

# Gleichstellungskonzept der Fakultät Statistik 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 .....	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
<b>Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen) .....</b>	<b>11</b>
<b>Teil 3: Übergreifende Themen.....</b>	<b>12</b>
<b>Teil 4: Gremienbesetzung .....</b>	<b>12</b>
Beschlussfassung.....	15

# Einleitung

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

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

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

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

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

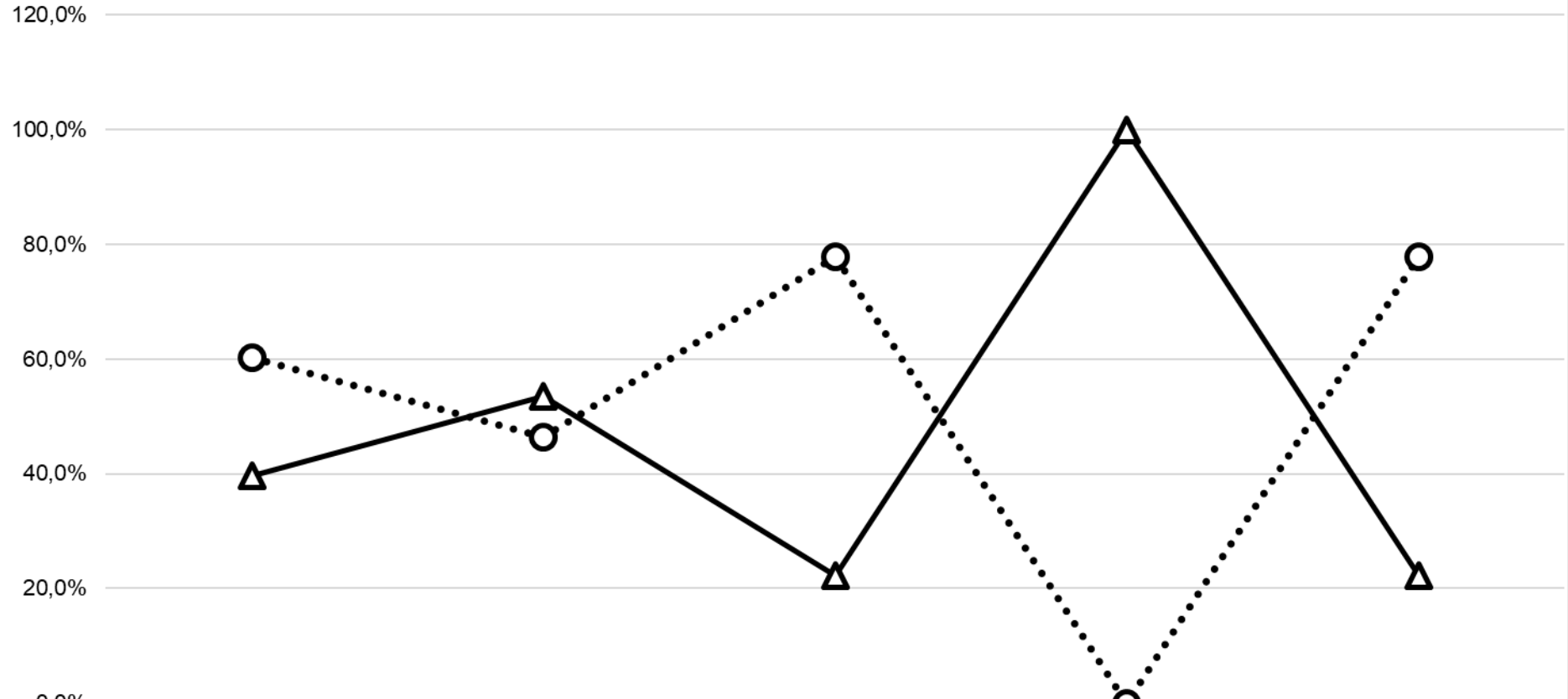
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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

# Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

## Scherengrafik

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



••• männlich %

60,3%

46,4%

77,8%

0,0%

77,8%

—▲ weiblich %

39,7%

53,6%

22,2%

100,0%

22,2%

# Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

## 1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w%	2017 m	2017 w	2017 w%	2018 m	2018 w	2018 w%	2019 m	2019 w	2019 w%	2020 m	2020 w	2020 w%
<b>Bachelorstudent*innen insgesamt</b>	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
<b>Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester</b>	188	223	54,3%	150	174	53,7%	145	167	53,5%	123	134	52,1%	132	92	41,1%
BA Data Science insgesamt										76	50	39,7%	127	71	35,9%
BA Data Science 1. Fachsemester										76	50	39,7%	83	43	34,1%
BA Datenanalyse und Datenmanagement insgesamt	283	307	52,0%	266	261	49,5%	280	246	46,8%	221	166	42,9%	168	115	40,6%
BA Datenanalyse und Datenmanagement 1. Fachsemester	110	142	56,3%	68	89	56,7%	81	82	50,3%						
BA Statistik insgesamt	262	222	45,9%	253	221	46,6%	247	213	46,3%	201	217	51,9%	179	183	50,6%
BA Statistik 1. Fachsemester	78	81	50,9%	82	85	50,9%	64	85	57,0%	47	84	64,1%	49	49	50,0%

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

X → Nein.

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

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Der BA Data Science wurde 2019 an der Fakultät neu aufgenommen. Der Studiengang ist sehr informatiklastig, dennoch möchte die Fakultät Statistik den Frauenanteil erhöhen.

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

Eine Maßnahme ist die gezielte Werbung für weibliche Studierende. Unsere Studienberater\*innen sind an zahlreichen Bildungsmessen und Infoveranstaltungen an den Schulen vertreten. Darüber hinaus werden Schülerinnen gezielt angesprochen, um Vorurteile gegenüber Data Science frühzeitig abzubauen und Interesse am Fach zu wecken. Auch an Infoveranstaltungen wie den Girl's Day und MinTU nimmt die Fakultät teil, um Schülerinnen frühzeitig für ein Studium an der Fakultät begeistern zu können.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000,00€

3) Bemerkungen:

In den Bachelorstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei rund 40 %, in BA Data Science etwas niedriger (siehe Punkt 1.2). In BA Statistik liegt der Anteil stabil bei rund 50%. Hier ist es weiterhin wichtig, mehr Studieninteressierte insgesamt für diese Fächer zu gewinnen und den Übergang Schule-Hochschule gut zu begleiten.

## 2. Studienverlauf

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
<b>Bachelorstudent*innen insgesamt</b>	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
<b>Bachelorabsolvent*innen insgesamt</b>	17	19	52,8%	21	15	41,7%	14	11	44,0%	16	15	48,4%	8	12	60,0%
<b>Masterstudent*innen insgesamt</b>	62	57	47,9%	66	55	45,5%	74	57	43,5%	78	60	43,5%	365	183	33,4%
<b>Masterabsolvent*innen insgesamt</b>	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
BA Data Science insgesamt										76	50	39,7%	127	71	35,9%
BA Data Science Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Data Science insgesamt										7	2	22,2%	287	119	29,3%
MA Data Science Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
BA Statistik insgesamt	262	222	45,9%	253	221	46,6%	247	213	46,3%	201	217	51,9%	179	183	50,6%
BA Statistik Absolvent*innen	16	15	48,4%	20	14	41,2%	12	11	47,8%	14	14	50,0%	7	11	61,1%
MA Statistik insgesamt	45	44	49,4%	49	42	46,2%	53	46	46,5%	45	49	52,1%	38	50	56,8%
MA Statistik Absolvent*innen	16	16	50,0%	13	17	56,7%	10	5	33,3%	16	12	42,9%	11	13	54,2%
BA Datenanalyse und Datenmanagement insgesamt	283	307	52,0%	266	261	49,5%	280	246	46,8%	221	166	42,9%	168	115	40,6%
BA Datenanalyse und Datenmanagement Absolvent*innen	1	4	80,0%	1	1	50,0%	2	0	0%	2	1	33,3%	1	1	50,0%
MA Datenwissenschaft insgesamt	17	13	43,3%	17	13	43,3%	21	11	34,4%	21	7	25,0%	15	4	21,1%
MA Datenwissenschaft Absolvent*innen	4	0	0%	2	2	50,0%	2	3	60,0%	2	2	50,0%	2	2	50,0%
MA Econometrics insgesamt										5	2	28,6%	25	10	28,6%
MA Econometrics Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-

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

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

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

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

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

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

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

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

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

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

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

MA Data Science und MA Econometrics

b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Es ist nicht absehbar, wie sich der Frauenanteil durch die Maßnahmen entwickeln wird.

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

Momentan werden die Zulassungsvoraussetzungen angepasst. Daher erwartet die Fakultät eine deutliche Veränderung. Darüber hinaus spielt Internationalität eine große Rolle. Da unser MA ein englischsprachiger Studiengang ist, haben wir überwiegend Studierende aus anderen Ländern. Die Fakultät hat wenig Einfluss auf die Einschreibequoten von Studentinnen aus dem Ausland, hier überwiegen Indien, Bangladesch und Pakistan.

d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000,00 €

3) Bemerkungen:

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

### 3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	545	529	49,3%	519	482	48,2%	527	459	46,6%	498	433	46,5%	474	369	43,8%
SHK insgesamt	17	23	57,5%	21	17	44,7%	15	20	57,1%	16	15	48,4%	22	20	47,6%
Masterstudent*innen insgesamt	62	57	47,9%	66	55	45,5%	74	57	43,5%	78	60	43,5%	365	183	33,4%
WHF insgesamt	12	9	42,9%	14	20	58,8%	15	16	51,6%	18	15	45,5%	17	17	50,0%

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

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

X → Nein.

3) Bemerkungen:

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

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen insgesamt	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
E 13 & WHK	35	22	38,6%	30	21	41,2%	33	23	41,1%	38	21	35,6%	34	21	38,2%

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

X → Ja.

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

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

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

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

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

X → Ja.

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

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

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

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

## 4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Summe</b>	36	22	37,9%	40,0%	29,4%	33	21	38,9%	41,2%	38,5%	36	23	39,0%	41,1%	40,0%	40	20	33,3%	35,1%	33,3%	38	21	35,6%	37,5%	32,4%

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

## 5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen	20	16	44,4%	15	19	55,9%	12	8	40,0%	18	14	43,8%	13	15	53,6%
Abgeschlossene Promotionen	8	4	33,3%	5	6	54,5%	4	7	63,6%	4	1	20,0%	7	2	22,2%

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



- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:  
Promotionsvorhaben sind mehrjährige Projekte. Aus familiären Gründen hatten Wissenschaftlerinnen an der Fakultät sich beurlauben lassen und somit erwarten wir eine Steigerung in den nächsten Jahren.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:  
Weiterhin wird die Teilnahme am Mentoring<sup>3</sup> Programm unterstützt.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 600,00€

## 6. Vertretungsprofessuren

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

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

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

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

## 7. Juniorprofessuren

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

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

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

## 8. Professuren

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

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

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

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

FemConsult, AcademiaNet

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

Ja

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

Ja

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

Ja

→ Weitere Maßnahmen: ---

## 8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Technik</b>	1		0%			1		0%			1		0%			1		0%			1		0%		
<b>Verwaltung</b>		12	100%	100%	100%		11	100%		100%		12	100%		100%		12	100%	100%	100%		12	100%	100%	100%

- Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?  
Nein, momentan sind keine Maßnahmen vorgesehen.
- 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?  
Ja, die Tätigkeitsdarstellungen werden nach Bedarf gesichtet und aktualisiert.
  - Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?  
Nach Absprache mit dem/der Vorgesetzte\*n und der Personalabteilung.
  - Wie viele Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine\*n Vorgesetzte\*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?  
4 Mitarbeiterinnen haben mehr als eine\*n Vorgesetzte\*n. Es entstehen keine Unstimmigkeiten hinsichtlich Weisungsbefugnis.
  - Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung?  
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant\*in zur technischen Assistent\*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...  
Das Dekanat motiviert Mitarbeiter\*innen an Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen.

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

### Teil 3: Übergreifende Themen

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

### Teil 4: Gremienbesetzung

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

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

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

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

Die Fakultät versucht nach Möglichkeit immer auf die Geschlechterparität in den Kommissionen zu achten, aber achtet auch gleichzeitig darauf, dass die Wissenschaftlerinnen ihre Forschung nicht wegen einer Überbelastung durch Gremiensitzungen vernachlässigen müssen.

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

In jedem Berufungsverfahren muss die Fakultät auf die Parität bei der Besetzung von Kommissionen achten. Darüber hinaus bekommen Professorinnen häufig Anfrage als Gutachterinnen zu fungieren. Nach Möglichkeit wird durch Organisation und die Terminierung der Sitzungen versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.

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

# Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 15.11.2021 zugestimmt.

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

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan\*in