

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

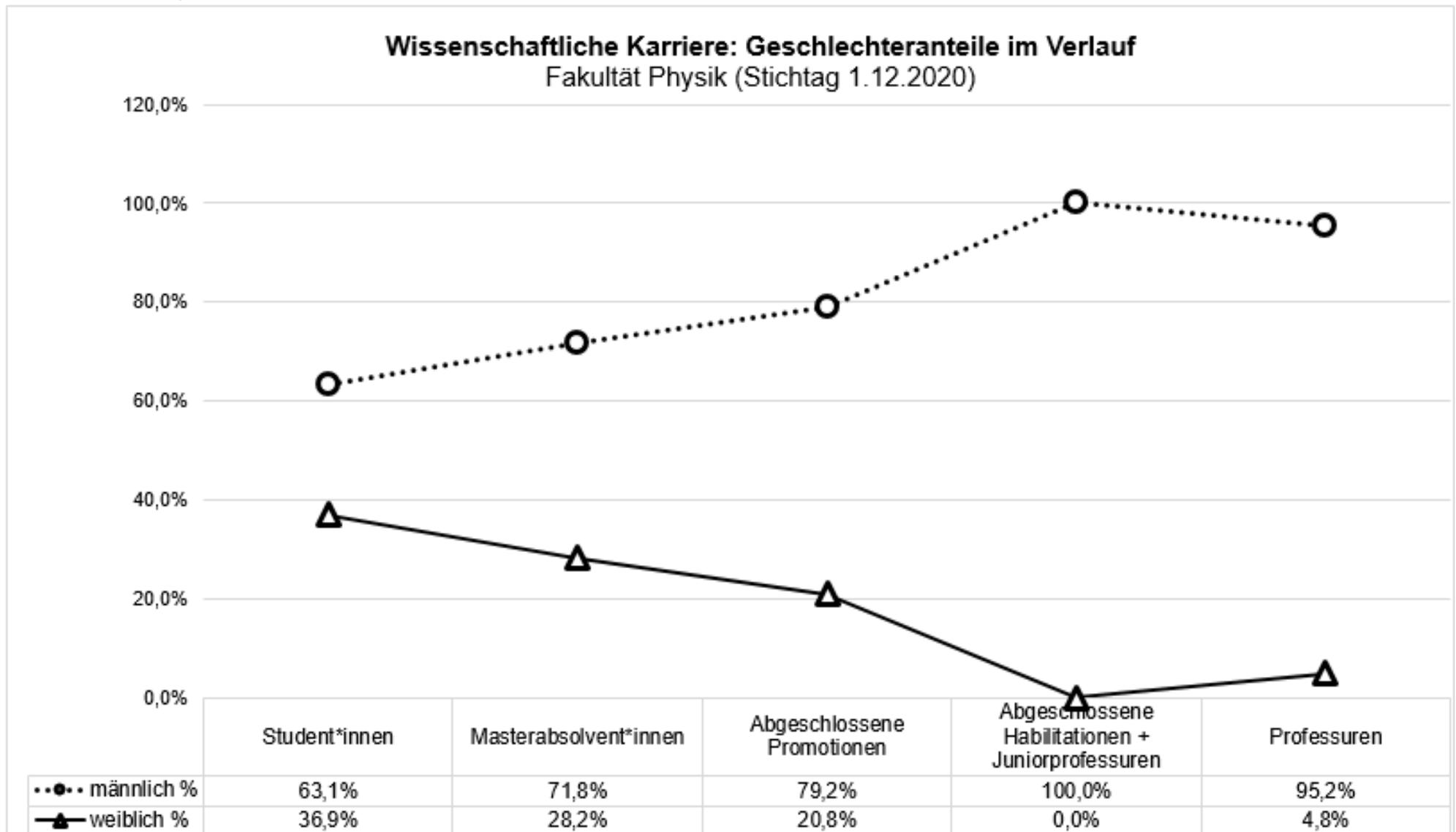
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester	193	192	49,9%	204	157	43,5%	151	92	37,9%	143	114	44,4%	136	87	39,0%
Lehramt Bachelor insgesamt	82	27	24,8%	85	22	20,6%	89	20	18,3%	75	28	27,2%	81	24	22,9%
Lehramt Bachelor 1. Fachsemester	20	5	20,0%	22	9	29,0%	30	7	18,9%	16	14	46,7%	26	7	21,2%
BA Medizinphysik insgesamt	143	228	61,5%	129	195	60,2%	102	173	62,9%	120	154	56,2%	115	161	58,3%
BA Medizinphysik 1. Fachsemester	47	93	66,4%	36	55	60,4%	16	41	71,9%	42	42	50,0%	35	54	60,7%
BA Physik insgesamt	466	224	32,5%	465	238	33,9%	419	197	32,0%	374	183	32,9%	338	138	29,0%
BA Physik 1. Fachsemester	126	94	42,7%	146	93	38,9%	105	44	29,5%	85	58	40,6%	75	26	25,7%

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

X → Nein

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

X → Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: 50%

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

Bewerbung der Fakultät Physik an Schulen im Umland. Dies geschieht durch den (zurzeit virtuellen) Besuch von Schulen und der Vorstellung der Fakultät sowie der verschiedenen Studiengänge. Die Besuche werden von unserem Team Chancengleichheit koordiniert und ausschließlich von Studentinnen durchgeführt, da sie als Vorbilder dienen und insbesondere Schülerinnen aufzeigen sollen, dass die Fächer Physik und Medizinphysik nicht nur für männliche Studierende geeignet ist. Mit den Besuchen wurde im Sommersemester 2021 begonnen. Die Fakultät beteiligt sich auch regelmäßig an MINTU-Veranstaltungen und dem Girls' Day der TU Dortmund, sowie der Schnupperuni. Dort bietet das Team Chancengleichheit Workshops zum Thema (Medizin-)physik an.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Ca. 500 Euro im Jahr für Reisekosten (dieses Jahr fallen keine an).

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	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
Bachelorabsolvent*innen insgesamt	97	40	29,2%	67	47	41,2%	72	29	28,7%	55	38	40,9%	39	26	40,0%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	284	91	24,3%	240	103	30,0%	208	86	29,3%	180	89	33,1%	170	88	34,1%
Masterabsolvent*innen ¹ insgesamt	68	20	22,7%	98	26	21,0%	89	32	26,4%	60	29	32,6%	61	24	28,2%

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	82	27	24,8%	85	22	20,6%	89	20	18,3%	75	28	27,2%	81	24	22,9%
Lehramt Bachelor Absolvent*innen	11	5	31,3%	8	7	46,7%	12	2	14,3%	10	3	23,1%	6	0	0%
Lehramt Master ¹ insgesamt	39	18	31,6%	28	16	36,4%	30	16	34,8%	27	11	28,9%	26	8	23,5%
Lehramt Master ¹ Absolvent*innen	13	5	27,8%	12	5	29,4%	9	5	35,7%	11	3	21,4%	8	3	27,3%

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

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor insgesamt	609	452	42,6%	594	433	42,2%	521	370	41,5%	494	337	40,6%	453	299	39,8%
fachwiss. Studiengänge Bachelor Absolvent*innen	86	35	28,9%	59	40	40,4%	60	27	31,0%	45	35	43,8%	33	26	44,1%
fachwiss. Studiengänge Master insgesamt	245	73	23,0%	212	87	29,1%	178	70	28,2%	153	78	33,8%	144	80	35,7%
fachwiss. Studiengänge Master Absolvent*innen	55	15	21,4%	86	21	19,6%	80	27	25,2%	49	26	34,7%	53	21	28,4%
BA Medizinphysik insgesamt	143	228	61,5%	129	195	60,2%	102	173	62,9%	120	154	56,2%	115	161	58,3%
BA Medizinphysik Absolvent*innen	19	21	52,5%	12	26	68,4%	16	17	51,5%	14	26	65,0%	9	17	65,4%
MA Medizinphysik insgesamt	37	36	49,3%	39	50	56,2%	40	42	51,2%	33	44	57,1%	39	46	54,1%
MA Medizinphysik Absolvent*innen	4	2	33,3%	7	8	53,3%	11	15	57,7%	9	17	65,4%	10	10	50,0%
BA Physik insgesamt	466	224	32,5%	465	238	33,9%	419	197	32,0%	374	183	32,9%	338	138	29,0%
BA Physik Absolvent*innen	67	14	17,3%	47	14	23,0%	44	10	18,5%	31	9	22,5%	24	9	27,3%
MA Physik insgesamt	208	37	15,1%	173	37	17,6%	138	28	16,9%	120	34	22,1%	105	34	24,5%
MA Physik Absolvent*innen	51	13	20,3%	79	13	14,1%	69	12	14,8%	40	9	18,4%	43	11	20,4%

- 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) Es ist kein systematischer Trend bei den Geschlechterrelationen festzustellen.

Zu b) In der Medizinphysik sind Frauen überrepräsentiert, im Bachelor mit 60% und im Master mit 55% (Absolventinnen). In der Physik sind Frauen unterrepräsentiert, im Bachelor mit 21%, im Master mit 17% (Absolventinnen). Der Unterschied zwischen Bachelor und Master beträgt in beiden Fällen etwa 5% und lässt nicht erkennen, dass eine Verschiebung der Geschlechterverhältnisse zwischen Bachelor und Master stattfindet.

Zu c) Auch hier ist nur ein leichter (<5%) Unterschied zu erkennen, welcher in der Medizinphysik weniger stark ausgeprägt ist als in der Physik.

Zu d) ---

- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

X → Nein

- 3) Bemerkungen:

1) Die Fakultät Physik hat einen Anteil von ca. 50% "Parkstudierender" auf Bachelorebene mit unbekannter Geschlechterverteilung. Da die vorliegenden Zahlen dies jedoch nicht berücksichtigen, betrachten wir nur die Anzahl der Absolvierenden.

2) Das Team Chancengleichheit führt im Sommersemester 2021 eine Befragung unter allen Studierenden durch, die eine Bachelorarbeit schreiben. Wir möchten verstehen, warum Bachelorstudierenden nicht in den entsprechenden Master wechseln und/oder nicht an der TU Dortmund bleiben. Auch hier werden geschlechterspezifische Unterschiede untersucht. Zudem bietet das Team auch ein Physikerinnencafé an sowie Workshops und ein Mentorinnenprogramm.

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	691	479	40,9%	679	455	40,1%	610	390	39,0%	569	365	39,1%	534	323	37,7%
SHK insgesamt	21	12	36,4%	28	12	30,0%	26	20	43,5%	29	12	29,3%	35	16	31,4%
Masterstudent*innen ¹ insgesamt	284	91	24,3%	240	103	30,0%	208	86	29,3%	180	89	33,1%	170	88	34,1%
WHF insgesamt	84	27	24,3%	74	24	24,5%	57	14	19,7%	51	27	34,6%	41	32	43,8%

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 → Ja.
- a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Die Vorbildrolle von weiblichen SHK- und WHF-Kräften, insbesondere im Übungsbetrieb, wurde erkannt und eine paritätische Besetzung dieser Stellen angestrebt,
- b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Da die Parkstudierenden nicht herausgerechnet werden, ist die Verteilung der Mittel im Bachelorstudium schwierig zu bewerten, es ist auch kein deutlicher Trend zu erkennen. Im Master ist ein klarer Trend zu erkennen: in den Jahren 2019 und 2020 wurden überproportional viele WHF-Stellen an Studentinnen vergeben.
- 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:
Unsere bisherigen Maßnahmen greifen auf Masterniveau sehr gut. Das Team Chancengleichheit wird ab dem Sommersemester 2021 Werbung in den Pflichtveranstaltungen der Fakultät Physik machen. Insbesondere sollen auch hier weibliche Vorbilder erklären, welche Aufgaben auf die Hilfskräfte zu kommen. Im Studiengang Medizinphysik schreiben viele Studierende ihre Bachelorarbeit an einer externen Einrichtung, d.h. die räumliche Bindung zu TU Dortmund ist damit weniger stark und somit auch der Wunsch nach einer Stelle als Hilfskraft.

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 Einstiegsengruppierung E 13 zusammengefasst.

	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	68	20	22,7%	98	26	21,0%	89	32	26,4%	60	29	32,6%	61	24	28,2%
E 13 & WHK	141	34	19,4%	144	32	18,2%	150	33	18,0%	148	33	18,2%	173	37	17,6%

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 von Frauen mit E13&WHK-Stellen liegt unter dem der Masterabsolventinnen. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass in den Zahlen nicht nach Physik und Medizinphysik unterschieden wird. Da der Schwerpunkt Medizinphysik erst aufgebaut wird (Berufungen 2015 und 2020), bietet dieser zurzeit weniger Möglichkeiten zur Promotion im Vergleich zu anderen Schwerpunkten in der Physik. Gleichzeitig hegen viele Abolvierende der Medizinphysik den Wunsch klinisch zu arbeiten bzw. nach dem Studium eine Zusatzausbildung als Medizinphysikexperte/-in zu beginnen, also eher nicht zu promovieren. In diesem Arbeitsfeld ergibt die Promotion keinen Mehrwert. Da die Quote an Absolventinnen in der Medizinphysik deutlich höher ist als in der Physik, erklärt dies den geringeren Anteil an Frauen mit E13-Stellen insgesamt. Eine Aufspaltung in die beiden Studiengänge gäbe hier sicherlich ein deutlicheres Bild. Für das kommende Wintersemester sind Informationsveranstaltungen rund um das Thema Promotion geplant, in welchen auch auf geschlechterspezifische Fragestellungen eingegangen werden wird sowie auf Fragen bzgl. der Vereinbarkeit von Promotion und Familie.

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	147	34	19%	19%	19%	147	33	18%	18%	20%	154	34	18%	18%	19%	154	34	18%	18%	20%	180	37	17%	17%	17%

- 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 → Nein
- 3) Bemerkungen:
Der Anteil von Frauen mit befristetem Vertrag ist ähnlich dem Frauenanteil allgemein.

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	13	5	27,8%	12	5	29,4%	9	5	35,7%	11	3	21,4%	8	3	27,3%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	55	15	21,4%	86	21	19,6%	80	27	25,2%	49	26	34,7%	53	21	28,4%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	25	0	0%	15	4	21,1%	20	5	20,0%	25	8	24,2%	19	5	20,8%

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 Datenlage ist hier schwierig zu beurteilen. Zum einen gilt die gleiche Problematik bzgl. der Medizinphysik wie unter 4.1 (Bemerkung 3, weniger Promotionsmöglichkeiten in der Medizinphysik). Zum anderen sollte der Anteil von Promotionen von Frauen kohortenscharf verglichen werden, d.h. mit der Quote der Absolventinnen der Masterstudiengänge etwa 3 Jahre vor der Promotion. Die Frauenquote im Master für die Jahre 2016 und 2017 (21,4% und 19,6%) sind geringer als die Frauenquote bei den Promotionen in den Jahren 2019 und 2020 (24,2% und 20,8%). Es wird damit keine systematische Verzerrung festgestellt.

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

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
Bei der geringen Anzahl von Vertretungen ist hier keine systematische Schiefelage zu erkennen.
- 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	25	0	0%	15	4	21,1%	20	5	20,0%	25	8	24,2%	19	5	20,8%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	0	0%	3	0	0%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	1	0	0%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	0	0%	2	0	0%

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?
In den drei Berufungsverfahren wurden mit der Veröffentlichung der Ausschreibungen konkrete Kandidatinnen angesprochen und die Ausschreibungen in entsprechenden Netzwerken veröffentlicht.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
Das Geschlechterverhältnis hat sich zu Ungunsten der Frauenquote entwickelt. Wir haben unsere Juniorprofessorin im Oktober 2019 mit einer W2-Professur nach Jülicher Modell verdauert. Allerdings nahm sie im April 2020 einen W3-Ruf an eine andere Universität an. Im Sinne der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist dies als Erfolg zu werten.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: Siehe Abschnitt 8
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:
Siehe daher Abschnitt 8.
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Siehe Abschnitt 8.
- 6) Bemerkungen:
Für die Berufungen für Juniorprofessuren gelten die gleichen Qualitäts- und Selektionsregeln wie für W2- und W3-Professuren. Aufgrund der niedrigen Zahlen verweisen wir auf die Maßnahmen in Abschnitt 8.

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	17	1	6%	17	1	6%	17	1	6%	18	2	10%	20	1	5%
C 4/W 3	9	1	10%	9	1	10%	9	1	10%	9	1	10%	11	1	8%
C 3/W 2	8	0	0%	8	0	0%	8	0	0%	9	1	10%	9	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 17 % und hochgerechnet bis 2021 25 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 5 %.
Erläuterungen: Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren haben dazu geführt, dass sich mehr Frauen beworben haben und auf Berufungslisten gelandet sind. Es stellte sich in mehreren Fällen jedoch als schwierig heraus, die entsprechenden Rufe

auszusprechen. In einem Fall (Juniorprofessur/W2-Professur) hat die Kandidatin einen Ruf an eine andere Universität angenommen, in zwei anderen Fällen (W2- und W3-Professur) haben die weiblichen jeweils Listenersten ein Angebot ihrer Heimatuniversität angenommen.

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):
Fachspezifische Verteiler und Portale

In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:

X → Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
Mögliche Kandidatinnen wurden angesprochen und aufgefordert sich zu bewerben.

Kolleg*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.

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

Weitere Maßnahmen: ---

8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach „Physik, Astronomie“ einen Frauenanteil von **19,5 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

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

Aktuell sind in Ihrer Fakultät acht W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die elf W 3-Professuren teilen sich zehn Männer mit einer Frau.

Zurzeit zu besetzen sind drei Professuren – davon zwei W 2 und eine W 3. (Stand Mai 2021)

Bis Ende 2026 werden in Ihrer Fakultät zudem zwei W 2-Professuren und drei W 3-Professuren frei; von letzteren ist eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

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)	18	1	3	5	0	14	1	7	18	4	18%	3
C 4/W 3	10	1	1	3 ¹	0	8	1	3	10	2	17%	1
C 3/W 2	8	0	2	2	0	6	0	4	8	2	20%	2
W 1 mit TT auf W 3	1	0										

¹ Davon eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 18%
 - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: 1. Verkürzte bzw. personenbezogene Berufungsverfahren 2. Verbesserung der Ausstattung und stärkeres Entgegenkommen bei den Berufungszusagen (der Fakultät).
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Je nach Professur können das bis zu 75.000 Euro sein (entspricht etwa einer zusätzlichen Stelle für ein Jahr).

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

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

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

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	16	7	30%	0%	57%	15	7	32%	0%	67%	15	7	32%	0%	71%	15	7	32%	0%	75%	15	7	32%	0%	67%
Verwaltung	1	11	92%	50%	100%	1	11	92%	50%	100%		12	100%	100%	100%		13	100%	100%	100%		13	100%	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?
Im Rahmen der geringen Anzahl von Beschäftigten im technischen Bereich sind keine signifikanten geschlechterspezifischen Unterschiede in den Gehaltsstufen zu erkennen. In der Verwaltung sind alle Beschäftigten Frauen.
- 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?

- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:
In den Fragen 4) - 6) erkenne ich keinen Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen. Familien- und Betreuungsangebote sowie Rücksicht auf familiäre Einschränkungen z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit oder dem Arbeitsumfang sind geschlechterunabhängig.

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.)

Die Fakultät Physik greift auf das reichhaltige Angebot der Universität zurück und baut keine Parallelstrukturen auf. Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sind Gegenstand von Beratungsgesprächen zur Promotion und Berufungsverhandlungen.

2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?

3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?

Die Fakultät Physik verpflichtet sich zur Ermöglichung der Chancengleichheit hinsichtlich der Herkunft, Religionszugehörigkeit und anderer Aspekte unserer Studierenden und Mitarbeitenden, sowie der Geschlechtervielfalt.

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	23	1	4,2%	180	37	17,1%	704	411	36,9%	15	20	57,1%	922	469	33,7%
1 Dekanat	4		0%	1	1	50%					3	100%	5	4	44,4%
2 Fakultätsrat	7	1	12,5%	2	1	33,3%		3	100%		1	100%	9	6	40%
3 Prüfungsausschuss Lehramt Bachelor	4		0%	1		0%		1	100%				5	1	16,7%
4 Prüfungsausschuss Lehramt Master	4		0%	1		0%		1	100%				5	1	16,7%
5 Prüfungsausschuss Physik Bachelor	4		0%	1		0%	2		0%				7	0	0%
6 Prüfungsausschuss Physik Master	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
7 Prüfungsausschuss Medizinphysik Bachelor	4		0%	1		0%	1	1	50%				6	1	14,3%
8 Prüfungsausschuss Medizinphysik Master	3		0%	1		0%		1	100%				4	1	20%
9 Promotionsausschuss	3	1	25%	2		0%		1	100%				5	2	28,6%
10 Studienbeirat	2		0%		1	100%	1	2	66,7%				3	3	50%
11 Kommission Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	3		0%		1	100%	2	2	50%				5	3	37,5%

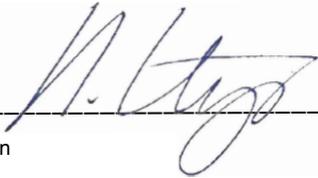
- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten? (Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?) In einigen der Gremien liegt der Anteil von weiblichen Mitgliedern unter dem Soll, z.B. in den Prüfungsausschüssen. Dies ist im Wesentlichen eine Folge der niedrigen Professorinnenquote.
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? Nicht anwendbar, da sich viele Mitarbeiterinnen und Studentinnen einbringen. Einzig die niedrige Professorinnenquote führt zu einer disparitätischen Verteilung in der entsprechenden Statusgruppe der verschiedenen Gremien.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: 40%
 - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: Erhöhung der Professorinnenquote
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): s.o.

Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 14.07.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Fakultät Physik
D-44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan*in