

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kulturwissenschaften 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.....	5
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	7
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	8
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	8
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	8
5. Abgeschlossene Promotionen	9
6. Vertretungsprofessuren	10
7. Juniorprofessuren	10
8. Professuren	11
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	11
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	12
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	13
Teil 3: Übergreifende Themen.....	14
Teil 4: Gremienbesetzung	15
Beschlussfassung.....	17

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.

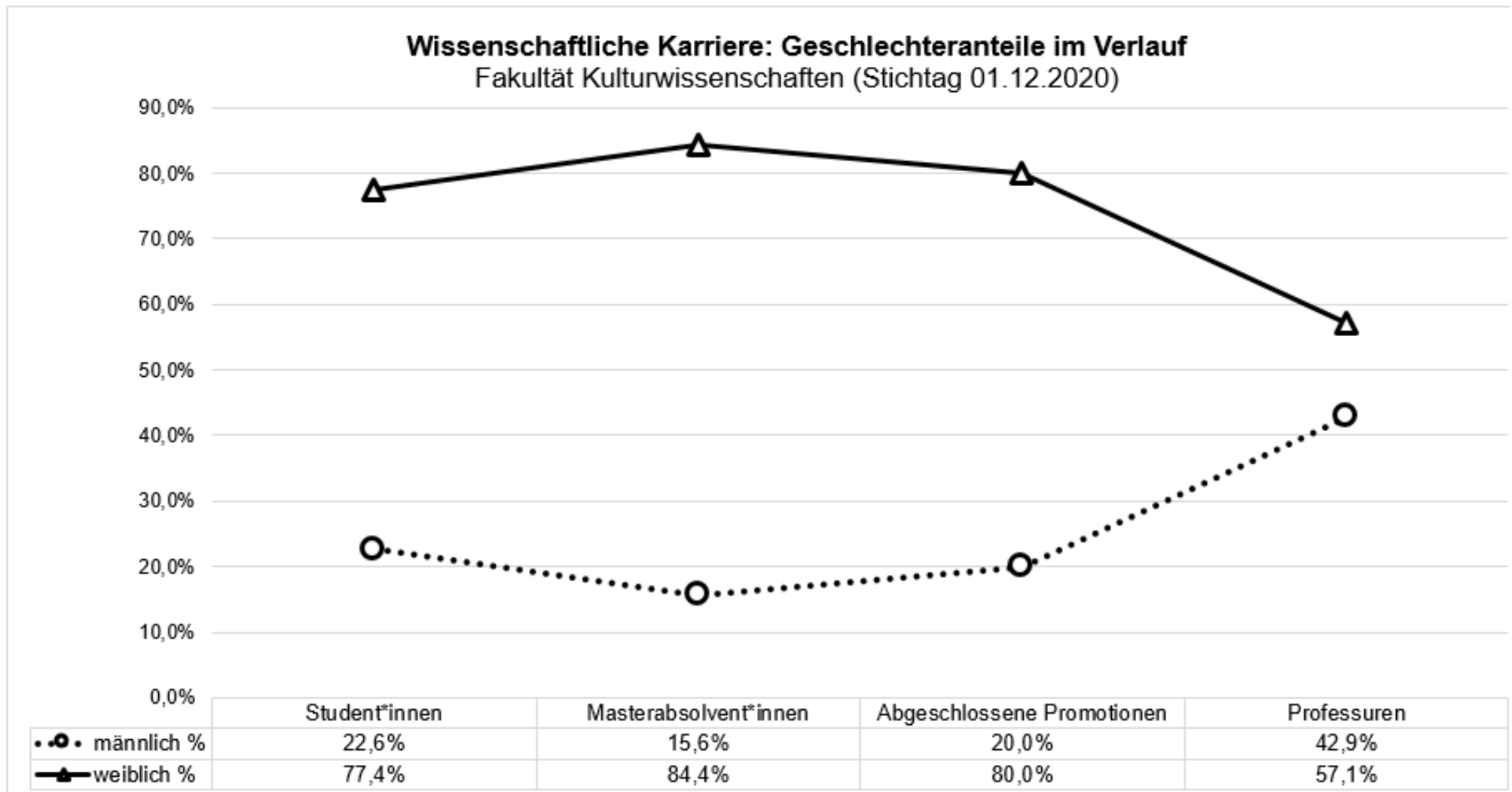
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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



Im Jahr 2020 wurden in der Fakultät Kulturwissenschaften keine Habilitationen abgeschlossen und es war keine Juniorprofessur besetzt. Für eine deutlichere Darstellung wurde dieser Nullwert aus der Kaskadenübersicht im Diagramm ausgespart.

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	989	3.208	76,4%	1.076	3.384	75,9%	1.146	3.491	75,3%	1.177	3.546	75,1%	1.198	3.670	75,4%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	193	781	80,2%	279	1.004	78,3%	279	914	76,6%	258	888	77,5%	252	953	79,1%

Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	773	2.691	77,7%	836	2.799	77,0%	895	2.904	76,4%	900	2.931	76,5%	903	3.059	77,2%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	143	638	81,7%	218	821	79,0%	225	788	77,8%	191	731	79,3%	194	816	80,8%

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	216	517	70,5%	240	585	70,9%	251	587	70,0%	277	615	68,9%	295	611	67,4%
fachwiss. Studiengänge Bachelor 1. Fachsemester	50	143	74,1%	61	183	75,0%	54	126	70,0%	67	157	70,1%	58	137	70,3%
BA Angew. Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	32	165	83,8%	32	203	86,4%	38	204	84,3%	42	221	84,0%	42	224	84,2%
BA Angew. Literatur- und Kulturwissenschaften 1. Fachsemester	8	47	85,5%	8	69	89,6%	11	45	80,4%	13	69	84,1%	8	52	86,7%
BA Angew. Sprachwissenschaften insgesamt	38	145	79,2%	50	154	75,5%	50	160	76,2%	55	168	75,3%	59	163	73,4%
BA Angew. Sprachwissenschaften 1. Fachsemester	13	44	77,2%	18	53	74,6%	14	46	76,7%	15	47	75,8%	15	39	72,2%
BA Journalistik insgesamt	95	132	58,1%	96	143	59,8%	103	130	55,8%	106	131	55,3%	117	131	52,8%
BA Journalistik 1. Fachsemester	17	25	59,5%	20	36	64,3%	17	15	46,9%	18	17	48,6%	15	23	60,5%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus insgesamt	38	34	47,2%	46	47	50,5%	44	52	54,2%	53	45	45,9%	51	44	46,3%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus 1. Fachsemester	9	11	55,0%	11	18	62,1%	9	12	57,1%	15	7	31,8%	14	12	46,2%
BA Wissenschaftsjournalismus insgesamt	13	41	75,9%	16	38	70,4%	16	41	71,9%	21	50	70,4%	26	49	65,3%
BA Wissenschaftsjournalismus 1. Fachsemester	3	16	84,2%	4	7	63,6%	3	8	72,7%	6	17	73,9%	6	11	64,7%

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?
Lehramtsstudiengänge, Angewandte Sprach-/ Literatur- und Kulturwissenschaften, Studiengänge der Journalistik (außer Wirtschaftspolitischer Journalismus)
 - b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Universität: Boys Day, Tag der offenen Tür, Dortmunder Hochschultage, zudem: Bildungsmessen und Informationsveranstaltungen in Schulen
 - c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Die Prozentzahl der weiblichen Studierenden ist in allen fachwissenschaftlichen Studiengängen außer BA Wirtschaftspolitischer Journalismus (teils um 20% im 1. Fachsemester, i.d.R. zwischen 3 und 6% insgesamt) gesunken, sodass die getroffenen Maßnahmen als wirksam eingestuft werden können. Bei den Lehramtsstudiengängen kann ein solcher Rückgang nicht verzeichnet werden.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)
X → Ja.
- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Paritätische Besetzung von Ämtern, Positionen und Beschäftigungsverhältnissen.
 - b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Teilnahme an Informationsveranstaltungen (s.o.), männliche Fachschaftsmitglieder aller Fachschaften stehen u.a. in der Orientierungsphase den männlichen Erstsemester-Studierenden in beratender Funktion zur Seite; Dortmunder Schulen sind eingeladen vor allem auch ihre männlichen Schüler zu ermutigen, an den Informationsveranstaltungen teilzunehmen, in der Ringveranstaltung Berufsfeld Sprach- und Kulturwissenschaften werden berufliche Möglichkeiten vorgestellt, die die Vielfalt der Persepektiven aufzeigen, ganz geschlechtsunabhängig
 - c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Keine Querfinanzierung für Fachschaftsunternehmungen, das Gleichstellungsbüro wird mit HK-Geldern und Geldern für Ringvorlesungen, Gastvorträgen, Sachmitteln im Umfang von rund 7.500 € gestützt, hier erfolgt zu Jahresbeginn immer eine Planung mit dem Gleichstellungsbüro.

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	989	3.208	76,4%	1.076	3.384	75,9%	1.146	3.491	75,3%	1.177	3.546	75,1%	1.198	3.670	75,4%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	91	532	85,4%	105	562	84,3%	90	507	84,9%	93	483	83,9%	97	511	84,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	271	1.315	82,9%	280	1.356	82,9%	267	1.338	83,4%	261	1.303	83,3%	258	1.321	83,7%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	70	340	82,9%	81	427	84,1%	71	458	86,6%	75	439	85,4%	73	395	84,4%

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 %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Lehramt Bachelor insgesamt	773	2.691	77,7%	836	2.799	77,0%	895	2.904	76,4%	900	2.931	76,5%	903	3.059	77,2%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	71	468	86,8%	84	494	85,5%	72	453	86,3%	73	421	85,2%	82	442	84,4%
Lehramt Master ¹ insgesamt	230	1.204	84,0%	238	1.235	83,8%	228	1.213	84,2%	212	1.179	84,8%	220	1.209	84,6%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	63	313	83,2%	73	402	84,6%	63	429	87,2%	71	419	85,5%	67	375	84,8%

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	216	517	70,5%	240	585	70,9%	251	587	70,0%	277	615	68,9%	295	611	67,4%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	20	64	76,2%	21	68	76,4%	18	54	75,0%	20	62	75,6%	15	69	82,1%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	41	111	73,0%	42	121	74,2%	39	125	76,2%	49	124	71,7%	38	112	74,7%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	7	27	79,4%	8	25	75,8%	8	29	78,4%	4	20	83,3%	6	20	76,9%
BA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	32	165	83,8%	32	203	86,4%	38	204	84,3%	42	221	84,0%	42	224	84,2%
BA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften Absolvent*innen	4	25	86,2%	2	23	92,0%	2	15	88,2%	4	27	87,1%	3	26	89,7%
MA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften insgesamt	4	33	89,2%	5	41	89,1%	4	39	90,7%	10	39	79,6%	10	31	75,6%
MA Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaften Absolvent*innen	0	11	100%	0	9	100%	1	9	90,0%	0	7	100%	1	4	80,0%
BA Angewandte Sprachwissenschaften insgesamt	38	145	79,2%	50	154	75,5%	50	160	76,2%	55	168	75,3%	59	163	73,4%
BA Angewandte Sprachwissenschaften Absolvent*innen	2	23	92,0%	2	19	90,5%	4	17	81,0%	2	10	83,3%	3	13	81,3%

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 %
MA Angewandte Sprachwissenschaften insgesamt	3	36	92,3%	4	40	90,9%	5	38	88,4%	4	33	89,2%	3	26	89,7%
MA Angewandte Sprachwissenschaften Absolvent*innen	0	7	100%	0	9	100%	0	9	100%	0	7	100%	1	4	80,0%
MA Empirische Mehrsprachigkeitsforschung insgesamt							0	4	100%	1	10	90,9%	2	19	90,5%
MA Empirische Mehrsprachigkeitsforschung Absolvent*innen							0	0	-	0	0	-	0	0	-
BA Journalistik insgesamt	95	132	58,1%	96	143	59,8%	103	130	55,8%	106	131	55,3%	117	131	52,8%
BA Journalistik Absolvent*innen	13	12	48,0%	17	22	56,4%	9	19	67,9%	11	19	63,3%	6	24	80,0%
MA Journalistik insgesamt	21	26	55,3%	15	21	58,3%	15	28	65,1%	19	29	60,4%	13	25	65,8%
MA Journalistik Absolvent*innen	5	8	61,5%	7	7	50,0%	4	6	60,0%	1	3	75,0%	1	8	88,9%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus insgesamt	38	34	47,2%	46	47	50,5%	44	52	54,2%	53	45	45,9%	51	44	46,3%
BA Wirtschaftspolitischer Journalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	1	100%	2	2	50,0%	3	3	50,0%	3	4	57,1%
MA Economics und Journalismus insgesamt	6	8	57,1%	11	9	45,0%	11	7	38,9%	12	4	25,0%	8	3	27,3%
MA Economics und Journalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	0	-	1	3	75,0%	3	2	40,0%	3	2	40,0%
BA Wissenschafts-journalismus insgesamt	13	41	75,9%	16	38	70,4%	16	41	71,9%	21	50	70,4%	26	49	65,3%
BA Wissenschafts-journalismus Absolvent*innen	1	4	80,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	0	3	100%	0	2	100%
MA Wissenschafts-journalismus insgesamt	7	8	53,3%	7	10	58,8%	4	9	69,2%	3	9	75,0%	2	8	80,0%
MA Wissenschafts-journalismus Absolvent*innen	2	1	33,3%	1	0	0%	2	2	50,0%	0	1	100%	0	2	100%

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 Angewandten ist der Frauenanteil um wenige Prozentpunkte gesunken, beim MA Empirische Mehrsprachigkeit, BA Journalistik ebenfalls, beim BA Wissenschafts-Journalismus um 10% und im noch kleinen Studiengang MA Economics und Journalismus um 30% auf nur 27,3%. Herauszugreifen sei hier der BA Journalistik, bei dem die Prozentzahl der Absolventinnen zwischen 2016 und 2020 von 48% auf 80% gestiegen ist. Der Anteil der weiblichen Studierenden im MA Journalistik sowie im MA Wissenschafts-Journalismus ist gestiegen, bei zweitem sogar um 26,7%. In den Lehramtsstudiengängen zeigen sich lediglich kleinste Veränderungen.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Ja.

- a) Dabei legt die Fakultät auf folgende Studienphase/folgenden Studiengang einen besonderen Fokus: ---
- a) Die Fakultät möchte hier bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Parität.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es wird weiterhin am Boys Day teilgenommen, auf eine ausgewogene Beratung geachtet etc.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): siehe oben

3) Bemerkungen:

Die Fakultät wird sich weiterhin bemühen, die angestrebten Zielzahlen zu erreichen. Dies ist aufgrund von (teilweise doppelten) NCs allerdings nur sehr begrenzt steuerbar.

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	989	3.208	76%	1.076	3.384	76%	1.146	3.491	75%	1.177	3.546	75%	1.198	3.670	75%
SHK insgesamt	26	45	63%	24	34	59%	20	44	69%	24	46	66%	19	43	69%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	271	1.315	83%	280	1.356	83%	267	1.338	83%	261	1.303	83%	258	1.321	84%
WHF insgesamt	16	40	71%	16	38	70%	7	35	83%	12	34	74%	9	36	80%

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

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

X → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Über die fünf Jahre hinweg ist der Frauenanteil um 6% bzw. 9% gestiegen und hat sich somit im Bereich der SHK wie auch WHF dem Prozentsatz der Studentinnen insgesamt angenähert.

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 Prozentzahlen hier spiegeln in etwa die Prozentzahlen in der Studierendenschaft wider. Bei Neueinstellungen werden die Standards beachtet.

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	70	340	83%	81	427	84%	71	458	87%	75	439	85%	73	395	84%
E 13 & WHK	32	47	60%	32	51	61%	33	54	62%	33	70	68%	34	76	69%

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

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

X → Ja.

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

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

Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte ist über den Zeitraum gewachsen und hat sich um wenige Prozentpunkte der Zahl der weiblichen Absolventinnen angenähert.

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	35	53	60%	63%	67%	37	58	61%	62%	63%	36	56	61%	64%	63%	36	76	68%	71%	65%	41	79	66%	69%	66%

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

X → Ja.

a) Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Die Aufteilung auf m/w bei den Dauerstellen ist historisch gewachsen.

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

Bei der Umsetzung des Permanentisierungskonzepts wird die Gleichstellungskomponente wie gefordert beachtet.

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?

Hier können lediglich Vermutungen angestellt werden: Oft sind es eher Frauen, die in die aktive Familienphase gehen, bzw. bei der Rückkehr zunächst in Teilzeit gehen (können oder möchten).

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			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen insgesamt ¹	70	340	83%	81	427	84%	71	458	87%	75	439	85%	73	395	84%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	63	313	83%	73	402	85%	63	429	87%	71	419	86%	67	375	85%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	7	27	79%	8	25	76%	8	29	78%	4	20	83%	6	20	77%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	1	7	88%	3	3	50%	4	5	56%	5	6	55%	1	4	80%

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 → Ja.

- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Promotionen sind (ähnlich wie Habilitationen) schwer steuerbar.
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Der Anteil von Frauen mit abgeschlossenen Promotionen ist um 8% gesunken und liegt insgesamt somit nun unterhalb der Prozentzahl an Absolventinnen.

- 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	3	2	40%	3	3	50%	2	0	0%	2	0	0%	0	2	100%

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

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Der Frauenanteil ist um 60% auf 100% gestiegen.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Eine konkrete Zahl lässt sich hier nicht nennen, da die Stellen semesterweise besetzt werden und wir hierbei auf die Verfügbarkeit der Qualifizierten angewiesen sind.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Hier hängt es maßgeblich von der Verfügbarkeit und der Qualifikation ab.
- 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 in der Fakultät	1	7	88%	3	3	50%	4	5	56%	5	6	55%	1	4	80%
Post-Docs in der Fakultät ¹													5	25	83%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
ohne Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	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): ---

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	10	9	47%	10	9	47%	10	10	50%	9	12	57%	9	12	57%
W 3/C 4	7	3	30%	7	3	30%	7	4	36%	6	5	45%	6	5	45%
W 2/C 3	3	6	67%	3	6	67%	3	6	67%	3	7	70%	3	7	70%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 45 %, hochgerechnet bis Ende 2021 49 %, zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 57 %.
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):
Fachmagazine (teils unterschiedlich ausgeprägt in den Fächern), Die ZEIT

In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

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

Ja, jedoch ebenso um männliche Kandidaten. Zunächst steht die Qualifikation für eine Stelle und in den nächsten Schritten (Sichtung der Bewerbungsunterlagen etc.) werden Frauen- und Familienperspektiven berücksichtigt.

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 in den Fächern „Anglistik/Amerikanistik“, „Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)“, „Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaften“ und „Kulturwissenschaften i.e.S.“ insgesamt einen Frauenanteil von **62 %** (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW).

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

Mit Stand Juni 2021 sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern und sieben W 2-Professuren mit Frauen besetzt. Die zwölf W 3-Professuren teilen sich Frauen und Männer paritätisch.

Zurzeit unbesetzt sind zwei Professuren.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät eine W 3-Professur und zwei W 2-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	9	13	2	1	2	8	11	5	12	12	50 %	1
W 3/C 4	6	6	2	1		5	6	3				
W 2/C 3	3	7			2	3	5	2				

1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 62 %

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

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

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	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	4		0%	0%	0%	6		0%	0%	0%	5		0%	0%	0%	5		0%	0%	0%	5	1	17%	0%	33%
Verwaltung	7	13	65%	45%	73%	7	10	59%	33%	63%	5	11	69%	50%	71%	5	15	75%	63%	78%	4	17	81%	67%	75%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät (siehe Datenblätter)? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 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 → Ja.
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Der Frauenanteil bei Teilzeitvertragsinhaberinnen bewegt sich zwischen 63 und 75% (zuletzt). Grund kann die Art der Stelle sein, dass hier nur wenige Vollzeitstellen besetzt werden. Durch geplante Neuorganisationen sollen neue Schwerpunkte gesetzt werden, und die Mitarbeitenden für mehrere Bereiche verantwortlich sein könnten, die Vollzeitstellen möglich machen. Oft auch bei Vollzeitausschreibungen im Sekretariatssegment mehr Interesse an Teilzeitstellen bei den Bewerber:innen.
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Die Prozentanteile entwickeln sich kaum.
 - c) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Ab 2022 Neustrukturierung des Verwaltungsbaus der Fakultät. Generationenwechsel noch nicht abgeschlossen, daher noch nicht fix.
- 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) ja.

Zu b) sehr flexibel, Aufrüstung von Homeofficearbeitsplätzen, abgestimmt auf persönliche Voraussetzungen.

Zu C) in der Regel zwei Professuren pro VZÄ

Zu d) aktive Acquire

Zu e) Tandemsachbearbeitung, Teams

5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Interne Schulungen innerhalb der Fakultät, insb. für externe neue MA.

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

Wird durch das Fakultätsmanagemt durchgeführt, keine weiteren Kosten notwendig, da auch die Abteilung für Personalentwicklung hier mit gestaltet.

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.)
 - Erreichbarkeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen unter einer eigens eingerichteten Emailadresse als Anlaufstelle für Gesprächs- und Beratungsbedarf für alle Fakultätsmitglieder mit Anliegen und Fragen zu Gleichstellungsthemen
 - regelmäßig stattfindende Gastvorträge rund um Gleichstellungsthemen (Frauen in der Literatur, Queer Poetry Slam, Frauen und Gleichstellung in wissenschaftlichen Berufen etc.)
 - geplant: Kinderbetreuung während der Vorträge im Rahmen der vier anlaufenden Berufungsverfahren, damit jede*r dabei sein kann und ihr*sein Kind betreut weiß.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Jedes Semester werden Seminare zu den Themen Geschlechterdiversität, -rollen und -bilder angeboten. Die Themen werden aus literatur- und kulturwissenschaftlicher Sicht, teils aus linguistischer Sicht beleuchtet und besprochen, teils vor einem historischen, teils einem aktuellen Hintergrund.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Jede*r ist herzlich willkommen. Das Geschlecht, zu dem sich jemand zugehörig fühlt, spielt dabei keine Rolle. Geschlechtervielfalt bedeutet vor

allem auch keine Geschlechterbinarität. In schriftlichem wie mündlichem Sprachgebrauch wird vom Großteil der fakultätsangehörigen Mitarbeiter*innen auf eine gendergerechte Ausdrucksweise geachtet. Studierende sind eingeladen, die von ihnen bevorzugten Proterme mitzuteilen. Bzgl. Änderungen von Namen oder eingetragenem Geschlecht stoßen Studierende auf offene Ohren. Wünschenswert wäre ein höherer Anteil an männlichen Studierenden, doch sind in die Auswahl und den Vergabeprozess der Studienplätze auch Faktoren eingebunden, die mit Beratung nicht zu beeinflussen sind ((teils Doppel-)NC, Gehaltsaussichten im Grundschullehramt usw.)

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	9	12	57%	34	74	69%	1.456	4.991	77%	9	18	67%	1.508	5.095	77%
1 Dekanat	1	2	66%										1	2	66%
2 Fakultätsrat	3	5	64%	3			1	2	67%		1	100%	7	8	53%
3 Prüfungsausschuss LA	1	3	75%	1				2	100%				2	6	75%
4 Prüfungsausschuss Angewandte Studiengänge	2	2	50%		1	100%	1	1	50%				3	4	57%
5 Prüfungsausschuss Journalistik	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
5a Prüfungsausschuss Wirtschaftspolitischer Journalismus	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
5b Prüfungsausschuss Wissenschaftsjournalismus	4		0	1			1	1	50%				6	1	14%
6 Promotionsausschuss	1	1	50%	1	1	50%	1						3	3	50%
7 Studienbeirat		1	50%	1	1	50%		3	100%				2	4	83%
8 Kommission zur Evaluation von Lehre	Durch die Neustrukturierung der Fakultät und das aufgesetzte Managementkonzept insbesondere durch die Implementierung neuer Kommissionen ist diese Kommission noch nicht gebildet worden. Angestrebt 2021/2022 analog zur QVM														
9 LEK Germanistik	2	2	40%	2			1						5	2	29%
10 LEK Anglistik	1	3	75%	2				1	100%				3	4	57%
11 Kommission zur Verbesserung von Studium und Lehre	1	2	67%	1	1	50%	2	3	60%				4	6	60%
12 Haushaltskommission	2	2	50%		1	100%		1	100%	1			4	4	50%

- 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 den Prüfungsausschüssen der Journalistik und in der Lehreinheitskommission Germanistik ist die Parität noch nicht erreicht. Im Fakultätsrat ist in der Gruppe der wiss. Beschäftigten die Parität nicht erfüllt.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Mögliche Unterstützung durch Bereitstellung von Hilfskräften für die Unterstützung in der Lehre und Studienorganisation
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Parität von mind. 50%
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Durch den Generationenwechsel und Neuausgestaltung von Lehrstühlen ist anzunehmen, dass künftig ein höherer Anteil an Frauen in den Gremien verortet sein wird. Betrachtet man nicht nur die hauptamtlichen sondern auch die vertretenden Mitglieder in den Gremien, zeigt sich hier schon ein deutlicher Trend hin zur Parität.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Kann nicht quantifizierbar werden, werden personell bezogen nach Bedarf entschieden.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 20.10.2022 zugestimmt.



Fakultätsstempel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Kofis'.

Unterschrift Dekan*in