

# Gleichstellungskonzept der Fakultät für Informatik für die Jahre 2022 bis 2026

---

## Inhaltsverzeichnis

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

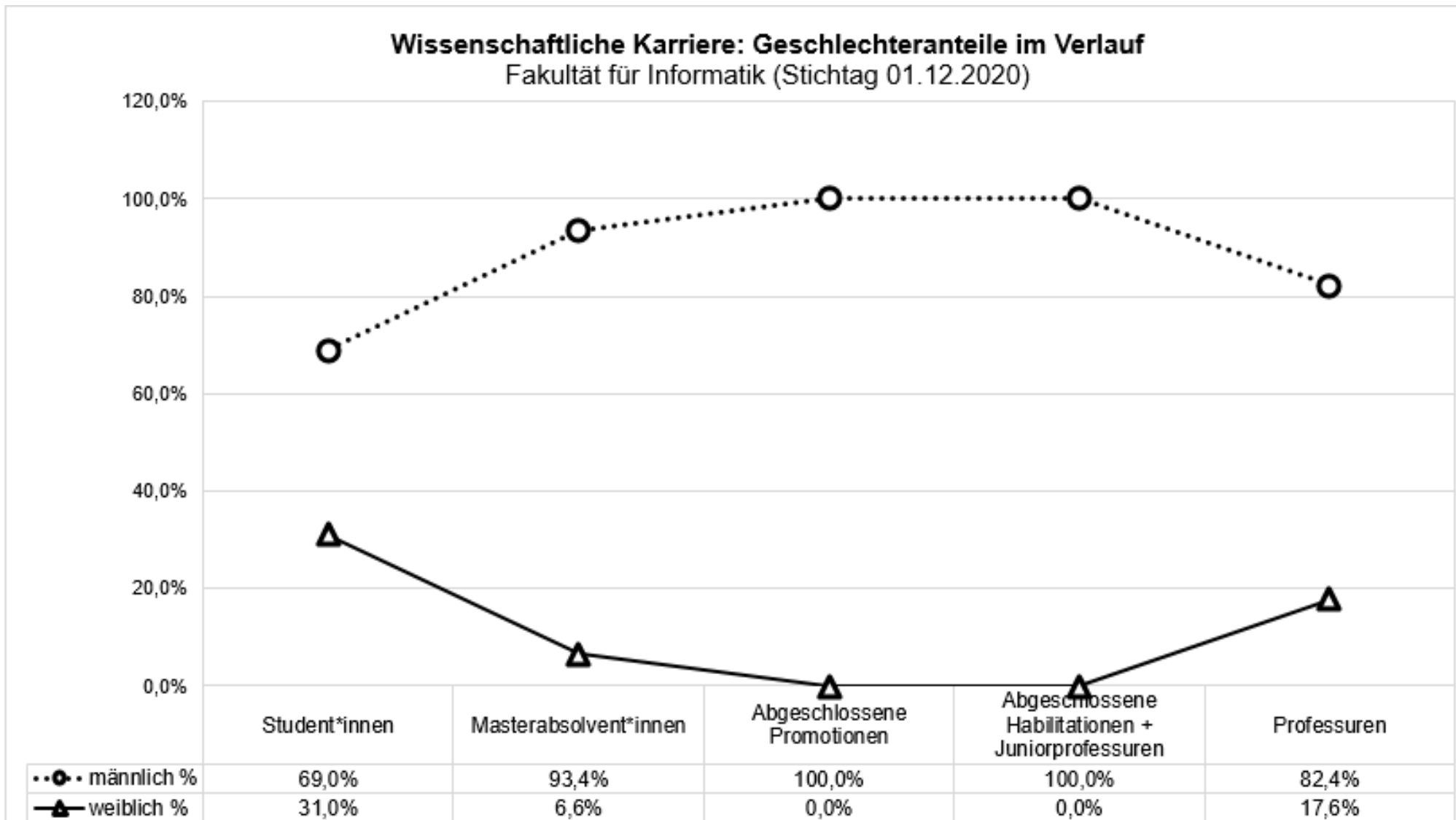
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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

## Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	73	20	21,5%	77	27	26,0%	80	25	23,8%	116	32	21,6%	114	39	25,5%
Lehramt Bachelor Fachsemester	19	7	26,9%	23	16	41,0%	25	7	21,9%	55	17	23,6%	30	21	41,2%

## Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
<b>fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt</b>	2.768	1.279	31,6%	2.999	1.439	32,4%	3.311	1.609	32,7%	3.620	1.848	33,8%	3.396	1.646	32,6%
<b>fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester</b>	1.177	825	41,2%	1.155	816	41,4%	1.218	832	40,6%	1.242	906	42,2%	827	633	43,4%
BA Angewandte Informatik insgesamt	549	185	25,2%	600	173	22,4%	604	165	21,5%	641	184	22,3%	588	184	23,8%
BA Angewandte Informatik 1. Fachsemester	182	92	33,6%	185	71	27,7%	166	68	29,1%	180	84	31,8%	128	61	32,3%
BA Informatik insgesamt	2.219	1.094	33,0%	2.399	1.266	34,5%	2.707	1.444	34,8%	2.979	1.664	35,8%	2.808	1.462	34,2%
BA Informatik 1. Fachsemester	995	733	42,4%	970	745	43,4%	1.052	764	42,1%	1.062	822	43,6%	699	572	45,0%

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

X → Ja.

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

Bachelorstudiengänge Informatik/Angewandte Informatik/Lehramt

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

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

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

Die Geschlechterrelationen sind über die fünf Jahre relativ konstant geblieben.

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

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

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

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

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

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

## 2. Studienverlauf

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.841	1.299	31,4%	3.076	1.466	32,3%	3.391	1.634	32,5%	3.736	1.880	33,5%	3.510	1.685	32,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	135	10	6,9%	149	22	12,9%	130	9	6,5%	130	24	15,6%	122	20	14,1%
Masterstudent*innen <sup>1</sup> insgesamt	368	44	10,7%	441	52	10,5%	453	56	11,0%	418	54	11,4%	376	61	14,0%
Masterabsolvent*innen <sup>1</sup> insgesamt	60	5	7,7%	50	6	10,7%	67	8	10,7%	107	10	8,5%	85	6	6,6%

<sup>1</sup> inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

## Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	73	20	21,5%	77	27	26,0%	80	25	23,8%	116	32	21,6%	114	39	25,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	8	1	11,1%	10	3	23,1%	11	0	0%	2	3	60,0%	5	2	28,6%
Lehramt Master <sup>1</sup> insgesamt	35	4	10,3%	38	7	15,6%	34	6	15,0%	25	8	24,2%	20	9	31,0%
Lehramt Master <sup>1</sup> Absolvent*innen	3	1	25,0%	10	0	0%	8	1	11,1%	10	3	23,1%	10	1	9,1%

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

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

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

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

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

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

### 3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w
Bachelorstudent*innen insgesamt	2.841	1.299	31,4%	3.076	1.466	32,3%	3.391	1.634	32,5%	3.736	1.880	33,5%	3.510	1.685	32,4%
SHK insgesamt	107	32	23,0%	99	29	22,7%	102	31	23,3%	110	21	16,0%	116	20	14,7%
Masterstudent*innen <sup>1</sup> insgesamt	368	44	10,7%	441	52	10,5%	453	56	11,0%	418	54	11,4%	376	61	14,0%
WHF insgesamt	79	13	14,1%	90	16	15,1%	79	18	18,6%	70	18	20,5%	81	13	13,8%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

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

## 4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen)

### 4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen <sup>1</sup> insgesamt	60	5	7,7%	50	6	10,7%	67	8	10,7%	107	10	8,5%	85	6	6,6%
E 13 & WHK	117	17	12,7%	110	18	14,1%	107	18	14,4%	108	16	12,9%	125	17	12,0%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

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

X → Ja.

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

Möglichkeiten zur Durchführung von Workshops.

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

Die Relationen sind relativ konstant geblieben.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

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

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

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

### 4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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



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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Summe</b>	79	55	41,0%	42,7%	46,4%	72	46	39,0%	39,8%	42,5%	74	56	43,1%	44,2%	42,4%	86	53	38,1%	38,8%	42,3%	86	61	41,5%	42,2%	49,2%

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

## 5. Abgeschlossene Promotionen

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

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

<sup>1</sup> inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

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

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

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

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

3) Bemerkungen:

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

## 6. Vertretungsprofessuren

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

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Vertretungsprofessuren	1	0	0%	0	1	100%	0	1	100%	3	1	25,0%	0	0	-

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

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

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

3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

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

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

Maßnahmen siehe Professuren

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

## 7. Juniorprofessuren

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	11	0	0%	18	2	10,0%	13	1	7,1%	17	3	15,0%	4	0	0%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	2	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0%

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

## 8. Professuren

### 8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
<b>Professuren insgesamt</b>	16	3	15,8%	15	4	21,1%	14	4	22,2%	11	3	21,4%	14	3	17,6%
W 3/C 4	9	2	18,2%	8	2	20,0%	8	2	20,0%	6	1	14,3%	8	1	11,1%
W 2/C 3	7	1	12,5%	7	2	22,2%	6	2	25,0%	5	2	28,6%	6	2	25,0%

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

Erläuterungen:

Eine Professorin wurde 2019 an die Universität Bonn berufen.

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

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

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

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

Netzwerk frauen-inform

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

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

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

X → Weitere Maßnahmen:

Möglichst paritätische Besetzung von Berufungskommissionen.

### 8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Wird als W 2 für W 1 mit TT auf W 2 verwendet.

<sup>2</sup> Davon eine mit TT auf W 3 (außerhalb des Betrachtungszeitraums).

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

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	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
<b>Technik</b>	7	1	13%			6	1	14%			7		0%	0%	0%	7		0%	0%	0%	7		0%		0%
<b>Verwaltung</b>		15	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%		15	100%	100%	100%		16	100%	100%	100%		17	100%	100%	100%

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

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

## Teil 3: Übergreifende Themen

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

## Teil 4: Gremienbesetzung

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

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

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

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

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

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

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

Bisher findet keine Kompensation statt.

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

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

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

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

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

4) Bemerkungen:

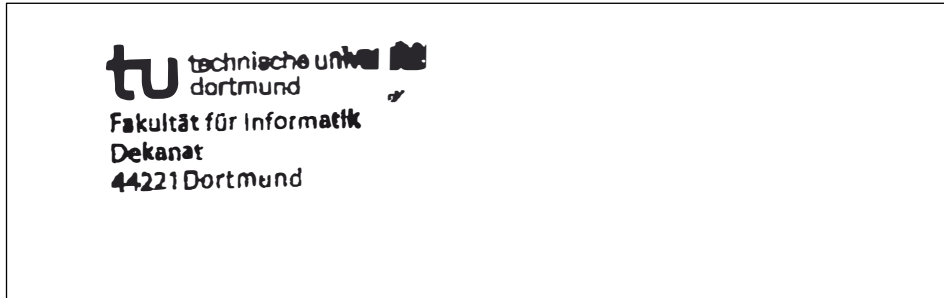
In der oben aufgeführten Tabelle wurden nur die Vollmitglieder aufgeführt und keine Vertretungen.

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



# Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 25.08.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

Unterschrift Dekan/in  
Prof. Dr.- Ing. Gernot A. Fink