

Gleichstellungskonzept der Fakultät Maschinenbau für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	5
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	7
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	8
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	8
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	9
5. Abgeschlossene Promotionen	10
6. Vertretungsprofessuren	11
7. Juniorprofessuren	11
8. Professuren	12
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	12
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	13
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	14
Teil 3: Übergreifende Themen.....	15
Teil 4: Gremienbesetzung	16
Beschlussfassung.....	18

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.

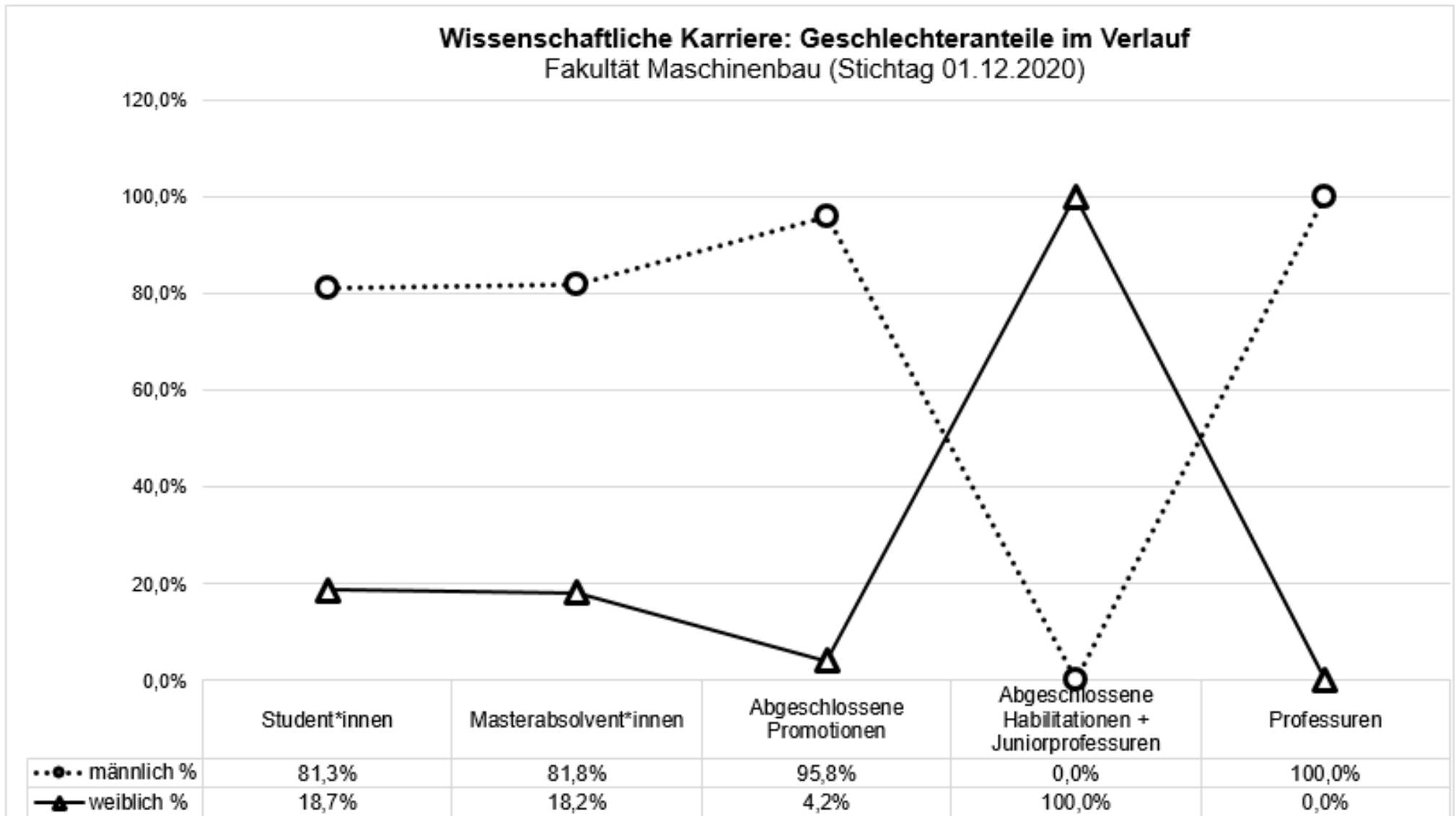
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	594	135	18,5%	601	110	15,5%	506	133	20,8%	506	167	24,8%	492	110	18,3%

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	71	24	25,3%	68	20	22,7%	71	21	22,8%	81	24	22,9%	80	24	23,1%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	17	9	34,6%	13	3	18,8%	17	4	19,0%	27	9	25,0%	25	6	19,4%

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.582	574	18,2%	2.532	533	17,4%	2.448	549	18,3%	2.311	573	19,9%	2.280	522	18,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	577	126	17,9%	588	107	15,4%	489	129	20,9%	479	158	24,8%	467	104	18,2%
BA Logistik insgesamt	476	177	27,1%	424	155	26,8%	357	142	28,5%	351	169	32,5%	358	142	28,4%
BA Logistik 1. Fachsemester	94	41	30,4%	85	25	22,7%	56	31	35,6%	97	69	41,6%	97	42	30,2%
BA Maschinenbau insgesamt	1.150	159	12,1%	1.095	138	11,2%	1.072	149	12,2%	987	135	12,0%	940	123	11,6%
BA Maschinenbau 1. Fachsemester	292	47	13,9%	245	22	8,2%	194	45	18,8%	184	32	14,8%	154	20	11,5%
BA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	956	238	19,9%	1.013	240	19,2%	1.019	258	20,2%	973	269	21,7%	982	257	20,7%
BA Wirtschaftsingenieurwesen 1. Fachsemester	191	38	16,6%	258	60	18,9%	239	53	18,2%	198	57	22,4%	216	42	16,3%

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?

Die entfalteten Aktivitäten zielten auf alle Studiengänge der Fakultät Maschinenbau gleichermaßen ab. Dabei wurden in der Regel gemeinsame Maßnahmen für alle fachwissenschaftlichen Studiengänge initiiert, während für die Lehramtsstudiengänge aufgrund der unterschiedlichen Organisation (zweites Fach, Beteiligung der Bildungswissenschaften etc.) und der zum Teil abweichenden Studieneinstiegssituationen (z.B. im Masterstudiengang Berufsbildung Maschinenbau-/Elektrotechnik) andere Aktivitäten relevant sind und demzufolge auch umgesetzt wurden.

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

Es wurde im Bereich des Dekanats in den Jahren 2019 bis 2021 eine Stelle geschaffen, die Aktivitäten der Fakultät zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses zentral entwickelt und initiiert hat. Diese Stelle wurde mit einer Ingenieurin und Nachwuchswissenschaftlerin besetzt, die bei Ansprache von Schülerinnen und Studentinnen als Role Model wirken kann. Ausgehend von dieser Koordinationsstelle wurden Beteiligungen der Fakultät an allen zentralen Aktivitäten der TU Dortmund zur Außendarstellung und Information von Studieninteressierten (z.B. do-camp-ing, Dortmunder Hochschultage, SchnupperUni, Schüler*innenUni) sowie insbesondere zur Ansprache von Schülerinnen (z.B. MinTU, GirlsDay) organisiert.

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

In allen fachwissenschaftlichen Studiengängen zeigt sich eine annähernd gleiche Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender. Im Vergleich zu 2016 ist 2017 der Anteil leicht gesunken, in den Jahren 2018 und 2019 ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Das Jahr 2020 bleibt leider hinter diesem erreichten Zuwachs zurück, was auch auf die besonderen Bedingungen und Herausforderungen der COVID 19-Pandemie zurückzuführen ist. In diesem Jahr konnten die in b) aufgeführten Aktivitäten nicht oder nur in sehr begrenztem Maße stattfinden und eine gezielte Ansprache von Schülerinnen war daher nur bedingt möglich.

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:

Die Fakultät möchte in den fachwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen übergreifend einen Frauenanteil von mindestens 25% erreichen.

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

Wie die positiven Entwicklungen in den Jahren vor 2020 zeigen, haben die ergriffenen Maßnahmen einen positiven Effekt auf den Anteil der weiblichen Studierenden in der Fakultät. Aus diesem Grund sollen diese bewährten Aktivitäten kontinuierlich durch das Dekanat, die Studienkoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät weitergeführt werden. Darüber hinaus soll der direkte Kontakt zu Schulen verstärkt werden, um mehr Schülerinnen direkt ansprechen und für ein ingenieurwissenschaftliches Studium begeistern zu können. Dies erscheint insbesondere an Schulen sinnvoll, welche sich geografisch zwischen der TU Dortmund und anderen Universitäten befinden. Ergänzend wird die Außendarstellung der Fakultät und insbesondere die der Studiengänge bzw. Profildbereiche überarbeitet, so dass thematische Aspekte der Fachwissenschaften deutlicher gemacht werden, die insbesondere weibliche Studieninteressierte ansprechen (z.B. Kreativität und Gestaltungsmöglichkeiten in der Entwicklung technischer Produkte, sozialer Sinn technischer Innovationen, Aspekte der Nachhaltigkeit etc.).

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	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	260	53	16,9%	248	67	21,3%	257	52	16,8%	247	55	18,2%	199	50	20,1%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	1.034	268	20,6%	1.042	277	21,0%	1.033	256	19,9%	1.034	230	18,2%	1.003	227	18,5%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	246	63	20,4%	280	73	20,7%	289	67	18,8%	284	77	21,3%	287	64	18,2%

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

Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	71	24	25,3%	68	20	22,7%	71	21	22,8%	81	24	22,9%	80	24	23,1%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	9	1	10,0%	4	1	20,0%	7	2	22,2%	2	2	50,0%	10	1	9,1%
Lehramt Master ¹ insgesamt	47	5	9,6%	43	7	14,0%	50	10	16,7%	47	11	19,0%	52	13	20,0%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	8	2	20,0%	21	1	4,5%	10	1	9,1%	21	5	19,2%	17	4	19,0%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	2.582	574	18,2%	2.532	533	17,4%	2.448	549	18,3%	2.311	573	19,9%	2.280	522	18,6%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	251	52	17,2%	244	66	21,3%	250	50	16,7%	245	53	17,8%	189	49	20,6%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	987	263	21,0%	999	270	21,3%	983	246	20,0%	987	219	18,2%	951	214	18,4%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	238	61	20,4%	259	72	21,8%	279	66	19,1%	263	72	21,5%	270	60	18,2%
BA Logistik insgesamt	476	177	27,1%	424	155	26,8%	357	142	28,5%	351	169	32,5%	358	142	28,4%
BA Logistik Absolvent*innen	42	17	28,8%	36	21	36,8%	43	17	28,3%	38	15	28,3%	29	19	39,6%
MA Logistik insgesamt	241	116	32,5%	226	121	34,9%	203	101	33,2%	185	83	31,0%	178	82	31,5%
MA Logistik Absolvent*innen	43	35	44,9%	66	28	29,8%	53	27	33,8%	53	29	35,4%	48	24	33,3%
BA Maschinenbau insgesamt	1.150	159	12,1%	1.095	138	11,2%	1.072	149	12,2%	987	135	12,0%	940	123	11,6%
BA Maschinenbau Absolvent*innen	70	7	9,1%	87	11	11,2%	72	12	14,3%	94	13	12,1%	64	8	11,1%
MA Maschinenbau insgesamt	228	25	9,9%	252	22	8,0%	240	24	9,1%	278	33	10,6%	299	30	9,1%
MA Maschinenbau Absolvent*innen	51	5	8,9%	49	11	18,3%	84	4	4,5%	61	4	6,2%	61	10	14,1%

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
BA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	956	238	19,9%	1.013	240	19,2%	1.019	258	20,2%	973	269	21,7%	982	257	20,7%
BA Wirtschaftsingenieurwesen Absolvent*innen	139	28	16,8%	121	34	21,9%	135	21	13,5%	113	25	18,1%	96	22	18,6%
MA Wirtschaftsingenieurwesen insgesamt	451	106	19,0%	452	110	19,6%	462	105	18,5%	439	90	17,0%	381	93	19,6%
MA Wirtschaftsingenieurwesen Absolvent*innen	129	21	14,0%	129	29	18,4%	121	31	20,4%	133	35	20,8%	149	22	12,9%
MA Manufacturing Technology insgesamt	67	16	19,3%	69	17	19,8%	78	16	17,0%	85	13	13,3%	93	9	8,8%
MA Manufacturing Technology Absolvent*innen	15	0	0%	15	4	21,1%	21	4	16,0%	16	4	20,0%	12	4	25,0%

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

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

Generell ist ein Rückgang der Gesamtzahl aller Studierenden im Bachelorstudium zu verzeichnen, wobei die Anzahl der weiblichen Studierenden mit Ausnahme des Jahres 2020 (was wahrscheinlich auf die COVID 19-Pandemie zurückzuführen ist) leicht abfällt. Der prozentuale Anteil der Absolventinnen entspricht im Mittel dem der Studentinnen insgesamt. In den Masterstudiengängen sind sowohl die Anzahl aller Studierender als auch der weiblichen Studierenden leicht rückläufig. Auch hier stimmt im Mittel der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen überein. Die Entwicklungen decken sich somit mit dem anvisierten Kaskadenmodell.

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

Im Bereich Logistik ist die Anzahl der Studentinnen im Masterstudiengang höher, während im Bereich Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen eine geringere Anzahl im Vergleich zum Bachelorstudiengang zu verzeichnen ist. Dies entspricht auch bundesweiten Beobachtungen.

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

Im Bereich der Logistik sind diese im Verhältnis leicht überrepräsentiert, während im Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen schwankende Zahlen zu verzeichnen sind, aus welchen sich keine klaren Trends ableiten lassen.

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

Insgesamt beträgt der Anteil der Absolventinnen ca. 20%. In den einzelnen Fachwissenschaften zeigen sich dabei nur geringfügige Unterschiede. So ist der Anteil im Bachelor- und Masterstudiengang Maschinenbau geringer und im Bachelor- und Masterstudiengang Logistik höher. Die Anteile in den Studiengängen sind zeitlich stabil und es können keine deutlichen Veränderungen im dargestellten Verlauf festgestellt werden. Darüber hinaus entsprechen die Anteile weiblicher Studierender im Wesentlichen der Verteilung zum Studienbeginn. Im Vergleich zeigt sich so keine deutliche Unterrepräsentanz von Studentinnen in den Masterstudiengängen oder bei den Abschlüssen der Studiengänge. Auffällig sind die Unterschiede in den Lehramtsstudiengängen und im internationalen Masterstudiengang Manufacturing Technology. Durch eine erheblich geringere Zahl an Studierenden insgesamt zeigen sich hier deutlichere (anteilige) Schwankungen.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

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

Es wird eine stärkere Bindung der eingeschriebenen Studentinnen an die Fakultät angestrebt, um zum einen ein „Abwandern“ nach dem

Bachelorabschluss an andere Hochschulen zu verhindern und zum anderen die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs des Studiums (im Vgl. Zahl der Studienanfänger*innen mit der Zahl der Absolvent*innen) vor den jeweiligen Abschlüssen zu reduzieren.

- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Ziel ist es, einen stabilen Anteil von 25% übergreifend in allen fachwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen zu erreichen.
- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Über die Koordinierungsstelle wurde mit dem Programm „StartING“ ein Mix aus One-to-One Mentoring, Networking und Workshops eingeführt, mit dem insbesondere die Vernetzung der Studentinnen untereinander sowie eine stärkere Bindung an die Fakultät erreicht werden soll. StartING wurde 2019 als neue Aktivität initiiert und konnte sich bisher - insbesondere durch die Situation aufgrund der COVID 19-Pandemie - noch nicht vollständig etablieren. Es soll aber in den folgenden Jahren durch das Dekanat, die Studiengangskoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten fortgesetzt, ggf. weiterentwickelt und stärker im Kreis der Studentinnen beworben werden.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 6.428,93 € (studentische Hilfskräfte, 9h pro Woche), 500 € (Informationsmaterial/Flyer), 2000 € (Referent*innen, externe Schulungen).

3) Bemerkungen:

Die Maßnahmen zur Steigerung der Bindung der Studentinnen an die Fakultät gehen einher mit den in Punkt 1 beschriebenen Maßnahmen zur Außendarstellung der Studiengänge und der Fakultät und ergänzen sich gegenseitig.

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	2.653	598	18,4%	2.600	553	17,5%	2.519	570	18,5%	2.392	597	20,0%	2.360	546	18,8%
SHK insgesamt	108	22	16,9%	123	33	21,2%	137	39	22,2%	120	34	22,1%	106	33	23,7%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	1.034	268	20,6%	1.042	277	21,0%	1.033	256	19,9%	1.034	230	18,2%	1.003	227	18,5%
WHF insgesamt	89	9	9,2%	95	25	20,8%	102	28	21,5%	110	25	18,5%	107	28	20,7%

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

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein

höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

X → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es soll ein stabiler Anteil von 25% sowohl bei den studentischen als auch den wissenschaftlichen Hilfskräften erreicht werden.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es soll die direkte, persönliche Ansprache leistungsstarker Studentinnen und gezielt auch von bereits bestehenden Gruppen -von Studentinnen durch die Lehrenden der Fakultät verstärkt werden. Darüber hinaus ist es vorgesehen, einen Austausch zwischen den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und Wissenschaftlerinnen/Doktorandinnen z.B. in Form informeller „Kaminabende“ zu initiieren.
- 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 Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 %	2017 m	2017 w	2017 %	2018	2018	2018	2019 m	2019	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	246	63	20,4%	280	73	20,7%	289	67	18,8%	284	77	21,3%	287	64	18,2%
E 13 & WHK	167	30	15,2%	174	25	12,6%	180	31	14,7%	182	32	15,0%	188	34	15,3%

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

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es soll ein stabiler Anteil von 25% erreicht werden.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es ist beabsichtigt, ein interaktives Austauschformat (TalkING) zu etablieren, in dem Studentinnen die Möglichkeit haben, sich mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen und mehr über das Arbeiten in der Wissenschaft und an einer Promotion zu erfahren. Dieses Format

wurde 2019 initiiert und soll zukünftig durch das Dekanat, die Studienkoordination und die Öffentlichkeitsarbeit, in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weitergeführt und ausgeweitet werden. Es sollen zukünftig auch Absolventinnen bzw. ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät eingeladen werden, um verschiedene mögliche Karrierewege aufzuzeigen. Zur Unterstützung des Aufbaus von Netzwerken, zum Erfahrungsaustausch, zur Orientierung und zur Findung des passenden Karrierewegs nach der Promotion unterstützt und fördert die Fakultät Maschinenbau außerdem die Teilnahme am Programm „mentoring3“ (z.B. Im Rahmen einer Kostenübernahme). Zu/zünftig sollen insbesondere weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in allen Bereichen der Fakultät verstärkt auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit und Promotion hingewiesen und ermutigt werden. Auch die Graduate School of Logistics kann hierbei einen zusätzlichen Anreiz für Studentinnen darstellen, eine wissenschaftliche Karriere und Promotion einzuschlagen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen hoch ist. Darüber hinaus setzt die Fakultät verstärkt auf flexible Arbeitszeitmodelle und bedarfsgerechte Lösungen wie z.B. mobiles Arbeiten und stellt z.B. seit 2019 ein mobiles Kinderzimmer (KidsBox) zur Verfügung, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 1000 € (Kostenübernahme)

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Summe	179	32	15,2%	14,8%	27,8%	187	27	12,6%	11,8%	16,1%	192	34	15,0%	14,3%	30,8%	193	34	15,0%	14,2%	24,4%	201	37	15,5%	14,9%	36,4%

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

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 %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	8	2	20,0%	21	1	4,5%	10	1	9,1%	21	5	19,2%	17	4	19,0%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	238	61	20,4%	259	72	21,8%	279	66	19,1%	263	72	21,5%	270	60	18,2%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	25	4	13,8%	26	4	13,3%	29	5	14,7%	34	2	5,6%	23	1	4,2%

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

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Ja.
 - a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es wird ein stabiler Anteil von 25% angestrebt.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen liegt unter ihrem Anteil auf den Qualifikationsstellen und ist zudem in den Jahren 2019 und 2020 gesunken. Aufgrund der geringen Absolutzahlen ist eine Deutung dieses Sachverhaltes jedoch nur begrenzt möglich. Darüber hinaus kann für das Jahr 2021 bereits an deutlicher Anstieg der von Frauen abgeschlossenen Promotionen verzeichnet werden. Dennoch möchte die Fakultät sowohl eine stärkere Kontinuität als auch eine langfristige Verbesserung der Zahlen erreichen. Aus diesem Grund soll u.a. auf eine stärkere Bindung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an die Fakultät gesetzt werden. Ziel ist der Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerks innerhalb der Fakultät, das bereits 2019 angestoßen wurde, jedoch durch die Pandemiesituation ausgesetzt werden musste. Die Fakultät beabsichtigt außerdem, Wissenschaftlerinnen finanzielle Unterstützungen für Teilnahmegebühren und Reisekosten für wissenschaftliche Konferenzen und Karrieremessen zur Verfügung zu stellen, um auch auf dieser Ebene die Vernetzung zu unterstützen. Die Fakultät sieht außerdem vor, das aktuell angestoßene Entfristungskonzept der Hochschulleitung zu nutzen, um insbesondere leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven auch im Anschluss an die Qualifizierungsphase zu geben. Die Fakultät sieht außerdem vor, dass Dauerstellenkonzept der Hochschulleitung zu nutzen, um insbesondere leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven auch im Anschluss an die Qualifizierungsphase zu geben. Im Rahmen dessen soll ein Anteil von 25 % der Stellen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt werden. Dieser Anteil ist auch im Dauerstellenkonzept der Fakultäten verankert.

- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
5000 € (Mittel zur Kostenübernahme von Konferenzen, Weiterbildungen und Schulungen).

6. Vertretungsprofessuren

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

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Vertretungsprofessuren	1	1	50,0%	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurden im Bedarfsfall gezielt geeignete Kandidatinnen persönlich angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Zahl der Vertretungsprofessuren wird an der Fakultät möglichst geringgehalten, da stets beabsichtigt wird, Professuren sehr zeitnah wieder vollständig und dauerhaft zu besetzen. Bei zwei Vertretungen war 2016 eine Stelle mit einer Frau besetzt. Danach gab es bis 2019 zwei männlich besetzte Vertretungsprofessuren. Im Jahr 2020 wurde bereits auf eine Vertretungsprofessur reduziert, im Jahr 2021 gibt es keine Vertretung mehr.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Es sind zurzeit keine weiteren Vertretungsprofessuren vorgesehen. Sollte dennoch ein Bedarf entstehen, sieht die Fakultät einen Frauenanteil von 25% vor. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, hervorzuheben, dass eine Vertretungsprofessur oftmals auch im Widerspruch zu einer Bewerbung auf die vakante Stelle steht.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterhin soll eine gezielte, direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

7. Juniorprofessuren

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	25	4	13,8%	26	4	13,3%	29	5	14,7%	34	2	5,6%	23	1	4,2%
Juniorprofessuren (W 1)	0	2	100%	0	0	-	0	2	100%	0	2	100%	0	2	100%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	2	100%	0	0	-	0	2	100%	0	2	100%	0	2	100%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Es wurden gezielt geeignete Kandidatinnen persönlich angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Beide Juniorprofessuren der Fakultät sind im gesamten Zeitraum mit Frauen besetzt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Es wird ein Anteil von 50% angestrebt.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Weiterhin soll eine gezielte, direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

8. Professuren

8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%
C 4/W 3	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%	12	0	0%
C 3/W 2	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	4	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 7 % und hochgerechnet bis Ende 2021 11 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 0 %.
Erläuterungen:
Die Fakultät hat sich in allen Berufungsverfahren bemüht, geeignete Kandidatinnen zu finden und Frauen gezielt zur Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus setzt die Fakultät auch zukünftig auf Open-Topic-Professuren, wodurch das Gewinnen geeigneter Kandidatinnen verbessert und erleichtert werden soll. In den ausgeschriebenen Fachbereichen war der Anteil der weiblichen Bewerberinnen jedoch deutlich geringer als der Anteil der männlichen Bewerber. Innerhalb dieses kleinen Bewerber*innenkreises konnte keine entsprechend des Anforderungsprofils geeignete Kandidatin gefunden werden.
- 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):
hochschulinterne und -externe Verteilerlisten, Netzwerkkontakte u.a. im Rahmen der UA Ruhr, Stellenportal der TU Dortmund, Stellenmarkt der ZEIT

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: AcademiaNet, femconsult

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
in Form einer direkten Ansprache geeigneter Kandidatinnen und über interne und erweiterte Netzwerke innerhalb der Fach-Community

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:

Es ist bekannt, dass insbesondere in den Arbeitsbereichen des grundlegenden Maschinenbaus wenige Wissenschaftlerinnen aktiv sind. Die Fakultät hat daher versucht mit einer „Open Topic“-Ausschreibung das inhaltliche und fachliche Spektrum zu erweitern und hat bei dieser Ausschreibung auf ein größeres Interesse von Frauen gesetzt. Trotz gezielter individueller Ansprache zeigte sich auch hier keine veränderte Bewerber*innensituation.

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 und elf W 3-Professuren mit Männern besetzt.

Zurzeit zu besetzen sind eine W 2- und drei W 3-Professuren. Die W 2-Professur ist als Juniorprofessur mit Tenure Track auf W 2 ausgeschrieben.

Eine der unbesetzten W 3-Professuren wird verkürzt mit einem Mann berufen. (Stand April 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und drei W 3-Professuren frei.

Stand April 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)	15	0	3	4	0	12	0	6	15	3	17 %	3
C 4/W 3	11	0	3 ¹	3	0	9	0	5	11	3	21 %	3
C 3/W 2	4	0	0	1	0	3	0	1	4	0	0 %	0
W 1 mit TT auf W 2			1			?	?					

¹ Eine W 3-Professur wird zurzeit verkürzt mit einem Mann berufen. Dies ist bei der für 12/2026 absehbaren Geschlechterverteilung bereits berücksichtigt.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 17%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Um Professorinnen zu gewinnen, soll zum einen die proaktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen über Netzwerke bzw. über Direktansprachen innerhalb der Fach-Community verstärkt werden. Zum anderen wird vermehrt die Möglichkeit von Open Topic Ausschreibungen geprüft, um durch die fachliche Breite mehr mögliche Bewerberinnen anzusprechen. Bei zukünftigen Ausschreibungen soll zusätzlich ein besonderes Augenmerk auch auf geschlechtersensible Gestaltungen und Formulierungen gerichtet werden. Die Fakultät beabsichtigt hierbei auch entsprechende Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Geschlechtersensibilität, beispielsweise der DFG, für personal- und führungsverantwortliche Mitarbeiter*innen an Anspruch zu nehmen. Bei geeigneter Kandidatin soll zudem die Möglichkeit eines verkürzten Berufungsverfahrens geprüft werden.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3000 € (Workshops/Schulungen)

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	41	5	10,9%	10,0%	37,5%	41	4	8,9%	0%	30,0%	43	4	8,5%	0%	23,1%	40	4	9,1%	11,1%	13,3%	36	4	10,0%	14,3%	16,7%
Verwaltung	3	26	89,7%	80,0%	100%	2	26	92,9%	100%	100%	3	28	90,3%	100%	100%	3	25	89,3%	100%	100%	5	24	82,8%	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?
Die Geschlechterverteilung in diesem Bereich ist zufriedenstellend, es werden keine expliziten, zukünftigen Maßnahmen geplant.
- 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?
Die Tätigkeitsbeschreibungen liegen vor und werden kontinuierlich evaluiert und angepasst. Dafür sind auch die jährlich durchzuführenden Mitarbeiter*innengespräche vorgesehen.
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit sowie des Arbeitsortes werden im Rahmen der Möglichkeiten in Absprache mit der/dem Vorgesetzten ermöglicht. Insbesondere die Erfahrungen in der COVID 19-Pandemie haben zu einer Verstärkung dieser Flexibilität geführt.
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Die Regelungen bezüglich der Vorgesetzten sind in den Tätigkeitsbeschreibungen eindeutig verankert und liegen in Dezernat 3 vor.
 - 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 Teilnahme an universitätsinternen und -externen Weiterbildungsmöglichkeiten (Schulungen, Zertifikate, etc.) wird explizit gewünscht und auf allen Ebenen gefördert.
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Die Vertretungsregelungen sind in den Tätigkeitsbeschreibungen angegeben und liegen in Dezernat 3 vor.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Zeiten von Corona, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
Mobiles Arbeiten in individuell vereinbartem Umfang nach Bedarf, flexible Absprache und Anpassung des Tätigkeitsumfangs, Schulung/Workshop (DFG) zur Geschlechtersensibilität.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Im Rahmen der Lehramtsausbildung in den Fächern Technik (HRSGe und SP) sowie Maschinenbautechnik (BK) und Elektrotechnik (BK) ist die Förderung von Schülerinnen ein Schwerpunktthema im ersten fachdidaktischen Seminar („Technik lernen und lehren“). Die Studierenden erarbeiten hier, warum es wichtig ist, Schülerinnen insbesondere im Bereich Technik explizit zu fördern. Es werden konkrete Ansätze zur Förderung herausgearbeitet (z.B. Bezug auf den sozialen Sinn von Technik, Bedeutung weiblicher Rollenvorbilder, Monoedukation etc.) und Umsetzungsszenarien entwickelt. Darüber hinaus werden die Studierenden für die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisiert.

Im Bereich der Forschungsaktivitäten wird das Thema der Geschlechtervielfalt bisher nicht abgebildet. Hier besteht aber insbesondere im Bereich der Ingenieur Didaktik die Absicht, dies sowohl mit Bezug auf den Bereich Schule und Lehramt als auch hinsichtlich der fachbezogenen Hochschuldidaktik zu stärken.

3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?

Die Thematik ist präsent und wird regelmäßig in den verschiedenen Gremien der Fakultät diskutiert. Es ist von allen Beteiligten gewünscht und angestrebt, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an der Fakultät zu erreichen. Um dieses Ziel nach außen deutlich zu machen, soll als ein erster, wesentlicher Schritt die Außendarstellung der Fakultät und der Studiengänge in geschlechtergerechter Darstellung und Sprache umgesetzt werden.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW (§ 11b) sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere 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 %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	16	2	11,1%	201	37	15,5%	3.363	773	18,7%	41	28	40,6%	3.621	840	18,8%
1 Dekanat	3	0	0%										3	0	0%
2 Fakultätsrat	8	0	0%	2	1	33,3%	1	2	66,7%	0	1	100%	11	4	26,7%
3 Prüfungsausschuss Bachelor/Master	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	7	0	0%
4 Promotionsausschuss	3	0	0%	1	1	50%	0	0	-	0	0	-	4	1	20%
5 Studienbeirat	2	0	0%	1	0	0%	2	1	33,3%	0	0	-	5	1	16,7%
6 Strukturkommission	3	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	5	1	16,7%
7 Kommission Qualitätsverbesserung	3	0	0%	2	0	0%	2	4	66,7%	0	0	-	7	4	36,4%

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

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

In allen Gremien sind Frauen anteilig unterrepräsentiert.

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

Die Fakultät ist hier bemüht, individuelle Lösungen und Entlastungen für die Wissenschaftlerinnen zu finden. Diese werden in direkter Absprache mit den Leitungen der Institute, Lehrstühle und Fachgebiete umgesetzt.

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

Es soll ein stabiler Frauenanteil von mindestens 25% in allen Gremien sichergestellt werden, in denen dieser, insbesondere in den Gruppen der akademischen Mitarbeiter*innen und der Studentinnen, noch nicht erreicht werden konnte. Da in den meisten Gremien die Gruppe der Professor*innen zahlenmäßig am stärksten vertreten ist, bezieht sich der jeweils mögliche Frauenanteil hier auch unmittelbar auf die in Teil 1 Nr. 8. beschriebenen Ansätze und Konzepte.

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

Es werden verstärkt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen persönlich angesprochen und über die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten durch eine Beteiligung an den Gremien einer Fakultät informiert.

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

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 18.01.2022 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Maschinenbau
Dekanat
Leonhard-Euler-Str. 5
44227 Dortmund

Fakultätsstempel

Jöru Mark

Unterschrift Dekan*in