

Gleichstellungskonzept der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie 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	7
8. Professuren	8
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	8
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.....	11
Teil 4: Gremienbesetzung	12
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.

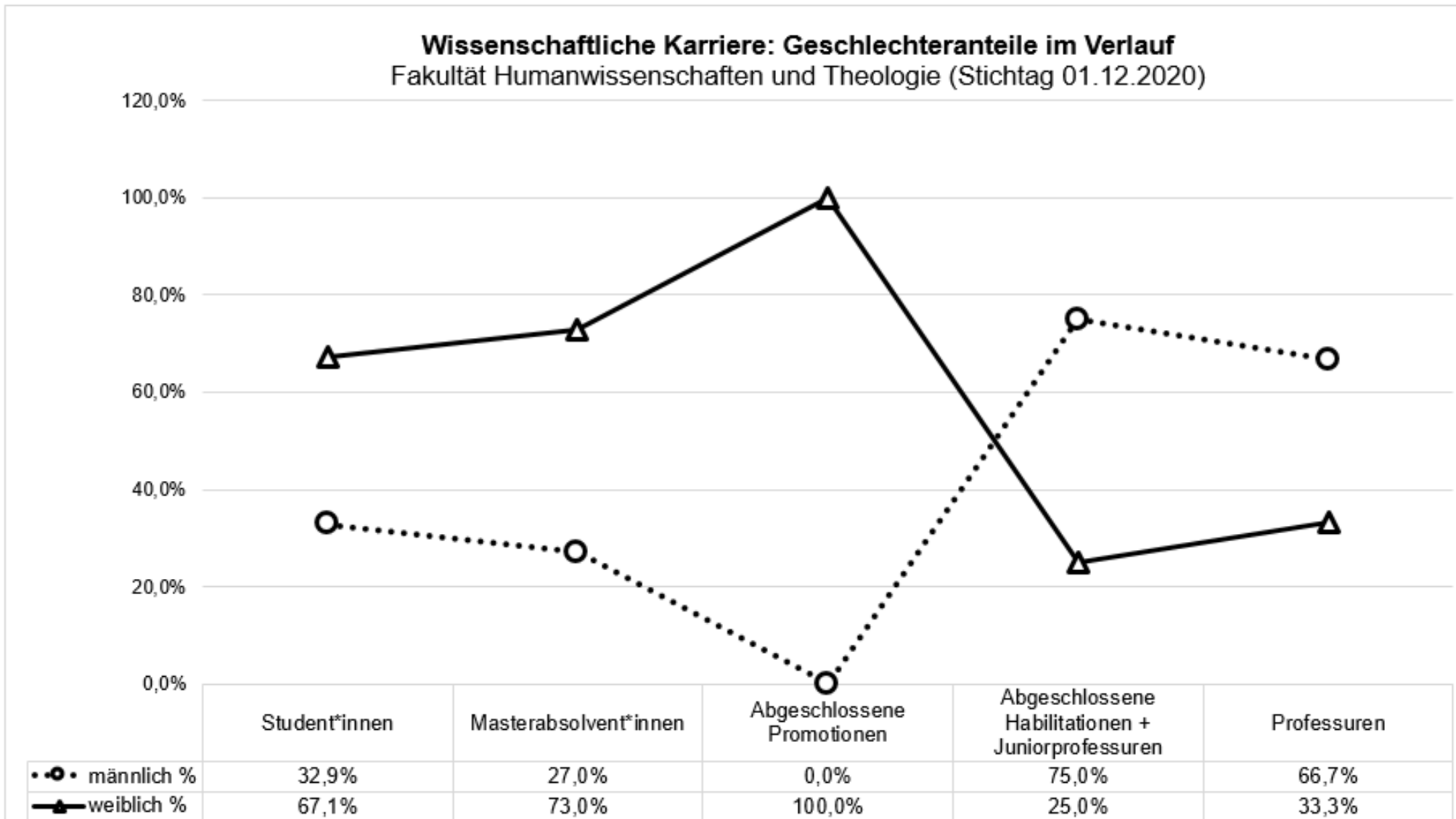
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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



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 %
Lehramt Bachelor insgesamt	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	44	128	74,4%	68	184	73,0%	69	173	71,5%	112	203	64,4%	88	203	69,8%

1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

a) Auf welchem Studiengang/welchen Studiengängen lag der Fokus in diesem Haupthandlungsfeld?

Lehramt Primarstufe

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

Ziel der Maßnahmen (Boys Day, gezielter Kontakt mit Schulen im Umfeld, entspr. Infomaterial) war die Erhöhung der Zahl männl. Studierender

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

Die Zahlen sind nahezu unverändert

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Die Fakultät unterstützt die Maßnahmen zur Gewinnung weiterer männlicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen, die Maßnahmen sollen daher weitergeführt werden, aber nicht als Haupthandlungsfeld.

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	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	30	152	83,5%	26	99	79,2%	31	83	72,8%	19	94	83,2%	20	77	79,4%
Masterstudent*innen¹ insgesamt	152	437	74,2%	157	394	71,5%	163	333	67,1%	153	309	66,9%	151	301	66,6%
Masterabsolvent*innen¹ insgesamt	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
Lehramt Bachelor insgesamt	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	30	152	83,5%	26	99	79,2%	31	83	72,8%	19	94	83,2%	20	77	79,4%
Lehramt Master ¹ insgesamt	111	397	78,1%	104	347	76,9%	105	290	73,4%	91	256	73,8%	84	245	74,5%

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	18	85	82,5%	32	136	81,0%	28	122	81,3%	29	100	77,5%	19	79	80,6%
MA Philosophie und Politikwissenschaft insgesamt	41	40	49,4%	53	47	47,0%	57	41	41,8%	57	45	44,1%	57	42	42,4%
MA Philosophie und Politikwissenschaft Absolvent*innen	1	1	50,0%	3	7	70,0%	8	10	55,6%	6	10	62,5%	12	5	29,4%
MA Religion und Politik insgesamt							1	2	66,7%	5	8	61,5%	10	14	58,3%
MA Religion und Politik Absolvent*innen							0	0	-	0	0	-	0	0	-

¹ Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

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): Die Zahlen sind weitestgehend stabil. Auffällig ist ausschließlich der MA Philosophie und Politikwissenschaft für 2020, angesichts der geringen Fallzahlen sind die Zahlen allerdings nur bedingt aussagekräftig. Diese Entwicklung wird innerhalb der Fakultät weiterhin kritisch beobachtet, stellt aber aktuell mangels Aussagekraft keinen unmittelbaren Grund für Maßnahmen dar.

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	278	602	68,4%	279	609	68,6%	262	621	70,3%	300	623	67,5%	313	646	67,4%
SHK insgesamt	9	12	57,1%	7	11	61,1%	7	17	70,8%	9	17	65,4%	9	20	69,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	152	437	74,2%	157	394	71,5%	163	333	67,1%	153	309	66,9%	151	301	66,6%
WHF insgesamt	3	17	85,0%	13	19	59,4%	10	17	63,0%	9	13	59,1%	7	22	75,9%

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.
- 3) Bemerkungen:
 Die momentane Stellenverteilung zwischen weiblichen und männlichen SHK/WHK spiegelt ungefähr die Geschlechterverteilung der Studierenden wider.

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	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
E 13 & WHK	10	18	64,3%	11	20	64,5%	12	26	68,4%	11	28	71,8%	15	28	65,1%

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 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	9	20	69,0%	72,0%	66,7%	10	22	68,8%	74,1%	63,6%	13	27	67,5%	71,4%	70,6%	12	29	70,7%	75,0%	77,8%	16	30	65,2%	68,3%	73,3%

- 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			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen insgesamt ¹	19	86	81,9%	35	143	80,3%	36	132	78,6%	35	110	75,9%	31	84	73,0%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	18	85	82,5%	32	136	81,0%	28	122	81,3%	29	100	77,5%	19	79	80,6%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	1	1	50,0%	3	7	70,0%	8	10	55,6%	6	10	62,5%	12	5	29,4%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	2	2	50,0%	3	6	66,7%	3	1	25,0%	1	3	75,0%	0	2	100%

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

- 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?
Das Promotionsstipendium, das die Fakultät jährlich vergibt, wurde in den letzten drei Jahren an Frauen vergeben. Seitens der dez. Gleichstellungsbeauftragten bestanden Beratungsangebote z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; die Professor:innen der Fakultät haben sich besonders um die Gewinnung von Promovendinnen bemüht; einige Institute haben z.B. bereits in den Curricula verankerte Formen des forschenden Lernens etabliert, um weibl. Studierende frühzeitig in Forschungsprozesse einzubinden.
 - Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Aufgrund der geringen Fallzahlen/Promotionen sind die Anteile nur bedingt aussagekräftig; relevant ist vor allem die Tatsache der wenigen Promotionen, die u.a. mit der Attraktivität der Stellensituation für Lehrer:innen verbunden sein dürfte. Mit dem Aufbau der

forschungsorientierten Masterstudiengänge (MAPP, MAREPOL) ist es gelungen, eine junge, nachwachsende Generation von Wissenschaftler*innen zu beschäftigen, die an Promotionsprojekten arbeiten.

- 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.

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

- 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 wurde im relevanten Zeitraum lediglich eine Vertretungsprofessur vergeben, sodass dieser Unterpunkt nicht zu bewerten ist.

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	2	2	50,0%	3	6	66,7%	3	1	25,0%	1	3	75,0%	0	2	100%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	1	50,0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	2	1	33,3%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Proaktive Ansprache von möglichen Kandidatinnen, weite Streuung und Kommunikation der Ausschreibungen, möglichst 50% Anteil von Kandidatinnen zu Probevorträgen, besonders intensive Begleitung der Verfahren durch die dez. Gleichstellungsbeauftragten.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Zahlen haben sich positiv entwickelt, insbesondere bei den TT-W1 wurde ein erfreulicher Anteil von 50% erreicht.
- 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): ---

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	8	4	33,3%	7	5	41,7%	7	5	41,7%	8	4	33,3%	8	4	33,3%
W 3/C 4	4	2	33,3%	3	2	40,0%	3	2	40,0%	4	1	20,0%	4	2	33,3%
W 2/C 3	4	2	33,3%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	2	33,3%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 38 % und hochgerechnet bis 2021 43 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 33 %.
Erläuterungen:
Die Fakultät wurde vom unerwartet frühen Ausscheiden einer Kollegin überrascht, dieser Ausfall hat die (aktuelle) Quote ebenso negativ beeinflusst wie die Tatsache, dass in den letzten Verfahren (innerhalb der kath. Theologie) von knapp 30 Bewerber:innen nur 3 Frauen waren.
- 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):
öffentliche, deutsch- und englischsprachige Ausschreibungen, Wochenzeitung „Die Zeit“ und einschlägigen Stellennewslettern, u.a. Euraxess, Arbeitsgemeinschaft Katholische Religionspädagogik und Katechetik (AKRK), UA Ruhr-Verbindungsbüros, DHV, European Society

of Women in Theological Research (ESWTR), Agenda. Forum katholischer Theologinnen, Arbeitsgemeinschaft katholische Dogmatik und Fundamentaltheologie, Europäische Gesellschaft für Katholische Theologie, Philo-L (größter weltweiter Verteiler für Stellenausschreibungen der Philosophie), Society for Women in Philosophy Germany, Gesellschaft für Analytische Philosophie, Deutsche Gesellschaft für Philosophie.

In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht: ---

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.

Es wurde gezielt in Nachwuchsnetzwerken gesucht und junge, noch nicht habilitierte oder frisch habilitierte Kandidatinnen wurden zur Bewerbung ermutigt.

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

Eine W2 Professorin wurde im Rahmen von Bleibeverhandlungen durch ein verkürztes Verfahren auf W3 befördert.

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 „Ev. Theologie“, „Kath. Theologie“, „Philosophie“ und „Politikwissenschaften“ insgesamt einen Frauenanteil von **37,4 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

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

Zurzeit zu besetzen sind zwei Professuren. Beide sind jedoch reserviert für W 1-Professuren mit Tenure Track, die bereits besetzt sind – den Tenure Track auf W 3 hat eine Frau inne, den Tenure Track auf W 2 ein Mann.

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

Stand Juni 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
Summe (ohne W 1)	8	4	2	3		6	5	3	8	6	43%	1
W 3/C 4	4	2	1 ¹	2		2	3	2				
W 2/C 3	4	2	1 ²	1		4	2	1				
W 1 mit TT auf W 3		1										
W 1 mit TT auf W 2	1		1 ³									

¹ Reserviert für eine bereits mit einer Frau besetzte W 1 mit TT.

² Reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

³ Für den weiteren Betrachtungszeitraum nicht relevant.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 43%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die genannten Maßnahmen werden beibehalten, Datenbanken, berufliche Netzwerke (z. B. LinkedIn) und insbesondere internationale Netzwerke/Datenbanken werden zukünftig verstärkt in den Blick genommen.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): 1000€
- 2) Bemerkungen:
Es wurde eine SHK zur Unterstützung der proaktiven Ansprache und Sichtung (neuer) Datenbanken eingestellt.

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%									1	100%		
Verwaltung	2	7	77,8%		100%	2	6	75,0%		100%	2	6	75,0%		100%	2	5	71,4%		100%	3	4	57,1%	0%	75,0%

- 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?

Zu a) – e): Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sind ein fester Bestandteil der Fakultät, sie genießen hohes Ansehen für ihre gewissenhafte und professionelle Unterstützung. Dies gilt für strukturelle und formale Aspekte (Tätigkeitsbeschreibungen, Vorgesetztenverhältnisse) und operative Belange gleichermaßen und äußert sich im täglichen Umgang miteinander. Die Arbeitszeiten orientieren sich an individuellen Bedürfnissen und den teamorientierten Notwendigkeiten einer dezentralen Organisation vor Ort. In entscheidenden Arbeitszusammenhängen bestehen breite Vertretungsregelungen, die den Geschäftsverteilungsplan wiedergeben. Damit sichert die Fakultät die Prozesse des Tagesgeschäfts ab und sorgt zugleich für eine fundierte Beteiligung verschiedener Beschäftigter durch regelmäßige, enge Absprachen. Die Beschäftigten nehmen und nehmen regelmäßig an individuell abgestimmten Fort- und Weiterbildungsformaten teil (u.a. H2, FKE)
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:

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

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

Es bestehen Beratungsangebote durch die dez. Gleichstellungsbeauftragten; diese forcieren zudem den Ausbau der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten mit weiterführenden Beratungsangeboten und Hinweisen z.B. auf Stipendien/weitere Ausschreibungen.

- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Die Fakultät finanziert pro Semester einen interdisziplinären Lehrauftrag zu einem Thema im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit/des Gendermainstreamings, wofür das Dekanat Mittel in Höhe von 2.000 EUR zur Verfügung stellt. Außerdem bietet die Fakultät im Rahmen ihrer regulären Lehre pro Semester ca. 2-3 Lehrveranstaltungen an, die sich explizit mit Genderfragen auseinandersetzen und dafür sensibilisieren wollen.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Um den Aspekt der Geschlechtervielfalt stärker in den Blick zu rücken, plant die Fakultät zurzeit einen Studientag als Fortbildung für alle Lehrenden, um Aspekte eines gendersensibles Lehrens thematisieren und im Rahmen der Lehre der Fakultät langfristig verankern zu können.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW (§ 11b) sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere 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	10	5	33,3%	16	30	65,2%	464	947	67,1%	3	5	62,5%	493	987	66,7%
1 Dekanat	2	1	33,3%										2	1	33,3%
2 Fakultätsrat	6	2	25%	2	1	33,3%	1	2	66,7%	1	0	0	10	5	50%
3 Prüfungsausschuss MAPP	3	0	0	0	1	100%	1	0	0				4	1	20%
4 Prüfungsausschuss FK	3	1	25%	0	1	100%	0	3	100%				3	5	62,5%
5 Prüfungsausschuss MAREPOL	4	1	20%	0	1	100%	0	1	100%				4	3	42,3%
6 Promotionsausschuss	4	0	0	1	1	50%	0	1	100%				5	2	28,6%
7 Studienbeirat	1	1	50%	1	0	0	1	2	66,7%				3	3	50%
8 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1	1	50%	0	1	100%	2	2	50%				3	4	57,1%
9 Kommission zur Evaluation von Lehre	1	1	50%	0	1	100%	2	2	50%				3	4	57,1%
10 Kommission wissenschaftlicher Nachwuchs	3	1	25%	0	1	100%	0	3	100%				3	5	62,5%

- 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?)

Disparitäten bestehen in wenigen Prüfungsausschüssen, die jedoch an anderer Stelle aufgewogen werden. Vor allem im Fakultätsrat sind Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen leicht unterrepräsentiert.

- 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: ---
 - f) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - g) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 4) Bemerkungen:

Über alle Statusgruppen und Kommissionen hinweg wird nahezu ein Ausgleich erreicht, was erfreulich ist. Die Fakultät behält die Situation dennoch sehr genau im Blick, so dass einerseits dem gesetzlichen Ziel Rechnung getragen wird, andererseits insbesondere die Professorinnen nicht durch Ämterhäufung vergleichsweise zu stark belastet werden.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 14.07.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

Handwritten signature of the Dean, consisting of a large, stylized initial 'D.' followed by a vertical line and a smaller signature 'M.' to its right. Below the signature is a horizontal line.

Unterschrift Dekan*in