hat gewechselt, so dass aktuell die Professorinnenquote bei den Dekanatsmitgliedern bei 50% liegt. Daneben wurden an der Fakultät zahlreiche neue Taskforces eingerichtet. Die Taskforce Gleichstellung, der aktuell drei Professorinnen, darunter auch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, ein Professor und eine Mitarbeiterin angehören, kümmert sich um alle Belange in diesem Bereich. Das neue Mentoring-Konzept ist in diesem Rahmen entwickelt worden. Besonders hervorzuheben ist außerdem die neue Taskforce Internationalisierung, der ausschließlich 4 Frauen angehören. Ein Ziel dieser Taskforce ist es, das Studium sowie die Arbeit als wissenschaftliche Beschäftigte an der Fakultät attraktiver zu machen. Auch so hoffen wir, qualifizierte Wissenschaftlerinnen von der Attraktivität der TU Dortmund und der Fakultät überzeugen und gewinnen zu können.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Der Dekan
44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung 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	3
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	5
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	5
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	6
5. Abgeschlossene Promotionen	7
6. Vertretungsprofessuren	7
7. Juniorprofessuren	8
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026	9
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	11
Teil 3: Übergreifende Themen	13
Teil 4: Gremienbesetzung	14
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.

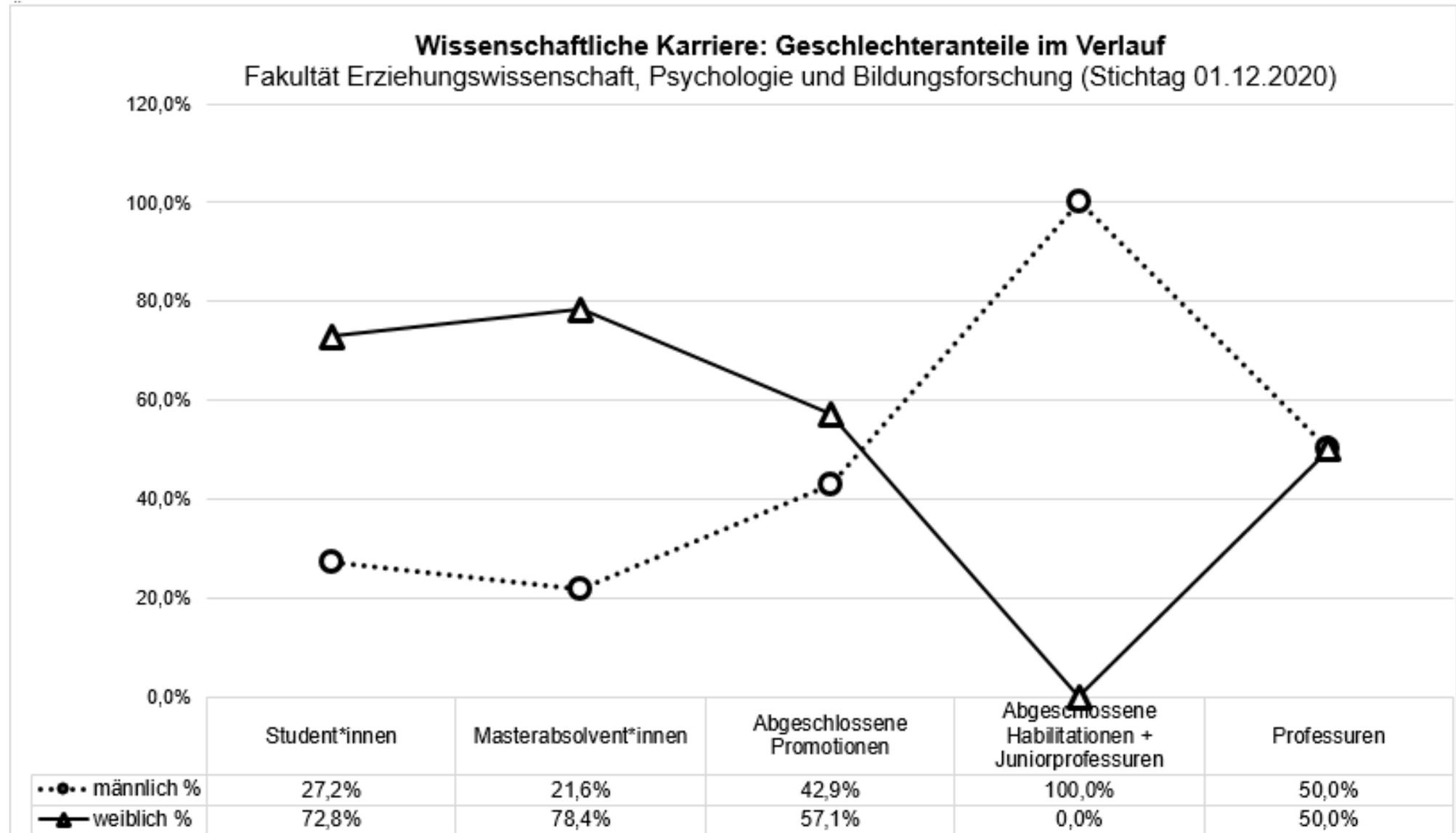
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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 %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	358	1.150	76,3%	505	1.430	73,9%	506	1.296	71,9%	530	1.385	72,3%	422	1.240	74,6%
Lehramt Bachelor insgesamt	1.929	4.413	69,6%	2.031	4.497	68,9%	2.073	4.543	68,7%	2.171	4.649	68,2%	1.778	4.080	69,6%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	346	1.044	75,1%	482	1.251	72,2%	485	1.185	71,0%	506	1.234	70,9%	398	1.103	73,5%
BA Erziehungswissenschaft insgesamt	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
BA Erziehungswissenschaft 1. Fachsemester	12	106	89,8%	23	179	88,6%	21	111	84,1%	24	151	86,3%	24	137	85,1%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen 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:
Traditionell studiert an unserer Fakultät ein sehr hoher Anteil weiblicher Studierender. Das Gewinnen männlicher Studierender ist kein Haupthandlungsfeld, wird gleichwohl aber in den Blick genommen, durch z.B. das gezielte Ansprechen von Schülern bei Abi-Messen o.ä. oder die Teilnahme der Fakultät am BoysDay.

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	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	191	777	80,3%	213	909	81,0%	224	817	78,5%	190	750	79,8%	163	611	78,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	786	2.290	74,4%	758	2.398	76,0%	720	2.346	76,5%	636	2.236	77,9%	523	1.766	77,2%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	179	538	75,0%	233	691	74,8%	223	761	77,3%	225	803	78,1%	139	504	78,4%

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 %	2018 m	2018 w	2018 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	1.929	4.413	69,6%	2.031	4.497	68,9%	2.073	4.543	68,7%	2.171	4.649	68,2%	1.778	4.080	69,6%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	187	705	79,0%	211	817	79,5%	217	729	77,1%	179	678	79,1%	159	552	77,6%
Lehramt Master ¹ insgesamt	702	1.983	73,9%	683	2.078	75,3%	654	2.020	75,5%	584	1.903	76,5%	506	1.547	75,4%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	168	480	74,1%	219	637	74,4%	203	701	77,5%	214	741	77,6%	136	460	77,2%

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	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	4	72	94,7%	2	92	97,9%	7	88	92,6%	11	72	86,7%	4	59	93,7%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	84	307	78,5%	75	320	81,0%	66	326	83,2%	52	333	86,5%	17	219	92,8%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	11	58	84,1%	14	54	79,4%	20	60	75,0%	11	62	84,9%	3	44	93,6%
BA Erziehungswissenschaft insgesamt	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
BA Erziehungswissenschaft Absolvent*innen	4	72	94,7%	2	92	97,9%	7	88	92,6%	11	72	86,7%	4	59	93,7%
MA Erziehungswissenschaft insgesamt	22	166	88,3%	21	201	90,5%	22	224	91,1%	22	241	91,6%	17	219	92,8%
MA Erziehungswissenschaft Absolvent*innen	3	34	91,9%	4	23	85,2%	4	31	88,6%	1	46	97,9%	3	44	93,6%
MA Alternde Gesellschaften insgesamt	40	112	73,7%	39	100	71,9%	42	95	69,3%	29	91	75,8%	/	/	-
MA Alternde Gesellschaften Absolvent*innen	7	20	74,1%	7	23	76,7%	6	19	76,0%	9	11	55,0%	/	/	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung insgesamt	22	29	56,9%	15	19	55,9%	2	7	77,8%	1	1	50,0%	/	/	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung Absolvent*innen	1	4	80,0%	3	8	72,7%	10	10	50,0%	1	5	83,3%	/	/	-

- 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): Die Geschlechterrelationen in den genannten Jahren sind stabil. Der Anteil weiblicher Studierender ist konstant, ebenso die Absolventinnenquote sowohl im Bachelor als auch im Master. Im Lehramt lag der Anteil weiblicher Masterabsolventinnen in den Jahren 2017 und 2018 etwas niedriger im Vergleich zum Anteil im Bachelor, hat sich in den Jahren 2019 und 2020 aber wieder angeglichen.

- 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	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
SHK insgesamt	24	73	75,3%	13	55	80,9%	16	60	78,9%	13	68	84,0%	17	66	80,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	786	2.290	74,4%	758	2.398	76,0%	720	2.346	76,5%	636	2.236	77,9%	523	1.766	77,2%
WHF insgesamt	11	47	81,0%	21	49	70,0%	12	43	78,2%	15	45	75,0%	6	42	88,0%

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 → 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

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	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 ¹ insgesamt	179	538	75,0%	233	691	74,8%	223	761	77,3%	225	803	78,1%	139	504	78,4%
E 13 & WHK	49	104	68,0%	47	101	68,2%	55	98	64,1%	58	104	64,2%	52	88	62,9%

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

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

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	57	119	67,6%	67,9%	77,3%		56	116	67,4%	66,7%	68,0%		61	112	64,7%	64,3%	71,9%		67	118	63,8%	63,5%	68,6%		58	100	63,0%	63,0%	73,0%	

- 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? Betrachtet werden nur E14/A14 und E13/A13 Stellen. Da der weibliche Stellenanteil aller Verträge generell im Schnitt doppelt so hoch ist wie der männliche Anteil, ergibt sich auch ein höherer Anteil an befristeten Verträgen. Deren Anteil liegt in Relation zu unbefristeten Verträgen im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ebenfalls generell höher.
 - b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Die Fakultät wird sich im Rahmen des durch das Rektorat vorgestellte Dauerstellenkonzepts mit der Thematik der unbefristeten und befristeten Verträge befassen, so dass sich die Quote der unbefristeten Verträge in den kommenden Jahren voraussichtlich etwas nach oben anpassen wird.

- 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? Der Vertragsumfang ist von vielerlei Faktoren abhängig und lässt sich nicht pauschal betrachten. Generell gilt die gleiche Argumentation wie bei der Frage zuvor.
- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---

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	168	480	74,1%	219	637	74,4%	203	701	77,5%	214	741	77,6%	136	460	77,2%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	11	58	84,1%	14	54	79,4%	20	60	75,0%	11	62	84,9%	3	44	93,6%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	3	6	66,7%	8	10	55,6%	8	14	63,6%	8	16	66,7%	3	4	57,1%

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:
Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen liegt über dem der von Männern abgeschlossenen Promotionen. Gleichwohl lässt sich ein Rückgang des weiblichen Anteils zwischen Masterabsolventinnen und Promotionen erkennen. In einer Fakultät, in der die Mehrheit der Studierenden aufgrund der Berufswahl keine Promotion anstrebt, können die Zahlen allerdings keinen echten Trend widerspiegeln.

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	2	100%	0	2	100%	0	1	100%	0	2	100%	1	1	50%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Da die Fakultät die angestrebte Quote bereits erreicht hat, sind keine Maßnahmen erforderlich.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Siehe Tabelle.
- 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	3	6	67%	8	10	56%	8	14	64%	8	16	67%	3	4	57%
Post-Docs in der Fakultät ¹													15	12	44%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	2	67%	1	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	2	67%	1	0	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? ---
- 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:

In der Fakultät gibt es nur eine Juniorprofessur, die bereits besetzt ist, daher sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich. Vor der Teilung der Fakultät gab es zwei Juniorprofessuren, geschlechterparitätisch besetzt.

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	14	11	44%	13	10	44%	11	10	48%	11	12	52%	7	7	50%
C 4/W 3	9	6	40%	9	6	40%	7	6	46%	6	7	54%	4	4	50%
C 3/W 2	5	5	50%	4	4	50%	4	4	50%	5	5	50%	3	3	50%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2021 eine Professorinnenquote von jeweils 50 % auf der W 2 und der W 3-Ebene zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 50 % auf W 2 und 50 % auf W 3.
Erläuterungen: Die angestrebte Quote wurde erreicht. Die Fakultät befand sich in der guten Situation, dass sich in allen Verfahren ausreichend Frauen beworben haben, so dass eigene Maßnahmen, wie unter Punkt 2 genannt, nicht erforderlich waren.
- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:
 - Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien): ---
 - In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---
 - Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
 - 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 Erziehungswissenschaften einen Frauenanteil von **66 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

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

Zurzeit zu besetzen sind fünf Professuren – davon drei W 2 und zwei W 3 (von letzteren wird eine als W 2 mit TT ausgeschrieben). (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur frei (hier tritt eine Frau aus dem Dienst aus).

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell zu besetzen	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	7	7	6		1	7	6	6	9	10	53%	3
C 4/W 3	4	4	2 ¹			4	4	2	5	5	50%	1
C 3/W 2	3	3	4		1 ²	3	2	4	4	5	56%	2

¹ Davon eine W 3 als W 2 mit TT ausgeschrieben.

² Bereits reserviert für eine als aktuell zu besetzen gezählte Professur.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 53%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Wir hoffen, dass sich weiterhin in allen ausstehenden Verfahren genug Frauen bewerben werden. Sollte sich hier eine gegenläufige Tendenz zeigen, werden geeignete Maßnahmen, wie unter Punkt 8.1, Frage 2 vorgeschlagen, ergriffen 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 befristetem Vertrag			Teilzeitvertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Teilzeitvertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Teilzeitvertrag			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit befristetem Vertrag			Teilzeitvertrag		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %			
Technik							1	100%			100%		1	100%			100%		1	100%			100%		1	100%			100%			100%				
Verwaltung	3	24	88,9%	75,0%		100%	3	22	88,0%	50,0%	100%	3	21	87,5%	66,7%	100%	3	22	88,0%	50,0%	90,9%		3	16	84,0%	75,0%	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? Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt in unserer Fakultät bei über 80%, dies über alle Gehaltsstufen hinweg.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Bei lediglich 3 männlichen Beschäftigten lässt sich keine aussagekräftige Betrachtung durchführen.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Es gilt das gleiche Argument wie bei der vorherigen Frage, der Anteil der männlichen Beschäftigten ist zu gering für eine Betrachtung.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 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?

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): Die Fakultät ist dezentral in fünf Institute und einen Forschungsverbund aufgeteilt. Diejenigen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die nicht im Dekanat beschäftigt sind, sind in den Instituten zunächst der jeweiligen Institutsleitung direkt unterstellt. Institutsintern erfolgt sodann die individuelle Aufteilung auf einzelne Lehrstühle. Vertretungsregelungen, Uraubs- und Arbeitszeiten sollen immer über die Institutsleitung geklärt werden, so dass allen Mitarbeiter*innen eine konkrete Ansprechperson zugeordnet ist.

In Corona-Zeiten wurden die Homeofficeregelungen der TU Dortmund umgesetzt und möglichst pragmatische Lösungen propagiert. Schon vor Corona wurden, wo immer möglich, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen unterstützt und ermöglicht.

Es gelten die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegchancen für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. Der Besuch des H2-Lehrgangs z.B. wurde bereits mehrfach an unserer Fakultät erfolgreich ermöglicht.

Die Fakultät beteiligt sich seit Jahren im Sinne der Nachwuchsförderung an der Ausbildung der Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation / Büromanagement.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern wird darauf geachtet, dass keine Benachteiligung beim Aufweis von Laufbahnverzögerungen aufgrund von Betreuungszeiten entsteht.

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

Die Themenfelder mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Digitalisierung von Arbeitsprozessen werden sicherlich in der nächsten Zeit vermehrt im Fokus stehen. Die Fakultät wird sich hier gerne an zentralen Ideen und Workflows seitens der TU beteiligen.

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 Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Aufgrund der Größe der Fakultät und der Vielzahl an Lehrveranstaltungen ist es in sehr vielen Fällen möglich, den Stundenplan an die individuellen Bedingungen anzupassen. Die Lehrenden werden in erforderlichen Einzelfällen um flexible Lösungen gebeten, um Familie und Studium vereinbaren zu können.
In Corona-Zeiten wurden die Homeofficeregelungen der TU Dortmund umgesetzt und möglichst pragmatische Lösungen propagiert. Die Fakultät unterstützt die wissenschaftlich Beschäftigten durch eine jährliche Reisekostenbezuschussung, die Übernahme der Gebühren am Karriereforum oder an der Reihe "Start in die Lehre". Dies gilt auch für die zweite Qualifizierungsphase nach Abschluss der Promotion. Wo immer möglich, werden flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen unterstützt und ermöglicht. Es gelten die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. Bei Bewerberinnen und Bewerbern wird darauf geachtet, dass keine Benachteiligung beim Aufweis von Laufbahnverzögerungen aufgrund von Betreuungszeiten entstehen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Die Grundlagenvorlesung (verpflichtend für alle Lehramtsstudiengänge und den erziehungswissenschaftlichen Hauptfachstudiengang), enthält eine Lerneinheit zur Queertheorie.
Die Fakultät setzt sich aktuell mit einer inhaltlichen Neu- und Umstrukturierung der Studiengänge auseinander. In diesem Kontext werden auch die Themen und Inhalte neu bewertet; dabei spielen Diversität ebenso wie Interkulturalität und Digitalisierung eine Rolle. Wenn thematisch möglich, werden in Ringvorlesungen verstärkt Forschungsthemen zur Geschlechtervielfalt eingebunden, wie z.B. im Januar 2021 zum Thema "Neuzugewanderte LGBTQ*Geflüchtete in Deutschland: Doppeltes Risiko für Diskriminierung".
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät stellt interessierten Lehrenden Informationsmaterial (z.B. in Form der Broschüre "trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten") zur Verfügung. Das Angebot soll ausgebaut werden und wird über den Newsletter der Fakultät bekannt gemacht.

Teil 4: Gremienbesetzung

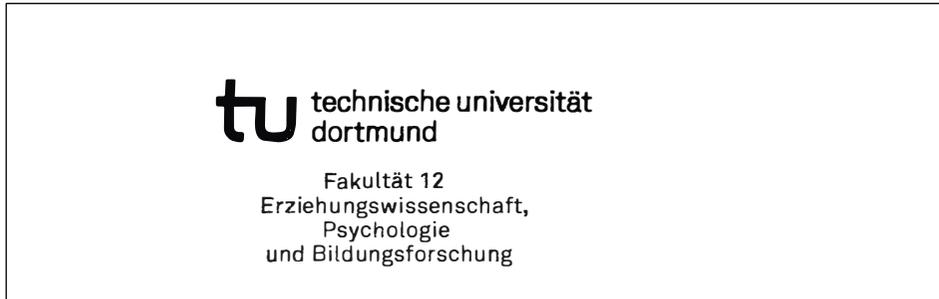
Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

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	8	7	46,7%	58	100	63,3%	2.393	6.405	72,8%	3	17	85,0%	2.462	6.529	72,6%
1 Dekanat	1	2	66,6%				1	1	50%	1	3	75%	3	6	66,6%
2 Fakultätsrat	5	3	37,5%		3	100%	1	2	66,6%	1		0%	7	8	53,3%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	2	2	50%		1	100%		2	100%				2	5	71,4%
4 Prüfungsausschuss BA MA	1	3	75%	1		0%	1	1	50%				3	4	57%
5 Promotionsausschuss	2	2	50%		2	100%	1		0%				3	4	57%
6 Studienbeirat	1		0%		2	100%	1	2	66,6%				2	4	66,6%
7 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	2	1	33,3%	1	1	50%	2	4	66,6%				5	6	54,5%

- 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 allen Gremien besteht annähernd Geschlechterparität insofern, als mit Ausnahme von einem Gremium eine ungerade Anzahl von Mitgliedern besteht. Der Frauenanteil überwiegt jeweils.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Es wird weiterhin Geschlechterparität angestrebt.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Bei den Wahlen wird weiterhin darauf geachtet, dass sich die Kandidatinnen und Kandidaten abwechselnd in die Wahllisten eintragen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 09.06.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Kautz', positioned above a horizontal dashed line.

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Rehabilitationswissenschaften 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	7
7. Juniorprofessuren	8
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	9
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	10
Teil 3: Übergreifende Themen.....	12
Teil 4: Gremienbesetzung	12
Beschlussfassung.....	14

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).

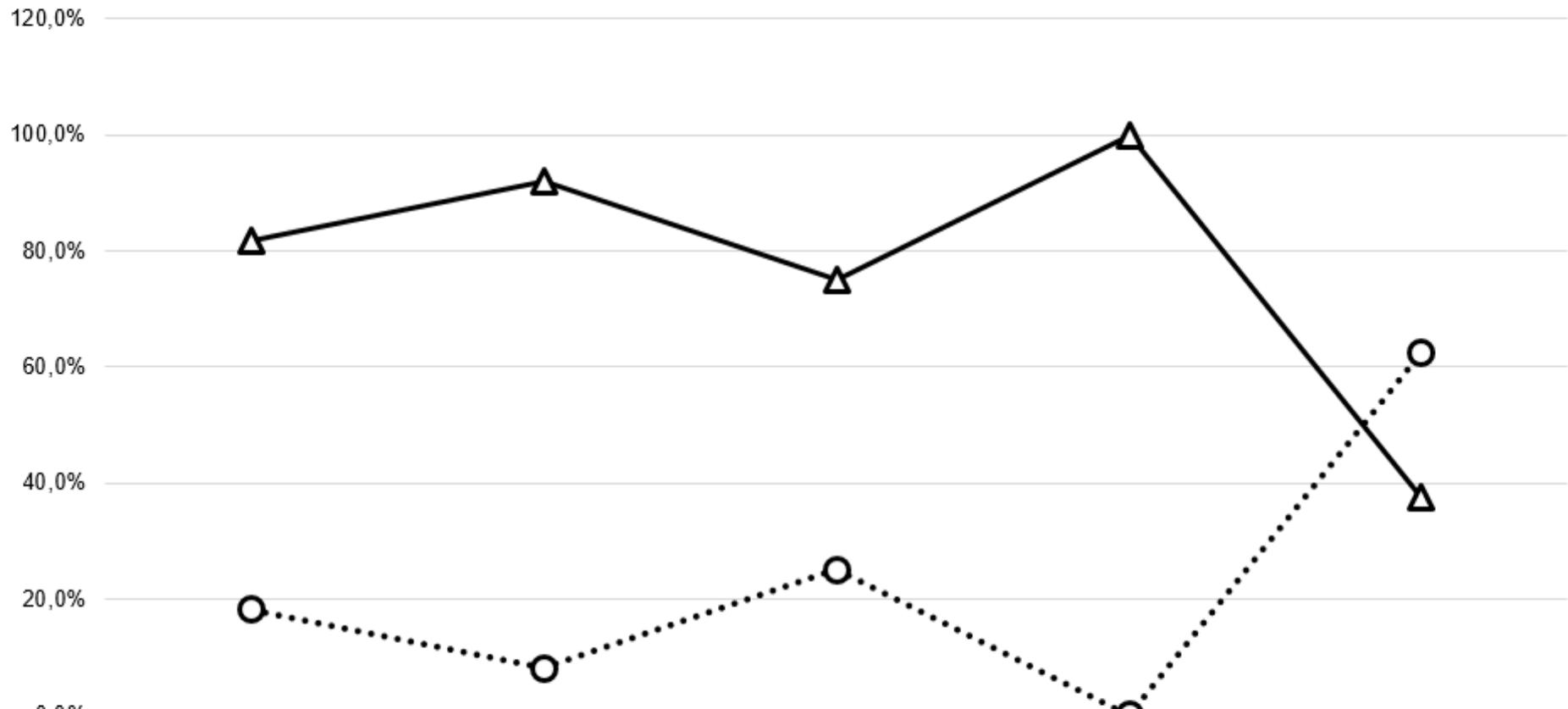
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 Rehabilitationswissenschaften (Stichtag 01.12.2020)



	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
••○•• männlich %	18,2%	8,1%	25,0%	0,0%	62,5%
—▲— weiblich %	81,8%	91,9%	75,0%	100,0%	37,5%

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	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	63	381	85,8%	107	429	80,0%	88	420	82,7%	95	429	81,9%	79	450	85,1%
Lehramt Bachelor ¹ insgesamt	223	894	80,0%	266	931	77,8%	263	974	78,7%	267	998	78,9%	270	1.091	80,2%
Lehramt Bachelor ¹ 1. Fachsemester	51	233	82,0%	80	274	77,4%	56	301	84,3%	65	270	80,6%	66	317	82,8%
BA Rehabilitationspädagogik insgesamt	58	491	89,4%	74	504	87,2%	90	483	84,3%	101	517	83,7%	99	515	83,9%
BA Rehabilitationspädagogik 1. Fachsemester	12	148	92,5%	27	155	85,2%	32	119	78,8%	30	159	84,1%	13	133	91,1%

¹ Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

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

Der Fokus für dieses Handlungsfeld lag auf den von der Fakultät verantworteten Studiengängen BA/ MA LA Sonderpädagogische Förderung (schulisch), BA Rehabilitationspädagogik; MA Rehabilitationswissenschaften.

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

Die Fakultät hat sich an verschiedenen Aktivitäten beteiligt und einige Maßnahmen durchgeführt: 12+ (Jungen-Mentoring); Konzept "Jungen in die Rehabilitationspädagogik"; Schnupperuni; Hochschultage; Boys' Day; Postkarten & Kurzfilme (bereits 2015).

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

Sie verbleiben unverändert bei 80-83% weiblicher Studierende in den Studiengängen insgesamt. Die Studiengänge sind traditionell durch einen hohen Frauenanteil geprägt.

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:

Wie in der Vergangenheit werden die Aktivitäten und Maßnahmen eingesetzt und fortgesetzt, den Männeranteil in den Studiengängen zu halten bzw. zu erhöhen.

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

Auch wenn das Gesetz es nicht vorsieht, möchten wir wegen der geschlechtersegregierten Studienwahl Maßnahmen empfehlen, um männliche Studierende zu gewinnen: Boys' Day; Teilnahme am 12+-Mentoring; Schnupperuni; Studienfachberatung; proaktive Ansprache von Schulen; Hochschultag; Nutzung sozialer Medien (SHK mit 1-2h/Woche als Aufstockung); Flyer, Plakataktion, Stickeraktion.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): bis zu 500 €/a plus Aufstockung SHK für soziale Medien

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	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
Bachelorabsolvent*innen ² insgesamt	32	249	88,6%	27	269	90,9%	42	292	87,4%	33	246	88,2%	63	367	85,3%
Masterstudent*innen ^{1,2} insgesamt	110	616	84,8%	97	605	86,2%	99	616	86,2%	104	600	85,2%	121	602	83,3%
Masterabsolvent*innen ^{1,2} insgesamt	28	133	82,6%	31	175	85,0%	24	220	90,2%	24	179	88,2%	27	306	91,9%

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

² Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

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 ² insgesamt	223	894	80,0%	266	931	77,8%	263	974	78,7%	267	998	78,9%	270	1.091	80,2%
Lehramt Bachelor ² Absolvent*innen	22	139	86,3%	22	184	89,3%	30	180	85,7%	25	168	87,0%	59	287	82,9%
Lehramt Master ^{1,2} insgesamt	99	479	82,9%	87	484	84,8%	87	503	85,3%	91	516	85,0%	105	535	83,6%
Lehramt Master ^{1,2} Absolvent*innen	24	94	79,7%	30	147	83,1%	23	183	88,8%	22	151	87,3%	25	289	92,0%

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

² Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

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 Rehabilitationspädagogik insgesamt	58	491	89,4%	74	504	87,2%	90	483	84,3%	101	517	83,7%	99	515	83,9%
BA Rehabilitationspädagogik Absolvent*innen	10	110	91,7%	5	85	94,4%	12	112	90,3%	8	78	90,7%	4	80	95,2%
MA Rehabilitationswissenschaften insgesamt	11	137	92,6%	10	121	92,4%	12	113	90,4%	13	84	86,6%	16	67	80,7%
MA Rehabilitationswissenschaften Absolvent*innen	4	39	90,7%	1	28	96,6%	1	37	97,4%	2	28	93,3%	2	17	89,5%

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): Ein konstant hoher Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät. Im fachlichen BA Rehabilitationspädagogik hat es eine leichte Erhöhung von männlichen Studierenden gegeben. Die hohe Zahl an Absolventinnen korreliert mit dem Anteil der weiblichen Studierenden in den Studiengängen.

- 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 ² insgesamt	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
SHK insgesamt	11	45	80,4%	13	49	79,0%	14	37	72,5%	11	40	78,4%	17	44	72,1%
Masterstudent*innen ^{1,2} insgesamt	110	616	84,8%	97	605	86,2%	99	616	86,2%	104	600	85,2%	121	602	83,3%
WHF insgesamt	8	47	85,5%	6	39	86,7%	9	44	83,0%	11	54	83,1%	7	59	89,4%

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

² Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 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

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			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen ^{1,2} insgesamt	28	133	82,6%	31	175	85,0%	24	220	90,2%	24	179	88,2%	27	306	91,9%
E 13 & WHK	9	68	88,3%	11	70	86,4%	16	64	80,0%	14	67	82,7%	11	69	86,3%

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

² Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 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

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	9	72	88,9%	90,3%	90,5%	12	74	86,0%	87,0%	87,0%	19	73	79,3%	79,8%	75,0%	17	77	81,9%	82,6%	80,3%	12	79	86,8%	88,0%	90,9%

- 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:
Im Zuge der Umsetzung des Permanentisierungskonzepts der Fakultät wird darauf geachtet, dass der hohe Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät gehalten wird.

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 ^{1,2}	24	94	79,7%	30	147	83,1%	23	183	88,8%	22	151	87,3%	25	289	92%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	4	39	90,7%	1	28	96,6%	1	37	97,4%	2	28	93,3%	2	17	89,5%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	2	5	71,4%	3	6	66,7%	1	4	80%	2	9	81,8%	1	3	75%

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

² Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 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

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	4	80%	1	4	80%	1	3	75%	3	4	57,1%	3	5	62,5%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Nicht erforderlich. Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Fakultät mit den Anteil von weiblichen Vertretungsprofessuren über dem der TU Dortmund anvisierten Anteil liegt.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Der Anteil der Vertretungsprofessuren in unserer Fakultät liegt immer über 50%.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Die Fakultät wird darauf achten, den Mindestanteil von 50% weiblicher Vertretungsprofessuren nicht zu unterschreiten.
- 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	2	5	71,4%	3	6	66,7%	1	4	80,0%	2	9	81,8%	1	3	75,0%
Post-Docs in der Fakultät (Beamte*innen a. Z.)													1	15	93,8%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	1	100%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
ohne Tenure Track	1	0	0%	1	0	0%	1	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?
Die Fakultät hat im Zeitraum 2016-2020 zwei TT-Professuren (jeweils Junior auf W2) vergeben. Im Zeitraum bis 2018 wurde die Professur von einem Mann gehalten. Ab 2020 ist die zweite TT-Professur mit einer Frau besetzt.
- 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 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	8	3	27,3%	8	3	27,3%	8	3	27,3%	6	3	33,3%	5	3	37,5%
C 4/W 3	3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	3	50,0%	2	3	60,0%
C 3/W 2	5	0	0%	5	0	0%	5	0	0%	3	0	0%	3	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 31 % und hochgerechnet bis Ende 2021 35 % zu erreichen. Zurzeit beträgt die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 37,5 %.
Erläuterungen: Das anvisierte Ziel von 35% wurde überschritten.
- 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):
Siehe angehängtes PDF: Modifizierte Liste auf Grundlage der Übersicht des Berufungsmanagements.
 - X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
Siehe angehängtes PDF: Modifizierte Liste auf Grundlage der Übersicht des Berufungsmanagements.
 - 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.
 - 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 Erziehungswissenschaften einen Frauenanteil von **66 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die fünf W 3-Professuren teilen sich zwei Männer und drei Frauen. Zurzeit zu besetzen sind neun Professuren – davon drei W 2 und sechs W 3. Drei der unbesetzten W 3-Professuren sollen als Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgeschrieben werden. (Stand Februar 2021)

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und eine W 3-Professur frei (hier tritt eine Frau aus dem Dienst aus). Eine Juniorprofessur mit Tenure Track auf W 2 ist bereits mit einer Frau besetzt.

Stand Februar 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)	5	3	9	1 ¹	1	4	3	10	8	9	53%	6
C 4/W 3	2	3	6		1	2	2	7	5	6	55%	4
C 3/W 2	3		3	1 ¹		2	1	3	3	3	50%	2
W 1 mit TT auf W 3			(3)									
W 1 mit TT auf W 2		1										

¹ Reserviert für bereits durch eine Frau besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: Die Fakultät strebt an, 60% der zu berufenden Professuren mit Frauen zu besetzen.
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Wir haben bisher erfolgreich die Quote erfüllt und werden unsere etablierten Maßnahmen beibehalten: Proaktive Ansprache; geschlechtersensible Ansprache insbesondere in technisch ausgerichteten Professuren (z.B. Inklusion + Arbeit: Digitalisierung); geschlechterparitätische Auswahl der Gutachter*innen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine

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	1	3	75,0%				1	3	75,0%				1	3	75,0%				1	3	75,0%				1	3	75,0%			
Verwaltung		15	100%	100%	100%		13	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%		1	15	93,8%	80,0%		92,3%			

- 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? ---
- 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): Es gibt aktuelle Tätigkeitsdarstellungen. Die Arbeitszeiten orientieren sich weitestgehend an den Bedarfen der Beschäftigten. 4 Mitarbeiterinnen haben in den vergangenen 10 Jahren den H2-Lehrgang absolviert (3 Lehrgänge hat die Fakultät aus eigenen Mitteln finanziert); es gibt für alle Beschäftigten Vertretungsregelungen.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Tätigkeitsbeschreibungen werden im Zuge der Sekretariatsumbildungen (partizipativer Prozess seit 2017) aktualisiert; durch die Bildung von Teams werden Arbeitsspitzen abgefangen und Urlaubs- und Krankheitsvertretungen auf mehrere Schultern verteilt.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:
Tätigkeitsbeschreibungen werden weiterhin auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.
Teilzeitbeschäftigungen, die vor allem von Frauen aus vielerlei Gründen eingegangen werden, sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Die Teilzeitstellen, die an der Fakultät besetzt sind, ergeben sich aus dem individuellen Bedarf; die Fakultät geht dieses Problem mit der Schaffung von Teilzeit-Stellen bedarfsorientiert an.

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 hält folgende gleichstellungsspezifische Angebote für Fakultätsangehörige vor:
- Moki (Mobiles Kinderzimmer) plus iPads zum Ausleihen
 - neue Webseite mit vielen Informations- und Serviceangeboten (<https://reha.tu-dortmund.de/gleichstellung>)
 - Team Gleichstellung statt nur eine Gleichstellungsbeauftragte - mehr Ansprechpartnerinnen für alle
 - Eine konkrete Ansprechpartnerin für Fälle sexueller Gewalt
 - Angebote für familienunterstützende Maßnahmen in C19-Situation (im Aufbau)
 - Informationsmaterial zur geschlechtergerechten Sprache, Flyer und Informationssheet (digital, im Anhang)
 - Vorträge oder Workshops zu verschiedenen Themen wie z.B. Anti-Diskriminierungstraining
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
- 1) Die Netzwerkprofessur (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW): Es ist geplant, im Laufe des Berichtszeitraums diese auszuschreiben.
 - 2) Das FG Frauenforschung bietet in allen Studiengängen entsprechende Lehrangebote an.
 - 3) Es werden fakultätsübergreifend Abschlussarbeiten mit diesem thematischen Schwerpunkt geschrieben.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Wir achten auf Sensibilisierung für und Verwendung von geschlechtergerechter Sprache; wir planen Vorträge und Workshops zu verschiedenen Themen der Geschlechtervielfalt. Dokumente werden regelmäßig hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache überprüft.

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	5	4	44%	12	79	87%	490	2.208	82%	2	18	90%	509	2.309	82%
1 Dekanat	2		0		1	100							2	1	33,3

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	5	4	44%	12	79	87%	490	2.208	82%	2	18	90%	509	2.309	82%
2 Fakultätsrat	3	3	50		2	100	1	1	50				4	6	60
3 Prüfungsausschuss	3	1	25	1	1	50		2	100				4	4	50
4 Promotionsausschuss	1	2	66		1	100		1	100				1	4	80
5 Studienbeirat (erweitert)		1	100		3	100	1	3	75				1	7	87,5
6 Planung und Finanzen	2	2	50		1	100		1	100		1	100	2	5	71,4

- 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?) ---
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die Fakultät ist bestrebt, weiterhin eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zu halten.
 - 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:
Die Fakultät bemüht sich, eine Vereinbarung zu schaffen, die die Rahmenbedingungen für universitäre Gremienarbeit familiengerecht anpasst. Diese Vereinbarung umfasst u.a.: familiengerechte Zeiten, Möglichkeiten für digitale Sitzungen beibehalten.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 16.06.2021 zugestimmt.

**reha
wiss** Fakultät Rehabilitations-
wissenschaften

Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Dekanat
44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in



» Wie gender ich richtig? «

Empfehlungen zur geschlechtergerechten
Sprache in der Fakultät 13

Sichtbarmachen aller Geschlechter

Empfehlung von Gendersternenchen oder Gender-
doppelpunkt

- Student*in
- Student:in

Andere Möglichkeiten

1. Schrägstrich Student/in
2. Unterstrich Student_in

Wichtig

Verzicht auf »Generisches Maskulinum«

Bei einer gewählten Variante bleiben – Konsistenz!

Manche Screenreader lesen den Doppelpunkt als
natürliche Pause.

Dateinamen nehmen nur den Unterstrich an.

Hintergrund

Geschlechtergerechte Sprache spricht alle Menschen in ihrer Vielfalt an und repräsentiert sie gleichwertig und unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität. Aktiv genutzte geschlechtergerechte Sprache leistet einen Beitrag zur Entwicklung einer wertschätzenderen Gesellschaft: Denn Sprache und Gesellschaft beeinflussen sich gegenseitig.

Strategien

Sichtbarmachen aller Geschlechter

viele Möglichkeiten (s.o.)

Nennung von Frauen und Männern

Dozentin und Dozent, Studentin und Student, DozentIn, StudentIn (Binnen-1)

Nutzung neutraler Begriffe

Dozierende, Lehrende, Lernende, Personen

Kontakt



Dr. Regina E. Moritz

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät 13 & Team Gleichstellung



regina.moritz@tu-dortmund.de TEL. 6232



<https://reha.tu-dortmund.de/gleichstellung>

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE TO GO

WARUM GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE?

Sprache bildet unsere Wirklichkeit ab – Sprache kann unsere Wirklichkeit verändern. Geschlechtergerechte Sprache (»Gendern«) trägt zur Gleichberechtigung der Geschlechter sowie zu einer direkten Ansprache aller Menschen in ihrer (geschlechtlichen) Vielfalt bei. So kann sie einer Reproduktion von stereotypen Rollenbildern, Sexismus sowie gesellschaftlichen Exklusions- und Diskriminierungstendenzen vorbeugen.

LITERATUR

- Wörterbuch für geschlechtergerechte Sprache: geschlechtergendern.de Zugriff am 14.04.21.
- Fischer, Beatrice & Wolf, Michaela (2009). Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Zur Verwendung in Lehrveranstaltungen und in wissenschaftlichen Arbeiten. Zugriff am 14.04.21.

[Hier geht's zum Link](#)

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2017) ÜberzeuGENDERER Sprache. Leitfaden für eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache (5. Aufl.). Zugriff am 14.04.21.

[Hier geht's zum Link](#)

STRATEGIEN

Sichtbarmachen von Frauen und Männern

- **Beidnennung:**
- der Autor und die Autorin
- die Autoren und die Autorinnen

- **Splitting:**
- der/die Autor/in
- die Autor/innen

- **Binnen-I:**
- der/die AutorIn
- die AutorInnen

- > Eindeutigkeit in Bezug auf das binäre Geschlechtersystem

Sichtbarmachen aller Geschlechter

- **Gender-Gap:**
- der_ die Autor_in
- die Autor_innen

- **Gender-Sternchen:**
- der*die Autor*in
- die Autor*innen

- **Gender-Doppelpunkt:**
- der:die Dozent:in
- die Dozent:innen

- > Viele Menschen können und/oder wollen sich keinem bestimmten Geschlecht zuordnen.

- > Beitrag zur Etablierung einer Inklusionssensiblen Sprache.
- > Unsere Empfehlung!

TIPPS & TRICKS

- Geschlechtergerechte Sprache ist ein Prozess, bei dem es kein „richtig“ oder „falsch“ gibt.
- Innerhalb eines Dokuments sollte eine Form stringent genutzt werden.
- Geschlechtergerecht zu schreiben ist sicher leichter als so zu sprechen: Man kann an der Stelle z.B. des Sternchens eine kleine Sprechpause machen. Auch das ist eine Frage der Gewöhnung.

REDAKTION

- Moritz, Regina & York, Jana (2021) in Anlehnung an: York, Jana: Pferdekämper, Anne & Piscitelli, Silvana (2017). Geschlechtergerechte Sprache to go. Zugriff am 14.04.21.

[Hier geht's zum Link](#)

Neutralisierung des Geschlechts

- **Genderneutrale Begrifflichkeiten:**
- Person/Personen, Mensch/Menschen

- **Substantivierung von Verben im Plural:**
- Studierende, Lehrende

- **Genderneutrale Pronomen:**
- wer, alle, niemand, jemand

- **Passivbildung:**
- „der Antrag ist vollständig auszufüllen“

- > Geschlechtliche Vielfalt wird hier nicht sichtbar; der genderneutrale Duktus wirkt schnell unpersönlich und distanziert.

Möglichkeiten zur proaktiven Suche potenziell geeigneter Kandidatinnen/FK13 (Stand Mai 2021)		
Name	Informationen	Kontakt
Mailverteiler/MultiplikatorInnen		
Bundesweites Ingenieurinnennetzwerk	Mailverteiler des Netzwerkes des VDI (Verein Deutscher Ingenieure), VDE (Verband der Elektrotechnik, Elektronik Informationstechnik e. V.), dib (Deutscher Ingenieurinnenbund e. V.), BPW (Business and Professional Women) mit etwa 15.000 Ingenieurinnen	Weiterleitung der Ausschreibungen durch Susanne Ihsen: ihsen@tum.de
Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS (Deutsche Gesellschaft für Soziologie)	Mailverteiler zur Veröffentlichung von Ausschreibungen auf der Homepage möglich; ausschließlich Aufnahme von Ausschreibungen mit Gender-Denomination	Lisa Mense: lisa.mense@uni-due.de http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/
Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e. V.	Newsletter bedient ca. 1.500 Abonnentinnen; zusätzlich Multiplikation von Ausschreibungen der MINT-Fächer über den Komm-Mach-Mint-Newsletter und Veröffentlichung auf www.komm-mach-mint.de	Weiterleitung der Ausschreibungen durch Carola Herbst: herbst@kompetenzz.de und redaktion@kompetenzz.de http://www.kompetenzz.de/
NUT e. V. – Frauen in Naturwissenschaft und Technik	Mailverteiler mit Frauen aus Naturwissenschaft und Technik; ca. 130 Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz	geschaeftsstelle@nut.de http://www.nut.de
ProFiL- Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre	Mailverteiler mit ca. 425 Wissenschaftlerinnen	Dorothea Jansen: jansen@tu-berlin.de http://www.profil-programm.de
ProProfessur- Mentoring für Wissenschaftlerinnen	Verteiler mit ca. 150 Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen	http://www.proprofessur.de Astrid Franzke: Franzke@mentoringhessen.de

Portale/Webseiten aus Deutschland		
Deutscher Akademikerinnenbund e. V.	Kostenlose Veröffentlichung von Ausschreibungen auf der Homepage	Ausschreibungstexte an: info@dab-ev.org http://www.dab-ev.org/
Deutscher Ingenieurinnenbund e. V.	Kostenlose Veröffentlichung von Ausschreibungen auf der Homepage; Registrierung notwendig	http://www.dibev.de/job-boerse
Scientifica: Portal für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg	Kostenlose Veröffentlichung von Ausschreibungen auf der Homepage; Portal wird von Frauen bundesweit genutzt	http://scientifica.de/aktuelles/stellenangebote/
Datenbanken aus Deutschland		
AcademiaNet	Portal von Robert-Bosch-Stiftung und Spektrum der Wissenschaft mit über 1.800 <i>exzellenten</i> Wissenschaftlerinnen; kostenloses Angebot	http://www.academia-net.de
FemConsult	Datenbank der CEWS (Center of Excellence Women and Science); Europas größtes Rekrutierungsportal für Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum; Qualifikationsprofile von nahezu 3.000 promovierten und habilitierten Frauen aller Fachdisziplinen aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft; kostenloses Angebot	http://www.gesis.org/cews/femconsult
Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW	Kleine Datenbank mit ca. 400 Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung; kostenloses Angebot	http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/
Datenbanken aus dem deutschsprachigen Ausland		

AKGL (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) der Uni Graz (AT)	Datenbank mit in Österreich habilitierter Frauen; Recherchemöglichkeit über den AKGL und Stellenportal; kostenloses Angebot	Ausschreibungstexte an: akgl@uni-graz.at Recherche wird ausgeführt vom AKGL und die Ausschreibungen werden an geeignete Frauen weitergeleitet http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/
FemTech –Frauen in Forschung und Technologie (AT)	Österreichisches Portal des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie; Datenbank mit etwa 1.900 Wissenschaftlerinnen; kostenloses Angebot (Stellenausschreibungen aus D können leider nicht veröffentlicht werden)	http://www.femtech.at
femdat	femdat.ch bietet ambitionierten Frauen und Akademikerinnen das umfassendste Stellennetz. femdat.ch begleitet Unternehmen und Frauen bei Ein-, Auf- und Umstieg mit Expertise, Netzwerk und Beratung.	http://www.femdat.ch/
WissenschaftlerInnendatenbank Frauen- und Geschlechterforschung der KOORDINATIONSSTELLE für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung und des Referates Genderforschung der Universität Wien	Datenbank mit knapp 500 ExpertInnen der Frauen- und Geschlechterforschung mit Informationen zu ihren Arbeitsgebieten und Kontaktmöglichkeiten.	https://www.univie.ac.at/zeitgeschichte/institut/schwerpunkte/zeitgeschichtliche-frauen-und-geschlechterforschung-und-forschungen-zu-diversitat-und-alteritat/aktivitaten-frauen-und-geschlechterforschung/
Datenbanken aus dem englischsprachigen Ausland		

<p>European Platform of Women Scientists (ewps)</p>	<p>Die ewps ist eine internationale und nicht profitorientierte Organisation, welche Wissenschaftlerinnen und Organisationen zusammenbringt, die sich der Gleichberechtigung verpflichten. Die ewps pflegt eine Datenbank mit Wissenschaftlerinnen und 223 Netzwerken von Wissenschaftlerinnen und Organisationen, die Frauen in der Wissenschaft unterstützen.</p>	<p>https://epws.org/ Kontakt: contact@epws.org</p>
<p>EMBO – WILS Database of Women in Life Sciences</p>	<p>EMBO is an organization of more than 1800 leading researchers that promotes excellence in the life sciences in Europe and beyond. The major goals of the organization are to support talented researchers at all stages of their careers, stimulate the exchange of scientific information, and help build a research environment where scientists can achieve their best work.</p>	<p>http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/wils-database-of-women-in-life-sciences</p>

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

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).

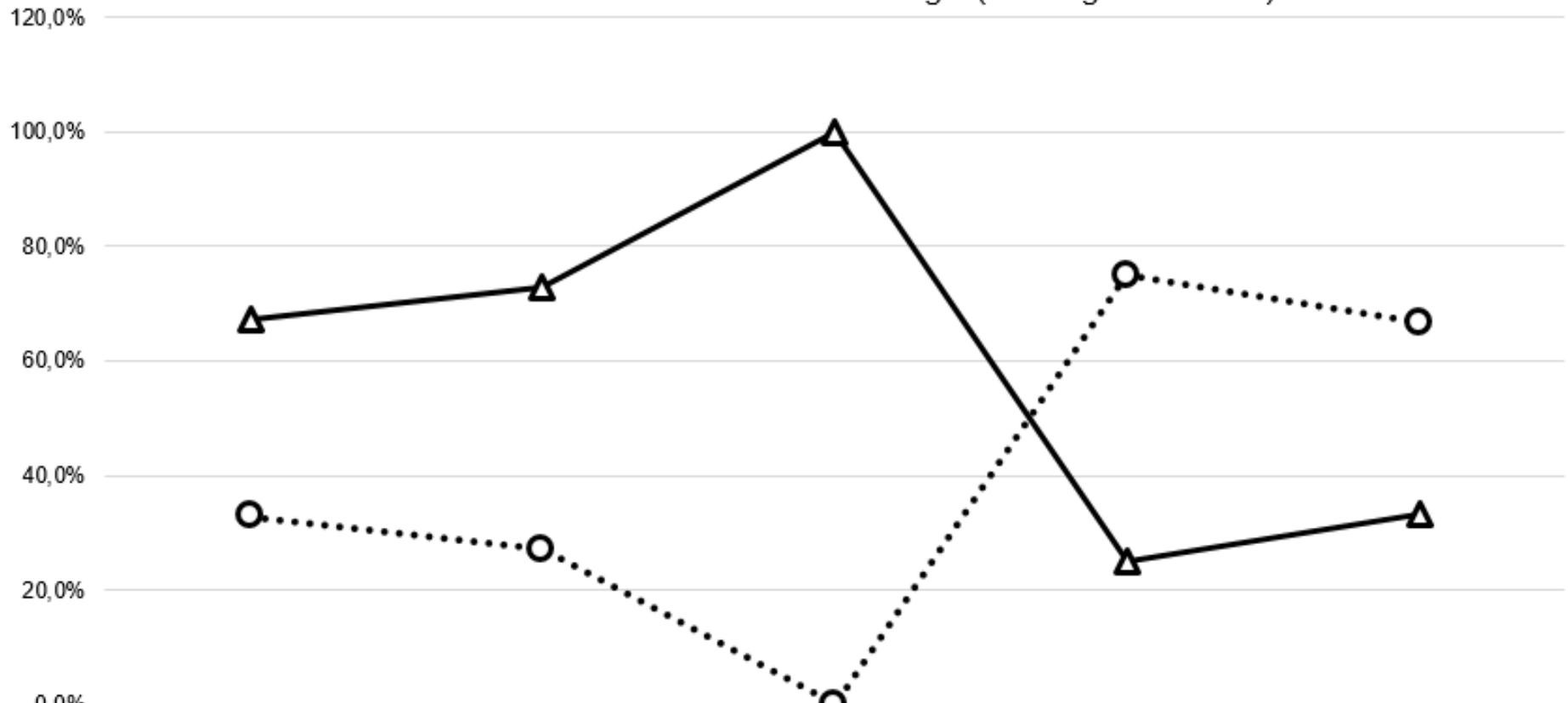
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 Humanwissenschaften und Theologie (Stichtag 01.12.2020)



••• männlich %
 —▲— weiblich %

	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
männlich %	32,9%	27,0%	0,0%	75,0%	66,7%
weiblich %	67,1%	73,0%	100,0%	25,0%	33,3%

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	44	128	74,4%	68	184	73,0%	69	173	71,5%	112	203	64,4%	88	203	69,8%

1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

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

Lehramt Primarstufe

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

Ziel der Maßnahmen (Boys Day, gezielter Kontakt mit Schulen im Umfeld, entspr. Infomaterial) war die Erhöhung der Zahl männl. Studierender

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

Die Zahlen sind nahezu unverändert

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Die Fakultät unterstützt die Maßnahmen zur Gewinnung weiterer männlicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen, die Maßnahmen sollen daher weitergeführt werden, aber nicht als Haupthandlungsfeld.

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	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	30	152	83,5%	26	99	79,2%	31	83	72,8%	19	94	83,2%	20	77	79,4%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	152	437	74,2%	157	394	71,5%	163	333	67,1%	153	309	66,9%	151	301	66,6%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
Lehramt Bachelor insgesamt	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	30	152	83,5%	26	99	79,2%	31	83	72,8%	19	94	83,2%	20	77	79,4%
Lehramt Master ¹ insgesamt	111	397	78,1%	104	347	76,9%	105	290	73,4%	91	256	73,8%	84	245	74,5%

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 Master ¹ Absolvent*innen	18	85	82,5%	32	136	81,0%	28	122	81,3%	29	100	77,5%	19	79	80,6%
MA Philosophie und Politikwissenschaft insgesamt	41	40	49,4%	53	47	47,0%	57	41	41,8%	57	45	44,1%	57	42	42,4%
MA Philosophie und Politikwissenschaft Absolvent*innen	1	1	50,0%	3	7	70,0%	8	10	55,6%	6	10	62,5%	12	5	29,4%
MA Religion und Politik insgesamt							1	2	66,7%	5	8	61,5%	10	14	58,3%
MA Religion und Politik Absolvent*innen							0	0	-	0	0	-	0	0	-

¹ Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

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

- Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
- Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
- Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
- In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) –d): Die Zahlen sind weitestgehend stabil. Auffällig ist ausschließlich der MA Philosophie und Politikwissenschaft für 2020, angesichts der geringen Fallzahlen sind die Zahlen allerdings nur bedingt aussagekräftig. Diese Entwicklung wird innerhalb der Fakultät weiterhin kritisch beobachtet, stellt aber aktuell mangels Aussagekraft keinen unmittelbaren Grund für Maßnahmen dar.

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	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
SHK insgesamt	9	12	57,1%	7	11	61,1%	7	17	70,8%	9	17	65,4%	9	20	69,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	152	437	74,2%	157	394	71,5%	163	333	67,1%	153	309	66,9%	151	301	66,6%
WHF insgesamt	3	17	85,0%	13	19	59,4%	10	17	63,0%	9	13	59,1%	7	22	75,9%

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:

Die momentane Stellenverteilung zwischen weiblichen und männlichen SHK/WHK spiegelt ungefähr die Geschlechterverteilung der Studierenden wider.

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	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
E 13 & WHK	10	18	64,3%	11	20	64,5%	12	26	68,4%	11	28	71,8%	15	28	65,1%

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.

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	9	20	69,0%	72,0%	66,7%	10	22	68,8%	74,1%	63,6%	13	27	67,5%	71,4%	70,6%	12	29	70,7%	75,0%	77,8%	16	30	65,2%	68,3%	73,3%

- 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			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen insgesamt ¹	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	18	85	82,5%	32	136	81,0%	28	122	81,3%	29	100	77,5%	19	79	80,6%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	1	1	50,0%	3	7	70,0%	8	10	55,6%	6	10	62,5%	12	5	29,4%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	2	2	50,0%	3	6	66,7%	3	1	25,0%	1	3	75,0%	0	2	100%

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 → Ja.
 - Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Das Promotionsstipendium, das die Fakultät jährlich vergibt, wurde in den letzten drei Jahren an Frauen vergeben. Seitens der dez. Gleichstellungsbeauftragten bestanden Beratungsangebote z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; die Professor:innen der Fakultät haben sich besonders um die Gewinnung von Promovendinnen bemüht; einige Institute haben z.B. bereits in den Curricula verankerte Formen des forschenden Lernens etabliert, um weibl. Studierende frühzeitig in Forschungsprozesse einzubinden.
 - Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Aufgrund der geringen Fallzahlen/Promotionen sind die Anteile nur bedingt aussagekräftig; relevant ist vor allem die Tatsache der wenigen Promotionen, die u.a. mit der Attraktivität der Stellensituation für Lehrer:innen verbunden sein dürfte. Mit dem Aufbau der

forschungsorientierten Masterstudiengänge (MAPP, MAREPOL) ist es gelungen, eine junge, nachwachsende Generation von Wissenschaftler*innen zu beschäftigen, die an Promotionsprojekten arbeiten.

- 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.

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	-	1	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:
 In der Fakultät wurde im relevanten Zeitraum lediglich eine Vertretungsprofessur vergeben, sodass dieser Unterpunkt nicht zu bewerten ist.

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	2	2	50,0%	3	6	66,7%	3	1	25,0%	1	3	75,0%	0	2	100%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	1	50,0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	1	33,3%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Proaktive Ansprache von möglichen Kandidatinnen, weite Streuung und Kommunikation der Ausschreibungen, möglichst 50% Anteil von Kandidatinnen zu Probevorträgen, besonders intensive Begleitung der Verfahren durch die dez. Gleichstellungsbeauftragten.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Zahlen haben sich positiv entwickelt, insbesondere bei den TT-W1 wurde ein erfreulicher Anteil von 50% erreicht.
- 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 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	8	4	33,3%	7	5	41,7%	7	5	41,7%	8	4	33,3%	8	4	33,3%
W 3/C 4	4	2	33,3%	3	2	40,0%	3	2	40,0%	4	1	20,0%	4	2	33,3%
W 2/C 3	4	2	33,3%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	2	33,3%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 38 % und hochgerechnet bis 2021 43 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 33 %.
Erläuterungen:
Die Fakultät wurde vom unerwartet frühen Ausscheiden einer Kollegin überrascht, dieser Ausfall hat die (aktuelle) Quote ebenso negativ beeinflusst wie die Tatsache, dass in den letzten Verfahren (innerhalb der kath. Theologie) von knapp 30 Bewerber:innen nur 3 Frauen waren.
- 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):
öffentliche, deutsch- und englischsprachige Ausschreibungen, Wochenzeitung „Die Zeit“ und einschlägigen Stellennewslettern, u.a. Euraxess, Arbeitsgemeinschaft Katholische Religionspädagogik und Katechetik (AKRK), UA Ruhr-Verbindungsbüros, DHV, European Society

of Women in Theological Research (ESWTR), Agenda. Forum katholischer Theologinnen, Arbeitsgemeinschaft katholische Dogmatik und Fundamentaltheologie, Europäische Gesellschaft für Katholische Theologie, Philo-L (größter weltweiter Verteiler für Stellenausschreibungen der Philosophie), Society for Women in Philosophy Germany, Gesellschaft für Analytische Philosophie, Deutsche Gesellschaft für Philosophie.

- 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.
Es wurde gezielt in Nachwuchsnetzwerken gesucht und junge, noch nicht habilitierte oder frisch habilitierte Kandidatinnen wurden zur Bewerbung ermutigt.
- X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Eine W2 Professorin wurde im Rahmen von Bleibeverhandlungen durch ein verkürztes Verfahren auf W3 befördert.
- 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 in den Fächern „Ev. Theologie“, „Kath. Theologie“, „Philosophie“ und „Politikwissenschaften“ insgesamt einen Frauenanteil von **37,4 %**. (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 und zwei W 2-Professuren mit Frauen besetzt. Die sechs W 3-Professuren teilen sich vier Männer und zwei Frauen.

Zurzeit zu besetzen sind zwei Professuren. Beide sind jedoch reserviert für W 1-Professuren mit Tenure Track, die bereits besetzt sind – den Tenure Track auf W 3 hat eine Frau inne, den Tenure Track auf W 2 ein Mann.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und zwei W 3-Professuren 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)	8	4	2	3		6	5	3	8	6	43%	1
W 3/C 4	4	2	1 ¹	2		2	3	2				
W 2/C 3	4	2	1 ²	1		4	2	1				
W 1 mit TT auf W 3		1										
W 1 mit TT auf W 2	1		1 ³									

¹ Reserviert für eine bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit TT.

² Reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

³ Für den weiteren Betrachtungszeitraum nicht relevant.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 43%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die genannten Maßnahmen werden beibehalten, Datenbanken, berufliche Netzwerke (z. B. LinkedIn) und insbesondere internationale Netzwerke/Datenbanken werden zukünftig verstärkt in den Blick genommen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 1000€
- 2) Bemerkungen:
Es wurde eine SHK zur Unterstützung der proaktiven Ansprache und Sichtung (neuer) Datenbanken eingestellt.

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	100%		100%		1	100%		100%		1	100%									1	100%		
Verwaltung	2	7	77,8%		100%	2	6	75,0%		100%	2	6	75,0%		100%	2	5	71,4%		100%	3	4	57,1%	0%	75,0%

- 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? ---

- 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): Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sind ein fester Bestandteil der Fakultät, sie genießen hohes Ansehen für ihre gewissenhafte und professionelle Unterstützung. Dies gilt für strukturelle und formale Aspekte (Tätigkeitsbeschreibungen, Vorgesetztenverhältnisse) und operative Belange gleichermaßen und äußert sich im täglichen Umgang miteinander. Die Arbeitszeiten orientieren sich an individuellen Bedürfnissen und den teamorientierten Notwendigkeiten einer dezentralen Organisation vor Ort. In entscheidenden Arbeitszusammenhängen bestehen breite Vertretungsregelungen, die den Geschäftsverteilungsplan wiedergeben. Damit sichert die Fakultät die Prozesse des Tagesgeschäfts ab und sorgt zugleich für eine fundierte Beteiligung verschiedener Beschäftigter durch regelmäßige, enge Absprachen. Die Beschäftigten nehmen und nehmen regelmäßig an individuell abgestimmten Fort- und Weiterbildungsformaten teil (u.a. H2, FKE)
- 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 Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

Es bestehen Beratungsangebote durch die dez. Gleichstellungsbeauftragten; diese forcieren zudem den Ausbau der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten mit weiterführenden Beratungsangeboten und Hinweisen z.B. auf Stipendien/weitere Ausschreibungen.

- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Die Fakultät finanziert pro Semester einen interdisziplinären Lehrauftrag zu einem Thema im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit/des Gendermainstreamings, wofür das Dekanat Mittel in Höhe von 2.000 EUR zur Verfügung stellt. Außerdem bietet die Fakultät im Rahmen ihrer regulären Lehre pro Semester ca. 2-3 Lehrveranstaltungen an, die sich explizit mit Genderfragen auseinandersetzen und dafür sensibilisieren wollen.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Um den Aspekt der Geschlechtervielfalt stärker in den Blick zu rücken, plant die Fakultät zurzeit einen Studientag als Fortbildung für alle Lehrenden, um Aspekte eines gendersensibles Lehrens thematisieren und im Rahmen der Lehre der Fakultät langfristig verankern zu können.

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 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	10	5	33,3%	16	30	65,2%	464	947	67,1%	3	5	62,5%	493	987	66,7%
1 Dekanat	2	1	33,3%										2	1	33,3%
2 Fakultätsrat	6	2	25%	2	1	33,3%	1	2	66,7%	1	0	0	10	5	50%
3 Prüfungsausschuss MAPP	3	0	0	0	1	100%	1	0	0				4	1	20%
4 Prüfungsausschuss FK	3	1	25%	0	1	100%	0	3	100%				3	5	62,5%
5 Prüfungsausschuss MAREPOL	4	1	20%	0	1	100%	0	1	100%				4	3	42,3%
6 Promotionsausschuss	4	0	0	1	1	50%	0	1	100%				5	2	28,6%
7 Studienbeirat	1	1	50%	1	0	0	1	2	66,7%				3	3	50%
8 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1	1	50%	0	1	100%	2	2	50%				3	4	57,1%
9 Kommission zur Evaluation von Lehre	1	1	50%	0	1	100%	2	2	50%				3	4	57,1%
10 Kommission wissenschaftlicher Nachwuchs	3	1	25%	0	1	100%	0	3	100%				3	5	62,5%

- 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?)

Disparitäten bestehen in wenigen Prüfungsausschüssen, die jedoch an anderer Stelle aufgewogen werden. Vor allem im Fakultätsrat sind Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen leicht unterrepräsentiert.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: ---
 - f) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - g) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 4) Bemerkungen:

Über alle Statusgruppen und Kommissionen hinweg wird nahezu ein Ausgleich erreicht, was erfreulich ist. Die Fakultät behält die Situation dennoch sehr genau im Blick, so dass einerseits dem gesetzlichen Ziel Rechnung getragen wird, andererseits insbesondere die Professorinnen nicht durch Ämterhäufung vergleichsweise zu stark belastet werden.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 14.07.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

Handwritten signature of the Dean, consisting of a large, stylized initial 'D.' followed by a vertical line and a smaller signature 'M.'. Below the signature is a horizontal line.

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kulturwissenschaften 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.....	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.....	14
Teil 4: Gremienbesetzung	15
Beschlussfassung.....	17

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.

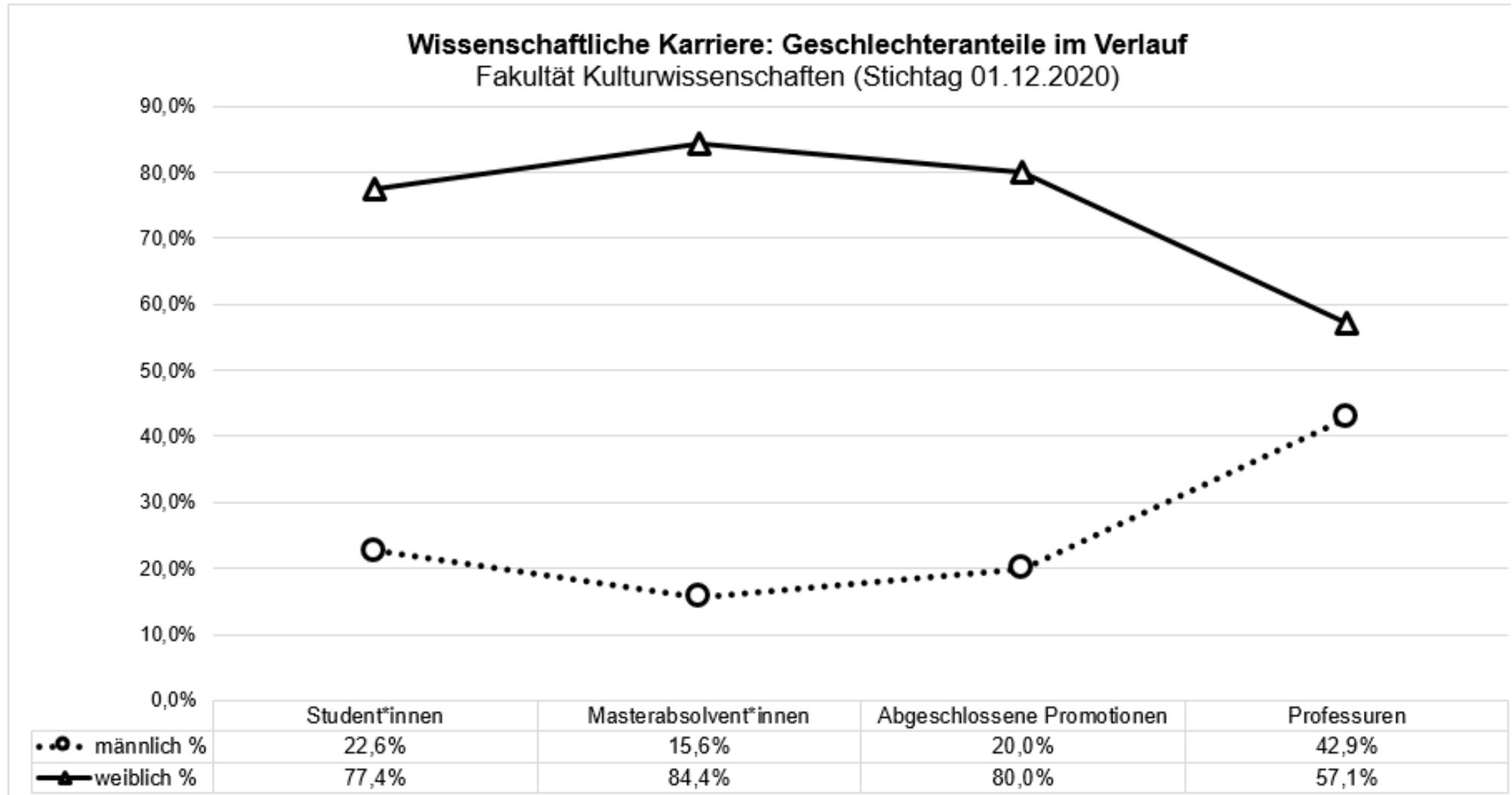
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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



Im Jahr 2020 wurden in der Fakultät Kulturwissenschaften keine Habilitationen abgeschlossen und es war keine Juniorprofessur besetzt. Für eine deutlichere Darstellung wurde dieser Nullwert aus der Kaskadenübersicht im Diagramm ausgespart.

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	989	3.208	76,4%	1.076	3.384	75,9%	1.146	3.491	75,3%	1.177	3.546	75,1%	1.198	3.670	75,4%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	193	781	80,2%	279	1.004	78,3%	279	914	76,6%	258	888	77,5%	252	953	79,1%

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	773	2.691	77,7%	836	2.799	77,0%	895	2.904	76,4%	900	2.931	76,5%	903	3.059	77,2%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	143	638	81,7%	218	821	79,0%	225	788	77,8%	191	731	79,3%	194	816	80,8%

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	216	517	70,5%	240	585	70,9%	251	587	70,0%	277	615	68,9%	295	611	67,4%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	50	143	74,1%	61	183	75,0%	54	126	70,0%	67	157	70,1%	58	137	70,3%
BA Angew. Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	32	165	83,8%	32	203	86,4%	38	204	84,3%	42	221	84,0%	42	224	84,2%
BA Angew. Literatur- und Kulturwissenschaften 1. Fachsemester	8	47	85,5%	8	69	89,6%	11	45	80,4%	13	69	84,1%	8	52	86,7%
BA Angew. Sprachwissenschaften insgesamt	38	145	79,2%	50	154	75,5%	50	160	76,2%	55	168	75,3%	59	163	73,4%
BA Angew. Sprachwissenschaften 1. Fachsemester	13	44	77,2%	18	53	74,6%	14	46	76,7%	15	47	75,8%	15	39	72,2%
BA Journalistik insgesamt	95	132	58,1%	96	143	59,8%	103	130	55,8%	106	131	55,3%	117	131	52,8%
BA Journalistik 1. Fachsemester	17	25	59,5%	20	36	64,3%	17	15	46,9%	18	17	48,6%	15	23	60,5%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus insgesamt	38	34	47,2%	46	47	50,5%	44	52	54,2%	53	45	45,9%	51	44	46,3%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus 1. Fachsemester	9	11	55,0%	11	18	62,1%	9	12	57,1%	15	7	31,8%	14	12	46,2%
BA Wissenschaftsjournalismus insgesamt	13	41	75,9%	16	38	70,4%	16	41	71,9%	21	50	70,4%	26	49	65,3%
BA Wissenschaftsjournalismus 1. Fachsemester	3	16	84,2%	4	7	63,6%	3	8	72,7%	6	17	73,9%	6	11	64,7%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.

- a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?
Lehramtsstudiengänge, Angewandte Sprach-/ Literatur- und Kulturwissenschaften, Studiengänge der Journalistik (außer Wirtschaftspolitische Journalismus)
- b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Universität: Boys Day, Tag der offenen Tür, Dortmunder Hochschultage, zudem: Bildungsmessen und Informationsveranstaltungen in Schulen
- c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Prozentzahl der weiblichen Studierenden ist in allen fachwissenschaftlichen Studiengängen außer BA Wirtschaftspolitische Journalismus (teils um 20% im 1. Fachsemester, i.d.R. zwischen 3 und 6% insgesamt) gesunken, sodass die getroffenen Maßnahmen als wirksam eingestuft werden können. Bei den Lehramtsstudiengängen kann ein solcher Rückgang nicht verzeichnet 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:
Paritätische Besetzung von Ämtern, Positionen und Beschäftigungsverhältnissen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Teilnahme an Informationsveranstaltungen (s.o.), männliche Fachschaftsmitglieder aller Fachschaften stehen u.a. in der Orientierungsphase den männlichen Erstsemester-Studierenden in beratender Funktion zur Seite; Dortmunder Schulen sind eingeladen vor allem auch ihre männlichen Schüler zu ermutigen, an den Informationsveranstaltungen teilzunehmen, in der Ringveranstaltung Berufsfeld Sprach- und Kulturwissenschaften werden berufliche Möglichkeiten vorgestellt, die die Vielfalt der Perspektiven aufzeigen, ganz geschlechtsunabhängig
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Keine Querfinanzierung für Fachschaftsunternehmungen, das Gleichstellungsbüro wird mit HK-Geldern und Geldern für Ringvorlesungen, Gastvorträgen, Sachmitteln im Umfang von rund 7.500 € gestützt, hier erfolgt zu Jahresbeginn immer eine Planung mit dem Gleichstellungsbüro.

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	989	3.208	76,4%	1.076	3.384	75,9%	1.146	3.491	75,3%	1.177	3.546	75,1%	1.198	3.670	75,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	91	532	85,4%	105	562	84,3%	90	507	84,9%	93	483	83,9%	97	511	84,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	271	1.315	82,9%	280	1.356	82,9%	267	1.338	83,4%	261	1.303	83,3%	258	1.321	83,7%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	70	340	82,9%	81	427	84,1%	71	458	86,6%	75	439	85,4%	73	395	84,4%

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	773	2.691	77,7%	836	2.799	77,0%	895	2.904	76,4%	900	2.931	76,5%	903	3.059	77,2%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	71	468	86,8%	84	494	85,5%	72	453	86,3%	73	421	85,2%	82	442	84,4%
Lehramt Master ¹ insgesamt	230	1.204	84,0%	238	1.235	83,8%	228	1.213	84,2%	212	1.179	84,8%	220	1.209	84,6%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	63	313	83,2%	73	402	84,6%	63	429	87,2%	71	419	85,5%	67	375	84,8%

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	216	517	70,5%	240	585	70,9%	251	587	70,0%	277	615	68,9%	295	611	67,4%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	20	64	76,2%	21	68	76,4%	18	54	75,0%	20	62	75,6%	15	69	82,1%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	41	111	73,0%	42	121	74,2%	39	125	76,2%	49	124	71,7%	38	112	74,7%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	7	27	79,4%	8	25	75,8%	8	29	78,4%	4	20	83,3%	6	20	76,9%
BA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	32	165	83,8%	32	203	86,4%	38	204	84,3%	42	221	84,0%	42	224	84,2%
BA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften Absolvent*innen	4	25	86,2%	2	23	92,0%	2	15	88,2%	4	27	87,1%	3	26	89,7%
MA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	4	33	89,2%	5	41	89,1%	4	39	90,7%	10	39	79,6%	10	31	75,6%
MA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften Absolvent*innen	0	11	100%	0	9	100%	1	9	90,0%	0	7	100%	1	4	80,0%
BA Angewandte Sprachwissenschaften insgesamt	38	145	79,2%	50	154	75,5%	50	160	76,2%	55	168	75,3%	59	163	73,4%
BA Angewandte Sprachwissenschaften Absolvent*innen	2	23	92,0%	2	19	90,5%	4	17	81,0%	2	10	83,3%	3	13	81,3%

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 %
MA Angewandte Sprachwissenschaften insgesamt	3	36	92,3%	4	40	90,9%	5	38	88,4%	4	33	89,2%	3	26	89,7%
MA Angewandte Sprachwissenschaften Absolvent*innen	0	7	100%	0	9	100%	0	9	100%	0	7	100%	1	4	80,0%
MA Empirische Mehrsprachigkeitsforschung insgesamt							0	4	100%	1	10	90,9%	2	19	90,5%
MA Empirische Mehrsprachigkeitsforschung Absolvent*innen							0	0	-	0	0	-	0	0	-
BA Journalistik insgesamt	95	132	58,1%	96	143	59,8%	103	130	55,8%	106	131	55,3%	117	131	52,8%
BA Journalistik Absolvent*innen	13	12	48,0%	17	22	56,4%	9	19	67,9%	11	19	63,3%	6	24	80,0%
MA Journalistik insgesamt	21	26	55,3%	15	21	58,3%	15	28	65,1%	19	29	60,4%	13	25	65,8%
MA Journalistik Absolvent*innen	5	8	61,5%	7	7	50,0%	4	6	60,0%	1	3	75,0%	1	8	88,9%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus insgesamt	38	34	47,2%	46	47	50,5%	44	52	54,2%	53	45	45,9%	51	44	46,3%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	1	100%	2	2	50,0%	3	3	50,0%	3	4	57,1%
MA Economics und Journalismus insgesamt	6	8	57,1%	11	9	45,0%	11	7	38,9%	12	4	25,0%	8	3	27,3%
MA Economics und Journalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	0	-	1	3	75,0%	3	2	40,0%	3	2	40,0%
BA Wissenschafts-journalismus insgesamt	13	41	75,9%	16	38	70,4%	16	41	71,9%	21	50	70,4%	26	49	65,3%
BA Wissenschafts-journalismus Absolvent*innen	1	4	80,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	0	3	100%	0	2	100%
MA Wissenschafts-journalismus insgesamt	7	8	53,3%	7	10	58,8%	4	9	69,2%	3	9	75,0%	2	8	80,0%
MA Wissenschafts-journalismus Absolvent*innen	2	1	33,3%	1	0	0%	2	2	50,0%	0	1	100%	0	2	100%

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

Zu a) – d): Bei den Angewandten ist der Frauenanteil um wenige Prozentpunkte gesunken, beim MA Empirische Mehrsprachigkeit, BA Journalistik ebenfalls, beim BA Wissenschafts-Journalismus um 10% und im noch kleinen Studiengang MA Economics und Journalismus um 30% auf nur 27,3%. Herauszugreifen sei hier der BA Journalistik, bei dem die Prozentzahl der Absolventinnen zwischen 2016 und 2020 von 48% auf 80% gestiegen ist. Der Anteil der weiblichen Studierenden im MA Journalistik sowie im MA Wissenschafts-Journalismus ist gestiegen, bei zweitem sogar um 26,7%. In den Lehramtsstudiengängen zeigen sich lediglich kleinste Veränderungen.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus: ---
- a) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Parität.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es wird weiterhin am Boys Day teilgenommen, auf eine ausgewogene Beratung geachtet etc.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): siehe oben

3) Bemerkungen:

Die Fakultät wird sich weiterhin bemühen, die angestrebten Zielzahlen zu erreichen. Dies ist aufgrund von (teilweise doppelten) NCs allerdings nur sehr begrenzt steuerbar.

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	989	3.208	76%	1.076	3.384	76%	1.146	3.491	75%	1.177	3.546	75%	1.198	3.670	75%
SHK insgesamt	26	45	63%	24	34	59%	20	44	69%	24	46	66%	19	43	69%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	271	1.315	83%	280	1.356	83%	267	1.338	83%	261	1.303	83%	258	1.321	84%
WHF insgesamt	16	40	71%	16	38	70%	7	35	83%	12	34	74%	9	36	80%

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? ---
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Über die fünf Jahre hinweg ist der Frauenanteil um 6% bzw. 9% gestiegen und hat sich somit im Bereich der SHK wie auch WHF dem Prozentsatz der Studentinnen insgesamt angenähert.

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:

Die Prozentzahlen hier spiegeln in etwa die Prozentzahlen in der Studierendenschaft wider. Bei Neueinstellungen werden die Standards beachtet.

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	70	340	83%	81	427	84%	71	458	87%	75	439	85%	73	395	84%
E 13 & WHK	32	47	60%	32	51	61%	33	54	62%	33	70	68%	34	76	69%

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? ---

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

Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte ist über den Zeitraum gewachsen und hat sich um wenige Prozentpunkte der Zahl der weiblichen Absolventinnen angenähert.

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.

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	35	53	60%	63%	67%	37	58	61%	62%	63%	36	56	61%	64%	63%	36	76	68%	71%	65%	41	79	66%	69%	66%

- 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 Aufteilung auf m/w bei den Dauerstellen ist historisch gewachsen.
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
 Bei der Umsetzung des Permanentisierungskonzepts wird die Gleichstellungskomponente wie gefordert beachtet.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
 X → Ja.
 - Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
 Hier können lediglich Vermutungen angestellt werden: Oft sind es eher Frauen, die in die aktive Familienphase gehen, bzw. bei der Rückkehr zunächst in Teilzeit gehen (können oder möchten).
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---

5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen insgesamt ¹	70	340	83%	81	427	84%	71	458	87%	75	439	85%	73	395	84%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	63	313	83%	73	402	85%	63	429	87%	71	419	86%	67	375	85%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	7	27	79%	8	25	76%	8	29	78%	4	20	83%	6	20	77%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	1	7	88%	3	3	50%	4	5	56%	5	6	55%	1	4	80%

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 → Ja.

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

Promotionen sind (ähnlich wie Habilitationen) schwer steuerbar.

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

Der Anteil von Frauen mit abgeschlossenen Promotionen ist um 8% gesunken und liegt insgesamt somit nun unterhalb der Prozentzahl an Absolventinnen.

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.

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	3	2	40%	3	3	50%	2	0	0%	2	0	0%	0	2	100%

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?

Der Frauenanteil ist um 60% auf 100% gestiegen.

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Eine konkrete Zahl lässt sich hier nicht nennen, da die Stellen semesterweise besetzt werden und wir hierbei auf die Verfügbarkeit der Qualifizierten angewiesen sind.

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

Hier hängt es maßgeblich von der Verfügbarkeit und der Qualifikation ab.

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	1	7	88%	3	3	50%	4	5	56%	5	6	55%	1	4	80%
Post-Docs in der Fakultät ¹													5	25	83%
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 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? ---
- 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): ---

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	10	9	47%	10	9	47%	10	10	50%	9	12	57%	9	12	57%
W 3/C 4	7	3	30%	7	3	30%	7	4	36%	6	5	45%	6	5	45%
W 2/C 3	3	6	67%	3	6	67%	3	6	67%	3	7	70%	3	7	70%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 45 %, hochgerechnet bis Ende 2021 49 %, zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 57 %.
Erläuterungen:

- 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):
Fachmagazine (teils unterschiedlich ausgeprägt in den Fächern), Die ZEIT

In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

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

Ja, jedoch ebenso um männliche Kandidaten. Zunächst steht die Qualifikation für eine Stelle und in den nächsten Schritten (Sichtung der Bewerbungsunterlagen etc.) werden Frauen- und Familienperspektiven berücksichtigt.

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 in den Fächern „Anglistik/Amerikanistik“, „Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)“, „Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaften“ und „Kulturwissenschaften i.e.S.“ insgesamt einen Frauenanteil von **62 %** (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 drei W 2-Professuren mit Männern und sieben W 2-Professuren mit Frauen besetzt. Die zwölf W 3-Professuren teilen sich Frauen und Männer paritätisch.

Zurzeit unbesetzt sind zwei Professuren.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät eine W 3-Professur und zwei W 2-Professuren 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	9	13	2	1	2	8	11	5	12	12	50 %	1
W 3/C 4	6	6	2	1		5	6	3				
W 2/C 3	3	7			2	3	5	2				

1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 62 %

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): ---

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	4		0%	0%	0%	6		0%	0%	0%	5		0%	0%	0%	5		0%	0%	0%	5	1	17%	0%	33%
Verwaltung	7	13	65%	45%	73%	7	10	59%	33%	63%	5	11	69%	50%	71%	5	15	75%	63%	78%	4	17	81%	67%	75%

- 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? ---
- 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 → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Der Frauenanteil bei Teilzeitvertragsinhaberinnen bewegt sich zwischen 63 und 75% (zuletzt). Grund kann die Art der Stelle sein, dass hier nur wenige Vollzeitstellen besetzt werden. Durch geplante Neuorganisationen sollen neue Schwerpunkte gesetzt werden, und die Mitarbeitenden für mehrere Bereiche verantwortlich sein könnten, die Vollzeitstellen möglich machen. Oft auch bei Vollzeitausschreibungen im Sekretariatssegment mehr Interesse an Teilzeitstellen bei den Bewerber:innen.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Die Prozentanteile entwickeln sich kaum.
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Ab 2022 Neustrukturierung des Verwaltungsbaus der Fakultät. Generationenwechsel noch nicht abgeschlossen, daher noch nicht fix.
- 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?

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) ja.

Zu b) sehr flexibel, Aufrüstung von Homeofficearbeitsplätzen, abgestimmt auf persönliche Voraussetzungen.

Zu c) in der Regel zwei Professuren pro VZÄ

Zu d) aktive Acquire

Zu e) Tandemsachbearbeitung, Teams

5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: Interne Schulungen innerhalb der Fakultät, insb. für externe neue MA.

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

Wird durch das Fakultätsmanagement durchgeführt, keine weiteren Kosten notwendig, da auch die Abteilung für Personalentwicklung hier mit gestaltet.

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.)
 - Erreichbarkeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen unter einer eigens eingerichteten Emailadresse als Anlaufstelle für Gesprächs- und Beratungsbedarf für alle Fakultätsmitglieder mit Anliegen und Fragen zu Gleichstellungsthemen
 - regelmäßig stattfindende Gastvorträge rund um Gleichstellungsthemen (Frauen in der Literatur, Queer Poetry Slam, Frauen und Gleichstellung in wissenschaftlichen Berufen etc.)
 - geplant: Kinderbetreuung während der Vorträge im Rahmen der vier anlaufenden Berufungsverfahren, damit jede*r dabei sein kann und ihr*sein Kind betreut weiß.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? Jedes Semester werden Seminare zu den Themen Geschlechterdiversität, -rollen und -bilder angeboten. Die Themen werden aus literatur- und kulturwissenschaftlicher Sicht, teils aus linguistischer Sicht beleuchtet und besprochen, teils vor einem historischen, teils einem aktuellen Hintergrund.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um? Jede*r ist herzlich willkommen. Das Geschlecht, zu dem sich jemand zugehörig fühlt, spielt dabei keine Rolle. Geschlechtervielfalt bedeutet vor

allem auch keine Geschlechterbinarität. In schriftlichem wie mündlichem Sprachgebrauch wird vom Großteil der fakultätsangehörigen Mitarbeiter*innen auf eine gendergerechte Ausdrucksweise geachtet. Studierende sind eingeladen, die von ihnen bevorzugten Proterme mitzuteilen. Bzgl. Änderungen von Namen oder eingetragenem Geschlecht stoßen Studierende auf offene Ohren. Wünschenswert wäre ein höherer Anteil an männlichen Studierenden, doch sind in die Auswahl und den Vergabeprozess der Studienplätze auch Faktoren eingebunden, die mit Beratung nicht zu beeinflussen sind ((teils Doppel-)NC, Gehaltsaussichten im Grundschullehramt usw.)

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 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	9	12	57%	34	74	69%	1.456	4.991	77%	9	18	67%	1.508	5.095	77%
1 Dekanat	1	2	66%										1	2	66%
2 Fakultätsrat	3	5	64%	3			1	2	67%		1	100%	7	8	53%
3 Prüfungsausschuss LA	1	3	75%	1				2	100%				2	6	75%
4 Prüfungsausschuss Angewandte Studiengänge	2	2	50%		1	100%	1	1	50%				3	4	57%
5 Prüfungsausschuss Journalistik	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
5a Prüfungsausschuss Wirtschaftspolitischer Journalismus	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
5b Prüfungsausschuss Wissenschaftsjournalismus	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
6 Promotionsausschuss	1	1	50%	1	1	50%	1						3	3	50%
7 Studienbeirat		1	50%	1	1	50%		3	100%				2	4	83%
8 Kommission zur Evaluation von Lehre	Durch die Neustrukturierung der Fakultät und das aufgesetzte Managementkonzept insbesondere durch die Implementierung neuer Kommissionen ist diese Kommission noch nicht gebildet worden. Angestrebt 2021/2022 analog zur QVM														
9 LEK Germanistik	2	2	40%	2			1						5	2	29%
10 LEK Anglistik	1	3	75%	2				1	100%				3	4	57%
11 Kommission zur Verbesserung von Studium und Lehre	1	2	67%	1	1	50%	2	3	60%				4	6	60%
12 Haushaltskommission	2	2	50%		1	100%		1	100%	1			4	4	50%

- 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 den Prüfungsausschüssen der Journalistik und in der Lehreinheitskommission Germanistik ist die Parität noch nicht erreicht. Im Fakultätsrat ist in der Gruppe der wiss. Beschäftigten die Parität nicht erfüllt.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Mögliche Unterstützung durch Bereitstellung von Hilfskräften für die Unterstützung in der Lehre und Studienorganisation
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Parität von mind. 50%
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Durch den Generationenwechsel und Neuausgestaltung von Lehrstühlen ist anzunehmen, dass künftig ein höherer Anteil an Frauen in den Gremien verortet sein wird. Betrachtet man nicht nur die hauptamtlichen sondern auch die vertretenden Mitglieder in den Gremien, zeigt sich hier schon ein deutlicher Trend hin zur Parität.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Kann nicht quantifizierbar werden, werden personell bezogen nach Bedarf entschieden.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 20.10.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Kofis'.

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften 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	9
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).....	13
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.

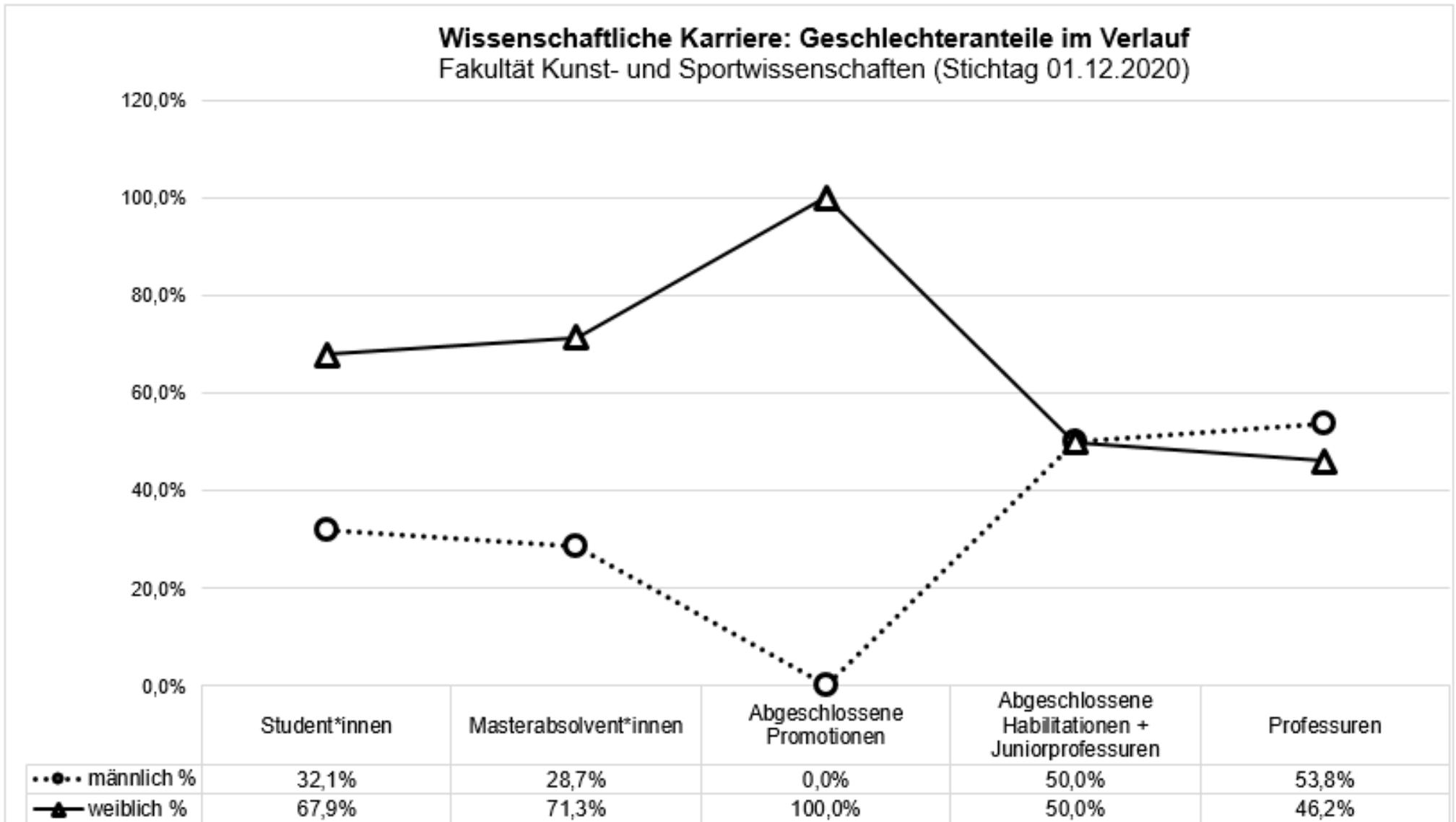
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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



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	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	95	211	69,0%	107	227	68,0%	130	292	69,2%	104	281	73,0%	102	277	73,1%

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	548	889	61,9%	546	918	62,7%	577	1.015	63,8%	590	1.080	64,7%	576	1.144	66,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	95	207	68,5%	104	222	68,1%	129	288	69,1%	104	279	72,8%	99	273	73,4%
BA Kunst insgesamt	57	272	82,7%	65	289	81,6%	59	301	83,6%	59	323	84,6%	54	328	85,9%
BA Kunst 1. Fachsemester	9	63	87,5%	12	77	86,5%	10	78	88,6%	8	78	90,7%	9	56	86,2%
BA Kunst (Ein-Fach) insgesamt	19	41	68,3%	22	41	65,1%	23	40	63,5%	23	43	65,2%	20	37	64,9%
BA Kunst (Ein-Fach) 1. Fachsemester	4	10	71,4%	5	7	58,3%	5	6	54,5%	3	8	72,7%	1	4	80,0%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen insgesamt	18	231	92,8%	19	222	92,1%	20	240	92,3%	22	256	92,1%	20	307	93,9%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen 1. Fachsemester	5	50	90,9%	5	48	90,6%	5	79	94,0%	4	81	95,3%	5	105	95,5%
BA Musik ¹ insgesamt	105	121	53,5%	109	118	52,0%	111	125	53,0%	116	128	52,5%	106	116	52,3%
BA Musik ¹ 1. Fachsemester	22	29	56,9%	24	22	47,8%	20	30	60,0%	18	30	62,5%	11	18	62,1%
BA Sport insgesamt	349	224	39,1%	331	248	42,8%	364	309	45,9%	370	330	47,1%	376	356	48,6%
BA Sport 1. Fachsemester	55	55	50,0%	58	68	54,0%	89	95	51,6%	71	82	53,6%	73	90	55,2%

¹ Musik (Ein-Fach) wurde zu Musik dazu gezählt, weil Neueinschreibungen momentan nicht erfolgen.

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 Musikjournalismus insgesamt	12	19	61,3%	12	17	58,6%	9	20	69,0%	7	17	70,8%	7	15	68,2%
BA Musikjournalismus 1. Fachsemester	0	4	100%	3	5	62,5%	1	4	80,0%	0	2	100%	3	4	57,1%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
- a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld? BA Sportwiss.
b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Gezielte Ansprache
c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Siehe Seite 6
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)
X → Nein, da annähernd 50 Prozent Frauenanteil erreicht wurde.
- 3) Bemerkungen:
Der Frauenanteil liegt zwischen 48,6 und 95,5 Prozent. Die Aktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Gewinnung männlicher Studierender

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	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	60	125	67,6%	63	153	70,8%	61	147	70,7%	54	162	75,0%	59	146	71,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	225	440	66,2%	225	433	65,8%	200	475	70,4%	182	471	72,1%	197	494	71,5%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	64	153	70,5%	64	134	67,7%	75	134	64,1%	63	156	71,2%	47	117	71,3%

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	548	889	61,9%	546	918	62,7%	577	1.015	63,8%	590	1.080	64,7%	576	1.144	66,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	59	123	67,6%	61	149	71,0%	59	146	71,2%	51	158	75,6%	57	143	71,5%
Lehramt Master ¹ insgesamt	214	396	64,9%	208	393	65,4%	185	433	70,1%	167	429	72,0%	183	453	71,2%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	63	135	68,2%	64	125	66,1%	73	121	62,4%	62	148	70,5%	42	110	72,4%
BA Kunst insgesamt	57	272	82,7%	65	289	81,6%	59	301	83,6%	59	323	84,6%	54	328	85,9%
BA Kunst Absolvent*innen	4	31	88,6%	1	47	97,9%	9	44	83,0%	4	31	88,6%	8	27	77,1%
MA Kunst insgesamt	12	103	89,6%	15	120	88,9%	16	133	89,3%	19	124	86,7%	26	118	81,9%
MA Kunst Absolvent*innen	3	24	88,9%	1	29	96,7%	5	26	83,9%	2	41	95,3%	3	31	91,2%

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 Kunst (Ein-Fach) insgesamt	19	41	68,3%	22	41	65,1%	23	40	63,5%	23	43	65,2%	20	37	64,9%
BA Kunst (Ein-Fach) Absolvent*innen	2	2	50,0%	0	6	100%	3	5	62,5%	4	9	69,2%	1	3	75,0%
MA Kunst (Ein-Fach) insgesamt	5	23	82,1%	5	20	80,0%	6	19	76,0%	7	22	75,9%	9	23	71,9%
MA Kunst (Ein-Fach) Absolvent*innen	2	8	80,0%	1	6	85,7%	2	8	80,0%	1	9	90,0%	1	2	66,7%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen insgesamt	18	231	92,8%	19	222	92,1%	20	240	92,3%	22	256	92,1%	20	307	93,9%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen Absolvent*innen	0	28	100%	1	41	97,6%	2	46	95,8%	1	41	97,6%	3	45	93,8%
MA Textilgestaltung insgesamt	1	108	99,1%	2	103	98,1%	3	110	97,3%	5	116	95,9%	7	124	94,7%
MA Textilgestaltung Absolvent*innen	1	28	96,6%	0	39	100%	0	40	100%	1	31	96,9%	0	29	100%
BA Musik ² insgesamt	105	121	53,5%	109	118	52,0%	111	125	53,0%	116	128	52,5%	106	116	52,3%
BA Musik ² Absolvent*innen	16	30	65,2%	13	18	58,1%	8	19	70,4%	7	25	78,1%	13	23	63,9%
MA Musik ² insgesamt	54	68	55,7%	51	61	54,5%	41	67	62,0%	30	60	66,7%	32	66	67,3%
MA Musik ² Absolvent*innen	13	26	66,7%	11	20	64,5%	17	20	54,1%	17	24	58,5%	7	14	66,7%
BA Sport insgesamt	349	224	39,1%	331	248	42,8%	364	309	45,9%	370	330	47,1%	376	356	48,6%
BA Sport Absolvent*innen	37	32	46,4%	46	37	44,6%	37	32	46,4%	35	52	59,8%	32	45	58,4%
MA Sport insgesamt	142	94	39,8%	135	89	39,7%	119	104	46,6%	106	107	50,2%	109	122	52,8%
MA Sport Absolvent*innen	44	49	52,7%	51	31	37,8%	49	27	35,5%	41	43	51,2%	31	34	52,3%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

² Musik (Ein-Fach) wurde zu Musik dazu gezählt, weil Neueinschreibungen momentan nicht erfolgen.

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 Musikjournalismus insgesamt	12	19	61,3%	12	17	58,6%	9	20	69,0%	7	17	70,8%	7	15	68,2%
BA Musikjournalismus Absolvent*innen	1	2	66,7%	2	4	66,7%	2	1	33,3%	3	4	57,1%	2	3	60,0%
MA Musikjournalismus insgesamt	4	4	50,0%	7	6	46,2%	4	7	63,6%	5	7	58,3%	4	7	63,6%
MA Musikjournalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	0	-	2	1	33,3%	1	3	75,0%	1	0	0%
MA Kulturanalyse und Kulturvermittlung insgesamt	7	40	85,1%	10	34	77,3%	11	35	76,1%	10	35	77,8%	10	34	77,3%
MA Kulturanalyse und Kulturvermittlung Absolvent*innen	1	18	94,7%	0	9	100%	0	12	100%	0	5	100%	4	7	63,6%

- 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 a) –d): a. und b. Der Frauenanteil in den Lehramtstudiengängen (BA und MA) ist gleichbleibend hoch, alleine im BA Sportwiss. hat sich der Frauenanteil (von 39,1 (2016) auf 48,6 Prozent (2020)) wie geplant erhöht; c. nein; d. Das Verhältnis ist relativ ausgeglichen.

- 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	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
SHK insgesamt	25	38	60,3%	19	31	62,0%	20	32	61,5%	26	35	57,4%	19	39	67,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	225	440	66,2%	225	433	65,8%	200	475	70,4%	182	471	72,1%	197	494	71,5%
WHF insgesamt insgesamt	13	17	56,7%	12	27	69,2%	13	30	69,8%	14	22	61,1%	15	20	57,1%

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.
 - a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Der männliche Anteil der WHF wurde leicht erhöht.
 - b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Vergleich 2016 zu 2020 relativ identisch, zwischenzeitliche Erhöhung des weiblichen Anteils ist wieder leicht rückläufig bei 57,1 Prozent.
- 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 Schluss von Studierenden auf SHK/WHF ist in homogenen disziplinären Fakultäten sinnvoller als in heterogenen Fakultäten. Die disziplinären Unterschiede sind bezogen auf die Fallzahlen groß. Eine Tabelle, die bei SHK/WHF die Fakultätssituation abbildet, Studierende aber nach Studiengängen differenziert, kann nicht adäquat interpretiert werden.

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	64	153	70,5%	64	134	67,7%	75	134	64,1%	63	156	71,2%	47	117	71,3%
E 13 & WHK	21	30	58,8%	22	34	60,7%	20	31	60,8%	20	29	59,2%	25	30	54,5%

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 der MasterabsolventInnen liegt bei gut 70 Prozent. Das Interesse in den Lehramtsstudiengängen richtet in der Regel nicht auf eine wissenschaftliche Karriere. Differenziert nach den Disziplinen ist ein Anteil von gut 57 % bei den E 13 Positionen daher erfolgreich.

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	27	31	53%	58%	75%	25	34	58%	63%	65%	23	35	60%	67%	67%	24	30	56%	62%	67%	28	30	52%	56%	72%

- 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?
Es gab in den letzten Jahren kaum Erhöhungen bei den DA, insofern bildet sich das herkömmliche Verhältnis (67 % männlich und 33% weiblich) weiterhin ab. Hinzugewonnen wurde 1 VZÄ weiblich und 1,5 VZÄ männlich. Insofern ist der Zugewinn fast ausgeglichen.
- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Beim Zugewinn ist der Unterschied marginal. Maßnahmen können nur begrenzt ergriffen werden, da auch hier die wissenschaftliche Passform und die Bestenauslese wichtige Kriterien sind.
- 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?
Siehe 1) a, b und Bemerkung
- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 3) Bemerkungen:
Nicht in allen Fächern bekommen DoktorandInnen eine volle Stelle, um die Promotion selbst als Anreiz für eine volle Stelle zu setzen. Hinzu kommt, dass bei Lehramtsabsolvent*innen, die in großen Teilen schon während des Studiums von den Schulen "abgeworben" werden, aufgrund der Einstellungsbedingungen in den letzten Jahren wenig Anreiz zur Promotion gegeben ist und dadurch wenig Auswahlmöglichkeiten bestehen. Ziel ist es, qualitätsvollen Nachwuchs zu fördern und niemanden aufgrund des Geschlechtes oder anderer Differenzkategorien zu diskriminieren.

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	63	135	68,2%	64	125	66,1%	73	121	62,4%	62	148	70,5%	42	110	72,4%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	1	18	94,7%	0	9	100%	2	13	86,7%	1	8	88,9%	5	7	81,9%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	3	1	25,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	0	6	91,2%

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 → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Anzahl der Promotion ist aufgrund der Lehrerbildung relativ gering, gerade im Verhältnis zu den Absolventinnen. Ziel ist es, die Promotionsdichte insgesamt zu erhöhen. Dazu tragen die disziplinären forschungsorientierten MA-Studiengänge bei. Hier wird ein Ausbau geplant.

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	1	100%	1	1	50%	1	4	80%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
gezielte Ansprache
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Bei geringer Fallzahl von 0 auf 80 Prozent.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Vertretungen werden merklich zurückgehen in den nächsten Jahren, insofern sieht die Fakultät keinen Handlungsbedarf.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Kein Handlungsbedarf
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): entfällt
- 6) Bemerkungen: s.o.

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	3	1	25,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	0	6	100%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	1	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Derzeit gibt es keine Juniorprofessuren.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Zu geringe Fallzahl, derzeit gibt es keine Juniorprofessur an der Fakultät.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: derzeit sind keine Juniorprofessuren geplant
- 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: s.o.

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	7	9	56,3%	7	9	56,3%	7	7	50,0%	7	6	46,2%	6	5	45,5%
C 4/W 3	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	3	3	50,0%	3	3	50,0%
C 3/W 2	3	6	66,7%	3	6	66,7%	3	4	57,1%	4	3	42,9%	3	2	40,0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2021 eine Professorinnenquote von 50 % zu erreichen bzw. zu halten. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 45,5 %.
Erläuterungen: Ziel fast erreicht
 - 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):
Die Zeit, fachspezifische zentrale Mailingliste, bei denen die Geschlechterkommissionen mitadressiert sind
 - X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
Datenbanken sind in diesen Fächern nicht relevant, die Mailinglisten erreichen in der Regel interessierte Kandidaten und Kandidatinnen.
 - 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.
s.o.
 - X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Der Wunsch der Fakultät scheiterte am Rektorat.
- 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 in den Fächern „Kunst/Kunstwissenschaft allgemein“, „Musik/Musikwissenschaft“, „Bildende Kunst“ und „Sport“ insgesamt einen Frauenanteil von **56,1 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit einer Frau besetzt. Die sechs W 3-Professuren teilen sich drei Männer und drei Frauen. Zurzeit zu besetzen sind fünf W 2-Professuren. Eine derzeit unbesetzte W 3-Professur ist reserviert für eine W 1 mit Tenure Track, die bereits mit einem Mann besetzt ist. (Stand März 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 3-Professuren frei.

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)	7	4	5	2	1	8	3	5	9	7	44%	4
C 4/W 3	3	3	1 ¹	2	1	2	2	3	3	4	57%	2
C 3/W 2	4	1	4			6 ²	1	2	6	3	33%	4

¹ Der Tenure Track auf W 3 ist bereits durchgeführt; eine offizielle Mitteilung über die Ernennung liegt noch nicht vor. Wir gehen im weiteren Verlauf von einer Besetzung einer W 3 mit Herrn Zimmer aus.

² In zwei Verfahren sind ausschließlich Männer gelistet.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 44 Prozent
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: gezielte Ansprache
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): keine

2) Bemerkungen:

Die Fakultät hat die unter Gleichstellungsgesichtspunkten gute Situation der Vergangenheit nicht aktiv herbeigeführt, sondern sie war das Resultat einzelner Verfahren, die im Sinne der Bestenauslese dazu geführt haben, dass eine sehr positive Relation von Professorinnen zu Professoren herausgekommen ist. Aus dem gleichen Grund können sich die Relationen auch wieder negativ verschieben, das liegt aber nicht an Quotenverpflichtungen, sondern an dem davon unabhängigen Prinzip der Bestenauslese durch unabhängige Berufungskommissionen. Zu prüfen wäre etwa, wie Kohortenzyklen und die Muss-Kriterien das Geschlechterverhältnis beeinflussen.

Die unter 8.1 angesprochene Selbstverpflichtung der Fakultät ist von der Fakultät allein weder steuer- noch verantwortbar - auch wenn die Fakultät es wollte. Es gibt neben den planmäßig freiwerdenden Professuren durch Pension/Ruhestand immer wieder auch unplanbare Fluktuationen (Wegbewerbung, Wegberufung). In den letzten drei Jahren haben drei Professorinnen der Fakultät die TU vorzeitig verlassen und damit die vorhandene Relation ungeplant erheblich verschoben. Das konnte (!) die Fakultät nicht verhindern.

Grundsätzlich ist die Fakultät bestrebt, Frauen auf Professuren zu berufen, freilich ohne das Prinzip der Bestenauslese zu verletzen.

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	5	1	17%			5	2	29%			5	3	38%		100%	5	3	38%		100%	5	3	38%		100%
Verwaltung		8	100%		100%		11	100%		100%		12	100%		100%		10	100%		100%		12	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
- 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): a. Wenige ältere Tätigkeitsbeschreibungen müssen aktualisiert werden; b. flexibel; c. alle NiWis sind inhaltlich sowohl der Professur als auch der Geschäftsführung der Fakultät zugeordnet, die Weisungsbefugnis gilt entsprechend; d. Entwicklungsmöglichkeiten werden jährlich aufgezeigt; e. Vertretungsregelungen gibt es innerhalb der Institute
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: MitarbeiterInnengespräche werden weitergeführt, kein Handlungsbedarf

- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Was nötig, notwendig und sinnvoll ist, wird finanziert
- 7) Bemerkungen: s.o.

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.)
 - Aufgrund der Heterogenität der Fakultät gibt es disziplinäre Differenzen. Die Kulturanthropologie mit einem traditionell hohen Frauenanteil engagiert sich seit Jahren und regelmäßig beim bundesweiten Boys Day, um männliche Studierende zu gewinnen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
 - Diversität ist integratives Element kulturanthropologischer Lehre und Forschung, da Kleidung und Mode relevanten Anteil an der kulturellen Geschlechterkonstruktion haben.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
 - Diversität ist willkommen

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	7	5	41,7%	28	30	51,7%	780	1.653	67,9%	5	15	75,0%	820	1.703	67,5%
1 Dekanat	1	1	50%	1		0%				1	2	66,7%	3	3	50%
2 Fakultätsrat	5	1	16,7%		3	100%	2		0%				8	4	33,3%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	2	1	33%		1	100%		2	100%				2	4	66,7%
4 Promotionsausschuss	1	3	75%	1	1	50%	1		0%				3	4	57,1%
5 Studienbeirat	1		0%	1	1	50%	1	2	66,7%				3	3	50%

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 %
6 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1		0%	1	1	50%	1	2	66,7%				3	3	50%
7 Prüfungsausschuss Master KuK	1	2	66,7%	1		0%		1	100%				2	3	60%

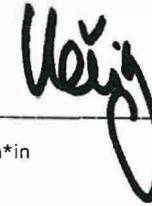
- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)
Aufgrund von Vakanzen gibt es derzeit nur 4 Professorinnen. Sie haben in unterschiedlichen Gremien den Vorsitz, sind aber im Fakultätsrat derzeit unterrepräsentiert.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Reduktion der Gremienarbeit im Fakultätsrat
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Da fast alle Gremien zur Hälfte oder überproportional mit Frauen besetzt sind, richtet sich die Zusammensetzung des Fakultätsrats nach den Neuberufungen aus.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Berufungen nach Bestenauslese
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): keine
- 4) Bemerkungen: keine weiteren

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 16.06.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät 16
Kunst- und Sportwissenschaften
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund

Fakultätsstempel



30.6.2021

Unterschrift Dekan*in

Gleichstellungskonzept der Fakultät Sozialwissenschaften 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.....	3
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	4
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	5
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	5
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	6
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	14
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).

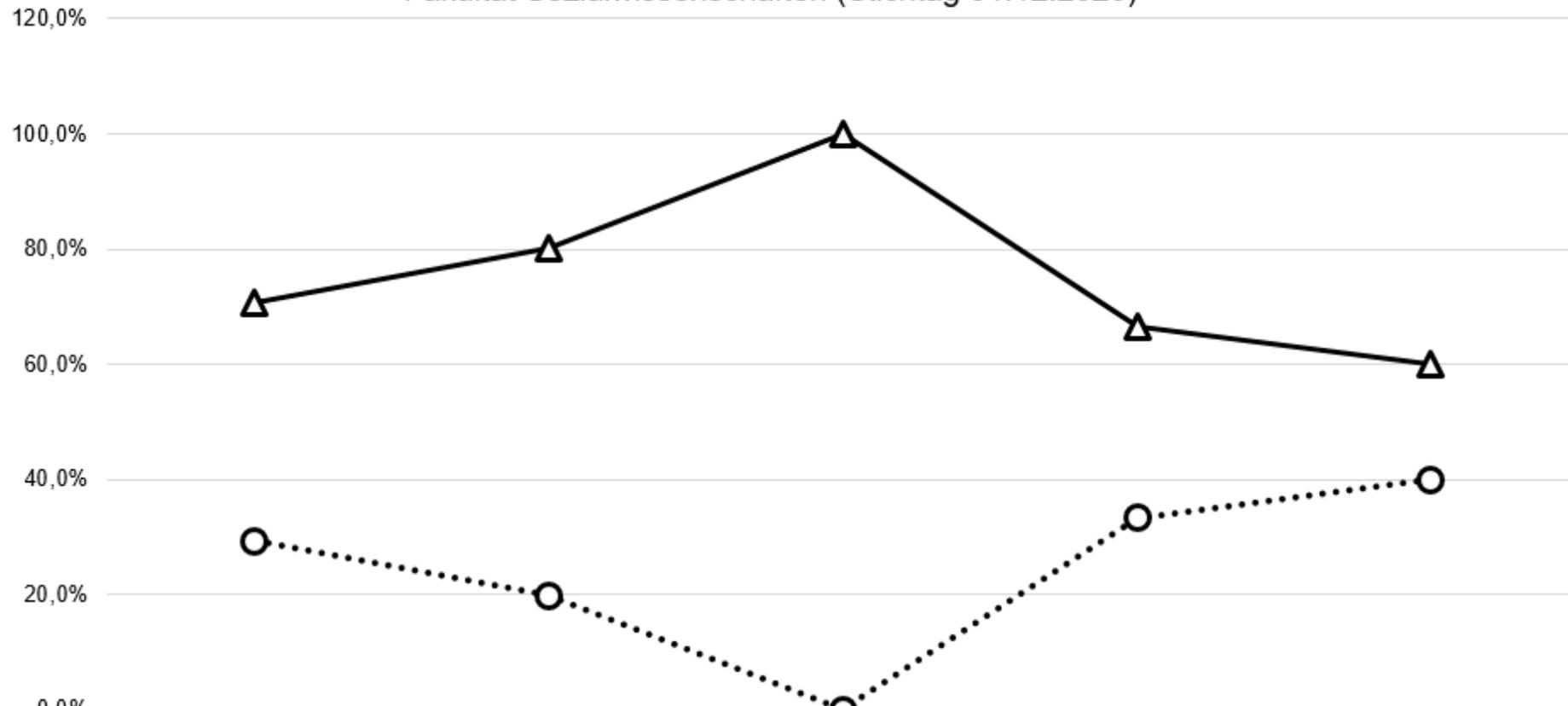
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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 Sozialwissenschaften (Stichtag 01.12.2020)



••○• männlich %
—▲ weiblich %

	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
männlich %	29,3%	19,8%	0,0%	33,3%	40,0%
weiblich %	70,7%	80,2%	100,0%	66,7%	60,0%

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt													425	902	68,0%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester													100	301	75,1%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Studiengänge BA/MA Soziologie beginnen erst im WS 2021/2022 bzw. im WS 2023/2024. Bei einer etwaigen künftigen Unterrepräsentanz von Studentinnen ist geplant, die Werbestrategien (u.a. Social Media Kampagne) an diesen Gesichtspunkt anzupassen. Der Studiengang MA Alternde Gesellschaften wird 2022 reakkreditiert. Auch hier gilt es, den Einfluss der Neuerungen auf die Einschreibungen zu beobachten.

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													425	902	68,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt													40	133	76,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt													135	452	77,0%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt													35	142	80,2%
Lehramt Bachelor insgesamt													425	902	68,0%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen													40	133	76,9%
Lehramt Master ¹ insgesamt													109	383	77,8%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen													32	129	80,1%
MA Alternde Gesellschaften insgesamt													26	69	72,6%
MA Alternde Gesellschaften Absolvent*innen													2	13	86,7%

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 %
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung insgesamt													0	0	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung Absolvent*innen													1	0	0%

¹Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 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): 2020 waren Frauen nicht unterrepräsentiert, weder unter Studierenden, noch unter Absolvent*innen.
- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
 - Die neuen Studiengänge sehen im Curriculum Lehrveranstaltungen vor, um Studierende auf die Abschlussarbeit gut vorzubereiten (z.B. hat sich die Veranstaltung 'Forschungsdesigns' im MA Alternde Gesellschaften hierfür als Vorbild bewährt; begleitendes Kolloquium zur BA-Arbeit).
 - Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät: Gemeinsam mit der Fakultät 13 betreibt die Fakultät ein mobiles Kinderzimmer (MOKI) für Kinder, das neben Beschäftigten auch Studierenden zugute kommt. Die Vereinbarkeit von Studium und Familie wird auf diese Weise gefördert.
 - Die Fakultät hat eine hauptamtliche Stelle für die Studienkoordination geschaffen. Neben dem Beschwerdemanagement wird hier eine Anlaufstelle für Studierende geschaffen, die auch als Schnittstelle zu Beratungsangeboten und Antidiskriminierungsmaßnahmen der TU fungiert. Im neuen Studiengang sollen Studiengangsevaluationen Problempunkte möglichst frühzeitig aufdecken.

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													425	902	68,0%
SHK insgesamt													9	14	60,9%

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 %
Masterstudent*innen ¹ insgesamt													135	452	77,0%
WHF insgesamt													11	20	64,5%

¹ Inkl. 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:
Insbesondere bei den WHF werden wir die Entwicklung aufmerksam verfolgen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Anteile immer auch im Kontext der (relativ kleinen) absoluten Fallzahlen zu sehen sind. Eine Maßgabe für alle Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät besteht darin, bei freien Stellen proaktiv auch auf Studentinnen zuzugehen, um sie zu einer Bewerbung zu motivieren. Bereits tätige studentische Mitarbeiter*innen können z.B. in Kooperation mit den Fachschaften über ihre Tätigkeit berichten, damit Bewerber*innen eine gute Vorstellung des Aufgabenspektrums gewinnen können.

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													35	142	80,2%
E 13 & WHK													34	38	52,8%

¹ Inkl. 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:
 Wir sehen den Frauenanteil auf diesen Stellen nicht als Haupthandlungsfeld, wohl aber als Handlungsfeld an. Zu berücksichtigen bei der Einordnung der Zahlen sind erneut die relativ kleinen Fallzahlen (insbes. E14/A14), zudem kommen zwei Aspekte hinzu: a) eine Differenzierung nach Alter; b) für Lehramtsabsolvent*innen ist ein beruflicher Weg in der Wissenschaft oftmals sekundär. Eine differenzierte Sicht ergibt sich zudem, wenn wir im diesem folgenden nächsten Konzept auch den Anteil der in den Vorjahren neu eingestellten Frauen betrachten können. Eine proaktive Ansprache von Frauen für Bewerbungen stellt wiederum eine wichtige Maßnahme dar. Bereits in der Fakultät auf diesen Stellen Beschäftigte sollen - so ist es bislang gelebte Praxis - bei entsprechendem Qualifizierungsverlauf auch weiterhin ermutigt werden, eine wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen (u.a. durch Mentoringmaßnahmen in den Lehrgebieten, Teilnahme an externen Mentoringangeboten, z.B. Mentoring³ der Research Academy Ruhr, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.). Mit Mitteln für die Gleichstellung fördert die Fakultät u.a. Dienstreisen, Proofreading oder Mentoring. Interne Rollenvorbilder können zudem eine Ermutigung darstellen, Kinder- und Karrierewünsche zu verbinden. So haben etwa sechs der acht (Junior-)Professorinnen der Fakultät Kinder, darunter drei jeweils mehrere Kinder im (Vor-)Schulalter.

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				
	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																			41	41	50,0%	52,2%	66,7%

- 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?

Hierzu ist eine vertiefte Analyse notwendig (z.B. Unterscheidung nach Promovierenden/Post-Docs, z.B. kann man bei der DFG für Promovierende i.d.R. nur 65%-Stellen beantragen / Unterscheidung danach, ob Kinder eine Rolle spielen / Unterscheidung nach Umfang der Beschäftigung) / Betrachtung im Zeitverlauf: z.T. gibt es über längere Zeiträume Aufstockungen befristeter Verträge, sofern der finanzielle Rahmen dies erlaubt, z.B. durch den Einsatz von Fobazuz)

b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Budgetressourcen sollen nach Möglichkeit genutzt werden, um Beschäftigten Vollzeitverträge anzubieten. Dies ist in eine vorausschauende Planung einzubinden, etwa im Hinblick darauf, einer Promovenden nach drei Jahren im Idealfall eine weitere dreijährige Vertragslaufzeit anbieten zu können. Auch zwei 'halbe' Stellen in verschiedenen Lehr- und Forschungsbereichen können u.U. in Frage kommen.

3) Bemerkungen:

Anmerkung zu 1): Angesichts kleiner Fallzahlen in einigen Teilgruppen beziehen wir uns im Hinblick auf die Befristung insbesondere auf die Gesamtzahl. Bei etwaigen Umsetzungen des Permanentisierungskonzepts wird der Genderaspekt selbstverständlich thematisiert werden.

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 ¹													35	142	80%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹													32	129	80%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge													3	13	81 %
Abgeschlossene Promotionen insgesamt													0	1	100%

¹ Inkl. 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:

Seit Gründung der Fakultät gibt es (Stand 29.07.2021) neun Promovierende, die die Dissertation und Disputation erfolgreich absolviert haben, die jedoch die Publikation erst 2021 abgeschlossen haben oder noch abschließen werden. Darunter sind sechs Frauen.

Darüber hinaus gibt es aktuell 34 weitere laufende Promotionsverfahren, die entweder in der FK17 begonnen oder aus der FK 11 und FK 12 überführt worden sind. 21 dieser Promovierenden sind Frauen. Weitere 21 Promotionsverfahren laufen noch in der FK 11 und FK 12, die für die FK 17 gezählt werden. Ein Teil dieser Promovierenden ist im Überführungsverfahren noch unentschieden. 14 der 24 Promovenden sind Frauen. Vor diesem Hintergrund sehen wir in unserer Fakultät eine gute Förderbilanz für Promovendinnen.

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	-

- 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): ---

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													0	1	100%
Juniorprofessuren (W 1)													0	2	100%
mit Tenure Track													0	1	100%
ohne Tenure Track													0	1	100%

- 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:
Derzeit sind angesichts der Zahlen keine konkreten Maßnahmen für diese Gruppe 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 %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt												4	6	60,0%
W 3/C 4												1	3	75,0%
W 2/C 3												3	3	50,0%

- 1) 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):
u.a. Sektionen/Arbeitskreise der Fachgesellschaft (DGS), Stellenmarkt DGS, Österreichische und Schweizerische soziologische Fachgesellschaften, Europäische Fachgesellschaft (ESA), Deutscher Akademikerinnenbund e. V., AcademiaNet, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
 - 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.
s.o, z.T. mit Bezug zu DGS-Sektionen, aber auch über persönliche Netzwerke (z.B. Forschungsk Kooperationen)
 - Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
 - X → Weitere Maßnahmen:
In den Berufungskommissionen selbst wurden Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Outputs berücksichtigt. Bei jedem Auswahlschritt wurde sorgfältig geprüft, ob keinerlei Benachteiligung von Frauen vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät/ihre Stellvertreterinnen sind stets bei den Berufungsverfahren aktiv beteiligt.

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 Sozialwissenschaften einen Frauenanteil von **48 %**. (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 besetzt, davon drei mit Männern und drei mit Frauen. Die fünf W 3-Professuren teilen sich drei Frauen und zwei Männer.

Zurzeit unbesetzt sind eine W 2- und eine W 3-Professur.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zwei W 2-Professuren frei; ein Mann und eine Frau treten aus dem Dienst aus. Eine W 1 mit Tenure Track auf W 2 ist mit einer Frau 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)	5	6	2	1	1	4	5	4	6	7	54 %	2
W 3/C 4	2	3	1			2	3	1				
W 2/C 3	3	3	1	1	1	2	3 ¹	2				
W 1 mit TT auf W 2		1						1				

¹ W 1 mit TT auf W 2 bereits berücksichtigt.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 54%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Für zwei der Professuren ist das Berufungsverfahren mit Stand Juli 2021 schon recht weit fortgeschritten. Nach dem Stand der Verfahren ergibt sich - bei strenger Einhaltung der o.g. Maßnahmen - eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass diese durch Männer besetzt werden (in einem Fall folgt die Person einem Mann als Vorgänger nach, die andere Professur ist neu). Die Juniorprofessur mit Tenure Track ist von einer Frau besetzt. Eine Quote hängt also insbesondere an der Besetzung der 2024 zu berufenden W2-Professur. Wir werden auch hier die Regeln zur bestmöglichen Förderung von Frauen befolgen. Zudem prüfen wir Möglichkeiten, bereits im Vorfeld die Fakultät Sozialwissenschaften als familienfreundliche und international aufgeschlossene Fakultät auszuflaggen (u.a. durch die Internetpräsenz). Für die Berufungskommission gilt die allgemeine Regel, bei gleicher Qualifikation einer Frau den besseren Listenplatz zu geben.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 2) Bemerkungen:
s.o.

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%		
Verwaltung																					1	15	93,8%		100%

- 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?

- 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 → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
In Teilzeit arbeiten v.a. Frauen. Da es jedoch im Verwaltungsbereich wenige männliche Beschäftigte gibt (siehe auch die Bemerkung 7), ist ein direkter Vergleich hier nicht aussagekräftig. Die Fakultät ist bemüht, die Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf eine Veränderung ihrer Arbeitszeit nach den Möglichkeiten des Budgets und der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 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?

- 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) Im Zuge der Fakultätsgründung haben sich einige Neueinstellungen (Dekanat) und Umstrukturierungen ergeben. Daher sind die Tätigkeitsdarstellungen in vielen Fällen hochaktuell.
- Zu b) Hier herrscht eine sehr hohe Flexibilität. Eine gewisse Anpassung an Bedürfnisse Studierender vor Ort ist in nachpandemischen Zeiten notwendig, es bleiben aber hohe Flexibilitätsspielräume, und wir nutzen die Möglichkeiten digitaler Formen der Administration.
- Zu c) Im Sekretariatsbereich haben vier Personen mehrere Vorgesetzte. Es gibt jeweils eine*n Hauptvorgesetzte*n sowie klare (Kommunikations-) Regelungen, um Überlastungen und Konflikte zu vermeiden.
- Zu d) Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird nach Möglichkeit unterstützt. Eine der Mitarbeiterinnen im Verwaltungsbereich hat erst vor Kurzem erfolgreich einen H2-Lehrgang absolviert, ihre Besoldungsstufe wurde daraufhin erhöht.
- Zu e) Ja, es bestehen Vertretungsregelungen. Den jeweiligen Mitarbeiter*innen wird ermöglicht, diese Regelungen weitgehend untereinander auszuhandeln, um hier eine größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten. Die Arbeit mit passwortgeschützten Clouds (z.B. Sciebo) ermöglicht einen unkomplizierten Zugriff auf notwendige Dateien im Vertretungsfall. Bei längeren Abwesenheiten/in Übergangsphasen konnten wir den Sekretariatspool der TU Dortmund glücklicherweise nutzen.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:
Zur Tabelle auf S. 16: In der sfs sind ein männlicher Techniker und zwei männliche Verwaltungsangestellte tätig.

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.)
Zu einem gibt es institutionalisierte Angebote in Form von Fördermöglichkeiten durch Gleichstellungsmittel (zuständig ist hier die Gleichstellungsbeauftragte), z.B. Förderung einer Ausstattung für das mobile Kinderzimmer (zusammen mit Fk13, zuletzt wurden von der Fk17 zwei neue Tablets und Zubehör angeschafft), Förderung von Mitarbeiterinnen (Unterstützung von Dienstreisen, Proofreading, Mentoring - etwa Teilnahme am Programm Mentoring³ der Research Academy Ruhr - möglich). Die sfs hat an ihrem Standort außerhalb des Campus zudem ebenfalls ein Eltern-Kind-Zimmer.

Die Kultur unserer Fakultät zeigt zum anderen, dass in den Lehr- und Forschungsbereichen/im Dekanat zahlreiche informelle Wege der Unterstützung beschränkt werden. Dazu gehören etwa:

- flexible Arbeitszeit- und -ortsregelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch, aber nicht ausschließlich in Zeiten der Pandemie), in den Einheiten selbst, aber auch z.B. bei Gremiensitzungen
- Förderung der Karriere durch regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiter*innen (im NiWi-Bereich auch institutionalisiert), extern Promovierenden/Habilitierenden
- Ermutigung für strategisch vorteilhafte Schritte (z.B. Konferenzbesuche, Auslandsaufenthalte, Bewerbungen auf cfp, Coaching für Bewerbungen auf Professuren oder Professurvertretungen, Teilnahme an Weiterbildungen) und Besprechung des Abbaus etwaiger Hemmschwellen, dabei aber auch Thematisierung des Risikos der Selbstaussbeutung
- Schaffung von Möglichkeiten des Austauschs wissenschaftlicher Ideen und Entwürfe (z.B. für Vorträge, Publikationen, Anträge), z.B. in Kolloquien und Workshops
- Teamsitzungen zur Förderung einer Corporate Identity und von Unterstützungsbeziehungen in einem heterogenen Team
- Nutzung für Optionen der Verlängerung von Forschungsprojekten im Falle von Erziehungszeiten der Beschäftigten.

Wir denken zudem darüber nach, Workshops zur Karriereförderung (z.B. Präsentationsworkshops) auch innerhalb der Fakultät anzubieten.

- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Das Thema ist in allen Studiengängen der Fakultät prominent vertreten, dafür stehen nicht allein, aber insbesondere die Professur für die Soziologie der Geschlechterverhältnisse und der seit Mitte der 1980er Jahre existierende Forschungsbereich „Arbeit, Organisation, Geschlecht“ der Sozialforschungsstelle. Einschlägig ist das Thema sowohl in spezifischen Veranstaltungen als auch in Modulen. Einige Beispiele sind:
- Im BA Soziologie: u.a.: Module Soziale Ungleichheiten und kulturelle Unterschiede I/II, darüber hinaus in vielen anderen Modulen verankert
 - Im MA Soziologie u.a.: Module Migration und Geschlecht, Strukturen und Kulturen von Ungleichheiten, Familie und Alter(n)
 - Im BA LA Sowi: u.a. Modul Soziologie, Element "Sozialstruktur und sozialer Wandel"
 - Im MA LA Sowi: u.a. Modul Soziologie, Elemente "Die gesellschaftliche Konstruktion von Heterogenität" und "Lebensformen und Lebensphasen im Vergleich"
 - Im BA Erziehungswissenschaft: Element in Modul 2: Einführung in die Soziologie der Geschlechterverhältnisse
 - Soziologie als Wahlpflichtbereich oder Komplementfach: jew. Modul Geschlechterverhältnisse
 - In der Forschung handelt es sich um ein Thema, das je nach Projekt mit unterschiedlichem Gewicht, aber im Grunde stets präsent ist. Das wirkt sich wiederum auf aktuelle Bezüge in der Lehre aus.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Zwei Professorinnen der Fakultät sind Mitglieder der AG Diversity an der TU Dortmund und so in die einschlägigen Diskurse involviert und gut informiert. Die Förderung von Diversity ist uns ein Anliegen, das wir auch mit unseren verschiedenen beratenden Anlaufstellen (Gleichstellungsbeauftragte, Studienkoordinatorin, Beschwerdemanagement etc.) verfolgen.

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	4	8	66,7%	41	41	50,0%	560	1.354	70,7%	2	15	88,2%	607	1.418	70,0%
1 Dekanat		2	100%	1		0%							1	2	66,7%
2 Fakultätsrat	3	3	50%	1	1	50%		2	100%		1	100%	4	7	63,6%
3 QVK	1	1	50%		2	100%	1	4	80%				2	7	77,8%
4 Studienbeirat		1	100%	1	1	50%	1	2	66,6%				2	4	66,7%
5 Promotionsausschuss	2	2	50%	1	1	50%	1		0%				4	3	42,9%
6 PA Master Alternde Gesellschaften		2	100%	1	1	50%	1	1	50%				2	4	66,7%
7 PA Bachelor Soziologie		3	100%	0	1	100%		1	100%					5	100%

- 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 den meisten Gremien sind Frauen mit (zum Teil deutlich) mehr als 50% repräsentiert. Allein im Promotionsausschuss gibt es ein Verhältnis von 4 Männern zu 3 Frauen, wobei die Statusgruppen Professor*innen und akademische Mitarbeiter*innen paritätisch besetzt sind.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
 Beibehaltung des Status quo.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 Es sind keine Maßnahmen erforderlich
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 01.09.2021 zugestimmt.

1. Der Fakultätsrat hat das Gleichstellungskonzept am 01.09.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

U. Buizaw

27.09.2021

Unterschrift Dekan*in