

Gleichstellungskonzept der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

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

Einleitung

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

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

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

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

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

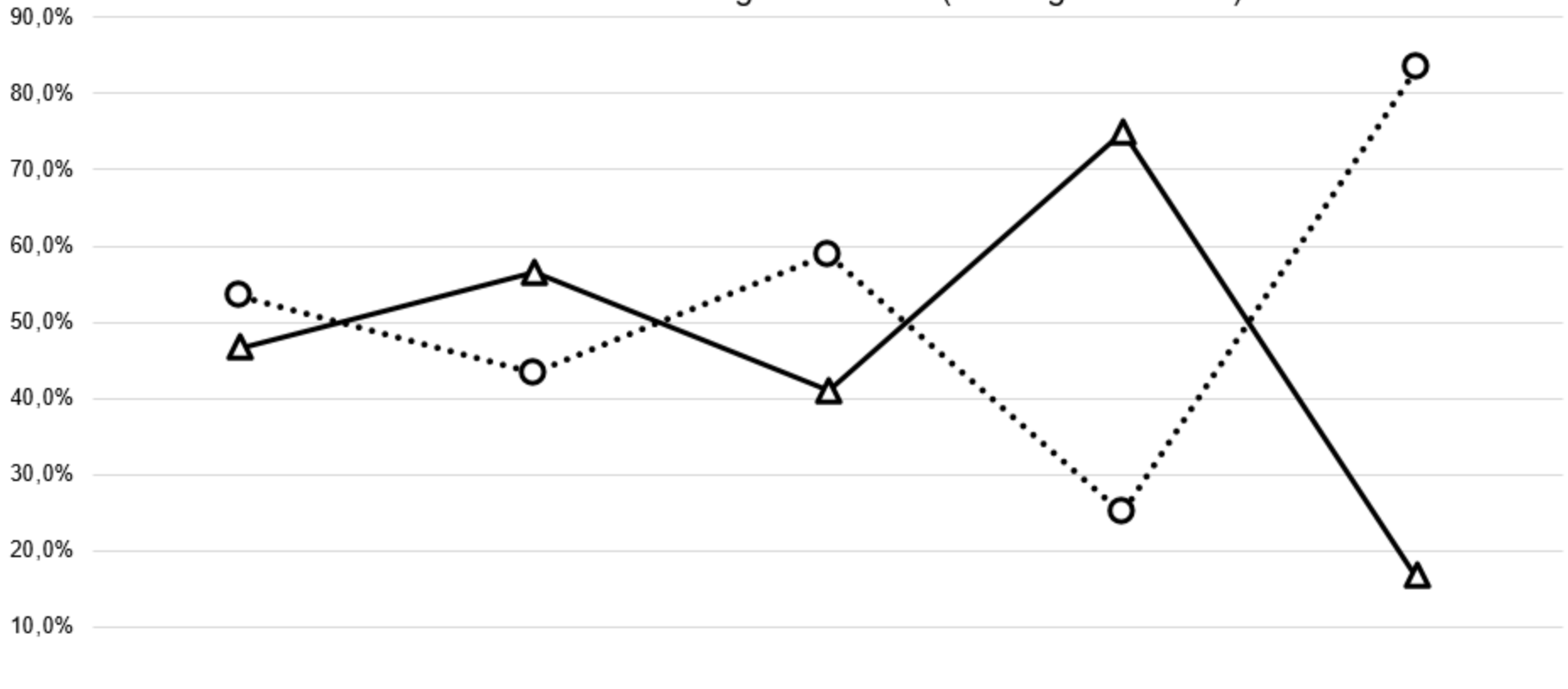
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
 Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen (Stichtag 01.12.2020)



	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
••• männlich %	53,3%	43,3%	59,0%	25,0%	83,3%
—▲ weiblich %	46,7%	56,7%	41,0%	75,0%	16,7%

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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	170	144	45,9%	189	139	42,4%	165	133	44,6%	192	160	45,5%	199	152	43,3%
BA Architektur und Städtebau insgesamt	293	427	59,3%	302	407	57,4%	294	425	59,1%	305	437	58,9%	314	438	58,2%
BA Architektur und Städtebau 1. Fachsemester	57	97	63,0%	66	97	59,5%	65	94	59,1%	89	111	55,5%	64	95	59,7%
BA Bauingenieurwesen insgesamt	392	199	33,7%	411	192	31,8%	396	185	31,8%	406	186	31,4%	435	199	31,4%
BA Bauingenieurwesen 1. Fachsemester	113	47	29,4%	123	42	25,5%	100	39	28,1%	103	49	32,2%	135	57	29,7%

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

X → Ja.

- Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld? Der Fokus lag auf dem Studiengang Bauingenieurwesen.
- Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Beteiligung am Programm MinTU (Mädchen in der TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren und Girls' Day der TU Dortmund zur Sensibilisierung von weiblichen Studieninteressierten speziell im Bereich Bauingenieurwesen.
- Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Im Studiengang Bauingenieurwesen ist die Geschlechterrelation relativ konstant.

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

X → Ja.

- Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Weiterhin eine Beteiligung am Programm MinTU und dem Girls' Day der TU Dortmund sowie gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi! Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimessen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkoordinatorinnen.
- Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 4.000€ / 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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	57	88	60,7%	66	86	56,6%	64	62	49,2%	71	80	53,0%	69	80	53,7%
Masterstudent*innen insgesamt	208	240	53,6%	223	268	54,6%	235	258	52,3%	244	255	51,1%	250	237	48,7%
Masterabsolvent*innen insgesamt	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
BA Architektur und Städtebau insgesamt	293	427	59,3%	302	407	57,4%	294	425	59,1%	305	437	58,9%	314	438	58,2%
BA Architektur und Städtebau Absolvent*innen	14	67	82,7%	25	66	72,5%	29	40	58,0%	39	57	59,4%	28	62	68,9%
MA Architektur und Städtebau insgesamt	62	116	65,2%	74	141	65,6%	71	139	66,2%	90	129	58,9%	88	134	60,4%
MA Architektur und Städtebau Absolvent*innen	11	21	65,6%	9	19	67,9%	27	33	55,0%	15	46	75,4%	22	37	62,7%
BA Bauingenieurwesen insgesamt	392	199	33,7%	411	192	31,8%	396	185	31,8%	406	186	31,4%	435	199	31,4%
BA Bauingenieurwesen Absolvent*innen	43	21	32,8%	41	20	32,8%	35	22	38,6%	32	23	41,8%	41	18	30,5%
MA Bauingenieurwesen insgesamt										13	3	18,8%	42	16	27,6%
MA Bauingenieurwesen Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft insgesamt	52	90	63,4%	50	84	62,7%	61	83	57,6%	56	70	55,6%	41	40	49,4%
MA Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft Absolvent*innen	10	12	54,5%	7	11	61,1%	5	14	73,7%	11	15	57,7%	12	19	61,3%
MA Immobilien- und Baumanagement insgesamt										9	16	64,0%	27	22	44,9%
MA Immobilien- und Baumanagement Absolvent*innen										0	0	-	0	0	-
MA Konstruktiver Ingenieurbau insgesamt	94	34	26,6%	99	43	30,3%	103	36	25,9%	76	37	32,7%	52	25	32,5%
MA Konstruktiver Ingenieurbau Absolvent*innen	13	7	35,0%	19	9	32,1%	24	12	33,3%	33	9	21,4%	18	12	40,0%

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

- Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
- Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
- Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
- In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Zu a) - d): Bei den Studentinnen und Absolventinnen der Bachelor-Studiengänge ist die Geschlechterrelation relativ konstant. Bei den Studentinnen und Absolventinnen des Bachelor-Studiengangs Architektur und Städtebau kann man von einem leichten Anstieg der Absolventinnen sprechen. Bei den Studentinnen im Bachelor-Studiengang Bauingenieurwesen ist die Zahl insgesamt konstant, während die Zahl der Absolventinnen leicht gesunken ist. Im Master-Studiengang Architektur und Städtebau schwankt die Zahl der Studentinnen insgesamt und die der Absolventinnen etwas, wobei sie mit über 60% sehr hoch ist. Im Studiengang Konstruktiver Ingenieurbau / Bauingenieurwesen ist die Zahl sowohl der Studentinnen insgesamt wie auch der Absolventinnen gestiegen. Die Zahl der Studentinnen und Absolventinnen im Studiengang

Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft / Immobilien- und Baumanagement ist mit über 60% sehr hoch. Im Vergleich zu den Studentinnen insgesamt über die 5 Jahre sind Frauen in dem Studiengang Bauingenieurwesen sowohl im Bachelor als auch im Master unterrepräsentiert.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus: Die Fakultät legt den Fokus auf Studentinnen im Bachelor und Masterstudiengang Bauingenieurwesen.
- b) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%
- c) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Eine Beteiligung am Programm MinTU und dem Girls' Day der TU Dortmund sowie gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi! Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimessen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkoordinatorinnen.
- d) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 4.000€

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	685	626	47,7%	713	599	45,7%	690	610	46,9%	711	623	46,7%	749	637	46,0%
SHK insgesamt	25	21	45,7%	22	16	42,1%	28	23	45,1%	32	22	40,7%	29	27	48,2%
Masterstudent*innen insgesamt	208	240	53,6%	223	268	54,6%	235	258	52,3%	244	255	51,1%	250	237	48,7%
WHF insgesamt	26	20	43,5%	25	25	50,0%	20	20	50,0%	22	18	45,0%	22	14	38,9%

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? Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Studierenden bei Stellenbesetzungen vor allem im Studiengang Bauingenieurwesen.
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Während im Bachelor die Zahlen in den Jahren 2016 bis 2019 noch leicht unterschiedlich waren, haben sich diese im Jahr 2020 fast angeglichen. Im Master sind sie allerdings rückläufig.

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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Studierenden bei Stellenbesetzungen als SHK und verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Bachelor Absolventinnen bei Stellenbesetzungen von WHF.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0 €

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	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
E 13 & WHK	47	39	45,3%	50	36	41,9%	51	35	40,7%	46	37	44,6%	46	35	43,2%

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

X → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen vor allem im Studiengang Bauingenieurwesen.
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Bei der Betrachtung der Geschlechterrelationen sind die Zahlen von weiblichen E 13 und WHKs leicht gesunken.

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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0 €

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	54	41	43,2%	44,4%	50,0%	56	39	41,1%	42,2%	48,4%	55	37	40,2%	41,4%	48,3%	49	40	44,9%	45,9%	55,6%	51	39	43,3%	44,2%	51,7%

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

5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen	34	40	54,1%	35	39	52,7%	56	59	51,3%	59	70	54,3%	52	68	56,7%
E 13 & WHK	47	39	45,3%	50	36	41,9%	51	35	40,7%	46	37	44,6%	46	35	43,2%
Abgeschlossene Promotionen	3	4	57,1%	6	3	33,3%	2	1	33,3%	3	2	40,0%	2	0	0%

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung.
 - Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Die Zahlen sind rückläufig. Im Jahr 2020 hat keine Frau ihre Promotion abgeschlossen.

- 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: 50%
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Monitoring3-Programm für Doktorandinnen sichtbar machen, Seminare für Frauen des akademischen Mittelbaus, gezielte Informationen von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 3.000 €

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%	0	0	-	0	1	100%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Die Zahl der Vertretungsprofessuren ist an der Fakultät 10 sehr gering. Trotzdem werden auch hier weibliche Bewerberinnen besonders berücksichtigt.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Es gab im Jahr 2019 eine weibliche Vertretungsprofessorin.
- 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 besondere Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen ist weiterhin wichtig.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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	3	4	57,1%	6	3	33,3%	2	1	33,3%	3	2	40,0%	2	0	0%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	2	66,7%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Juniorprofessuren.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Da es erst seit 2017 Juniorprofessuren an der Fakultät 10 gibt, sind diese beiden Juniorprofessuren jeweils von einem Mann und einer Frau besetzt worden. Die dritte Juniorprofessur im Jahre 2020 wurde mit einer Frau besetzt, so dass der Anteil von weiblichen Juniorprofessuren bei 66,7 % liegt.
- 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 besondere Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen hat weiter Bestand.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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	1	5,9%	15	1	6,3%	12	3	20%	13	3	18,8%	15	3	16,7%
W 3/C 4	12	1	7,7%	11	1	8,3%	10	2	16,7%	11	2	15,4%	11	2	15,4%
W 2/C 3	4	0	0%	4	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	4	1	20%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 18 % und hochgerechnet bis 2021 26 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 17 %.
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):
Wochenzeitung DIE ZEIT incl. Academics, Homepage TU Dortmund, Medien des Deutschen Hochschulverbandes, Netzwerk des UA Ruhr-Verbindungsbüros in New York, Internetportal Euraxess, Bauzeitschrift Bauwelt,
X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---

- X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Im Zuge aller an der Fakultät laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird um die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten und Mitglieder gezielt aufgefordert, in ihren jeweiligen Netzwerken Kandidatinnen anzusprechen.
- X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
- X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Im Jahr 2021 wurde eine Professorin in einem verkürzten Berufungsverfahren berufen.
- 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 in den Fächern Architektur und Bauingenieurwesen insgesamt einen Frauenanteil von **30,7 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit Frauen besetzt. Die zwölf W 3-Professuren teilen sich zehneinhalb Männer und eineinhalb Frauen. Eine W 1 Professur mit Tenure Track auf W 3 ist mit einer Frau besetzt.

Mit Stand Juni 2021 ist eine W 2-Professur unbesetzt. Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät eine W 2-Professur und vier W 3-Professuren frei. Erstere soll als W 3 für die verkürzte Berufung einer Frau verwendet werden. Von den vier freiwerdenden W 3-Professuren ist eine reserviert für die bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit Tenure Track.

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)	13,5	2,5	1	5		8,5	3,5	5	11,5	5,5	32%	2
W 3/C 4	10,5	1,5		4 ¹		6,5	2,5	3				
W 2/C 3	3	1	1	1 ²		2	1	2				
W 1 mit TT auf W 3		1										

¹ Davon eine reserviert für bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit TT.

² Soll als W 3 verwendet werden für verkürzte Berufung einer Frau. (Noch nicht berücksichtigt in absehbarer Geschlechterverteilung.)

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 32%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Besondere Berücksichtigung der Bewerbung von Frauen in den Berufungsverfahren sowie einer gezielten proaktiven Suche.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

2) Bemerkungen:

Es werden an der Fakultät in naher Zukunft vier Professuren neu besetzt werden. Ein Anteil an Frauen von 50% bei den Neubesetzungen wird als realistisch angesehen. Damit läge der Anteil an weiblichen Professorinnen (W2/W3) bei 18%, was eine Verbesserung um 10% bedeuten würde. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Berufungskommissionen die proaktive Suche nach weiblichen Bewerberinnen vorantreiben. Daher ist davon auszugehen, dass sich der Anteil der Frauen bei den Professuren der Fakultät in naher Zukunft erhöhen wird.

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

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	9	7	43,8%		100%	8	8	50,0%	0%	100%	10	7	41,2%	0%	83,3%	10	6	37,5%		100%	12	7	36,8%		100%
Verwaltung		15	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%		16	100%		100%		18	100%	100%	100%		18	100%	100%	100%

- 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? ---
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Männliche Beschäftigte haben öfter Vollzeitverträge als weibliche Beschäftigte.
 - Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? Die Zahl stagniert bei 100%
 - Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vollzeitstellen.
- Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - Liegen für die Mitarbeiter*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
Für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung liegen Tätigkeitsbeschreibungen vor.

- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
In Absprache mit dem Vorgesetzten können Arbeitszeiten flexibel sein und, durch die Corona-Pandemie, auch der Arbeitsort.
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Vor allem die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung haben mehrere Vorgesetzte. Da es sich meist um 50%-Stellen handelt, gilt die Regelung, jeweils die Hälfte der Arbeitszeit für einen Vorgesetzten zu nutzen.
- 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...
Hauptsächlich innerbetriebliche Weiterbildungen.
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
Nein.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Verstärkte Berücksichtigung von Männern bei der Stellenbesetzung in der Verwaltung und verstärkte Berücksichtigung von Frauen in der Technik und im Bereich von Vollzeitstellen.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 0€

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.)
Besondere Weiterbildungsangebote für Frauen (Studium, Forschung, Wissenschaft und Lehre) können wahrgenommen werden.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen bezieht sich die Forschung nicht auf die Geschlechtervielfalt.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät geht geschlechterneutral mit den Studierenden um.

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	16	5	23,8%	51	39	43,3%	999	874	46,7%	12	25	67,6%	1.078	943	46,7%
1 Dekanat	1		0%	1		0%	1	2	66,7%		3	100%	3	5	62,5 %
2 Fakultätsrat	14	3	17,6%	7	1	12,5%	2	2	50%	1		0%	24	6	20%
3 Prüfungsausschuss	4		0%	1	1	50%	2	2	50%				7	3	30%
4 Promotionsausschuss	2	1	33,3%		1	100%		1	100%				2	4	66,7%
5 QM / Studienbeirat	1	1	50%	1	1	50%	3	1	33,3%				5	3	37,5%

- 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 besteht Geschlechterdisparität, lediglich im Gremium Qualitätsmanagement besteht annähernd Geschlechterparität. Vor allem der Anteil von Professorinnen und Akademischen Mitarbeiterinnen im Fakultätsrat ist sehr gering.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: 40%
 - 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): 0€

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 20.10.2021 zugestimmt.



technische universität
dortmund
Fakultät
Architektur und Bauingenieurwesen
Dekan
August-Schmidt-Str. 8 | 44227 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in