

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
Scherengrafik	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen.....	3
1. Studieneinstieg	3
2. Studienverlauf.....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	7
5. Abgeschlossene Promotionen	9
6. Vertretungsprofessuren	9
7. Juniorprofessuren	10
8. Professuren	11
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	11
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	11
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	13
Teil 3: Übergreifende Themen.....	14
Teil 4: Gremienbesetzung	14
Beschlussfassung.....	16

Einleitung

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

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

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

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

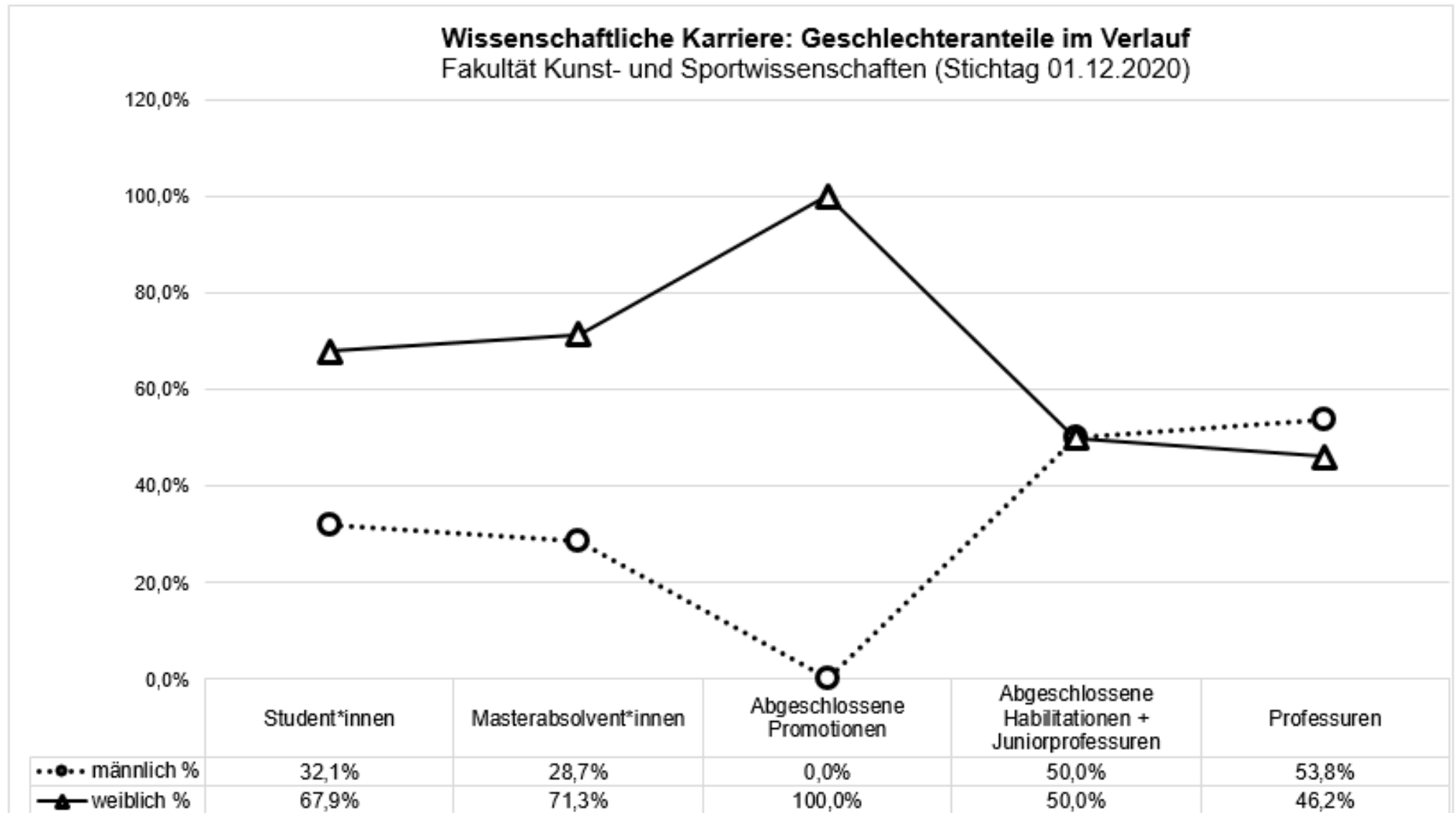
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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

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

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

Scherengrafik



Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	95	211	69,0%	107	227	68,0%	130	292	69,2%	104	281	73,0%	102	277	73,1%

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	548	889	61,9%	546	918	62,7%	577	1.015	63,8%	590	1.080	64,7%	576	1.144	66,5%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	95	207	68,5%	104	222	68,1%	129	288	69,1%	104	279	72,8%	99	273	73,4%
BA Kunst insgesamt	57	272	82,7%	65	289	81,6%	59	301	83,6%	59	323	84,6%	54	328	85,9%
BA Kunst 1. Fachsemester	9	63	87,5%	12	77	86,5%	10	78	88,6%	8	78	90,7%	9	56	86,2%
BA Kunst (Ein-Fach) insgesamt	19	41	68,3%	22	41	65,1%	23	40	63,5%	23	43	65,2%	20	37	64,9%
BA Kunst (Ein-Fach) 1. Fachsemester	4	10	71,4%	5	7	58,3%	5	6	54,5%	3	8	72,7%	1	4	80,0%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen insgesamt	18	231	92,8%	19	222	92,1%	20	240	92,3%	22	256	92,1%	20	307	93,9%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen 1. Fachsemester	5	50	90,9%	5	48	90,6%	5	79	94,0%	4	81	95,3%	5	105	95,5%
BA Musik ¹ insgesamt	105	121	53,5%	109	118	52,0%	111	125	53,0%	116	128	52,5%	106	116	52,3%
BA Musik ¹ 1. Fachsemester	22	29	56,9%	24	22	47,8%	20	30	60,0%	18	30	62,5%	11	18	62,1%
BA Sport insgesamt	349	224	39,1%	331	248	42,8%	364	309	45,9%	370	330	47,1%	376	356	48,6%
BA Sport 1. Fachsemester	55	55	50,0%	58	68	54,0%	89	95	51,6%	71	82	53,6%	73	90	55,2%

¹ Musik (Ein-Fach) wurde zu Musik dazu gezählt, weil Neueinschreibungen momentan nicht erfolgen.

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 %
BA Musikjournalismus insgesamt	12	19	61,3%	12	17	58,6%	9	20	69,0%	7	17	70,8%	7	15	68,2%
BA Musikjournalismus 1. Fachsemester	0	4	100%	3	5	62,5%	1	4	80,0%	0	2	100%	3	4	57,1%

- 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? BA Sportwiss.
- b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? Gezielte Ansprache
- c) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Siehe Seite 6
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)
X → Nein, da annähernd 50 Prozent Frauenanteil erreicht wurde.
- 3) Bemerkungen:
Der Frauenanteil liegt zwischen 48,6 und 95,5 Prozent. Die Aktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Gewinnung männlicher Studierender

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	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	60	125	67,6%	63	153	70,8%	61	147	70,7%	54	162	75,0%	59	146	71,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	225	440	66,2%	225	433	65,8%	200	475	70,4%	182	471	72,1%	197	494	71,5%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	64	153	70,5%	64	134	67,7%	75	134	64,1%	63	156	71,2%	47	117	71,3%

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	548	889	61,9%	546	918	62,7%	577	1.015	63,8%	590	1.080	64,7%	576	1.144	66,5%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	59	123	67,6%	61	149	71,0%	59	146	71,2%	51	158	75,6%	57	143	71,5%
Lehramt Master ¹ insgesamt	214	396	64,9%	208	393	65,4%	185	433	70,1%	167	429	72,0%	183	453	71,2%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	63	135	68,2%	64	125	66,1%	73	121	62,4%	62	148	70,5%	42	110	72,4%
BA Kunst insgesamt	57	272	82,7%	65	289	81,6%	59	301	83,6%	59	323	84,6%	54	328	85,9%
BA Kunst Absolvent*innen	4	31	88,6%	1	47	97,9%	9	44	83,0%	4	31	88,6%	8	27	77,1%
MA Kunst insgesamt	12	103	89,6%	15	120	88,9%	16	133	89,3%	19	124	86,7%	26	118	81,9%
MA Kunst Absolvent*innen	3	24	88,9%	1	29	96,7%	5	26	83,9%	2	41	95,3%	3	31	91,2%

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 %
BA Kunst (Ein-Fach) insgesamt	19	41	68,3%	22	41	65,1%	23	40	63,5%	23	43	65,2%	20	37	64,9%
BA Kunst (Ein-Fach) Absolvent*innen	2	2	50,0%	0	6	100%	3	5	62,5%	4	9	69,2%	1	3	75,0%
MA Kunst (Ein-Fach) insgesamt	5	23	82,1%	5	20	80,0%	6	19	76,0%	7	22	75,9%	9	23	71,9%
MA Kunst (Ein-Fach) Absolvent*innen	2	8	80,0%	1	6	85,7%	2	8	80,0%	1	9	90,0%	1	2	66,7%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen insgesamt	18	231	92,8%	19	222	92,1%	20	240	92,3%	22	256	92,1%	20	307	93,9%
BA Textilgestaltung & Kulturanthropologie des Textilen Absolvent*innen	0	28	100%	1	41	97,6%	2	46	95,8%	1	41	97,6%	3	45	93,8%
MA Textilgestaltung insgesamt	1	108	99,1%	2	103	98,1%	3	110	97,3%	5	116	95,9%	7	124	94,7%
MA Textilgestaltung Absolvent*innen	1	28	96,6%	0	39	100%	0	40	100%	1	31	96,9%	0	29	100%
BA Musik ² insgesamt	105	121	53,5%	109	118	52,0%	111	125	53,0%	116	128	52,5%	106	116	52,3%
BA Musik ² Absolvent*innen	16	30	65,2%	13	18	58,1%	8	19	70,4%	7	25	78,1%	13	23	63,9%
MA Musik ² insgesamt	54	68	55,7%	51	61	54,5%	41	67	62,0%	30	60	66,7%	32	66	67,3%
MA Musik ² Absolvent*innen	13	26	66,7%	11	20	64,5%	17	20	54,1%	17	24	58,5%	7	14	66,7%
BA Sport insgesamt	349	224	39,1%	331	248	42,8%	364	309	45,9%	370	330	47,1%	376	356	48,6%
BA Sport Absolvent*innen	37	32	46,4%	46	37	44,6%	37	32	46,4%	35	52	59,8%	32	45	58,4%
MA Sport insgesamt	142	94	39,8%	135	89	39,7%	119	104	46,6%	106	107	50,2%	109	122	52,8%
MA Sport Absolvent*innen	44	49	52,7%	51	31	37,8%	49	27	35,5%	41	43	51,2%	31	34	52,3%

¹ inkl. Student*innen in Erweiterungs- und Drittfächern

² Musik (Ein-Fach) wurde zu Musik dazu gezählt, weil Neueinschreibungen momentan nicht erfolgen.

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 %
BA Musikjournalismus insgesamt	12	19	61,3%	12	17	58,6%	9	20	69,0%	7	17	70,8%	7	15	68,2%
BA Musikjournalismus Absolvent*innen	1	2	66,7%	2	4	66,7%	2	1	33,3%	3	4	57,1%	2	3	60,0%
MA Musikjournalismus insgesamt	4	4	50,0%	7	6	46,2%	4	7	63,6%	5	7	58,3%	4	7	63,6%
MA Musikjournalismus Absolvent*innen	0	0	-	0	0	-	2	1	33,3%	1	3	75,0%	1	0	0%
MA Kulturanalyse und Kulturvermittlung insgesamt	7	40	85,1%	10	34	77,3%	11	35	76,1%	10	35	77,8%	10	34	77,3%
MA Kulturanalyse und Kulturvermittlung Absolvent*innen	1	18	94,7%	0	9	100%	0	12	100%	0	5	100%	4	7	63,6%

- 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): a. und b. Der Frauenanteil in den Lehramtstudiengängen (BA und MA) ist gleichbleibend hoch, alleine im BA Sportwiss. hat sich der Frauenanteil (von 39,1 (2016) auf 48,6 Prozent (2020)) wie geplant erhöht; c. nein; d. Das Verhältnis ist relativ ausgeglichen.
- 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	560	908	61,9%	558	935	62,6%	586	1.035	63,8%	597	1.097	64,8%	583	1.159	66,5%
SHK insgesamt	25	38	60,3%	19	31	62,0%	20	32	61,5%	26	35	57,4%	19	39	67,2%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	225	440	66,2%	225	433	65,8%	200	475	70,4%	182	471	72,1%	197	494	71,5%
WHF insgesamt insgesamt	13	17	56,7%	12	27	69,2%	13	30	69,8%	14	22	61,1%	15	20	57,1%

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.
 - a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Der männliche Anteil der WHF wurde leicht erhöht.
 - b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? Vergleich 2016 zu 2020 relativ identisch, zwischenzeitliche Erhöhung des weiblichen Anteils ist wieder leicht rückläufig bei 57,1 Prozent.
- 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:

Der Schluss von Studierenden auf SHK/WHF ist in homogenen disziplinären Fakultäten sinnvoller als in heterogenen Fakultäten. Die disziplinären Unterschiede sind bezogen auf die Fallzahlen groß. Eine Tabelle, die bei SHK/WHF die Fakultätssituation abbildet, Studierende aber nach Studiengängen differenziert, kann nicht adäquat interpretiert werden.

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	64	153	70,5%	64	134	67,7%	75	134	64,1%	63	156	71,2%	47	117	71,3%
E 13 & WHK	21	30	58,8%	22	34	60,7%	20	31	60,8%	20	29	59,2%	25	30	54,5%

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.

3) Bemerkungen:

Der Anteil der MasterabsolventInnen liegt bei gut 70 Prozent. Das Interesse in den Lehramtsstudiengängen richtet in der Regel nicht auf eine wissenschaftliche Karriere. Differenziert nach den Disziplinen ist ein Anteil von gut 57 % bei den E 13 Positionen daher erfolgreich.

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	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
Summe	27	31	53%	58%	75%	25	34	58%	63%	65%	23	35	60%	67%	67%	24	30	56%	62%	67%	28	30	52%	56%	72%

- 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?
Es gab in den letzten Jahren kaum Erhöhungen bei den DA, insofern bildet sich das herkömmliche Verhältnis (67 % männlich und 33% weiblich) weiterhin ab. Hinzugewonnen wurde 1 VZÄ weiblich und 1,5 VZÄ männlich. Insofern ist der Zugewinn fast ausgeglichen.
 - b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Beim Zugewinn ist der Unterschied marginal. Maßnahmen können nur begrenzt ergriffen werden, da auch hier die wissenschaftliche Passform und die Bestenauslese wichtige Kriterien sind.

- 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?
Siehe 1) a, b und Bemerkung
 - b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

- 3) Bemerkungen:
Nicht in allen Fächern bekommen DoktorandInnen eine volle Stelle, um die Promotion selbst als Anreiz für eine volle Stelle zu setzen. Hinzu kommt, dass bei Lehramtsabsolvent*innen, die in großen Teilen schon während des Studiums von den Schulen "abgeworben" werden, aufgrund der Einstellungsbedingungen in den letzten Jahren wenig Anreiz zur Promotion gegeben ist und dadurch wenig Auswahlmöglichkeiten bestehen. Ziel ist es, qualitätsvollen Nachwuchs zu fördern und niemanden aufgrund des Geschlechtes oder anderer Differenzkategorien zu diskriminieren.

5. Abgeschlossene Promotionen

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

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Masterabsolvent*innen Lehramt ¹	63	135	68,2%	64	125	66,1%	73	121	62,4%	62	148	70,5%	42	110	72,4%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	1	18	94,7%	0	9	100%	2	13	86,7%	1	8	88,9%	5	7	81,9%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	3	1	25,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	0	6	91,2%

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

- 1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)
X → Nein.
- 3) Bemerkungen:
Die Anzahl der Promotion ist aufgrund der Lehrerbildung relativ gering, gerade im Verhältnis zu den Absolventinnen. Ziel ist es, die Promotionsdichte insgesamt zu erhöhen. Dazu tragen die disziplinären forschungsorientierten MA-Studiengänge bei. Hier wird ein Ausbau geplant.

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	1	0	0%	0	0	-	0	1	100%	1	1	50%	1	4	80%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
gezielte Ansprache
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Bei geringer Fallzahl von 0 auf 80 Prozent.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Die Vertretungen werden merklich zurückgehen in den nächsten Jahren, insofern sieht die Fakultät keinen Handlungsbedarf.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Kein Handlungsbedarf
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): entfällt
- 6) Bemerkungen: s.o.

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	3	1	25,0%	0	3	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	0	6	100%
Juniorprofessuren (W 1)	0	0	-	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	1	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	0	0	-	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Derzeit gibt es keine Juniorprofessuren.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Zu geringe Fallzahl, derzeit gibt es keine Juniorprofessur an der Fakultät.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: derzeit sind keine Juniorprofessuren geplant
- 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: s.o.

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	7	9	56,3%	7	9	56,3%	7	7	50,0%	7	6	46,2%	6	5	45,5%
C 4/W 3	4	3	42,9%	4	3	42,9%	4	3	42,9%	3	3	50,0%	3	3	50,0%
C 3/W 2	3	6	66,7%	3	6	66,7%	3	4	57,1%	4	3	42,9%	3	2	40,0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2021 eine Professorinnenquote von 50 % zu erreichen bzw. zu halten. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 45,5 %.
Erläuterungen: Ziel fast erreicht
- 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):
Die Zeit, fachspezifische zentrale Mailingliste, bei denen die Geschlechterkommissionen mitadressiert sind
 - X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:
Datenbanken sind in diesen Fächern nicht relevant, die Mailinglisten erreichen in der Regel interessierte Kandidaten und Kandidatinnen.
 - 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.
 - X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Der Wunsch der Fakultät scheiterte am Rektorat.
 - 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 „Kunst/Kunstwissenschaft allgemein“, „Musik/Musikwissenschaft“, „Bildende Kunst“ und „Sport“ insgesamt einen Frauenanteil von **56,1 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät drei W 2-Professuren mit Männern und eine W 2-Professur mit einer Frau besetzt. Die sechs W 3-Professuren teilen sich drei Männer und drei Frauen. Zurzeit zu besetzen sind fünf W 2-Professuren. Eine derzeit unbesetzte W 3-Professur ist reserviert für eine W 1 mit Tenure Track, die bereits mit einem Mann besetzt ist. (Stand März 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 3-Professuren frei.

Stand März 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)	7	4	5	2	1	8	3	5	9	7	44%	4
C 4/W 3	3	3	1 ¹	2	1	2	2	3	3	4	57%	2
C 3/W 2	4	1	4			6 ²	1	2	6	3	33%	4

¹ Der Tenure Track auf W 3 ist bereits durchgeführt; eine offizielle Mitteilung über die Ernennung liegt noch nicht vor. Wir gehen im weiteren Verlauf von einer Besetzung einer W 3 mit Herrn Zimmer aus.

² In zwei Verfahren sind ausschließlich Männer gelistet.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 44 Prozent
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: gezielte Ansprache
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): keine

2) Bemerkungen:

Die Fakultät hat die unter Gleichstellungsgesichtspunkten gute Situation der Vergangenheit nicht aktiv herbeigeführt, sondern sie war das Resultat einzelner Verfahren, die im Sinne der Bestenauslese dazu geführt haben, dass eine sehr positive Relation von Professorinnen zu Professoren herausgekommen ist. Aus dem gleichen Grund können sich die Relationen auch wieder negativ verschieben, das liegt aber nicht an Quotenverpflichtungen, sondern an dem davon unabhängigen Prinzip der Bestenauslese durch unabhängige Berufungskommissionen. Zu prüfen wäre etwa, wie Kohortenzyklen und die Muss-Kriterien das Geschlechterverhältnis beeinflussen.

Die unter 8.1 angesprochene Selbstverpflichtung der Fakultät ist von der Fakultät allein weder steuer- noch verantwortbar - auch wenn die Fakultät es wollte. Es gibt neben den planmäßig freiwerdenden Professuren durch Pension/Ruhestand immer wieder auch unplanbare Fluktuationen (Wegbewerbung, Wegberufung). In den letzten drei Jahren haben drei Professorinnen der Fakultät die TU vorzeitig verlassen und damit die vorhandene Relation ungeplant erheblich verschoben. Das konnte (!) die Fakultät nicht verhindern.

Grundsätzlich ist die Fakultät bestrebt, Frauen auf Professuren zu berufen, freilich ohne das Prinzip der Bestenauslese zu verletzen.

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	5	1	17%			5	2	29%			5	3	38%		100%	5	3	38%		100%	5	3	38%		100%
Verwaltung		8	100%		100%		11	100%		100%		12	100%		100%		10	100%		100%		12	100%		100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? Nein
- 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): a. Wenige ältere Tätigkeitsbeschreibungen müssen aktualisiert werden; b. flexibel; c. alle NiWis sind inhaltlich sowohl der Professur als auch der Geschäftsführung der Fakultät zugeordnet, die Weisungsbefugnis gilt entsprechend; d. Entwicklungsmöglichkeiten werden jährlich aufgezeigt; e. Vertretungsregelungen gibt es innerhalb der Institute
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: MitarbeiterInnengespräche werden weitergeführt, kein Handlungsbedarf

- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Was nötig, notwendig und sinnvoll ist, wird finanziert
- 7) Bemerkungen: s.o.

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, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)
- Aufgrund der Heterogenität der Fakultät gibt es disziplinäre Differenzen. Die Kulturanthropologie mit einem traditionell hohen Frauenanteil engagiert sich seit Jahren und regelmäßig beim bundesweiten Boys Day, um männliche Studierende zu gewinnen.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
- Diversität ist integratives Element kulturanthropologischer Lehre und Forschung, da Kleidung und Mode relevanten Anteil an der kulturellen Geschlechterkonstruktion haben.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
Diversität ist willkommen

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsgremien:

Stichtag: 1.12.2020	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	7	5	41,7%	28	30	51,7%	780	1.653	67,9%	5	15	75,0%	820	1.703	67,5%
1 Dekanat	1	1	50%	1		0%				1	2	66,7%	3	3	50%
2 Fakultätsrat	5	1	16,7%		3	100%	2		0%				8	4	33,3%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	2	1	33%		1	100%		2	100%				2	4	66,7%
4 Promotionsausschuss	1	3	75%	1	1	50%	1		0%				3	4	57,1%
5 Studienbeirat	1		0%	1	1	50%	1	2	66,7%				3	3	50%

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 %
6 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1		0%	1	1	50%	1	2	66,7%				3	3	50%
7 Prüfungsausschuss Master KuK	1	2	66,7%	1		0%		1	100%				2	3	60%

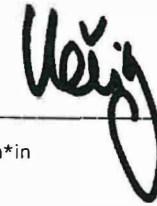
- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)
Aufgrund von Vakanzen gibt es derzeit nur 4 Professorinnen. Sie haben in unterschiedlichen Gremien den Vorsitz, sind aber im Fakultätsrat derzeit unterrepräsentiert.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Reduktion der Gremienarbeit im Fakultätsrat
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Da fast alle Gremien zur Hälfte oder überproportional mit Frauen besetzt sind, richtet sich die Zusammensetzung des Fakultätsrats nach den Neuberufungen aus.
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Berufungen nach Bestenauslese
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): keine
- 4) Bemerkungen: keine weiteren

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 16.06.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät 16
Kunst- und Sportwissenschaften
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund

Fakultätsstempel



30.6.2021

Unterschrift Dekan*in