

Gleichstellungskonzept der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bildungsforschung 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	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	5
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	5
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich	6
5. Abgeschlossene Promotionen	7
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)	11
Teil 3: Übergreifende Themen	13
Teil 4: Gremienbesetzung	14
Beschlussfassung	15

Einleitung

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

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

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

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

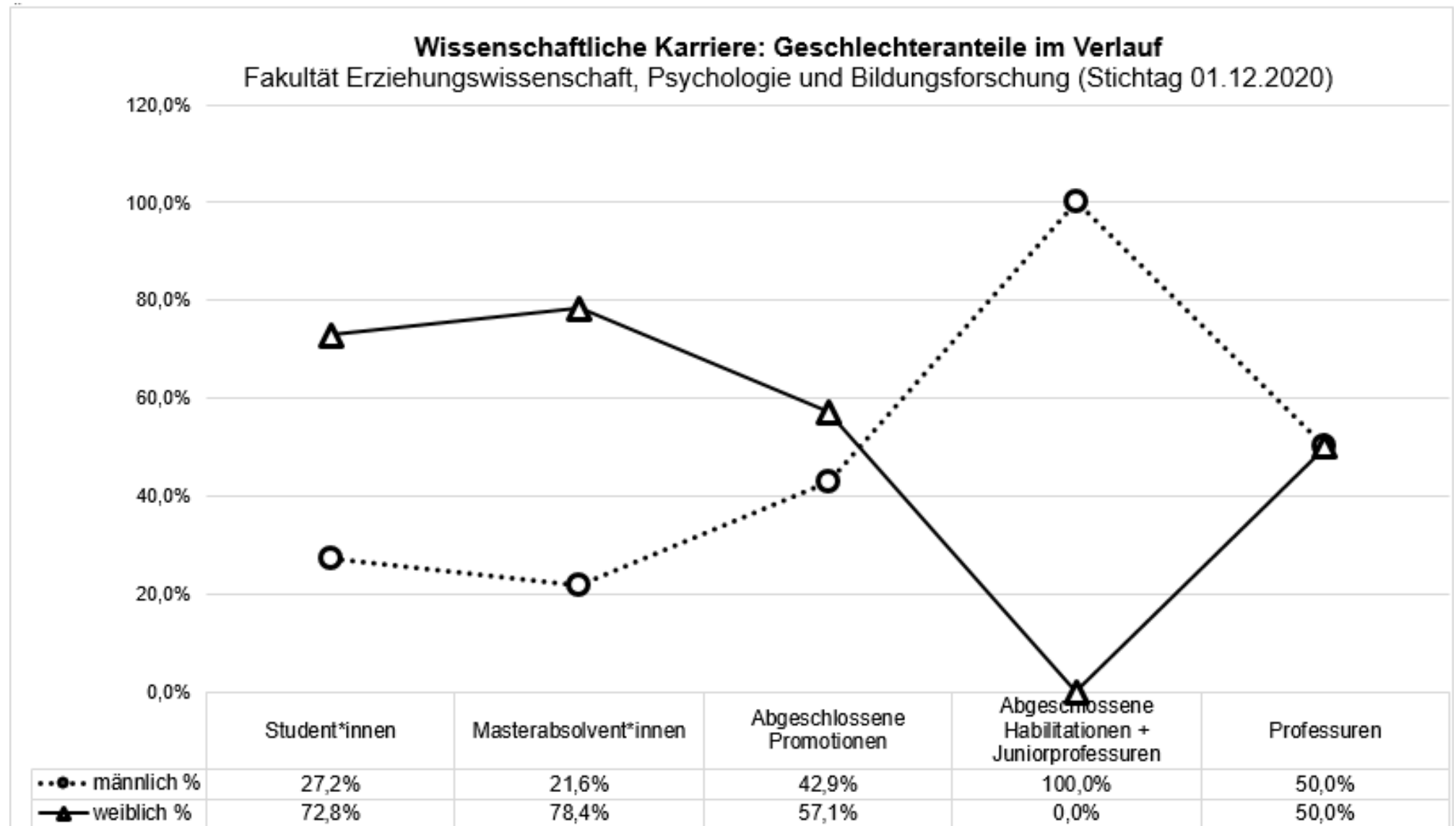
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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

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

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	358	1.150	76,3%	505	1.430	73,9%	506	1.296	71,9%	530	1.385	72,3%	422	1.240	74,6%
Lehramt Bachelor insgesamt	1.929	4.413	69,6%	2.031	4.497	68,9%	2.073	4.543	68,7%	2.171	4.649	68,2%	1.778	4.080	69,6%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	346	1.044	75,1%	482	1.251	72,2%	485	1.185	71,0%	506	1.234	70,9%	398	1.103	73,5%
BA Erziehungswissenschaft insgesamt	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
BA Erziehungswissenschaft 1. Fachsemester	12	106	89,8%	23	179	88,6%	21	111	84,1%	24	151	86,3%	24	137	85,1%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen 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
- 3) Bemerkungen:
Traditionell studiert an unserer Fakultät ein sehr hoher Anteil weiblicher Studierender. Das Gewinnen männlicher Studierender ist kein Haupthandlungsfeld, wird gleichwohl aber in den Blick genommen, durch z.B. das gezielte Ansprechen von Schülern bei Abi-Messen o.ä. oder die Teilnahme der Fakultät am BoysDay.

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	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	191	777	80,3%	213	909	81,0%	224	817	78,5%	190	750	79,8%	163	611	78,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	786	2.290	74,4%	758	2.398	76,0%	720	2.346	76,5%	636	2.236	77,9%	523	1.766	77,2%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	179	538	75,0%	233	691	74,8%	223	761	77,3%	225	803	78,1%	139	504	78,4%

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 %	2018 m	2018 w	2018 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	1.929	4.413	69,6%	2.031	4.497	68,9%	2.073	4.543	68,7%	2.171	4.649	68,2%	1.778	4.080	69,6%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	187	705	79,0%	211	817	79,5%	217	729	77,1%	179	678	79,1%	159	552	77,6%
Lehramt Master ¹ insgesamt	702	1.983	73,9%	683	2.078	75,3%	654	2.020	75,5%	584	1.903	76,5%	506	1.547	75,4%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	168	480	74,1%	219	637	74,4%	203	701	77,5%	214	741	77,6%	136	460	77,2%

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	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	4	72	94,7%	2	92	97,9%	7	88	92,6%	11	72	86,7%	4	59	93,7%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	84	307	78,5%	75	320	81,0%	66	326	83,2%	52	333	86,5%	17	219	92,8%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	11	58	84,1%	14	54	79,4%	20	60	75,0%	11	62	84,9%	3	44	93,6%
BA Erziehungswissenschaft insgesamt	65	463	87,7%	81	531	86,8%	84	507	85,8%	81	542	87,0%	92	559	85,9%
BA Erziehungswissenschaft Absolvent*innen	4	72	94,7%	2	92	97,9%	7	88	92,6%	11	72	86,7%	4	59	93,7%
MA Erziehungswissenschaft insgesamt	22	166	88,3%	21	201	90,5%	22	224	91,1%	22	241	91,6%	17	219	92,8%
MA Erziehungswissenschaft Absolvent*innen	3	34	91,9%	4	23	85,2%	4	31	88,6%	1	46	97,9%	3	44	93,6%
MA Alternde Gesellschaften insgesamt	40	112	73,7%	39	100	71,9%	42	95	69,3%	29	91	75,8%	/	/	-
MA Alternde Gesellschaften Absolvent*innen	7	20	74,1%	7	23	76,7%	6	19	76,0%	9	11	55,0%	/	/	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung insgesamt	22	29	56,9%	15	19	55,9%	2	7	77,8%	1	1	50,0%	/	/	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung Absolvent*innen	1	4	80,0%	3	8	72,7%	10	10	50,0%	1	5	83,3%	/	/	-

- 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): Die Geschlechterrelationen in den genannten Jahren sind stabil. Der Anteil weiblicher Studierender ist konstant, ebenso die Absolventinnenquote sowohl im Bachelor als auch im Master. Im Lehramt lag der Anteil weiblicher Masterabsolventinnen in den Jahren 2017 und 2018 etwas niedriger im Vergleich zum Anteil im Bachelor, hat sich in den Jahren 2019 und 2020 aber wieder angeglichen.

- 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	1.994	4.876	71,0%	2.112	5.028	70,4%	2.157	5.050	70,1%	2.252	5.191	69,7%	1.870	4.639	71,3%
SHK insgesamt	24	73	75,3%	13	55	80,9%	16	60	78,9%	13	68	84,0%	17	66	80,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	786	2.290	74,4%	758	2.398	76,0%	720	2.346	76,5%	636	2.236	77,9%	523	1.766	77,2%
WHF insgesamt	11	47	81,0%	21	49	70,0%	12	43	78,2%	15	45	75,0%	6	42	88,0%

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 → 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

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	179	538	75,0%	233	691	74,8%	223	761	77,3%	225	803	78,1%	139	504	78,4%
E 13 & WHK	49	104	68,0%	47	101	68,2%	55	98	64,1%	58	104	64,2%	52	88	62,9%

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

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

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	57	119	67,6%	67,9%	77,3%	56	116	67,4%	66,7%	68,0%	61	112	64,7%	64,3%	71,9%	67	118	63,8%	63,5%	68,6%	58	100	63,0%	63,0%	73,0%

- 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? Betrachtet werden nur E14/A14 und E13/A13 Stellen. Da der weibliche Stellenanteil aller Verträge generell im Schnitt doppelt so hoch ist wie der männliche Anteil, ergibt sich auch ein höherer Anteil an befristeten Verträgen. Deren Anteil liegt in Relation zu unbefristeten Verträgen im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ebenfalls generell höher.
 - b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Die Fakultät wird sich im Rahmen des durch das Rektorat vorgestellte Dauerstellenkonzepts mit der Thematik der unbefristeten und befristeten Verträge befassen, so dass sich die Quote der unbefristeten Verträge in den kommenden Jahren voraussichtlich etwas nach oben anpassen wird.

- 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? Der Vertragsumfang ist von vielerlei Faktoren abhängig und lässt sich nicht pauschal betrachten. Generell gilt die gleiche Argumentation wie bei der Frage zuvor.
- b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---

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	168	480	74,1%	219	637	74,4%	203	701	77,5%	214	741	77,6%	136	460	77,2%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	11	58	84,1%	14	54	79,4%	20	60	75,0%	11	62	84,9%	3	44	93,6%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	3	6	66,7%	8	10	55,6%	8	14	63,6%	8	16	66,7%	3	4	57,1%

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:
Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen liegt über dem der von Männern abgeschlossenen Promotionen. Gleichwohl lässt sich ein Rückgang des weiblichen Anteils zwischen Masterabsolventinnen und Promotionen erkennen. In einer Fakultät, in der die Mehrheit der Studierenden aufgrund der Berufswahl keine Promotion anstrebt, können die Zahlen allerdings keinen echten Trend widerspiegeln.

6. Vertretungsprofessuren

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

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Vertretungsprofessuren	0	2	100%	0	2	100%	0	1	100%	0	2	100%	1	1	50%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Da die Fakultät die angestrebte Quote bereits erreicht hat, sind keine Maßnahmen erforderlich.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Siehe Tabelle.
- 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): ---

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	6	67%	8	10	56%	8	14	64%	8	16	67%	3	4	57%
Post-Docs in der Fakultät ¹													15	12	44%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	2	67%	1	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	1	1	50%	1	1	50%	1	2	67%	1	0	0%

¹ Beamt*innen a. Z. und wissenschaftlich Beschäftigte mit Befristungen gem. § 2 (1) S. 2 WissZeitVG, Qualifizierung: Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Leistungen

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---

- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:
In der Fakultät gibt es nur eine Juniorprofessur, die bereits besetzt ist, daher sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich. Vor der Teilung der Fakultät gab es zwei Juniorprofessuren, geschlechterparitätisch besetzt.

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	14	11	44%	13	10	44%	11	10	48%	11	12	52%	7	7	50%
C 4/W 3	9	6	40%	9	6	40%	7	6	46%	6	7	54%	4	4	50%
C 3/W 2	5	5	50%	4	4	50%	4	4	50%	5	5	50%	3	3	50%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2021 eine Professorinnenquote von jeweils 50 % auf der W 2 und der W 3-Ebene zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 50 % auf W 2 und 50 % auf W 3.
Erläuterungen: Die angestrebte Quote wurde erreicht. Die Fakultät befand sich in der guten Situation, dass sich in allen Verfahren ausreichend Frauen beworben haben, so dass eigene Maßnahmen, wie unter Punkt 2 genannt, nicht erforderlich waren.
- 2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:
- Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien): ---
 - In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---
 - Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
 - 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 Erziehungswissenschaften einen Frauenanteil von **66 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät jeweils drei W 2-Professuren mit Frauen und Männern besetzt. Die acht W 3-Professuren teilen sich jeweils vier Frauen und Männer.

Zurzeit zu besetzen sind fünf Professuren – davon drei W 2 und zwei W 3 (von letzteren wird eine als W 2 mit TT ausgeschrieben). (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur frei (hier tritt eine Frau aus dem Dienst aus).

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell zu besetzen	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	7	7	6		1	7	6	6	9	10	53%	3
C 4/W 3	4	4	2 ¹			4	4	2	5	5	50%	1
C 3/W 2	3	3	4		1 ²	3	2	4	4	5	56%	2

¹ Davon eine W 3 als W 2 mit TT ausgeschrieben.

² Bereits reserviert für eine als aktuell zu besetzen gezählte Professur.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 53%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Wir hoffen, dass sich weiterhin in allen ausstehenden Verfahren genug Frauen bewerben werden. Sollte sich hier eine gegenläufige Tendenz zeigen, werden geeignete Maßnahmen, wie unter Punkt 8.1, Frage 2 vorgeschlagen, ergriffen werden.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik						1	100%		100%		1	100%		100%		1	100%		100%		1	100%		100%	
Verwaltung	3	24	88,9%	75,0%	100%	3	22	88,0%	50,0%	100%	3	21	87,5%	66,7%	100%	3	22	88,0%	50,0%	90,9%	3	16	84,0%	75,0%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt in unserer Fakultät bei über 80%, dies über alle Gehaltsstufen hinweg.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Bei lediglich 3 männlichen Beschäftigten lässt sich keine aussagekräftige Betrachtung durchführen.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
X → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? Es gilt das gleiche Argument wie bei der vorherigen Frage, der Anteil der männlichen Beschäftigten ist zu gering für eine Betrachtung.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 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): Die Fakultät ist dezentral in fünf Institute und einen Forschungsverbund aufgeteilt. Diejenigen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die nicht im Dekanat beschäftigt sind, sind in den Instituten zunächst der jeweiligen Institutsleitung direkt unterstellt. Institutsintern erfolgt sodann die individuelle Aufteilung auf einzelne Lehrstühle. Vertretungsregelungen, Uraubs- und Arbeitszeiten sollen immer über die Institutsleitung geklärt werden, so dass allen Mitarbeiter*innen eine konkrete Ansprechperson zugeordnet ist.

In Corona-Zeiten wurden die Homeofficeregelungen der TU Dortmund umgesetzt und möglichst pragmatische Lösungen propagiert. Schon vor Corona wurden, wo immer möglich, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen unterstützt und ermöglicht.

Es gelten die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. Der Besuch des H2-Lehrgangs z.B. wurde bereits mehrfach an unserer Fakultät erfolgreich ermöglicht.

Die Fakultät beteiligt sich seit Jahren im Sinne der Nachwuchsförderung an der Ausbildung der Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation / Büromanagement.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern wird darauf geachtet, dass keine Benachteiligung beim Aufweis von Laufbahnverzögerungen aufgrund von Betreuungszeiten entsteht.

5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:

Die Themenfelder mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Digitalisierung von Arbeitsprozessen werden sicherlich in der nächsten Zeit vermehrt im Fokus stehen. Die Fakultät wird sich hier gerne an zentralen Ideen und Workflows seitens der TU beteiligen.

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

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Aufgrund der Größe der Fakultät und der Vielzahl an Lehrveranstaltungen ist es in sehr vielen Fällen möglich, den Stundenplan an die individuellen Bedingungen anzupassen. Die Lehrenden werden in erforderlichen Einzelfällen um flexible Lösungen gebeten, um Familie und Studium vereinbaren zu können.
In Corona-Zeiten wurden die Homeofficeregelungen der TU Dortmund umgesetzt und möglichst pragmatische Lösungen propagiert. Die Fakultät unterstützt die wissenschaftlich Beschäftigten durch eine jährliche Reisekostenbezuschussung, die Übernahme der Gebühren am Karriereforum oder an der Reihe "Start in die Lehre". Dies gilt auch für die zweite Qualifizierungsphase nach Abschluss der Promotion. Wo immer möglich, werden flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen unterstützt und ermöglicht. Es gelten die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. Bei Bewerberinnen und Bewerbern wird darauf geachtet, dass keine Benachteiligung beim Aufweis von Laufbahnverzögerungen aufgrund von Betreuungszeiten entstehen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Die Grundlagenvorlesung (verpflichtend für alle Lehramtsstudiengänge und den erziehungswissenschaftlichen Hauptfachstudiengang), enthält eine Lerneinheit zur Queertheorie.
Die Fakultät setzt sich aktuell mit einer inhaltlichen Neu- und Umstrukturierung der Studiengänge auseinander. In diesem Kontext werden auch die Themen und Inhalte neu bewertet; dabei spielen Diversität ebenso wie Interkulturalität und Digitalisierung eine Rolle. Wenn thematisch möglich, werden in Ringvorlesungen verstärkt Forschungsthemen zur Geschlechtervielfalt eingebunden, wie z.B. im Januar 2021 zum Thema "Neuzugewanderte LGBTQ*Geflüchtete in Deutschland: Doppeltes Risiko für Diskriminierung".
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Die Fakultät stellt interessierten Lehrenden Informationsmaterial (z.B. in Form der Broschüre "trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten") zur Verfügung. Das Angebot soll ausgebaut werden und wird über den Newsletter der Fakultät bekannt gemacht.

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	8	7	46,7%	58	100	63,3%	2.393	6.405	72,8%	3	17	85,0%	2.462	6.529	72,6%
1 Dekanat	1	2	66,6%				1	1	50%	1	3	75%	3	6	66,6%
2 Fakultätsrat	5	3	37,5%		3	100%	1	2	66,6%	1		0%	7	8	53,3%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	2	2	50%		1	100%		2	100%				2	5	71,4%
4 Prüfungsausschuss BA MA	1	3	75%	1		0%	1	1	50%				3	4	57%
5 Promotionsausschuss	2	2	50%		2	100%	1		0%				3	4	57%
6 Studienbeirat	1		0%		2	100%	1	2	66,6%				2	4	66,6%
7 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	2	1	33,3%	1	1	50%	2	4	66,6%				5	6	54,5%

- 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 annähernd Geschlechterparität insofern, als mit Ausnahme von einem Gremium eine ungerade Anzahl von Mitgliedern besteht. Der Frauenanteil überwiegt jeweils.
- 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: Es wird weiterhin Geschlechterparität angestrebt.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Bei den Wahlen wird weiterhin darauf geachtet, dass sich die Kandidatinnen und Kandidaten abwechselnd in die Wahllisten eintragen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

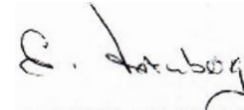
Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 09.06.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund

Fakultät 12
Erziehungswissenschaft,
Psychologie
und Bildungsforschung

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in