

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

Inhaltsverzeichnis

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

Einleitung

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

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

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

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

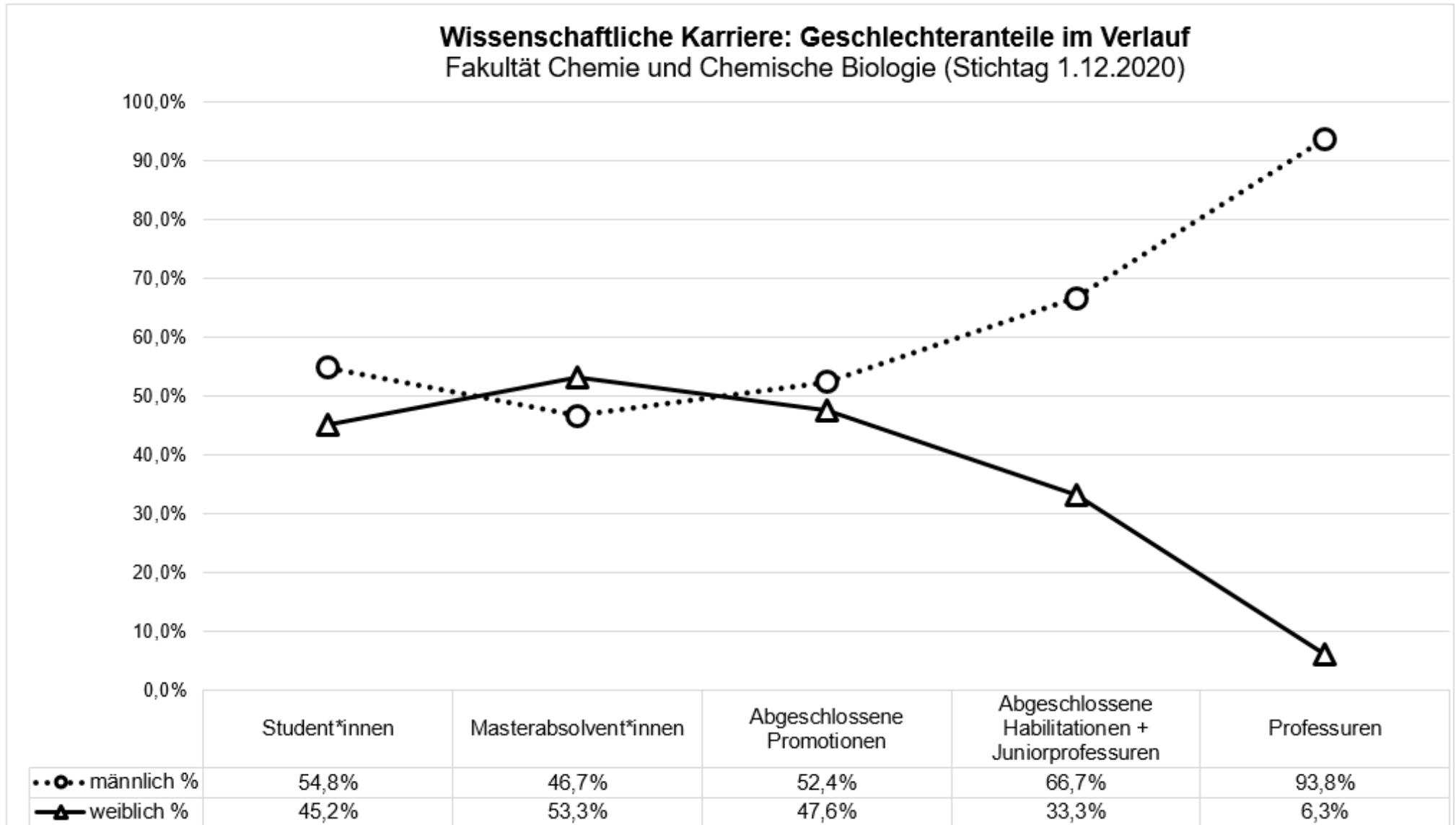
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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

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

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	115	98	46,0%	103	91	46,9%	160	134	45,6%	146	151	50,8%	110	127	53,6%
Lehramt Bachelor insgesamt	87	81	48,2%	85	77	47,5%	89	78	46,7%	111	91	45,0%	107	79	42,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	12	13	52,0%	23	21	47,7%	27	22	44,9%	38	39	50,6%	24	23	48,9%
BA Chemie insgesamt	222	90	28,8%	205	74	26,5%	225	111	33,0%	233	134	36,5%	201	124	38,2%
BA Chemie 1. Fachsemester	45	17	27,4%	38	16	29,6%	91	71	43,8%	76	64	45,7%	36	45	55,6%
BA Chemische Biologie insgesamt	179	190	51,5%	162	183	53,0%	153	159	51,0%	124	159	56,2%	143	166	53,7%
BA Chemische Biologie 1. Fachsemester	58	68	54,0%	42	54	56,3%	42	41	49,4%	32	48	60,0%	50	59	54,1%

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

X → Ja.

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

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

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

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

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

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

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

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

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

Maßnahmen wie z.B. Patenschaften von Hochschullehrer*innen an Gymnasien hatten demgegenüber keinen messbaren Erfolg. In den Jahren 2016 bis 2020 haben sich insgesamt 264 Schüler*innen (156 m, 105 w) auf einen Praktikumsplatz an der Fakultät beworben. Dabei wurden an Schülerinnen 38 und an Schüler 31 Zusagen gegeben. Dies entspricht einer Annahmequote bei den Schülerinnen von 26,5% und bei den Schülern von 16,5%.

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

2. Studienverlauf

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	50	48	49,0%	44	49	52,7%	51	42	45,2%	202	234	53,7%	22	39	63,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	158	122	43,6%	136	122	47,3%	132	124	48,4%	135	108	44,4%	133	112	45,7%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	32	44	57,9%	52	40	43,5%	43	32	42,7%	39	41	51,3%	28	32	53,3%

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

Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	87	81	48,2%	85	77	47,5%	89	78	46,7%	111	91	45,0%	107	79	42,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	12	15	55,6%	10	11	52,4%	10	9	47,4%	2	11	84,6%	7	12	63,2%
Lehramt Master ¹ insgesamt	34	32	48,5%	33	28	45,9%	27	26	49,1%	18	31	63,3%	26	34	56,7%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	6	15	71,4%	9	16	64,0%	9	9	50,0%	11	7	38,9%	4	10	71,4%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
BA Chemie insgesamt	222	90	28,8%	205	74	26,5%	225	111	33,0%	233	134	36,5%	201	124	38,2%
BA Chemie Absolvent*innen	25	12	32,4%	17	15	46,9%	29	9	23,7%	21	6	22,2%	8	5	38,5%
MA Chemie insgesamt	70	31	30,7%	59	44	42,7%	61	50	45,0%	69	32	31,7%	63	31	33,0%
MA Chemie Absolvent*innen	16	12	42,9%	26	1	3,7%	20	6	23,1%	16	19	54,3%	14	10	41,7%

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
BA Chemische Biologie insgesamt	179	190	51,5%	162	183	53,0%	153	159	51,0%	124	159	56,2%	143	166	53,7%
BA Chemische Biologie Absolvent*innen	13	21	61,8%	17	23	57,5%	12	24	66,7%	23	18	43,9%	7	22	75,9%
MA Chemische Biologie insgesamt	54	59	52,2%	44	50	53,2%	44	48	52,2%	48	45	48,4%	44	47	51,6%
MA Chemische Biologie Absolvent*innen	10	17	63,0%	17	23	57,5%	14	17	54,8%	12	15	55,6%	10	12	54,5%

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

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

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

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

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

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

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

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

Über alle Jahre betrachtet gibt es keine besonderen Auffälligkeiten.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

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

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	488	361	42,5%	452	334	42,5%	467	348	42,7%	468	384	45,1%	451	369	45,0%
SHK insgesamt	20	14	41,2%	23	18	43,9%	22	17	43,6%	29	18	38,3%	21	18	46,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	158	122	43,6%	136	122	47,3%	132	124	48,4%	135	108	44,4%	133	112	45,7%
WHF insgesamt	31	18	36,7%	32	19	37,3%	32	23	41,8%	20	15	42,9%	19	13	40,6%

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

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

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der 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	32	44	57,9%	52	40	43,5%	43	32	42,7%	39	41	51,3%	28	32	53,3%
E 13 & WHK	72	66	47,8%	80	54	40,3%	88	46	34,3%	98	53	35,1%	111	49	30,6%

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

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

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

Stichtag	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Summe	81	65	44,5%	46,6%	48,8%	89	56	38,6%	39,5%	39,8%	96	53	35,6%	35,3%	37,5%	105	56	34,8%	34,5%	37,8%	117	51	30,4%	29,4%	33,1%

- 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:
Von den 168 Verträgen für Wissenschaftler*innen sind weniger als 10% (16 Verträge) dem Dauerpersonal zuzuordnen. Von den 16 Personen als Dauerbeschäftigte haben ein Mann und eine Frau Teilzeitverträge und von der übrigen 14 haben zwei Frauen einen Teilzeitvertrag über 90% (Lebensmittelpunkt in Bremen und durch die Reduzierung 4-Tage-Woche möglich) bzw. 50% (Lebensmittelpunkt wegen einer Professur des Ehemannes in Göttingen). Die übrigen Wischaftler*innen sind überwiegend als Doktorand*innen befristet und in Teilzeit beschäftigt.

5. Abgeschlossene Promotionen

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

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

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

- 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:

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

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

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

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

6. Vertretungsprofessuren

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

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Vertretungsprofessuren	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-	0	0	-	0	0	-

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

Keine

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

7. Juniorprofessuren

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	32	12	27,3%	24	28	53,8%	23	19	45,2%	28	14	33,3%	11	10	47,6%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	1	33,3%	1	1	50,0%

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

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%	15	1	6,3%
W 3/C 4	10	1	9,1%	10	1	9,1%	9	1	10,0%	9	1	10,0%	9	1	10,0%
W 2/C 3	5	0	0%	5	0	0%	6	0	0%	6	0	0%	6	0	0%

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

Erläuterungen:

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

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

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

Alle üblichen Verbreitungs Kanäle.

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

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

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

Dies wird regelmäßig auch in Berufungsberichten vermerkt.

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

→ Weitere Maßnahmen:

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Teil 3: Übergreifende Themen

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

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

Teil 4: Gremienbesetzung

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

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

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

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

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 02.02.2022 zugestimmt.



Fakultätsstempel

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

Unterschrift Dekan*in