

Gleichstellungskonzept der Fakultät Wirtschaftswissenschaften 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	5
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich.....	8
5. Abgeschlossene Promotionen	9
6. Vertretungsprofessuren	10
7. Juniorprofessuren	11
8. Professuren	12
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren	12
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	14
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	16
Teil 3: Übergreifende Themen.....	17
Teil 4: Gremienbesetzung	19
Beschlussfassung.....	21

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).

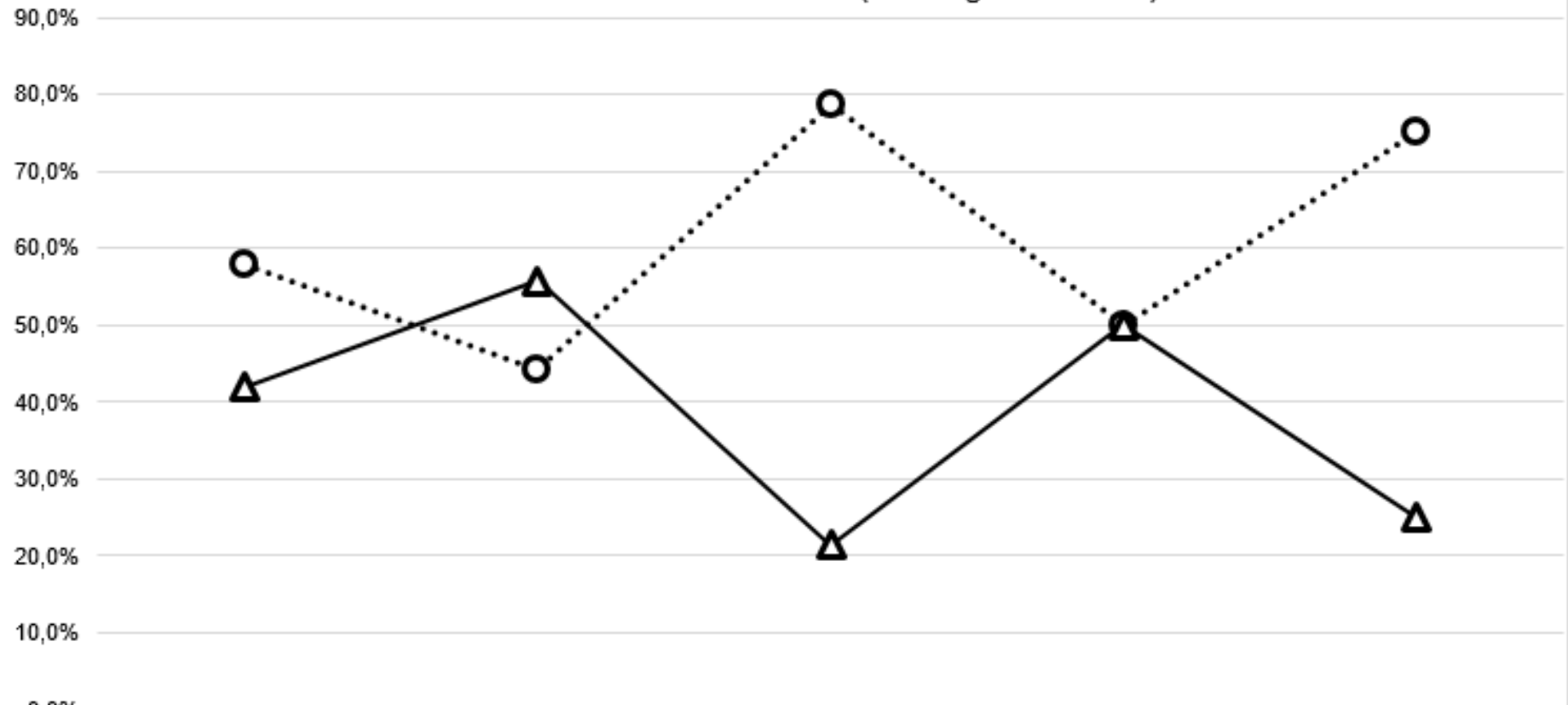
Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

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

Wissenschaftliche Karriere: Geschlechteranteile im Verlauf
Fakultät Wirtschaftswissenschaften (Stichtag 01.12.2020)



	Student*innen	Masterabsolvent*innen	Abgeschlossene Promotionen	Abgeschlossene Habilitationen + Juniorprofessuren	Professuren
••• männlich %	58,0%	44,2%	78,6%	50,0%	75,0%
—▲ weiblich %	42,0%	55,8%	21,4%	50,0%	25,0%

Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	336	243	42,0%	471	310	39,7%	315	192	37,9%	328	229	41,1%	330	237	41,8%
Lehramt Bachelor insgesamt	59	82	58,2%	89	101	53,2%	80	88	52,4%	83	92	52,6%	72	88	55,0%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	20	26	56,5%	40	49	55,1%	15	16	51,6%	26	26	50,0%	13	19	59,4%
BA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	1.148	812	41,4%	1.298	838	39,2%	1.299	838	39,2%	1.289	838	39,4%	1.314	861	39,6%
BA Wirtschaftswissenschaften 1. Fachsemester	316	217	40,7%	431	261	37,7%	300	176	37,0%	302	203	40,2%	317	218	40,7%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

X → Ja.

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

An der Fakultät Wirtschaftswissenschaften wurden vor allem fachwissenschaftliche Studierende unterstützt, da dort der Frauenanteil unter 50% lag.

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

Es wurden individuelle Studienberatungen zum einen durch eine Mitarbeiterin, zum anderen durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (weiblich) angeboten. Hier können sich insbesondere Schülerinnen beraten lassen. Darüber hinaus bot die Fakultät an, Konferenzteilnahmen von Studentinnen mit eigenem Vortrag (bis 500 € oder 1.000 € bei speziellen Auslandszielen) und einmalig auch ohne eigenen Vortrag (bis 250 €) zu fördern. Damit wurde insbesondere im Studium fortgeschrittenen Studentinnen die Möglichkeit gegeben, eigene Ergebnisse zu präsentieren und ein eigenes Netzwerk aufzubauen.

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

Im Lehramtsstudium betrug der Frauenanteil stets sowohl insgesamt als auch im 1. Fachsemester mindestens 50% und nie mehr als 60%. Beim Bachelor Wirtschaftswissenschaften schwankt der Frauenanteil insgesamt sowie im 1. Fachsemester um die 40%.

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

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Obwohl es sich nicht um ein Haupthandlungsfeld handelt, möchte die Fakultät ihre guten Frauenanteile halten oder sogar verbessern. Dazu werden die oben beschriebenen Maßnahmen fortgeführt. Für die Unterstützung von Konferenzreisen von Bachelor- und Masterstudierenden werden jährlich insgesamt 5.000 Euro eingeplant. Darüber hinaus befinden sich Bachelorstudentinnen auf der ersten Stufe des neuen mehrstufigen Mentoringkonzepts, welches an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2021 aktuell eingerichtet wird. Dadurch wird die

Attraktivität des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaften für Frauen weiter erhöht. Details zum Mentoringkonzept finden sich in Abschnitt 3.

2. Studienverlauf

Stichtag 1.12	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	131	116	47,0%	109	126	53,6%	119	95	44,4%	119	103	46,4%	141	102	42,0%
Masterstudent*innen¹ insgesamt	366	309	45,8%	312	316	50,3%	277	283	50,5%	251	253	50,2%	255	239	48,4%
Masterabsolvent*innen¹ insgesamt	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
Lehramt Bachelor insgesamt	59	82	58,2%	89	101	53,2%	80	88	52,4%	83	92	52,6%	72	88	55,0%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	2	7	77,8%	4	9	69,2%	8	10	55,6%	4	7	63,6%	7	13	65,0%
Lehramt Master ¹ insgesamt	14	16	53,3%	14	18	56,3%	16	21	56,8%	15	16	51,6%	16	25	61,0%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	7	9	56,3%	5	5	50,0%	4	4	50,0%	6	9	60,0%	4	8	66,7%
BA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	1.148	812	41,4%	1.298	838	39,2%	1.299	838	39,2%	1.289	838	39,4%	1.314	861	39,6%
BA Wirtschaftswissenschaften Absolvent*innen	129	109	45,8%	105	117	52,7%	111	85	43,4%	115	96	45,5%	134	89	39,9%
MA Wirtschaftswissenschaften insgesamt	352	293	45,4%	298	298	50,0%	261	262	50,1%	236	237	50,1%	239	214	47,2%
MA Wirtschaftswissenschaften Absolvent*innen	99	107	51,9%	113	84	42,6%	90	73	44,8%	73	74	50,3%	61	74	54,8%

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?

Im Lehramtsbereich ist die Zahl der Absolventinnen insbesondere in den letzten Jahren angestiegen. So lag sie im Jahr 2020 bei 66,7%. Allerdings sind die Zahlen insgesamt eher klein (unter 20 Abschlüssen), so dass auch kleine absolute Änderungen große Auswirkungen haben. Der Frauenanteil bei den Lehramtsmasterstudierenden liegt stabil über 50%. Im Jahr 2020 ist die Anzahl der Studierenden sowie der Frauenanteil stark angestiegen. Im Masterstudium Wirtschaftswissenschaften schwankt die Frauenquote um die 50% bei den Studierenden und auch bei den Abschlüssen. Es lässt sich kein klarer Trend erkennen.

b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?

Im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen sind die Frauenquoten in den Masterstudiengängen deutlich höher. Insgesamt ist die Anzahl der Masterabsolventinnen und -absolventen zahlenmäßig rückläufig

c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?

In drei der fünf Jahre lag der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen über der Frauenquote bei den Masterstudierenden, im Jahr 2020 sogar deutlich.

d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Besonders auffällig ist, dass in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den Bachelorstudierenden und Bachelorabschlüssen deutlich unter den entsprechenden Anteilen im Master liegt. Es scheint der Fakultät also gut zu gelingen, Bachelorabsolventinnen auch für ein Masterstudium an der TU Dortmund gewinnen zu können.

2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein.

3) Bemerkungen:

Bei der Unterstützung von Studentinnen wird nicht danach unterschieden, ob sich diese im Bachelor- oder im Masterstudium befinden.

Entsprechend gelten alle für Bachelorstudentinnen erwähnten Maßnahmen, insbesondere die finanzielle Unterstützung von Konferenzen, auch hier.

Im hier betrachteten Bereich liegt zwar aufgrund der aktuellen Zahlen kein zukünftiges Haupthandlungsfeld, allerdings können Masterstudentinnen sogar in zweierlei Hinsicht vom neuen mehrstufigen Mentoringkonzept (vergleiche Abschnitt 3) profitieren. Zum einen können sie selbst als Mentorinnen für Bachelorstudentinnen fungieren, aber auch Mentee sein und damit nützliche Einblicke von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Programm erhalten. Ihnen wird damit insbesondere aufgezeigt, welche Perspektiven es im akademischen Bereich gibt. In den Veranstaltungen zum Mentoringprogramm wird das Gemeinschaftsgefühl gestärkt.

3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Bachelorstudent*innen insgesamt	1.207	894	42,6%	1.387	939	40,4%	1.379	926	40,2%	1.372	930	40,4%	1.386	949	40,6%
SHK insgesamt	41	23	35,9%	52	24	31,6%	47	22	31,9%	42	24	36,4%	38	22	37,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	366	309	45,8%	312	316	50,3%	277	283	50,5%	251	253	50,2%	255	239	48,4%
WHF insgesamt	37	19	33,9%	34	25	42,4%	27	25	48,1%	33	16	32,7%	32	18	35,8%

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

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

X → Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Bei den SHK möchte die Fakultät einen Frauenanteil von 45% und bei den WHF von 50% erreichen. Dies bedeutet insbesondere, dass die Quoten bei den WHF deutlich verbessert werden sollen.

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

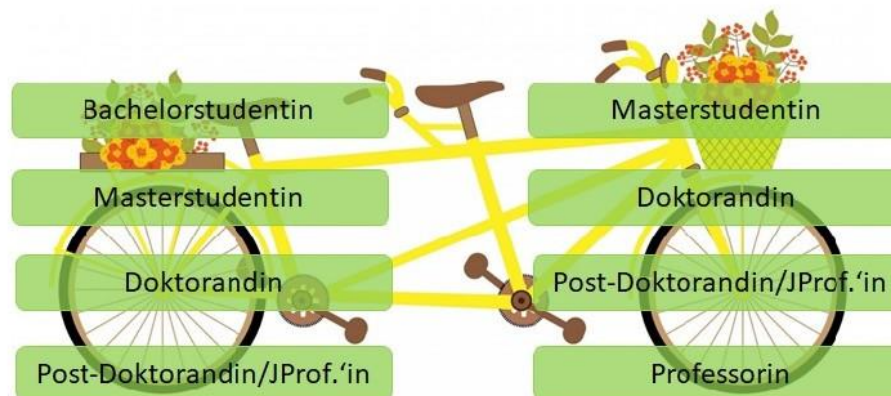
Zunächst werden alle Kolleginnen und Kollegen für die Situation sensibilisiert, so dass ein entsprechendes Bewusstsein entwickelt werden kann. Anschließend gilt es beim Freiwerden von Stellen gezielt Frauen anzusprechen und sie zur Übernahme einer Tätigkeit als Hilfskraft zu motivieren. Damit die Studierenden jederzeit gut über offene Stellen informiert sind, werden diese an zentraler Stelle gesammelt. Insbesondere durch das neue Mentoringkonzept Mentoring@WiWi, welches im Folgenden kurz dargestellt wird, erhofft sich die Fakultät mehr Studentinnen als Hilfskräfte gewinnen zu können, da ihnen frühzeitig akademische Karrierewege aufgezeigt werden und sie durch weibliche Vorbilder an der Fakultät und darüber hinaus motiviert werden. Ziel des neuen Mentoringprogramms ist es, die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen zu fördern. Zu diesem Zweck werden über die Qualifikationsstufen hinweg, Mentorinnen-Mentee-Beziehungen aufgebaut. Dem DFG-Stufenkonzept folgend sehen die Paare wie folgt aus: Masterstudentin – Bachelorstudentin, Doktorandin – Masterstudentin, Postdoktorandin bzw. Juniorprofessorin - Doktorandin, Professorin - Postdoktorandin bzw. Juniorprofessorin. Dabei ist es auch möglich, dass eine Mentorin mehrere Mentees hat. In vertraulichen Einzelgesprächen können die Mentees individuelle Themen mit ihren Mentorinnen besprechen und von deren Erfahrungsschatz und Netzwerken profitieren. Sie erhalten eine individuelle Unterstützung bei der strategischen Karriereplanung in der Wissenschaft. Die Wissenschaftlerinnen können ihr Führungs- und Wissenschaftsprofil schärfen, ihre eigenen Karriereschritte reflektieren und ihre karriererelevanten Kompetenzen ausarbeiten. Darüber hinaus soll es jährlich ein bis zwei große Gruppentreffen geben, in denen alle Beteiligten zusammenkommen. Höhepunkte dieser Treffen sind ein oder zwei Vorträge von hochrangigen Wissenschaftlerinnen. Teilnehmende am Programm können Vorschläge für die Einladung von Gastreferentinnen für die fakultätsweiten Meetings einreichen. Die übergreifenden Treffen stellen auch eine hervorragende Möglichkeit dar, den interfakultären Austausch zu fördern. Die Teilnehmenden können sich über ihre Erfahrungen austauschen, sich wechselseitig unterstützen und Peergroups bilden. Darüber hinaus gibt es für die Beteiligten die Möglichkeit, Anträge auf die finanzielle Unterstützung von Konferenzen, Workshops, Fortbildungen und kurzen Forschungsaufenthalten zu stellen.

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

Im Rahmen des Mentoringprogramms werden insgesamt finanzielle Mittel in Höhe von 10.000 Euro eingeplant.

3) Bemerkungen:

Weitere Informationen zum Mentoringprogramm Mentoring@WiWi finden sich auf der zugehörigen Webseite <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>. Im Folgenden seien die Verbindungen der Qualifikationsstufen visualisiert.



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	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
E 13 & WHK	78	50	39,1%	77	51	39,8%	81	47	36,7%	74	52	41,3%	75	56	42,7%

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?

Die Fakultät hat versucht, begabte Studentinnen früh zu fördern. Studentinnen wurden aktiv angesprochen und über Möglichkeiten einer

wissenschaftlichen Laufbahn informiert. Konferenz- und Workshopreisen ohne Vortrag wurden finanziell unterstützt (max. 300 Euro). Außerdem wurden jährlich bis zu 3 Konferenzen (mit Vortrag) finanziell mit Mitteln von bis zu 2.000 Euro pro Person gefördert.

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

Die Frauenquoten beim wissenschaftlichen Personal bewegten sich immer um die 40% und sind in den letzten beiden Jahren auf mittlerweile 42,7% angestiegen.

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 → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Die Fakultät strebt einen Frauenanteil von 50% an.

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

Vom in Abschnitt 3 näher beschriebenen Mentoringkonzept profitieren die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in zweierlei Hinsicht. Zum einen können sie als Mentorinnen für Masterstudentinnen fungieren, zum anderen erhalten sie wertvolle Hinweise für ihre eigene Karriereplanung von ihren Mentorinnen. Die gemeinsamen Treffen erhöhen das Gruppen- und Zusammengehörigkeitsgefühl, wodurch die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät attraktiver wird. Die Hoffnung ist, dass motiviert vom Mentoringprogramm mehr Masterstudentinnen eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin antreten. Selbst Studentinnen, die nicht an dem Programm teilnehmen, werden für diesen Weg motiviert, da die Veranstaltungen im Rahmen des Programms beworben werden sollen und so zahlreiche erfolgreiche Wissenschaftlerinnen als Rollenvorbilder vorgestellt werden. Darüber hinaus ist es das Ziel der Fakultät, begabte Studentinnen frühzeitig anzusprechen. Die Möglichkeit, Workshops oder Konferenzen zu finanzieren, soll noch präserter kommuniziert werden, um so die Studentinnen früh zu binden. Darüber hinaus werden Konferenzteilnahmen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (auch ohne Vortrag) speziell finanziell unterstützt.

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

Wie bereits erwähnt, werden für das Mentoringprogramm insgesamt 10.000 Euro eingeplant. Für die Konferenzreisen von Studierenden stehen 5.000 Euro zur Verfügung. Insgesamt liegt das Budget für Konferenzreisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie Juniorprofessorinnen bei 20.000 Euro.

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	84	53	39%	38%	44%	86	54	39%	39%	44%	86	50	37%	37%	43%	78	56	42%	42%	42%	78	60	43%	44%	47%

- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- Bemerkungen:
Aktuell wurden an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften gewisse Umstrukturierungsmaßnahmen angestoßen. Im Zuge dieser werden insbesondere Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden. Es bietet sich eine Zwischenevaluation der Frauenquote bei den akademischen Mitarbeitenden in 2 Jahren an. Darüber hinaus werden an der TU Dortmund und der Fakultät gerade Dauerstellenkonzepte erarbeitet und umgesetzt. Die Fakultät wird Gleichstellungsaspekte bei der Vergabe von Dauerstellen entsprechend beachten.

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	106	116	52,3%	118	89	43,0%	94	77	45,0%	79	83	51,2%	65	82	55,8%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	13	5	27,8%	18	10	35,7%	19	9	32,1%	15	9	37,5%	11	3	21,4%

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

- War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Ja.
 - Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Wie bereits erwähnt, werden akademische Mitarbeiterinnen finanziell von der Fakultät unterstützt, so dass sie Konferenzen, Workshops oder auch Fortbildungen besuchen können. Die bereits angesprochenen Punkte, um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen, haben auch direkte Auswirkungen auf den Bereich Promotionen.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
 Von 2016 zu 2019 hat sich der Frauenanteil von 27,8% auf 37,5% erhöht. In 2020, welches stark von der Coronapandemie beeinflusst worden ist, ist die Gesamtzahl der Promotionen insgesamt sowie der Promotionen von Frauen mit einem Anteil von 21,4% auffällig niedrig. Eine Umfrage bei den Promovierenden hat gezeigt, dass sich durch die Auswirkungen der Pandemie viele der Arbeiten verzögert haben. Aus diesem Grund kann der Wert in 2020 nicht als repräsentativ für die Entwicklung der Zahlen herangezogen werden. Es empfiehlt sich eine Zwischenevaluation der Frauenquote bei den Promotionen in zwei Jahren.

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 → Ja.

- a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
 Die Fakultät setzt sich zum Ziel, einen Frauenanteil von 40% zu erreichen.
- b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
 Die bereits angesprochenen Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unterstützen auch direkt den Bereich hier. Dazu gehören etwa das Mentoring-Programm sowie finanzielle Unterstützungen für Konferenz- aber auch Fortbildungsreisen. Darüber hinaus gibt es im Gleichstellungsbudget noch den Punkt der Individualförderungen. So könnten Doktorandinnen beispielsweise finanzielle Mittel beantragen, um Auslandsaufenthalte bei renommierten Wissenschaftlerinnen vorzubereiten und zu organisieren.
- c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
 Für die Individualförderung stehen jährlich 5.000 Euro zur Verfügung.

3) Bemerkungen:
 Ein Grund für die niedrige Frauenquote bei den Promotionen ist, dass es auch eine Reihe an externen Promotionen gibt, welche häufig berufsbegleitend erfolgen. Hier muss auch das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte bei den Firmen erhöht werden.

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	2	1	33,3%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	0	0%	1	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Frauen werden aktiv angesprochen. Allerdings ist es insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Kindern schwierig, relativ kurzfristig und meist nur für vergleichsweise kurze Zeiträume von ein bis 2 Semestern eine Stelle an einem anderen Ort anzutreten.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
An der Fakultät Wirtschaftswissenschaften wurden in den letzten Jahren insgesamt nur sehr wenige Professuren vertreten und wenn, dann meist für einige Semester. Aufgrund dessen sind keine Tendenzen ableitbar, da es sich eher um Einzelfälle handelt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Die Fakultät setzt sich zum Ziel, dass 50% der Stellen von Frauen besetzt werden.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Die Fakultät will weiterhin gezielt Frauen direkt ansprechen, entsprechende Vertretungen zu übernehmen. Um die Übernahme einer solchen Stelle attraktiver zu gestalten, gelten die bereits angesprochenen finanziellen Unterstützungen von Konferenz- und Fortbildungsreisen auch für Vertretungsprofessorinnen.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Es werden keine zusätzlichen Mittel eingeplant, die über die Mittel für die bereits angesprochenen Maßnahmen hinausgehen.

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	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	13	5	27,8%	18	10	35,7%	19	9	32,1%	15	9	37,5%	11	3	21,4%
Juniorprofessuren (W 1)	3	2	40,0%	1	3	75,0%	0	2	100%	3	2	40,0%	3	3	50,0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%	0	2	100%
ohne Tenure Track	3	2	40,0%	1	3	75,0%	0	2	100%	3	1	25,0%	3	1	40,0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Kandidatinnen wurden direkt angesprochen und Ausschreibungen wurden in speziellen Medien verteilt. Kindererziehungszeiten wurden bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt. Außerdem hatte die Fakultät entschieden, neue Stellen vermehrt mit Tenure Track auszuschreiben, um so qualifizierte Frauen frühzeitig gewinnen zu können und ihnen entsprechende Perspektiven zu bieten. So wurden die Juniorprofessur Management Science mit Tenure Track nach W2 sowie zwei Wanka-Professuren ausgeschrieben. Von diesen drei Stellen

konnten zwei mit Frauen besetzt werden

Bei der letzten Juniorprofessur, welche auch mit einer Frau besetzt worden ist, lag einer der Schwerpunkte im Bereich des Female Entrepreneurship, in dem insbesondere zahlreiche hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen tätig sind. Dadurch sollten insbesondere Frauen angesprochen werden.

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Ende 2020 gab es an der Fakultät zwei Juniorprofessorinnen mit Tenure Track, wobei eine mittlerweile eine W2 Professur an der TU Dortmund angetreten hat. Von 2016 bis 2020 betrug der Frauenanteil mindestens 40% und lag häufig sogar darüber. Ende 2020 lag die Frauenquote bei 50%.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:
Die Fakultät strebt eine Frauenquote von 50% an.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Wie bereits angesprochen, können Juniorprofessorinnen am Mentoringprogramm sowohl als Mentorin als auch Mentee beteiligt sein und von den vielen Vernetzungsmaßnahmen, aber auch der Expertise ihrer Mentorinnen profitieren. Darüber hinaus werden sie finanziell bei Konferenzteilnahmen oder Weiterbildungen unterstützt.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Wie bereits erwähnt, stehen für Konferenzteilnahmen und Weiterbildungen von Juniorprofessorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 20.000 Euro zur Verfügung. Außerdem sei hier noch das Mentoringprogramm mit einem Umfang von 5.000 Euro erwähnt.
- 6) Bemerkungen:
Juniorprofessuren werden an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften speziell unterstützt. So erhalten sie insbesondere finanzielle Mittel, um eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter (halbe Stelle) beschäftigen zu können. Dies stellt einen wichtigen Standortvorteil dar, so dass die Fakultät hofft, ein breites Bewerber*innenfeld anzusprechen und letztendlich die besten Kandidat*innen auch gewinnen zu können.

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	13	3	18,8%	13	3	18,8%	13	3	18,8%	13	4	23,5%	12	4	25,0%
W 3/C 4	9	2	18,2%	10	2	16,7%	10	2	16,7%	9	3	25,0%	9	3	25,0%
W 2/C 3	4	1	20,0%	3	1	25,0%	3	1	25,0%	4	1	20,0%	3	1	25,0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 25 % und hochgerechnet bis 2021 34 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 25 %.

Erläuterungen:

Der Fakultät ist es in den letzten 10 Jahren gelungen, die Frauenquote bei den Professuren deutlich zu steigern. In der Tabelle fehlen eine kooptierte Professorin sowie ein kooptierter Professor. Im April 2021 wurde außerdem Frau Dr. Anja Fischer zur W2 Professorin ernannt. Sie hatte vorher eine W1-Professur mit Tenure Track inne. Nach dem Weggang von Prof. Dr. Peter Recht ergibt sich damit Ende 2021 eine Frauenquote von 30%. Positiv ist darüber hinaus zu bewerten, dass die aktuell einzige Tenure-Track-Juniorprofessur mit einer Frau besetzt ist.

- 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):

Ausschreibungen zu (Junior-) Professuren werden in die einschlägigen Verteiler geschickt und erscheinen in „Die Zeit“, auf „academics.de“, bei EURAXESS sowie auf dem Serviceportal der TU Dortmund. Dabei hängt die konkrete Auswahl weiterer Portale auch vom thematischen Schwerpunkt der Professur ab (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft). Im Bereich Volkswirtschaft wurden Ausschreibungen an Ausschüsse im Verein für Sozialwirtschaft e. V. weitergeleitet mit der Bitte, diese zu verteilen. Damit erreicht man einen Großteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Bereich. Als Verteiler wurden an der Fakultät unter anderem genutzt:

- Newsletter Technologie-Innovation-Entrepreneurship (TIE) des Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB)
- Newsletter des FGF Förderkreis Gründungs-Forschung e.V.
- Ausschreibungsdienst des Deutschen Hochschulverbands (DHV)
- Entrepreneurship Division (ENT) der Academy of Management Newsletter
- Inomics

Andererseits wurden explizit Netzwerke für Wissenschaftlerinnen angesprochen. Dazu zählen:

- ProProfessur-Mentoring für Wissenschaftlerinnen (<http://www.proprofessur.de>),
- Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (<http://www2.dab-ev.org/>)
- efas - economics, feminism and science (<http://efas.htw-berlin.de/>)
- Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS (Deutsche Gesellschaft für Soziologie), (<http://www.frauenundgeschlechterforschung.de>)
- Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e. V. (www.kompetenzz.de/service/jobangebote)
- Scientifica: Portal für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg (<http://www.scientifica.de/>)
- ProFiL- Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre (www.profil-programm.de)

X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

Auch in Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Es folgt eine Auswahl.

- Inomics
- FEMConsult: eine vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) betriebene Wissenschaftlerinnen-Datenbank
<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>
- femdat

- Die Datenbank in Österreich habilitierter Frauen
- AcademiaNet: Portal von Robert-Bosch-Stiftung und Spektrum der Wissenschaft mit über 1.800 exzellenten Wissenschaftlerinnen www.academia-net.de
- FEMtech
- Datenbank des Netzwerkes für Frauen - und Geschlechterforschung NRW <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen>

- X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Mitglieder von Berufungskommissionen wurden dazu aufgerufen, die Ausschreibungen in ihren entsprechenden Netzwerken zu verteilen und an geeignete Kandidatinnen weiterzuleiten
- X → Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
Die Mitglieder der Berufungskommissionen haben Wissenschaftlerinnen proaktiv auf die Ausschreibungen angesprochen
- X → Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
Wie bereits beschrieben, gab es am 1.12.2020 zwei Juniorprofessorinnen mit Tenure Track an der Fakultät, wobei eine mittlerweile ihre Stelle als W2 Professorin angetreten hat. Es zeigt sich, dass Tenure Track Professuren eine hervorragende Möglichkeit sind, gerade Frauen anzusprechend und qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Wirtschaftswissenschaften einen Frauenanteil von **30,8 %**. (Statistikportal des Netzwerkes 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 Frauen und drei weitere mit Männern besetzt. Die vierzehn W 3-Professuren teilen sich elf Männer und drei Frauen.

Zurzeit zu besetzen sind drei Professuren – davon zwei W 3 und eine bisher ohne Ranking. (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und drei W 3-Professuren frei. Eine W 1 mit Tenure Track auf W 3 ist bereits mit einer Frau besetzt.

Stand Mai 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)	14	6	2 ¹	4		11	7	2 ¹	11/12/13	9/8/7	30,8 % (45/40/35 %)	2/1/0
W 3/C 4	11	3	1 ²	3 ³		9	4	1				
W 2/C 3	3	3		1 ⁴		2	3	0				
W 1 mit TT auf W 3		1										

¹ Plus eine aktuell als open Rank ausgeschrieben.

² Hier hat bereits ein Mann den Ruf angenommen (Prof. Buchheim, Mikroökonomie).

³ Davon eine bereits mit einem Mann besetzt (Wiesche); eine reserviert für eine Frau auf W 1 mit TT auf W 3 (Böhm); eine als open Rank ausgeschrieben (noch offen)

⁴ Nachfolge durch Frau Prof. Fischer ist bereits erfolgt.

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

Die Fakultät strebt weiterhin an, die vom Hochschulgesetz NRW vorgeschriebene Quote von 30,8 % zu erreichen und hofft diese auch in Zukunft überschreiten zu können. Die Fakultät hat in den letzten Jahren gezeigt, dass die Maßnahmen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen, erfolgreich sind. Aus diesem Grund sollen diese Maßnahmen entsprechend fortgeführt werden

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

Alle in Abschnitt 8.1 genannten Maßnahmen haben sich als erfolgreich erwiesen und werden entsprechend fortgeführt.

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

Es werden keine speziellen finanziellen Mittel eingeplant.

2) Bemerkungen:

Die Fakultät hat sich bewusst dazu entschieden, die Professur im Bereich Wirtschaftspolitik als Open Rank Professur auszuschreiben. So erlaubt die Stelle, je nach Qualifikation, auch die Übernahme einer W2 Professur mit Tenure Track auf W3 nach fünf Jahren.

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	2		0%			2		0%			2		0%			2		0%			2		0%		
Verwaltung	1	17	94%	100%	100%	1	18	95%		100%	1	17	94%	100%	100%	1	17	94%	100%	100%	1	16	94%		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?
In der Verwaltung der Fakultät sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Es gibt nur einen Mann. Darüber hinaus gibt es zwei Techniker. Trotz dieses Ungleichgewichts plant die Fakultät keine Veränderungen. Kurzfristige Veränderungen sind auch nicht möglich, da alle auf unbefristeten Stellen angestellt sind.
- 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?
Für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Fakultät liegen Tätigkeitsbeschreibungen vor und diese sind auch auf dem aktuellen Stand.
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
Aufgrund der aktuellen Corona-Situation befinden sich entsprechend der Corona-Regeln der TU Dortmund die Mitarbeiter*innen weitestgehend und soweit es die Aufgaben zulassen, im Home-Office. Dabei werden die arbeitszeitlichen und örtlichen Regelungen individuell mit den Vorgesetzten abgesprochen. Darüber hinaus gibt es für zwei Mitarbeiterinnen eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit.
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
Es gibt an der Fakultät drei Mitarbeiterinnen mit mehr als einem Vorgesetzten. Nur eine dieser Mitarbeiterinnen muss für jeweils zwei Tage

den Arbeitsplatz wechseln. Aufgrund der aktuellen Corona-Situation und der damit verbundenen Arbeit im Home-Office ist dies aktuell jedoch nicht irrelevant. Die Arbeitszeiten für die verschiedenen Vorgesetzten sind bisher tageweise geregelt.

- 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...

In den letzten Jahren wurde der H2-Lehrgang von mehreren Mitarbeiterinnen erfolgreich durchlaufen. Eine dieser Mitarbeiterinnen fand im Anschluss eine adäquate Stelle in der Verwaltung der TU Dortmund. Weiterbildungen werden ausdrücklich auch von den Vorgesetzten gewünscht und gefördert.

- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
In den verschiedenen Bereichen des Dekanats vertreten sich die Mitarbeiterinnen in den betriebsnotwendigen Bereichen gegenseitig. Absprachen werden im Vertretungsfall gegebenenfalls zusätzlich getroffen. Die Sekretariatsbearbeitungen werden von ihren Vorgesetzten vertreten.

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

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

Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Die Fakultät hat die Bemühungen um Gleichstellung signifikant ausgeweitet. Eine Taskforce auf Professor*innenebene abseits der Gremientätigkeit macht die Relevanz der Thematik auf Fakultätsebene deutlich. In regelmäßigen Treffen der Taskforce werden Konzepte zur Verbesserung der Gleichstellung ausgearbeitet und im Anschluss der Fakultät präsentiert, zur Diskussion gestellt und verabschiedet. Dies führt nicht nur zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen (s.u.), sondern auch zu einer Sensibilisierung für die Thematik auf allen Ebenen der Fakultät. Damit erfährt das Thema Gleichstellung seinen berechtigten Stellenwert. Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- Deutliche Budgetsteigerung
 1. Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung durch ein entsprechendes Budget für forschungsaffine Studentinnen (5.000 €/a) sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen (20.000 €/a) zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Workshops sowie an Weiterbildungsangeboten.
 2. Förderung der internationalen Vernetzung durch ein Individualprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Post-Doktorandinnen und Juniorprofessorinnen (5000 €/a)

3. Förderung der fachübergreifenden Vernetzung innerhalb der Fakultät für Frauen aller akademischen Qualifikationsstufen (Mentoring@WiWi, vgl. hierzu <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>) (10.000 €/a)
 - Proaktive Kommunikation
 1. neue Webseite mit vielen Informationen und Serviceangeboten (<https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/>)
 2. Einrichtung einer Taskforce Gleichstellung unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten - mehr AnsprechpartnerInnen für alle
 3. Ansprechpartnerin auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Abbau von Hemmnissen der Kontaktaufnahme bei geschlechterspezifischen Themen
 4. Informationsmaterial zur geschlechtergerechten Sprache, Flyer und Informationssheets werden digital zur Verfügung gestellt und über die Fakultätshomepage kommuniziert
 - Arbeitsumgebung (& Corona) & Vernetzung
 1. Die Fakultät ermöglicht eine flexible Arbeitsplatzgestaltung mit der Nutzung von Home-Office (über die Corona-Pandemie hinaus).
 2. Förderung der fachübergreifenden Vernetzung innerhalb der Fakultät für Frauen auf allen akademischen Qualifikationsstufen (Mentoring@WiWi, vgl. hierzu <https://wiwi.tu-dortmund.de/fakultaet/gremien-und-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/mentoringwiwi/>)
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
 Die Themen Gender, Diversität und Migration spielen auch in der Forschung und Lehre an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften eine wichtige Rolle. Seit April 2021 lehrt und forscht Frau Juniorprofessorin Daniela Giménez Jiménez an der Fakultät im Bereich des „Female Entrepreneurship“, aber auch zur Rolle von Frauen in Familienunternehmen oder Kooperationen. Die Wichtigkeit der Themen für die Fakultät zeigt sich darüber hinaus auch an angebotenen Seminaren, die in diesem Bereich angesiedelt sind (beispielhaft seien hier das Seminar zum Thema „Diversity Management in Organisationen“ von Sude Peksen und Prof. Dr. Liudvika Leisyte sowie das Masterseminar zum Thema „Women and diversity in business: theory and practice“ genannt.) Ab dem Sommersemester 2022 werden außerdem die beiden neuen Module „Diversity and Inclusion Management“ (Bachelor) sowie „Diversity Management in Science and Technology“ (Master) angeboten.
 In Bereich Forschung gibt es vielfältige Aktivitäten etwa zu Informationsplattformen für Geflüchtete (Prof. Dr. Manuel Wiesche) oder zu zahlreichen Betrachtungen von Genderaspekten, bspw. Gender Bias, in den Wissenschaften (Prof. Dr. Liudvika Leisyte), zur inklusionsorientierten universitären Lehramtsausbildung (Prof. Dr. Liudvika Leisyte) sowie zum Female Entrepreneurship (JProf. Daniela Giménez Jiménez).
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?
 Die Angehörigen der Fakultät werden für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisiert. Dokumente werden regelmäßig hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache überprüft.

Im Rahmen des Mentoring@WiWi werden regelmäßig Vorträge im Kontext von Geschlechtervielfalt stattfinden. Diese stehen allen Fakultätsangehörigen offen.

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	15	7	31,8%	78	60	43,5%	1.641	1.188	42,0%	3	16	84,2%	1.737	1.271	42,3%
1 Dekanat	2		0%	1		0%							3		0%
2 Fakultätsrat	7	1	12,5%	1	2	66,7%	2	1	33,3%	1		0%	11	4	26,7%
3 Prüfungsausschuss Bachelor Wirtschaftswissenschaften	4		0%	1		0%		2	100%				5	2	28,6%
4 Prüfungsausschuss Master Wirtschaftswissenschaften	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
5 Prüfungsausschuss Bachelor/Master Wirtschaftswissenschaften (Kernfach BfP)	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
6 Prüfungsausschuss Bachelor Wirtschaftswissenschaften LA Berufskolleg	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
7 Prüfungsausschuss Master Wirtschaftswissenschaften LA Berufskolleg	3	1	25%	1		0%	1	1	50%				5	2	28,6%
8 Prüfungsausschuss BA/MA Wirtschaftsingenieurwesen		1	100%											1	100%
9 Prüfungsausschuss BA/MA Wirtschaftsmathematik	1	1	50%		1	100%							1	2	66,7%
10 Prüfungsausschuss Management und Partizipation	4		0%		1	100%	1	1	50%				5	2	28,6%
11 Promotionsausschuss	2		0%		1	100%	1		0%				3	1	25%
12 Studienbeirat		1	100%		1	100%	3		0%				3	2	40%
13 Kommission zur Evaluation von Lehre															
14 Kommission Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	1		0%		1	100%	3		0%				4	1	20%

- 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?)

Bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Durchschnitt eine Frauenquote von 50% erreicht. Im Bereich Technik und

Verwaltung ist die einzige Stelle im Fakultätsrat von einem Mann besetzt. Bei den Studentinnen und vor allem den Professorinnen werden jedoch die 50% deutlich nicht erreicht. Die Werte liegen auch unten den prozentualen Anteilen an den jeweiligen Gesamtzahlen.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?
Die Belastung der Professorinnen im Rahmen von Berufungskommissionen ist sehr groß. Um die Belastung aufgrund weiterer Aktivitäten im Bereich der akademischen Selbstverwaltung nicht weiter zu steigern, wird es als nicht erstrebenswert angesehen, in allen Gremien eine Frauenquote von 50% zu erzielen. Das Ziel ist eher, dass an den größeren Gremien mindestens eine Professorin beteiligt ist. Im Vergleich zur Momentaufnahme in der Tabelle, ist es mittlerweile gelungen, auch eine Professorin für die Prüfungsausschüsse Bachelor/Master Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:
In vielen Gremien ist die Anzahl der Beteiligten eher klein, so dass sich eine globale Sicht auf die Gremienarbeit anbietet. Die Fakultät strebt beim Fakultätsrat, einen Frauenanteil von 25 % (2 von 8) an sowie dass an jedem Gremium mindestens eine Professorin beteiligt ist. Damit soll eine angemessene Beteiligung von Professorinnen an den Gremien sichergestellt werden, allerdings auch eine Überbelastung vermieden werden. Bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden wird insgesamt eine Frauenquote von 45 % angestrebt, wobei es im Bereich der Studierenden deutlich stärkere Fluktuationen gibt und damit die Frauenquoten nur eine kurze Momentaufnahme darstellen
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Bei vielen der Ämter handelt es sich um Wahlämter. Die Fakultät wird in Zukunft insbesondere Frauen auf anstehende Wahlen aufmerksam machen und ermuntern, sich zur Wahl zu stellen. Auf Studierendenebene sowie beim akademischen Personal werden verstärkt die Teilnehmenden am neuen Mentoringprogramm angesprochen. Durch die Beteiligung an den Gremien können sie die Fakultät noch besser kennenlernen, wodurch hoffentlich die Bindung an die Fakultät verstärkt wird.
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Aktuell werden im Gleichstellungsbudget keine Mittel in diesem Bereich, die über die Förderung des Mentoringprogramms hinausgehen, eingeplant. Es wird jedoch als sinnvoll erachtet, ein Konzept zu entwickeln, wie man die hohe Beteiligung von Frauen an Gremien und insbesondere in Berufungskommissionen kompensieren kann.
- 4) Bemerkungen:
Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften hat sich 2021 auf ein Rotationsprinzip des Dekanats verständigt und das Dekanat hat gewechselt, so dass aktuell die Professorinnenquote bei den Dekanatsmitgliedern bei 50% liegt. Daneben wurden an der Fakultät zahlreiche neue Taskforces eingerichtet. Die Taskforce Gleichstellung, der aktuell drei Professorinnen, darunter auch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, ein Professor und eine Mitarbeiterin angehören, kümmert sich um alle Belange in diesem Bereich. Das neue Mentoring-Konzept ist in diesem Rahmen entwickelt worden. Besonders hervorzuheben ist außerdem die neue Taskforce Internationalisierung, der ausschließlich 4 Frauen angehören. Ein Ziel dieser Taskforce ist es, das Studium sowie die Arbeit als wissenschaftliche Beschäftigte an der Fakultät attraktiver zu machen. Auch so hoffen wir, qualifizierte Wissenschaftlerinnen von der Attraktivität der TU Dortmund und der Fakultät überzeugen und gewinnen zu können.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Der Dekan
44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in