

Gleichstellungskonzept der Fakultät Sozialwissenschaften 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.....	6
5. Abgeschlossene Promotionen	7
6. Vertretungsprofessuren	8
7. Juniorprofessuren	8
8. Professuren	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	10
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	11
Teil 3: Übergreifende Themen.....	12
Teil 4: Gremienbesetzung	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.

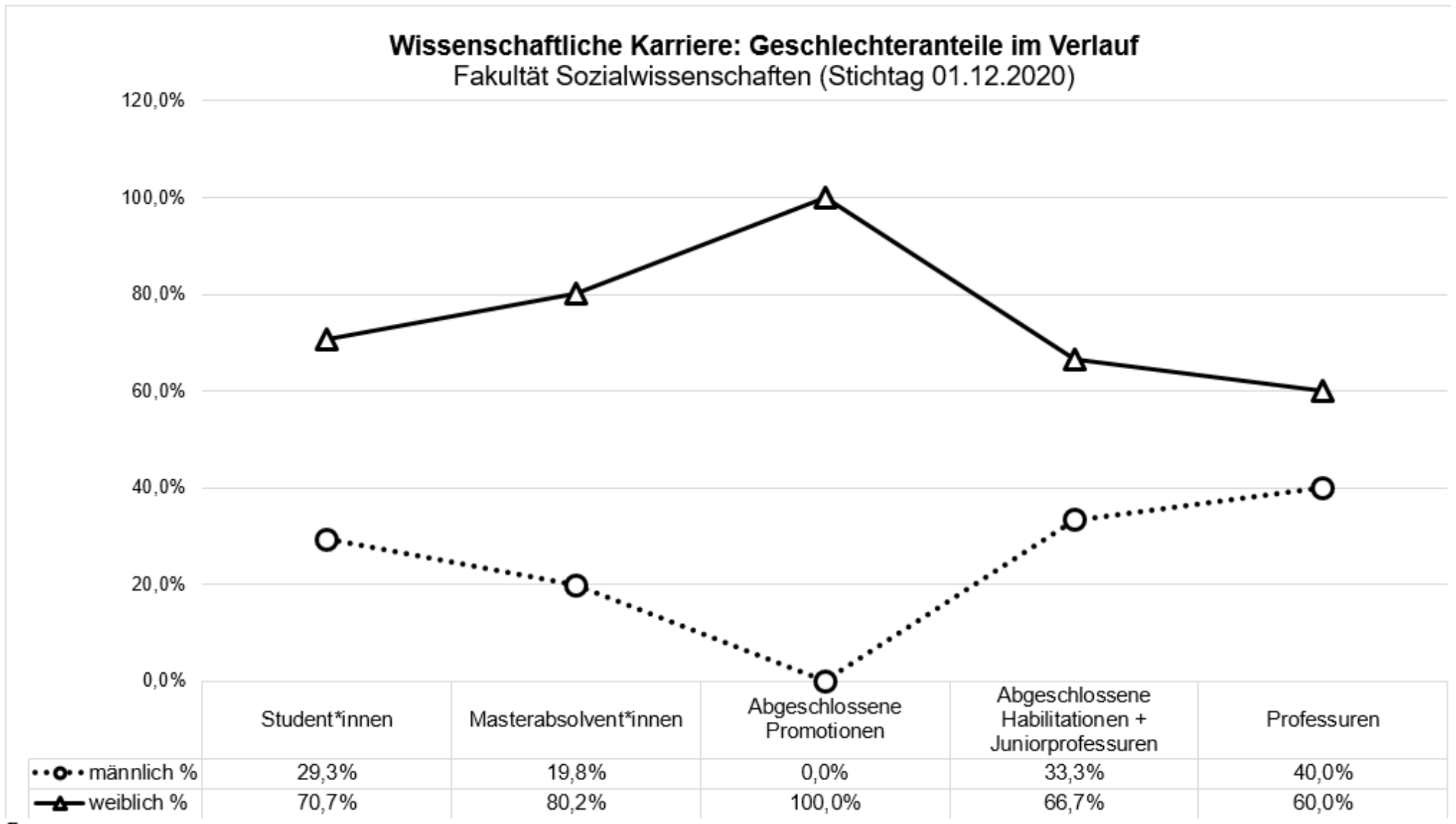
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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 %
Lehramt Bachelor insgesamt													425	902	68,0%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester													100	301	75,1%

- 1) War das Gewinnen von Student*innen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Studiengänge BA/MA Soziologie beginnen erst im WS 2021/2022 bzw. im WS 2023/2024. Bei einer etwaigen künftigen Unterrepräsentanz von Studentinnen ist geplant, die Werbestrategien (u.a. Social Media Kampagne) an diesen Gesichtspunkt anzupassen. Der Studiengang MA Alternde Gesellschaften wird 2022 reakkreditiert. Auch hier gilt es, den Einfluss der Neuerungen auf die Einschreibungen zu beobachten.

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													425	902	68,0%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt													40	133	76,9%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt													135	452	77,0%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt													35	142	80,2%
Lehramt Bachelor insgesamt													425	902	68,0%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen													40	133	76,9%
Lehramt Master ¹ insgesamt													109	383	77,8%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen													32	129	80,1%
MA Alternde Gesellschaften insgesamt													26	69	72,6%
MA Alternde Gesellschaften Absolvent*innen													2	13	86,7%

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 Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung insgesamt													0	0	-
MA Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung Absolvent*innen													1	0	0%

¹Inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

- 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): 2020 waren Frauen nicht unterrepräsentiert, weder unter Studierenden, noch unter Absolvent*innen.
- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
 - Die neuen Studiengänge sehen im Curriculum Lehrveranstaltungen vor, um Studierende auf die Abschlussarbeit gut vorzubereiten (z.B. hat sich die Veranstaltung 'Forschungsdesigns' im MA Alternde Gesellschaften hierfür als Vorbild bewährt; begleitendes Kolloquium zur BA-Arbeit).
 - Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät: Gemeinsam mit der Fakultät 13 betreibt die Fakultät ein mobiles Kinderzimmer (MOKI) für Kinder, das neben Beschäftigten auch Studierenden zugute kommt. Die Vereinbarkeit von Studium und Familie wird auf diese Weise gefördert.
 - Die Fakultät hat eine hauptamtliche Stelle für die Studienkoordination geschaffen. Neben dem Beschwerdemanagement wird hier eine Anlaufstelle für Studierende geschaffen, die auch als Schnittstelle zu Beratungsangeboten und Antidiskriminierungsmaßnahmen der TU fungiert. Im neuen Studiengang sollen Studiengangsevaluationen Problempunkte möglichst frühzeitig aufdecken.

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													425	902	68,0%
SHK insgesamt													9	14	60,9%

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 %
Masterstudent*innen ¹ insgesamt													135	452	77,0%
WHF insgesamt													11	20	64,5%

¹ Inkl. 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:
Insbesondere bei den WHF werden wir die Entwicklung aufmerksam verfolgen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Anteile immer auch im Kontext der (relativ kleinen) absoluten Fallzahlen zu sehen sind. Eine Maßgabe für alle Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät besteht darin, bei freien Stellen proaktiv auch auf Studentinnen zuzugehen, um sie zu einer Bewerbung zu motivieren. Bereits tätige studentische Mitarbeiter*innen können z.B. in Kooperation mit den Fachschaften über ihre Tätigkeit berichten, damit Bewerber*innen eine gute Vorstellung des Aufgabenspektrums gewinnen können.

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													35	142	80,2%
E 13 & WHK													34	38	52,8%

¹ Inkl. 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.
- 3) Bemerkungen:
Wir sehen den Frauenanteil auf diesen Stellen nicht als Haupthandlungsfeld, wohl aber als Handlungsfeld an. Zu berücksichtigen bei der Einordnung der Zahlen sind erneut die relativ kleinen Fallzahlen (insbes. E14/A14), zudem kommen zwei Aspekte hinzu: a) eine Differenzierung nach Alter; b) für Lehramtsabsolvent*innen ist ein beruflicher Weg in der Wissenschaft oftmals sekundär. Eine differenzierte Sicht ergibt sich zudem, wenn wir im diesem folgenden nächsten Konzept auch den Anteil der in den Vorjahren neu eingestellten Frauen betrachten können. Eine proaktive Ansprache von Frauen für Bewerbungen stellt wiederum eine wichtige Maßnahme dar. Bereits in der Fakultät auf diesen Stellen Beschäftigte sollen - so ist es bislang gelebte Praxis - bei entsprechendem Qualifizierungsverlauf auch weiterhin ermutigt werden, eine wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen (u.a. durch Mentoringmaßnahmen in den Lehrgebieten, Teilnahme an externen Mentoringangeboten, z.B. Mentoring³ der Research Academy Ruhr, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.). Mit Mitteln für die Gleichstellung fördert die Fakultät u.a. Dienstreisen, Proofreading oder Mentoring. Interne Rollenvorbilder können zudem eine Ermutigung darstellen, Kinder- und Karrierewünsche zu verbinden. So haben etwa sechs der acht (Junior-)Professorinnen der Fakultät Kinder, darunter drei jeweils mehrere Kinder im (Vor-)Schulalter.

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																					41	41	50,0%	52,2%	66,7%

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

Hierzu ist eine vertiefte Analyse notwendig (z.B. Unterscheidung nach Promovierenden/Post-Docs, z.B. kann man bei der DFG für Promovierende i.d.R. nur 65%-Stellen beantragen / Unterscheidung danach, ob Kinder eine Rolle spielen / Unterscheidung nach Umfang der Beschäftigung) / Betrachtung im Zeitverlauf: z.T. gibt es über längere Zeiträume Aufstockungen befristeter Verträge, sofern der finanzielle Rahmen dies erlaubt, z.B. durch den Einsatz von Fobazuz)

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

Budgetressourcen sollen nach Möglichkeit genutzt werden, um Beschäftigten Vollzeitverträge anzubieten. Dies ist in eine vorausschauende Planung einzubinden, etwa im Hinblick darauf, einer Promovenden nach drei Jahren im Idealfall eine weitere dreijährige Vertragslaufzeit anbieten zu können. Auch zwei 'halbe' Stellen in verschiedenen Lehr- und Forschungsbereichen können u.U. in Frage kommen.

3) Bemerkungen:

Anmerkung zu 1): Angesichts kleiner Fallzahlen in einigen Teilgruppen beziehen wir uns im Hinblick auf die Befristung insbesondere auf die Gesamtzahl. Bei etwaigen Umsetzungen des Permanentisierungskonzepts wird der Genderaspekt selbstverständlich thematisiert werden.

5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen insgesamt ¹													35	142	80%
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹													32	129	80%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge													3	13	81 %
Abgeschlossene Promotionen insgesamt													0	1	100%

¹ Inkl. 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:

Seit Gründung der Fakultät gibt es (Stand 29.07.2021) neun Promovierende, die die Dissertation und Disputation erfolgreich absolviert haben, die jedoch die Publikation erst 2021 abgeschlossen haben oder noch abschließen werden. Darunter sind sechs Frauen.

Darüber hinaus gibt es aktuell 34 weitere laufende Promotionsverfahren, die entweder in der FK17 begonnen oder aus der FK 11 und FK 12 überführt worden sind. 21 dieser Promovierenden sind Frauen. Weitere 21 Promotionsverfahren laufen noch in der FK 11 und FK 12, die für die FK 17 gezählt werden. Ein Teil dieser Promovierenden ist im Überführungsverfahren noch unentschieden. 14 der 24 Promovenden sind Frauen. Vor diesem Hintergrund sehen wir in unserer Fakultät eine gute Förderbilanz für Promovendinnen.

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	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): ---

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													0	1	100%
Juniorprofessuren (W 1)													0	2	100%
mit Tenure Track													0	1	100%
ohne Tenure Track													0	1	100%

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

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 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:
Derzeit sind angesichts der Zahlen keine konkreten Maßnahmen für diese Gruppe geplant.

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 %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt												4	6	60,0%
W 3/C 4												1	3	75,0%
W 2/C 3												3	3	50,0%

- 1) 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):
u.a. Sektionen/Arbeitskreise der Fachgesellschaft (DGS), Stellenmarkt DGS, Österreichische und Schweizerische soziologische Fachgesellschaften, Europäische Fachgesellschaft (ESA), Deutscher Akademikerinnenbund e. V., AcademiaNet, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
 - 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.
s.o, z.T. mit Bezug zu DGS-Sektionen, aber auch über persönliche Netzwerke (z.B. Forschungs Kooperationen)
 - Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
 - X → Weitere Maßnahmen:
In den Berufungskommissionen selbst wurden Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Outputs berücksichtigt. Bei jedem Auswahlschritt wurde sorgfältig geprüft, ob keinerlei Benachteiligung von Frauen vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät/ihre Stellvertreterinnen sind stets bei den Berufungsverfahren aktiv beteiligt.

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 Sozialwissenschaften einen Frauenanteil von **48 %**. (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 sechs W 2-Professuren besetzt, davon drei mit Männern und drei mit Frauen. Die fünf W 3-Professuren teilen sich drei Frauen und zwei Männer.

Zurzeit unbesetzt sind eine W 2- und eine W 3-Professur.

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zwei W 2-Professuren frei; ein Mann und eine Frau treten aus dem Dienst aus. Eine W 1 mit Tenure Track auf W 2 ist mit einer Frau besetzt.

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)	5	6	2	1	1	4	5	4	6	7	54 %	2
W 3/C 4	2	3	1			2	3	1				
W 2/C 3	3	3	1	1	1	2	3 ¹	2				
W 1 mit TT auf W 2		1						1				

¹ W 1 mit TT auf W 2 bereits berücksichtigt.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 54%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Für zwei der Professuren ist das Berufungsverfahren mit Stand Juli 2021 schon recht weit fortgeschritten. Nach dem Stand der Verfahren ergibt sich - bei strenger Einhaltung der o.g. Maßnahmen - eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass diese durch Männer besetzt werden (in einem Fall folgt die Person einem Mann als Vorgänger nach, die andere Professur ist neu). Die Juniorprofessur mit Tenure Track ist von einer Frau besetzt. Eine Quote hängt also insbesondere an der Besetzung der 2024 zu berufenden W2-Professur. Wir werden auch hier die Regeln zur bestmöglichen Förderung von Frauen befolgen. Zudem prüfen wir Möglichkeiten, bereits im Vorfeld die Fakultät Sozialwissenschaften als familienfreundliche und international aufgeschlossene Fakultät auszuflaggen (u.a. durch die Internetpräsenz). Für die Berufungskommission gilt die allgemeine Regel, bei gleicher Qualifikation einer Frau den besseren Listenplatz zu geben.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 2) Bemerkungen:
s.o.

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	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Technik																					1		0%		
Verwaltung																					1	15	93,8%		100%

- 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?
In Teilzeit arbeiten v.a. Frauen. Da es jedoch im Verwaltungsbereich wenige männliche Beschäftigte gibt (siehe auch die Bemerkung 7), ist ein direkter Vergleich hier nicht aussagekräftig. Die Fakultät ist bemüht, die Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf eine Veränderung ihrer Arbeitszeit nach den Möglichkeiten des Budgets und der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.
 - 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) Im Zuge der Fakultätsgründung haben sich einige Neueinstellungen (Dekanat) und Umstrukturierungen ergeben. Daher sind die Tätigkeitsdarstellungen in vielen Fällen hochaktuell.
- Zu b) Hier herrscht eine sehr hohe Flexibilität. Eine gewisse Anpassung an Bedürfnisse Studierender vor Ort ist in nachpandemischen Zeiten notwendig, es bleiben aber hohe Flexibilitätsspielräume, und wir nutzen die Möglichkeiten digitaler Formen der Administration.
- Zu c) Im Sekretariatsbereich haben vier Personen mehrere Vorgesetzte. Es gibt jeweils eine*n Hauptvorgesetzte*n sowie klare (Kommunikations-) Regelungen, um Überlastungen und Konflikte zu vermeiden.
- Zu d) Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird nach Möglichkeit unterstützt. Eine der Mitarbeiterinnen im Verwaltungsbereich hat erst vor Kurzem erfolgreich einen H2-Lehrgang absolviert, ihre Besoldungsstufe wurde daraufhin erhöht.
- Zu e) Ja, es bestehen Vertretungsregelungen. Den jeweiligen Mitarbeiter*innen wird ermöglicht, diese Regelungen weitgehend untereinander auszuhandeln, um hier eine größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten. Die Arbeit mit passwortgeschützten Clouds (z.B. Sciebo) ermöglicht einen unkomplizierten Zugriff auf notwendige Dateien im Vertretungsfall. Bei längeren Abwesenheiten/in Übergangsphasen konnten wir den Sekretariatspool der TU Dortmund glücklicherweise nutzen.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:
Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:
Zur Tabelle auf S. 16: In der sfs sind ein männlicher Techniker und zwei männliche Verwaltungsangestellte tätig.

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.)
Zum einen gibt es institutionalisierte Angebote in Form von Fördermöglichkeiten durch Gleichstellungsmittel (zuständig ist hier die Gleichstellungsbeauftragte), z.B. Förderung einer Ausstattung für das mobile Kinderzimmer (zusammen mit Fk13, zuletzt wurden von der Fk17 zwei neue Tablets und Zubehör angeschafft), Förderung von Mitarbeiterinnen (Unterstützung von Dienstreisen, Proofreading, Mentoring - etwa Teilnahme am Programm Mentoring³ der Research Academy Ruhr - möglich). Die sfs hat an ihrem Standort außerhalb des Campus zudem ebenfalls ein Eltern-Kind-Zimmer.

Die Kultur unserer Fakultät zeigt zum anderen, dass in den Lehr- und Forschungsbereichen/im Dekanat zahlreiche informelle Wege der Unterstützung beschränkt werden. Dazu gehören etwa:

- flexible Arbeitszeit- und -ortsregelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch, aber nicht ausschließlich in Zeiten der Pandemie), in den Einheiten selbst, aber auch z.B. bei Gremiensitzungen
- Förderung der Karriere durch regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiter*innen (im NiWi-Bereich auch institutionalisiert), extern Promovierenden/Habilitierenden
- Ermutigung für strategisch vorteilhafte Schritte (z.B. Konferenzbesuche, Auslandsaufenthalte, Bewerbungen auf cfp, Coaching für Bewerbungen auf Professuren oder Professurvertretungen, Teilnahme an Weiterbildungen) und Besprechung des Abbaus etwaiger Hemmschwellen, dabei aber auch Thematisierung des Risikos der Selbstaussbeutung
- Schaffung von Möglichkeiten des Austauschs wissenschaftlicher Ideen und Entwürfe (z.B. für Vorträge, Publikationen, Anträge), z.B. in Kolloquien und Workshops
- Teamsitzungen zur Förderung einer Corporate Identity und von Unterstützungsbeziehungen in einem heterogenen Team
- Nutzung für Optionen der Verlängerung von Forschungsprojekten im Falle von Erziehungszeiten der Beschäftigten.

Wir denken zudem darüber nach, Workshops zur Karriereförderung (z.B. Präsentationsworkshops) auch innerhalb der Fakultät anzubieten.

- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
Das Thema ist in allen Studiengängen der Fakultät prominent vertreten, dafür stehen nicht allein, aber insbesondere die Professur für die Soziologie der Geschlechterverhältnisse und der seit Mitte der 1980er Jahre existierende Forschungsbereich „Arbeit, Organisation, Geschlecht“ der Sozialforschungsstelle. Einschlägig ist das Thema sowohl in spezifischen Veranstaltungen als auch in Modulen. Einige Beispiele sind:
- Im BA Soziologie: u.a.: Module Soziale Ungleichheiten und kulturelle Unterschiede I/II, darüber hinaus in vielen anderen Modulen verankert
 - Im MA Soziologie u.a.: Module Migration und Geschlecht, Strukturen und Kulturen von Ungleichheiten, Familie und Alter(n)
 - Im BA LA Sowi: u.a. Modul Soziologie, Element "Sozialstruktur und sozialer Wandel"
 - Im MA LA Sowi: u.a. Modul Soziologie, Elemente "Die gesellschaftliche Konstruktion von Heterogenität" und "Lebensformen und Lebensphasen im Vergleich"
 - Im BA Erziehungswissenschaft: Element in Modul 2: Einführung in die Soziologie der Geschlechterverhältnisse
 - Soziologie als Wahlpflichtbereich oder Komplementfach: jew. Modul Geschlechterverhältnisse
 - In der Forschung handelt es sich um ein Thema, das je nach Projekt mit unterschiedlichem Gewicht, aber im Grunde stets präsent ist. Das wirkt sich wiederum auf aktuelle Bezüge in der Lehre aus.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Zwei Professorinnen der Fakultät sind Mitglieder der AG Diversity an der TU Dortmund und so in die einschlägigen Diskurse involviert und gut informiert. Die Förderung von Diversity ist uns ein Anliegen, das wir auch mit unseren verschiedenen beratenden Anlaufstellen (Gleichstellungsbeauftragte, Studienkoordinatorin, Beschwerdemanagement etc.) verfolgen.

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 Fakultäts-gremien:

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	4	8	66,7%	41	41	50,0%	560	1.354	70,7%	2	15	88,2%	607	1.418	70,0%
1 Dekanat		2	100%	1		0%							1	2	66,7%
2 Fakultätsrat	3	3	50%	1	1	50%		2	100%		1	100%	4	7	63,6%
3 QVK	1	1	50%		2	100%	1	4	80%				2	7	77,8%
4 Studienbeirat		1	100%	1	1	50%	1	2	66,6%				2	4	66,7%
5 Promotionsausschuss	2	2	50%	1	1	50%	1		0%				4	3	42,9%
6 PA Master Alternde Gesellschaften		2	100%	1	1	50%	1	1	50%				2	4	66,7%
7 PA Bachelor Soziologie		3	100%	0	1	100%		1	100%					5	100%

- 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 meisten Gremien sind Frauen mit (zum Teil deutlich) mehr als 50% repräsentiert. Allein im Promotionsausschuss gibt es ein Verhältnis von 4 Männern zu 3 Frauen, wobei die Statusgruppen Professor*innen und akademische Mitarbeiter*innen paritätisch besetzt sind.
- 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:
Beibehaltung des Status quo.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Es sind keine Maßnahmen erforderlich
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 01.09.2021 zugestimmt.

Das Fakultätsratskonzept hat die Fakultätsratsmitglieder am 01.09.2021 mit 100% Zustimmung angenommen. Datum: 01.09.2021



Fakultätsstempel

U. Buizan 27.09.2021

Unterschrift Dekan*in