

Gleichstellungskonzept der Fakultät Raumplanung 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.....	3
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	4
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	5
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	5
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	5
5. Abgeschlossene Promotionen	6
6. Vertretungsprofessuren	7
7. Juniorprofessuren	8
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	9
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	10
Teil 3: Übergreifende Themen.....	12
Teil 4: Gremienbesetzung	12
Beschlussfassung.....	13

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.

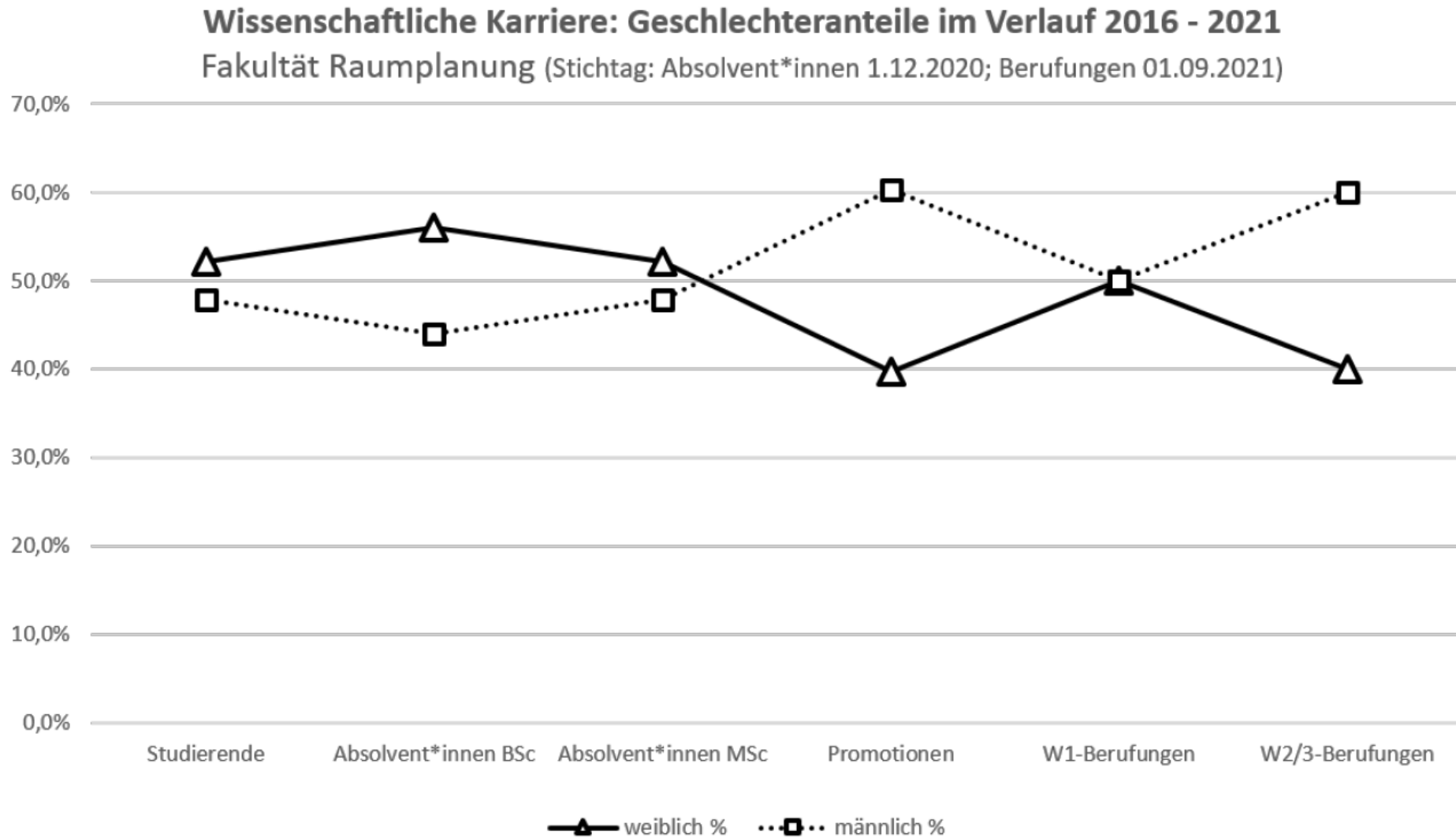
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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 %
BA Raumplanung insgesamt	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
BA Raumplanung 1. Fachsemester	97	109	52,9%	95	111	53,9%	98	101	50,8%	124	110	47,0%	124	122	49,6%

- 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 → Nein.

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	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	69	66	48,9%	69	84	54,9%	57	59	50,9%	47	76	61,8%	28	59	67,8%
Masterstudent*innen insgesamt	254	251	49,7%	274	292	51,6%	270	289	51,7%	254	288	53,1%	229	303	57,0%
Masterabsolvent*innen insgesamt	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
BA Raumplanung insgesamt	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
BA Raumplanung Absolvent*innen	69	66	48,9%	69	84	54,9%	57	59	50,9%	47	76	61,8%	28	59	67,8%
MA Raumplanung insgesamt	247	244	49,7%	266	284	51,6%	266	281	51,4%	246	281	53,3%	220	286	56,5%
MA Raumplanung Absolvent*innen	63	64	50,4%	68	72	51,4%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	75	76	50,3%
SPRING insgesamt	7	7	50,0%	8	8	50,0%	4	8	66,7%	8	7	46,7%	9	17	65,4%
SPRING Absolvent*innen	10	7	41,2%	7	6	46,2%	0	0	-	0	0	-	7	6	46,2%

- 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?

Grundsätzlich sind in beiden Studiengängen der Fakultät mehr Frauen als Männer eingeschrieben. Die Differenz ist aber relativ gering. Gravierende Änderungen im Zeitverlauf sind nicht erkennbar. Auffällig ist lediglich die Zunahme von Bachelorabsolventinnen in 2020 sowie die Differenz von Masterstudent*innen und Absolventinnen in 2020. Ob daraus jenseits der Corona-Pandemie ein Trend abzuleiten ist, ist kaum zu sagen. Im Studiengang SPRING haben wir es mit geringen Teilnehmerzahlen zu tun, so dass die %Zahlen nur bedingt aussagekräftig sind.

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	392	444	53,1%	365	413	53,1%	355	414	53,8%	389	413	51,5%	447	439	49,5%
SHK insgesamt	33	42	56,0%	26	36	58,1%	25	42	62,7%	33	47	58,8%	38	42	52,5%
Masterstudent*innen insgesamt	254	251	49,7%	274	292	51,6%	270	289	51,7%	254	288	53,1%	229	303	57,0%
WHF insgesamt	12	15	55,6%	14	14	50,0%	11	13	54,2%	13	26	66,7%	8	21	72,4%

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

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Tatsächlich äußerten die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission, dass der Zugang zu Hilfskraftpositionen nicht ganz klar sei, d.h. viele Studierende (auch gerade weibliche) haben das Interesse, wissen aber nicht, wie sie den Zugang zu Forschungsprojekten finden können. Auch wenn die Zahlen das nicht bestätigen, ist für den Herbst 2021 eine Informationsveranstaltung zum Einstieg in die wissenschaftliche Karriere geplant. Zudem soll die Fakultätsseite stärker genutzt werden, um auf entsprechende Angebote (auch Hiwi-Jobs) aufmerksam zu machen. Das Angebot soll verstetigt werden. Auch soll die Gleichstellungskommission zukünftig von einer studentischen Hilfskraft unterstützt werden, um derartige Events zu unterstützen.

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		2016 w %	2017		2017 w %	2018		2018 w %	2019		2019 w %	2020		2020 w %
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
Masterabsolvent*innen insgesamt	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
E 13 & WHK	32	36	52,9%	37	40	51,9%	30	36	54,5%	39	47	54,7%	37	46	55,4%

- 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 → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Seitens der Gleichstellungskommission war das Gewinnen weiblichen wissenschaftlichen Personals keine Priorität. Allerdings zeigen die Zahlen, dass an den Fachgebieten hier offenbar ein klares Bewusstsein herrscht. So findet sich auf der Webseite des Fachgebiets European Planning Cultures ein Blog Women in Academe / Frauen in der Wissenschaft: <http://epc.tu-dortmund.de/wordpress/de/tag/women-in-academe/>

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	37	44	54,3%	52,2%	57,4%	42	48	53,3%	51,3%	55,8%	36	45	55,6%	53,6%	55,9%	45	60	57,1%	56,4%	57,3%	42	58	58,0%	56,8%	58,0%

- 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?
 Der Anteil von Frauen mit Teilzeitverträgen ist i.d.R. höher (insbesondere 2020 und 2017 in der Gruppe E 14). Möglicherweise handelt sich um eine bevorzugte Vertragsform.
- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 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?

- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 3) Bemerkungen:
 Die Zahl der unbefristeten Verträge ist vglw. gering, auch wenn neuerdings veränderte Rahmenbedingungen gelten. Solange Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind, wird die Fakultät die Möglichkeit der wissenschaftlichen Dauerstellen nutzen, um attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen anzubieten. Bei der Besetzung neuer oder der Wiederbesetzung freiwerdender Stellen wird dem Thema Gleichstellung daher besondere Beachtung geschenkt.

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 insgesamt	73	71	49,3%	75	78	51,0%	81	92	53,2%	87	103	54,2%	82	82	50,0%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	9	4	30,8%	4	8	66,7%	6	4	40,0%	9	5	35,7%	7	2	22,2%

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
 X → Ja.
- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
 Siehe unten im Feld Bemerkungen.

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

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: ---

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

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3 o/oo d. Gesamthaushalts ca. 15.000,- €

3) Bemerkungen:

Das Übergewicht der männlichen Promovierenden erklären wir mit dem hohen Anteil an ausländischen Doktoranden, die aber nicht an der Fakultät beschäftigt sind. Diesen stammen häufig aus Kulturkreisen, in denen noch überkommene Rollenverteilungen vorherrschen. Die Zahlen der Beschäftigten im Mittelbau ergeben ein ausgeglichenes Bild. Gleichwohl hat die Gleichstellungskommission in den vergangenen Jahren gezielt die Karrieren von Doktorandinnen durch folgende Maßnahmen unterstützt: Reisemittel für Konferenzbesuche, finanzielle Unterstützung für das language editing englischsprachiger Artikel und open access Publikationen. Neuerdings unterstützt die Kommission auch individuelle Coachings für Berufungsverfahren, Mentoring und sonstige individuelle Trainings (z.B. sicheres Auftreten). Dabei wird von den geförderten Personen ein Karrierekonzept erwartet. Die Fakultätsseite wird zukünftig gezielt auf entsprechende Angebote hinweisen (z.B. <https://www.mentoringhessen.de>). Die Fakultät strebt auch an, diese Zahlenverhältnisse regelmäßig zu prüfen.

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	1	33,3%	2	0	0%	3	3	50,0%	3	1	25,0%	2	1	33,3%

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

In der Fakultät wurde in den vergangenen Jahren viel Wert darauf gelegt, Vertretungen mit Kolleginnen zu besetzen und die Vertretungszeit gezielt als Mittel der Karriereförderung anzubieten (insbesondere in 2018). In vier Fällen haben Vertretungen an der Fakultät unmittelbar zu Ruferteilungen geführt.

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

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Fakultät wird weiterhin versuchen, Vertretungen an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergeben. Dabei ist insbesondere Flexibilität im Hinblick auf Präsenzzeiten gefragt.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:
Die Fakultät hat ein Visiting Professor/Scholar Programm verabschiedet, in dem die Geschlechterparität als ein Auswahlkriterium festgelegt wurde.

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	9	4	30,8%	4	8	66,7%	6	4	40,0%	9	5	35,7%	7	2	22,2%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%	1	1	50,0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%	0	1	100%

- 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: 50%
- 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 ist eine W1 Professur für das Fachgebiet Landschaftsplanung geplant (vorgezogene Neubesetzung). Dies eine der wenigen Optionen in den kommenden Jahren. Die Fakultät hat hier wenig Handlungsspielräume.

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	9	3	25,0%	9	3	25,0%	9	1	10,0%	9	2	18,2%	10	2	16,7%
W 3/C 4	7	2	22,2%	7	2	22,2%	7	0	0%	7	1	12,5%	8	1	11,1%
W 2/C 3	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%

1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 36 % und hochgerechnet bis 2021 42 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 16,7 %.

Erläuterungen: ---

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):
Die Zeit, Chronicle of Higher Education, ETH Get Hired Zürich, ARL, Womens Engineering Society, AESOP, Research Gate, ACSP, Dt. Hochschulverband, VDGH, ATSAF, Eldis Jobs, FemConsult

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
FemConsult, GESIS

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

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

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

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 Raumplanung einen Frauenanteil von **41,4 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für das Fach Raumplanung vor.

Aktuell sind in Ihrer Fakultät zwei W 2-Professuren mit Männern und eine mit einer Frau besetzt. Die acht W 3-Professuren teilen sich sieben Männer und eine Frau.

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

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 3-Professur frei, die aktuell mit einem Mann besetzt ist. Eine W 2-Professur, die aktuell mit einem Mann besetzt ist und bis Ende 2026 frei wird, ist bereits für den oben genannten Mann auf W 1 mit TT reserviert.

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)	10	3	1	3		8	3	3	9	4	31%	2
W 3/C 4	8	1	1	2		6	1	3	7	3	30%	2
W 2/C 3	2	1		1 ¹		2	1		2	1	33%	
W 1 mit TT auf W 2	1							1		1	100%	1

¹ Reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: siehe Tabelle
 - 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): ---

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 %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristete m Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	3	3	50,0%		100%	5	3	37,5%		33,3%	5	2	28,6%		66,7%	5	2	28,6%		50,0%	5	3	37,5%		40,0%
Verwaltung	1	18	94,7%	100%	92,9%	1	16	94,1%	100%	91,7%	1	16	94,1%		92,9%	2	17	89,5%	50,0%	85,7%	2	17	89,5%	50,0%	85,7%

- 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?

- 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?
Alle Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben eine aktuelle Tätigkeitsbeschreibung, die Arbeitszeit wird individuell mit dem direkten Vorgesetzten abgestimmt und kann ggf. jederzeit geändert werden, Homeoffice ist für alle möglich, 3 Kolleginnen in der Verwaltung und 2 Kollegen in der Technik haben zwei direkte Vorgesetzte, es gibt schriftliche Vereinbarungen, wer welche Führungsaufgaben übernimmt, Schulungen zur Qualifizierung des Personals werden gerne gesehen und jederzeit möglich gemacht, in der Technik vertreten sich die Mitarbeiter gegenseitig, in der Verwaltung regelt die Vertretung der Professor innerhalb des Fachgebiets, in Personal- und Haushaltsfragen übernimmt das Dekanat die Vertretung der Sekretärin/des Sekretärs
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Zurzeit keine konkreten Maßnahmen, wenn Bedarf besteht, melden die Mitarbeiter*innen Wünsche der Gleichstellungskommission
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): s.o. innerhalb des Jahresbudget von ca. 15.000 €

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.) Wir verweisen nochmals auf den Blog Frauen in der Wissenschaft: <http://epc.tu-dortmund.de/wordpress/de/tag/women-in-academe/>
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? Dazu wird eine jährliche Abfrage zentral durchgeführt, auf die wir hier verweisen. In der Fakultät sind es insbesondere die Fachgebiete VPL und SOZ, die Lehrveranstaltungen zu dieser Thematik arbeiten und dazu auch forschen.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um? Es gab dazu bisher keine Initiativen. Zukünftig soll dem aber stärker Rechnung getragen werden, u.a. durch Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter in Kooperation mit den entsprechenden Stellen der TU (Umgang mit Diversität in der Lehre).

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) 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	11	3	21,4%	42	58	58,0%	676	742	52,3%	7	20	74,1%	736	823	52,8%
1 Dekanat	2	0	0	1	3	75	0	0	0	1	5	83,33	4	8	66,67
2 Fakultätsrat	4	2	33,33	1	1	50	0	2	100	0	1	100	5	6	54,55
3 Prüfungsausschuss Raumplanung	3	0	0	0	1	100	0	1	100	0	0	0	3	2	40
4 Promotionsausschuss	3	0	0	1	0	0	0	1	100	0	0	0	4	1	20
5 Studienbeirat	0	1	100	1	1	50	1	2	66,67	0	0	0	2	4	66,67
6 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1	0	0	1	0	0	2	1	33,33	0	0	0	4	1	20
7 Ausschuss für Lehre und Studium	2	1	33,33	0	1	100	0	1	100	0	0	0	2	3	60
8 Gleichstellungskommission	1	0	0	0	1	100	0	1	100	0	1	100	1	3	75
9 EDV-Kommission	2	0	0	1	0	0	0	1	100	1	0	0	4	1	20

- 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?)

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Tatsächlich ist das Problem bekannt, wurde aber nicht gezielt mit Maßnahmen adressiert. Zukünftig sollen Kolleginnen, die aufgrund der Situation übermäßig in Kommissionen mitarbeiten müssen (insbesondere Berufungskommissionen) einen Stellenanteil von 25% VZÄ als Kompensationen erhalten, um eine Kontinuität der Forschungsarbeit gewährleisten zu können. Zudem sollen die Spielräume der Lehrverpflichtungsverordnung für eine Entlastung genutzt werden.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: ---
 - 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 20.10.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Ferchau', positioned above a horizontal dashed line.

i.A. des Fakultätsrates
Silke Ferchau