

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik 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	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	8
5. Abgeschlossene Promotionen	9
6. Vertretungsprofessuren	10
7. Juniorprofessuren	10
8. Professuren	11
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	11
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	12
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	13
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.

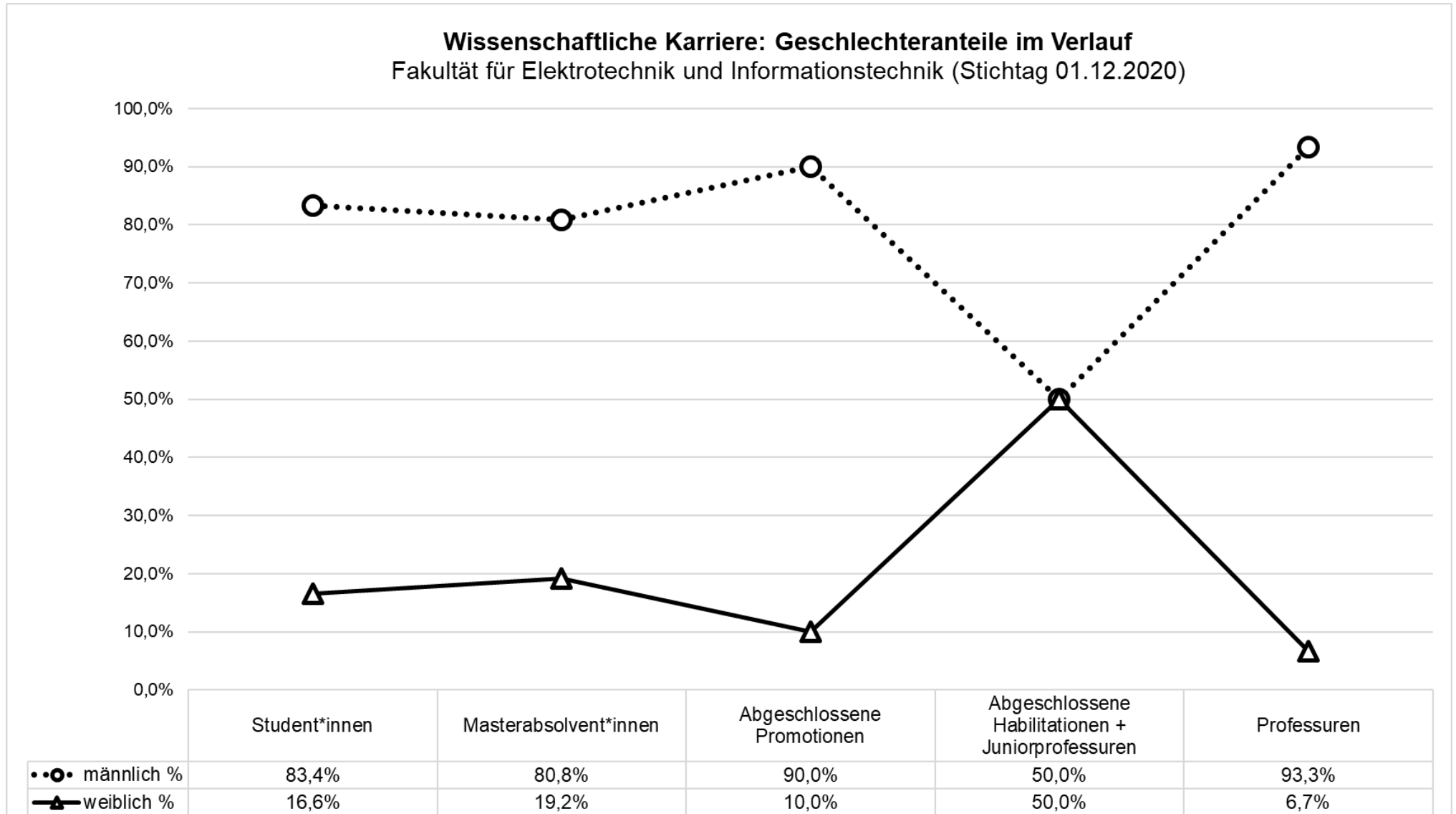
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	220	78	26,2%	208	56	21,2%	176	57	24,5%	131	54	29,2%	119	26	17,9%

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	16	6	27,3%	18	6	25,0%	13	4	23,5%	18	4	18,2%	17	2	10,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	6	4	40,0%	6	1	14,3%	2	0	0%	8	1	11,1%	5	0	0%

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	637	156	19,7%	644	145	18,4%	636	153	19,4%	611	148	19,5%	581	115	16,5%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	214	74	25,7%	202	55	21,4%	174	57	24,7%	123	53	30,1%	114	26	18,6%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	502	77	13,3%	528	70	11,7%	523	79	13,1%	516	77	13,0%	490	65	11,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik 1. Fachsemester	168	35	17,2%	173	22	11,3%	145	29	16,7%	109	23	17,4%	100	14	12,3%
BA Informations- und Kommunikationstechnik insgesamt	135	79	36,9%	116	75	39,3%	113	74	39,6%	95	71	42,8%	91	50	35,5%
BA Informations- und Kommunikationstechnik 1. Fachsemester	46	39	45,9%	29	33	53,2%	29	28	49,1%	14	30	68,2%	14	12	46,2%

- 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: Die Studienentscheidung hängt von vielfältigen Gründen ab, die in der Regel außerhalb des Einflussbereiches der Fakultät liegen.

- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 Fachstudiengang Bachelor Elektrotechnik und Informationstechnik: Der Anteil an Studentinnen liegt im Betrachtungszeitraum bei durchschnittlich 12 %. Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt und positiv zu bewerten, dass die Abbruchquote bei den Studentinnen in diesem Studiengang sehr gering ist. Fachstudiengang Bachelor Informations- und Kommunikationstechnik: Der Anteil an Studentinnen liegt im Betrachtungszeitraum bei durchschnittlich 40 %. Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt, dass die Anzahl der aktiven Studierenden insgesamt und damit auch die der Studentinnen in diesem Studiengang sehr niedrig ist. Aus diesem Grund soll der Studiengang im aktuellen Berichtszeitraum inhaltlich vollständig überarbeitet werden. Der Aspekt, einen Studiengang im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. im Bereich der Ingenieurwissenschaft so zu gestalten, dass Schülerinnen stärker angesprochen werden, spielt dabei eine zentrale Rolle. Neue Erkenntnisse können auch auf den Bachelorstudiengang Elektrotechnik und Informationstechnik übertragen werden. Die Fakultät wird sich weiterhin umfassend an den Angeboten Girlsday und MinTu beteiligen und bietet spezielle Praktikums- und Informationsangebote für Schülerinnen, zum Teil in Kooperation mit Partnerschulen an. Die Veranstaltungen werden von weiblichen Beschäftigten betreut, um geeignete Identifikationsfiguren innerhalb einer sehr männlich geprägten Fachkultur anzubieten. Mit der Fokussierung der Fakultät auf die wissenschaftlichen Karrierestufen bis zur Promotion soll auch eine geeignete Grundlage für die Unterstützung zukünftiger Maßnahmen zur Studentinnengewinnung geschaffen werden, z.B. Testimonials. Im Rahmen eines Austausch- und Informationsangebotes auf Peer-Ebene (E-Room, vgl. 2.2) ist ein Informationsformat - verantwortet von Studentinnen - für Schülerinnen in Planung. Die Fakultät ist bestrebt, in diesem Bereich neue Maßnahmen zu erproben und zu etablieren, um die Anzahl der Studienanfängerinnen in den Fachstudiengängen zu erhöhen und auf ein stabiles Niveau zu bringen.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): geplante Mittel: 3.500,-

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	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	71	10	12,3%	54	4	6,9%	59	5	7,8%	32	9	22,0%	37	7	15,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	382	61	13,8%	377	59	13,5%	361	65	15,3%	312	60	16,1%	325	67	17,1%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	109	17	13,5%	98	12	10,9%	109	13	10,7%	96	19	16,5%	80	19	19,2%

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	16	6	27,3%	18	6	25,0%	13	4	23,5%	18	4	18,2%	17	2	10,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	0	0	-	1	0	0%	2	0	0%	1	1	50,0%	0	0	-
Lehramt Master ¹ insgesamt	9	1	10,0%	6	1	14,3%	11	2	15,4%	9	3	25,0%	8	3	27,3%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%	1	2	66,7%

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

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	637	156	19,7%	644	145	18,4%	636	153	19,4%	611	148	19,5%	581	115	16,5%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	71	10	12,3%	53	4	7,0%	57	5	8,1%	31	8	20,5%	37	7	15,9%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	373	60	13,9%	371	58	13,5%	350	63	15,3%	303	57	15,8%	317	64	16,8%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	108	17	13,6%	96	12	11,1%	109	13	10,7%	93	19	17,0%	79	17	17,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	502	77	13,3%	528	70	11,7%	523	79	13,1%	516	77	13,0%	490	65	11,7%
BA Elektrotechnik und Informationstechnik Absolvent*innen	68	10	12,8%	50	4	7,4%	50	5	9,1%	26	7	21,2%	35	6	14,6%
MA Elektrotechnik und Informationstechnik insgesamt	239	39	14,0%	246	37	13,1%	219	35	13,8%	184	29	13,6%	179	33	15,6%
MA Elektrotechnik und Informationstechnik Absolvent*innen	61	11	15,3%	57	8	12,3%	86	11	11,3%	62	11	15,1%	51	9	15,0%
BA Informations- und Kommunikationstechnik insgesamt	135	79	36,9%	116	75	39,3%	113	74	39,6%	95	71	42,8%	91	50	35,5%
BA Informations- und Kommunikationstechnik Absolvent*innen	3	0	0%	3	0	0%	7	0	0%	5	1	16,7%	2	1	33,3%
MA Automation and Robotics insgesamt	134	21	13,5%	125	21	14,4%	131	28	17,6%	119	28	19,0%	138	31	18,3%
MA Automation and Robotics Absolvent*innen	47	6	11,3%	39	4	9,3%	23	2	8,0%	31	8	20,5%	28	8	22,2%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
 - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
 - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
 - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) – d): Der Anteil der Studentinnen im Studiengang korreliert mit dem Absolventinnenanteil. In den Masterstudiengängen verhält es sich während des gesamten Betrachtungszeitraumes so, im Bachelor Elektrotechnik und Informationstechnik kann diese Relation für die Jahre 2019 und 2020 ebenfalls verzeichnet werden.

Die Zahlen für die Lehramtsstudiengänge werden aufgrund der geringen Fallzahlen vernachlässigt.

Aus weiteren Beobachtungen ist bekannt, dass die Einschreibezahlen für den Bachelorstudiengang Informations- und Kommunikationstechnik nicht repräsentativ für die Studierwirklichkeit sind, da ein Großteil dieser Studierenden nicht aktiv studiert. Diese Zahlen werden deshalb ebenfalls vernachlässigt.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Auch wenn hier kein Haupthandlungsfeld definiert wird, ist die Fakultät bestrebt, bestehende und etablierte Maßnahmen weiterzuführen und weiterzuentwickeln. Die Fakultät dokumentiert weiterhin den Studienfortschritt der Studierenden, um auf dieser Grundlage geeignete Beratungs- und Förderangebote bereitzustellen, die die Studentinnen individuell und kollektiv auf dem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss unterstützen. Neu soll das Angebot eines Austausch- und Informationsangebotes auf Peer-Ebene im Rahmen des E-Rooms für Studierende aufgebaut und etabliert werden. Hier ist ein Bereich geplant, der sich explizit an Studentinnen richtet. Bislang hat sich gezeigt, dass proaktives Vorgehen seitens der Fakultät den Austausch unter den Studentinnen fördert und Probleme im Studienverlauf schneller sichtbar 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	653	162	19,9%	662	151	18,6%	649	157	19,5%	629	152	19,5%	598	117	16,4%
SHK insgesamt	39	13	25,0%	46	15	24,6%	51	17	25,0%	51	19	27,1%	61	16	20,8%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	382	61	13,8%	377	59	13,5%	361	65	15,3%	312	60	16,1%	325	67	17,1%
WHF insgesamt	52	10	16,1%	61	11	15,3%	49	6	10,9%	48	15	23,8%	48	16	25,0%

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 → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Die Studentinnen werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF).
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Der Anteil an Studentinnen, die als SHK oder WHF tätig sind, korreliert mit dem Anteil an weiblichen Studierenden und konnte im Betrachtungszeitraum auf stabilem Niveau 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: Die Fakultät möchte die bestehenden Anteile festigen und erhöhen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Studentinnen werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF).
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 500,00

4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	109	17	13,5%	98	12	10,9%	109	13	10,7%	96	19	16,5%	80	19	19,2%
E 13 & WHK	112	17	13,2%	115	15	11,5%	118	18	13,2%	111	24	17,8%	113	23	16,9%

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

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Die Studentinnen wurden bereits während des Studiums proaktiv hinsichtlich einer Promotion beraten und auf Stellenangebote als WHF angesprochen.

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

Die Zahl der Mitarbeiterinnen korreliert mit der Zahl der Absolventinnen im gesamten Betrachtungszeitraum. An der Fakultät konnte der größte Anteil der Masterabsolventinnen für eine Promotion an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik gewonnen 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: Die Fakultät möchte die bestehenden Anteile festigen und erhöhen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Die Maßnahme, bereits während des Masterstudiums proaktiv hinsichtlich einer Promotion zu beraten, hat sich erfolgreich etabliert. Darüber hinaus kann ein großer Teil der Studentinnen bereits als wissenschaftliche Hilfskraft Erfahrung in der Forschung sammeln, was die Entscheidung für eine Promotion zusätzlich positiv beeinflusst. Die Maßnahmen werden in der etablierten Form weitergeführt.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Die unter b) genannten Maßnahmen verursachen keine zusätzlichen Kosten. Darüber hinaus werden für Masterabsolventinnen und Doktorandinnen Mittel in Höhe von bis zu 4.000,00 Euro für z.B. selbstorganisierte Exkursionen und geeignete Weiterbildungen eingeplant.

4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

Stichtag	2016						2017						2018						2019						2020					
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit			Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag		m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag		m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag		m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag		m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	
Summe	118	15	11,3%	11,9%	13,5%		122	14	10,3%	10,9%	15,6%		122	17	12,2%	12,9%	15,0%		118	23	16,3%	17,0%	26,2%		120	23	16,1%	16,9%	21,6%	

1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Die Unterschiede sind sehr gering, da unter den knapp 135 Beschäftigungsverhältnissen fast 130 befristet sind.

b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Im Rahmen aller zukünftigen, an der Fakultät stets qualitätsgeleiteten Besetzungen von Dauerstellen soll versucht werden, den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Die Fakultät wird die Möglichkeiten, die das Dauerstellenkonzept der TU Dortmund bietet, zu Erhöhung des Frauenanteils nutzen.

- 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 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	1	0	0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%	1	2	67%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	108	17	14%	96	12	11%	109	13	11%	93	19	17%	79	17	18%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	22	3	12%	17	1	6%	13	1	7%	17	4	19%	18	2	10%

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

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Steigerung von abgeschlossenen Promotionen kann sich erst nach mehreren Jahren zeigen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums um ca. 40 Prozent erhöht, und korreliert damit mit der Entwicklung der Anzahl der Masterabsolventinnen im selben Zeitraum (dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich um niedrige Absolutzahlen handelt). Die Fakultät konzentriert ihre Bemühungen darauf, das erreichte Niveau an diesem Übergang zu halten und durch die weiter oben genannten Maßnahmen im Rahmen des Bachelor- und Masterstudiengangs zu erhöhen.
Die Fakultät ist bestrebt, in diesem Bereich Maßnahmen zu erproben und zu etablieren, die eine kollektive sowie individuelle Förderung zielführend ermöglichen.

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	2	0	0%	2	0	0%	1	1	50%	2	1	33%	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Für Professurvertretungen wurden im vergangenen Betrachtungszeitraum aktiv potentielle Kandidatinnen angesprochen.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Eine der insgesamt drei Professurvertretungen konnte mit einer Frau besetzt werden. Da es sich um sehr kleine Absolutzahlen handelt, sind Geschlechterrelationen bzw. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 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:
In den nächsten Jahren sind keine Vertretungsprofessuren geplant.

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	22	3	12%	17	1	6%	13	1	7%	17	4	19%	18	2	10%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%

- 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?
In den beiden W1-Besetzungsverfahren im Berichtszeitraum wurden jeweils ein Mann und eine Frau berufen. Da es sich um sehr kleine Absolutzahlen handelt, sind Geschlechterrelationen bzw. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es gibt derzeit kein laufendes W1-Berufungsverfahren.
Ob im Betrachtungszeitraum des neuen Konzepts W1-Professuren ausgeschrieben werden, ist noch nicht bekannt.
W1-Professuren werden jeweils separat beantragt und durchlaufen dann das entsprechende Berufungsverfahren sowie die Laufzeit von 3+3 Jahren.
- 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	13	1	7%	13	1	7%	12	0	0%	12	1	8%	14	1	7%
W 3/C 4	9	0	0%	9	0	0%	9	0	0%	8	0	0%	9	0	0%
W 2/C 3	4	1	20%	4	1	20%	3	0	0%	4	1	20%	5	1	17%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 20 % auf W 2 zu halten und auf W 3 eine Quote von 13 %, hochgerechnet bis Ende 2021 21 %, zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 17 % auf W 2 und 0 % auf W 3.

Erläuterungen:

Zu W 2: Nach der Wegberufung einer W 2-Professorin im Jahr 2018 konnte 2020 eine der im Betrachtungszeitraum ausgeschriebenen W 2-

Professuren mit einer Frau besetzt werden. Da es sich um eine vorzeitige Nachbesetzung handelt, hat sich die Grundgesamtheit erhöht, damit ist der relative Anteil scheinbar gesunken.

Zu W 3: Die Quote von 13 % war leicht höher als die maximal mögliche Quote (11 %), die erreichbar gewesen wäre, wenn alle planmäßig freiwerdenden W 3-Professuren (1) mit Frauen besetzt worden wären. Die Quote von 21 % wurde durch die lineare Hochrechnung ermittelt und war nicht erreichbar.

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):
Webauftritte der TU Dortmund und der UA Ruhr, academics, ZEIT, DHV-Ausschreibungsdienst, AKADEUS, EURAXESS...

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
u.a. FemConsult

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

→ 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 „Elektrotechnik und Informationstechnik“ einen Frauenanteil von **12,8 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Mit Stand Juni 2021 sind in Ihrer Fakultät fünf W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit einer Frau besetzt. Die neun W 3-Professuren sind alle mit Männern besetzt.

Zurzeit unbesetzt sind keine Professuren.

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

Stand Juni 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	14	1		3		11	1	3	13	2	13 %	1
W 3/C 4	9			2		7		2				
W 2/C 3	5	1		1		4	1	1				

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 13 %
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
- 2) Bemerkungen:

Bis zum Ende des Betrachtungszeitraums werden in der Fakultät zwei W 3-Professuren frei. Für alle Berufungsverfahren gilt wie immer zu versuchen, im Sinne der Bestenauswahl eine Professorin zu gewinnen.

Die frei werdende W 2-Professur wurde bereits 2020 - mit einer Frau - vorzeitig wiederbesetzt.

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	16	7	30,4%	0%	66,7%	16	6	27,3%	0%	50,0%		17	6	26,1%		50,0%		18	5	21,7%		40,0%		20	4	16,7%		16,7%		
Verwaltung	1	12	92,3%	100%	100%	1	11	91,7%	100%	83,3%		1	11	91,7%	100%	80,0%		2	12	85,7%	100%	80,0%		2	10	83,3%	0%	80,0%		

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät (siehe Datenblätter)? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Für den Zeitraum ab 2022 sind planmäßig nur wenige durch

Renteneintritte bedingte Neueinstellungen vorgesehen, überwiegend im Technik-Bereich. Auch wenn die Handlungsmöglichkeiten gering sind, wird die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung versuchen, die Gleichverteilung der Geschlechter voranzutreiben.

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

Zu a) - e): Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung liegen aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen vor. Die regelmäßig geführten Mitarbeitergespräche sind ein an der Fakultät genutztes Instrument, um deren Aktualität turnusmäßig zu überprüfen.

Regelungen bezüglich Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sind entsprechend den organisatorischen Anforderungen getroffen.

Eine sehr kleine Absolutzahl der Angestellten in Technik und Verwaltung arbeitet für mehr als eine Vorgesetzte/ einen Vorgesetzten. Hier sind ebenfalls Regelungen entsprechend den organisatorischen Anforderungen getroffen.

Die Fakultät ermöglicht ihren Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung regelmäßig die Teilnahme an Angeboten zu Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten ist nach Beendigung einer Weiterqualifizierung nicht sichergestellt, dass die erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmen zu einer Veränderung der Stellensituation innerhalb der Fakultät führen. Die Fakultät ist bestrebt, mit Unterstützung der Abteilung für Personalentwicklung eine Beratung zu etablieren, um mögliche Diskrepanzen zwischen Erwartungshaltung und Angebotssituation zu harmonisieren.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Während des letzten Betrachtungszeitraums wurde an der Fakultät ein Netzwerk für weibliche Beschäftigte in Verwaltung und Technik gegründet und etabliert, um den Austausch zu fördern und eine Plattform für Informationsveranstaltungen zu bieten. Diese Maßnahme soll weitergeführt werden. Gemäß einer fakultätsinternen Evaluierung ist es der Wunsch der Mitarbeiterinnen, Angebote wahrnehmen zu können, die die Souveränität im Arbeitsalltag stärken. Für den aktuellen Betrachtungszeitraum sollen derartige Angebote definiert und fest installiert werden.

- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): bis zu 2.000,00
- 7) Bemerkungen:
Es ist wünschenswert, bezüglich der Frauenanteile hinsichtlich befristeter oder Teilzeitverträge zusätzlich absolute Zahlen auszuweisen, um verlässliche Aussagen treffen zu können.

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.) In den vergangenen 18 Monaten wurde deutlich, dass in vielen Bereichen zeitweise auch im HomeOffice gut gearbeitet werden kann. Auch mit einer Rückkehr zum vermehrten Präsenzbetrieb ist damit zu rechnen, dass die Möglichkeiten der mobilen Arbeit weiter (für einen kleineren Teil der Arbeitszeit) genutzt werden können.
In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wird diese Entwicklung für alle Statusgruppen unterstützt.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
In der Lehramtsausbildung ist es auch für die angehenden Elektrotechnik-Lehrkräfte wichtig, bewusst auf Geschlechtervielfalt und (die Vermeidung von) Stereotypen zu achten, mit dem Ziel, in der Schule die Geschlechtervielfalt der Schüler*innen zu berücksichtigen. Im Curriculum wird die Heterogenität von Schüler*innen explizit adressiert, um das Bewusstsein für das Thema zu schärfen.
Gendersensibilität in Form von Berücksichtigung von Heterogenität und (Geschlechter)unterschieden (z. B. Frequenzbereiche, Körperbau...) spielt in vielen Forschungsanwendungen der Ingenieurwissenschaften (z. B. Kommunikationstechnik, Automobiltechnik...) eine sehr wichtige Rolle und wird deshalb in Lehre und Forschung umfassend thematisiert.
Darüber hinaus wird in der Lehre (div. Lehrformate, Abschlussarbeiten) sowie bei Forschungsarbeiten (z.B. in Veröffentlichungen und Vorträgen, auf Projekt-Homepages) als auch bei den Arbeiten der Studierenden (Seminararbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten) gendersensible Sprache verwendet.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden?
Die Vielfalt der Geschlechter ist im Bewusstsein der Mitglieder der Fakultät.
In der Kommunikation der Fakultät mit Angestellten und Studierenden wird auf eine gendersensible Ansprache geachtet (Rundmails, Formulare, Informationsmaterialien).
Aktuell werden die Fragebögen für die Lehrevaluation überarbeitet und damit auch die Frage nach dem Geschlecht, die zukünftig vier Antwortoptionen anbieten soll: weiblich / männlich / divers / keine Angabe.

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	15	2	12%	120	23	16%	923	184	17%	22	14	39%	1.078	213	17%
1 Dekanat	3	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	0%
2 Fakultätsrat	6	2	25%	2	1	33%	1	2	66%	1	0	0%	10	5	33%
3 Prüfungsausschuss ETIT	4	0	0%	0	1	100%	1	1	50%	-	-	-	5	2	28%
4 Prüfungsausschuss AR	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	-	-	-	7	0	0%
5 Promotionsausschuss	3	0	0%	2	1	50%	0	0	-	-	-	-	5	1	20%
6 Studienbeirat	2	0	0%	1	0	0%	1	2	66%	-	-	-	4	2	33%
7 Kommission zur Evaluation von Lehre	1	0	0%	1	0	0%	0	1	100%	-	-	-	2	1	33%
8 Kommission zur Vergabe von Qualitätsverbesserungsmitteln	2	0	0%	0	1	100%	2	2	50%	-	-	-	4	3	43%
9 Strukturkommission	3	0	0%	0	1	100%	1	0	0%	-	-	-	4	1	20%
10 Gleichstellungskommission	0	1	100%	1	1	100%	0	1	50%	0	2	100%	1	5	83%
11 (weitere Gremien)															

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?)

Zum Dekanat gehört neben den gewählten Dekanatsmitgliedern noch die Dekanatsadministration (3 w, 2 m).

In den Gremien Nr. 1-10 sind 28 Posten für Professorinnen und Professoren vorgesehen. Weitere werden für Gremien mit Stimmbeteiligung in anderen Fakultäten besetzt. Die Posten werden derzeit von gesamt besetzten 16 besetzten Professuren und zwei apl. Professuren bekleidet, zwei davon sind weiblich.

Hinzu kommen Berufungskommissionen, Evaluierungskommissionen (W1), Habilitationskommissionen sowie weitere "anlassbezogene" Kommissionen. Während in den oben genannten Gremien (Nr. 1-10) alle Professorinnen und Professoren ähnlich häufig vertreten sind, ist der Einsatz in Berufungsverfahren ungleich verteilt, da hier alle Gruppen paritätisch besetzt sein sollen; die kleinere Gruppe der Professorinnen (intern und extern) besetzt hier ca. 30-40 % der Posten und wird zudem viel häufiger als Gutachterin angefragt.

Die Professorinnen und einige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät betrachten die Ansprüche auf eine paritätische Besetzung aller Gremien auch mit einiger Skepsis, denn dies würde die Arbeitslast bedenklich ungleich verteilen. Die inhaltlich wichtige Repräsentanz aller Geschlechter in den Gremien darf nicht zu einer Regelung werden, die die Wissenschaftlerinnen an der Forschung hindert.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Durch die Terminierung und Organisation der Sitzungen wird versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die aktuelle Verteilung in den Gremien entspricht (in der Summe) den Erwartungen in Bezug auf die Anteile in den jeweiligen Statusgruppen; diese Verteilung soll beibehalten werden.
 - 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): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 25.11.2021 zugestimmt.

Technische Universität Dortmund
Fakultät für Elektrotechnik
und Informationstechnik
Dekanat
Otto-Hahn-Str.4, 44227 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in