

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

Inhaltsverzeichnis

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

Einleitung

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

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

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

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

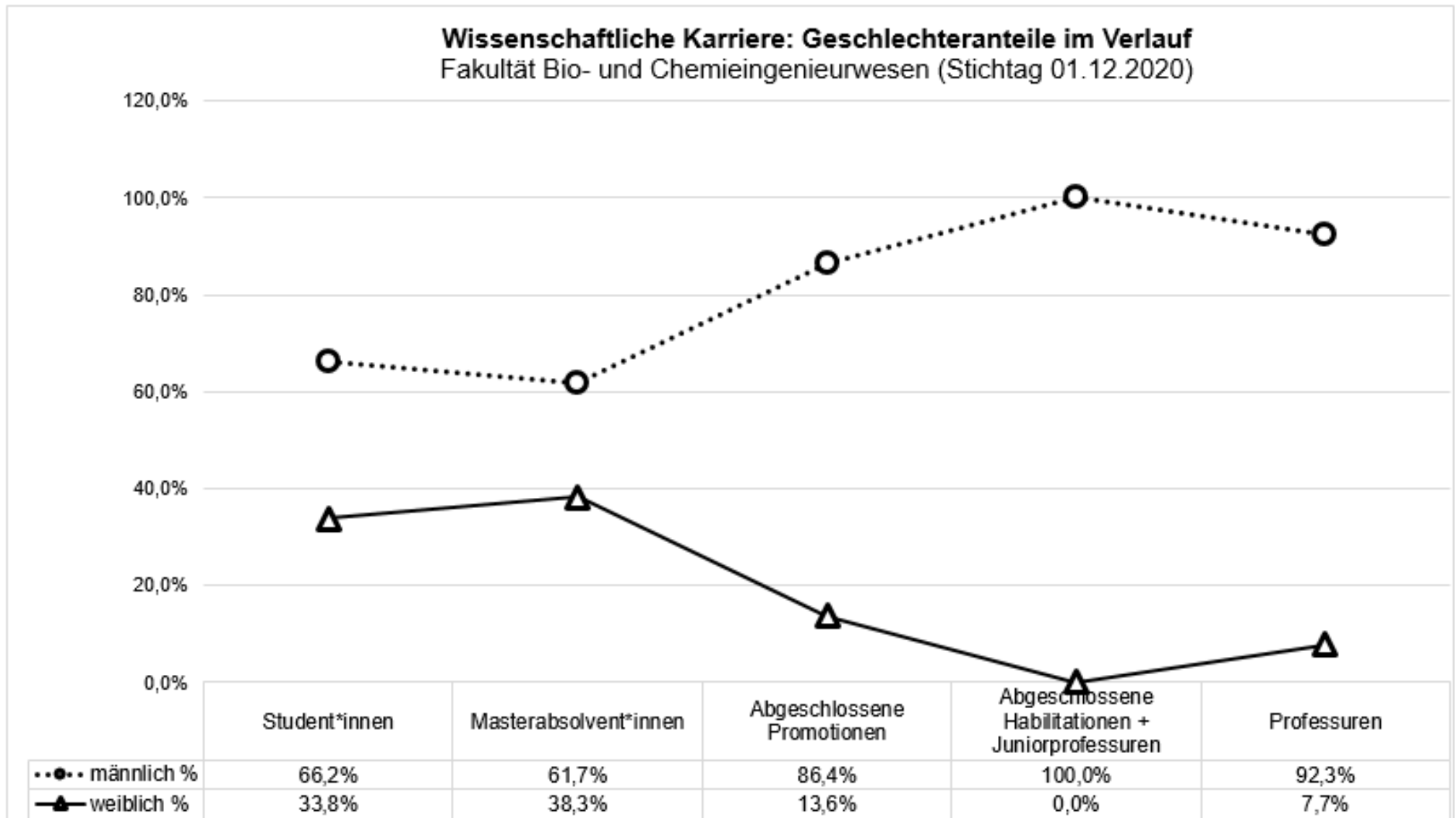
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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

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

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelor insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
Bachelor 1. Fachsemester	157	89	36,2%	162	85	34,4%	109	63	36,6%	109	56	33,9%	95	61	39,1%
BA Bioingenieurwesen insgesamt	200	182	47,6%	201	190	48,6%	175	171	49,4%	167	163	49,4%	161	146	47,6%
BA Bioingenieurwesen 1. Fachsemester	39	39	50,0%	59	58	49,6%	33	31	48,4%	35	33	48,5%	37	28	43,1%
BA Chemieingenieurwesen insgesamt	499	177	26,2%	488	167	25,5%	447	157	26,0%	422	136	24,4%	385	140	26,7%
BA Chemieingenieurwesen 1. Fachsemester	118	50	29,8%	103	27	20,8%	76	32	29,6%	74	23	23,7%	58	33	36,3%

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

X → Ja.

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

Bio- und Chemieingenieurwesen, Bachelor und Master

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

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

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

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

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

X → Ja.

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

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

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

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

2. Studienverlauf

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	71	38	34,9%	67	43	39,1%	71	38	34,9%	73	40	35,4%	72	28	28,0%
Masterstudent*innen insgesamt	298	143	32,4%	294	137	31,8%	270	138	33,8%	238	124	34,3%	237	113	32,3%
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
BA Bioingenieurwesen insgesamt	200	182	47,6%	201	190	48,6%	175	171	49,4%	167	163	49,4%	161	146	47,6%
BA Bioingenieurwesen Absolvent*innen	30	25	45,5%	24	22	47,8%	28	20	41,7%	24	22	47,8%	16	14	46,7%
MA Bioingenieurwesen insgesamt	59	48	44,9%	73	55	43,0%	62	52	45,6%	54	48	47,1%	47	43	47,8%
MA Bioingenieurwesen Absolvent*innen	20	14	41,2%	8	15	65,2%	32	18	36,0%	29	19	39,6%	23	22	48,9%
BA Chemieingenieurwesen insgesamt	499	177	26,2%	488	167	25,5%	447	157	26,0%	422	136	24,4%	385	140	26,7%
BA Chemieingenieurwesen Absolvent*innen	41	13	24,1%	43	21	32,8%	43	18	29,5%	49	18	26,9%	56	14	20,0%
MA Chemieingenieurwesen ¹ insgesamt	239	95	28,4%	221	82	27,1%	208	86	29,3%	184	76	29,2%	190	70	26,9%
MA Chemieingenieurwesen ¹ Absolvent*innen	56	20	26,3%	77	40	34,2%	75	25	25,0%	71	33	31,7%	56	27	32,5%

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

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

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

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

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

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

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

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

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

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

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	699	359	33,9%	689	357	34,1%	622	328	34,5%	589	299	33,7%	546	286	34,4%
SHK insgesamt	34	13	27,7%	27	9	25,0%	32	12	27,3%	32	17	34,7%	31	24	43,6%
Masterstudent*innen insgesamt	298	143	32,4%	294	137	31,8%	270	138	33,8%	238	124	34,3%	237	113	32,3%
WHF insgesamt	38	16	29,6%	32	16	33,3%	29	14	32,6%	36	16	30,8%	34	14	29,2%

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

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
E 13 & WHK	104	36	25,7%	87	29	25,0%	89	34	27,6%	84	45	34,9%	94	49	34,3%

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

X → Ja.

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

Mentor*innen-Programm der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen

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

Die Geschlechterrelationen konnten zu Gunsten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöht werden.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

X → Ja.

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

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

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

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

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit- vertrag
Summe	107	37	26%	26%	53%	91	30	25%	25%	37%	96	35	27%	27%	42%	92	46	33%	34%	55%	98	51	34%	35%	54%

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

5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen insgesamt	76	34	30,9%	85	55	39,3%	107	43	28,7%	100	52	34,2%	79	49	38,3%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	19	10	34,5%	20	12	37,5%	27	4	12,9%	18	8	30,8%	19	3	13,6%

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

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 38,3%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterführung des Mentor*innen-Programms der BCI, Mentoring³-Programm (Kostenübernahme durch die Fakultät), gezieltes persönliches Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen. Durch weitere Erhöhung des Studentinnenanteils der WHFs sowie der Einbindung in der Gremienarbeit werden Studentinnen an den Wissenschaftsbetrieb herangeführt.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

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

6. Vertretungsprofessuren

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

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

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

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ----
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---

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

7. Juniorprofessuren

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	19	10	34,5%	20	12	37,5%	27	4	12,9%	18	8	30,8%	19	3	13,6%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

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

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	13	1	7,1%	13	1	7,1%	12	1	7,7%	11	1	8,3%	12	1	7,7%
C 4/W 3	9	1	10,0%	9	1	10,0%	9	1	10,0%	8	1	11,1%	8	1	11,1%
C 3/W 2	4	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	4	0	0%

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

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

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

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

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

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

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

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

¹ Davon ein Mann mit Tenure Track auf W 3.

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

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

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

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

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	21	14	40%	0%	86%	19	15	44%	50%	100%	22	15	41%	33%	100%	20	15	43%	0%	100%	19	12	39%	0%	100%
Verwaltung		16	100%	100%	100%		19	100%	100%	100%		19	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%		15	100%	100%	100%

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

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

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

Teil 3: Übergreifende Themen

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

Teil 4: Gremienbesetzung

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

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

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

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.

Technische Universität Dortmund
Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen
Dekanat
44221 Dortmund

Fakultätsstempel

Stephan Litz

Unterschrift Dekan*in