

# Gleichstellungskonzept der Fakultät Rehabilitationswissenschaften für die Jahre 2022 bis 2026

---

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
<b>Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen .....</b>	<b>2</b>
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.....	6
5. Abgeschlossene Promotionen .....	7
6. Vertretungsprofessuren .....	7
7. Juniorprofessuren .....	8
8. Professuren .....	9
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren .....	9
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	9
<b>Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....</b>	<b>10</b>
<b>Teil 3: Übergreifende Themen.....</b>	<b>12</b>
<b>Teil 4: Gremienbesetzung .....</b>	<b>12</b>
Beschlussfassung.....	14

# 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.

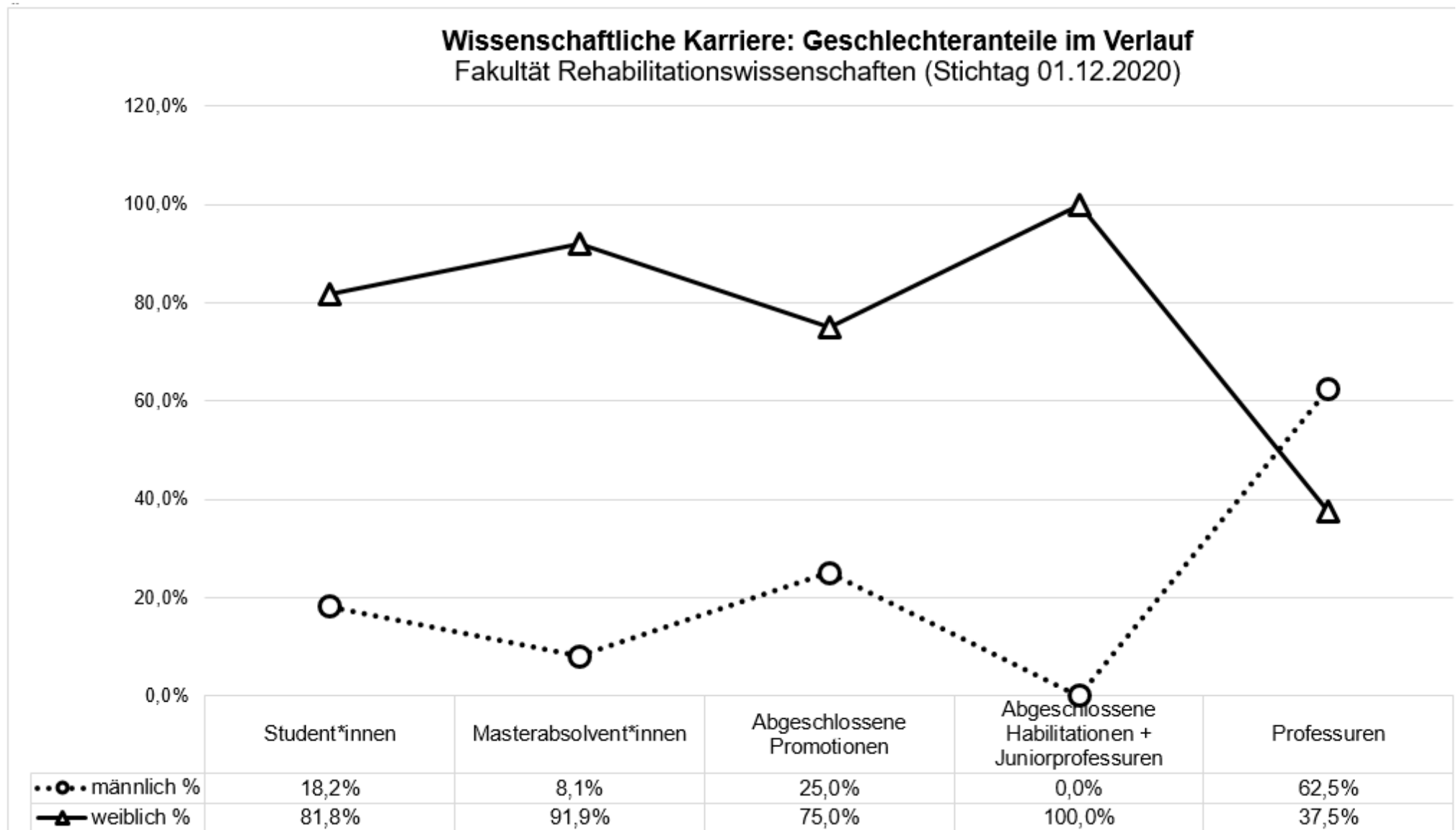
Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

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 %
<b>Bachelorstudent*innen insgesamt</b>	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
<b>Bachelorstudent*innen 1. Fachsemester</b>	63	381	85,8%	107	429	80,0%	88	420	82,7%	95	429	81,9%	79	450	85,1%
Lehramt Bachelor <sup>1</sup> insgesamt	223	894	80,0%	266	931	77,8%	263	974	78,7%	267	998	78,9%	270	1.091	80,2%
Lehramt Bachelor <sup>1</sup> 1. Fachsemester	51	233	82,0%	80	274	77,4%	56	301	84,3%	65	270	80,6%	66	317	82,8%
BA Rehabilitationspädagogik insgesamt	58	491	89,4%	74	504	87,2%	90	483	84,3%	101	517	83,7%	99	515	83,9%
BA Rehabilitationspädagogik 1. Fachsemester	12	148	92,5%	27	155	85,2%	32	119	78,8%	30	159	84,1%	13	133	91,1%

<sup>1</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

### 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?

Der Fokus für dieses Handlungsfeld lag auf den von der Fakultät verantworteten Studiengängen BA/ MA LA Sonderpädagogische Förderung (schulisch), BA Rehabilitationspädagogik; MA Rehabilitationswissenschaften.

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

Die Fakultät hat sich an verschiedenen Aktivitäten beteiligt und einige Maßnahmen durchgeführt: 12+ (Jungen-Mentoring); Konzept "Jungen in die Rehabilitationspädagogik"; Schnupperuni; Hochschultage; Boys' Day; Postkarten & Kurzfilme (bereits 2015).

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

Sie verbleiben unverändert bei 80-83% weiblicher Studierende in den Studiengängen insgesamt. Die Studiengänge sind traditionell durch einen hohen Frauenanteil geprägt.

### 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:

Wie in der Vergangenheit werden die Aktivitäten und Maßnahmen eingesetzt und fortgesetzt, den Männeranteil in den Studiengängen zu halten bzw. zu erhöhen.

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

Auch wenn das Gesetz es nicht vorsieht, möchten wir wegen der geschlechtersegregierten Studienwahl Maßnahmen empfehlen, um männliche Studierende zu gewinnen: Boys' Day; Teilnahme am 12+-Mentoring; Schnupperuni; Studienfachberatung; proaktive Ansprache von Schulen; Hochschultag; Nutzung sozialer Medien (SHK mit 1-2h/Woche als Aufstockung); Flyer, Plakataktion, Stickeraktion.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): bis zu 500 €/a plus Aufstockung SHK für soziale Medien

## 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	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
Bachelorabsolvent*innen <sup>2</sup> insgesamt	32	249	88,6%	27	269	90,9%	42	292	87,4%	33	246	88,2%	63	367	85,3%
Masterstudent*innen <sup>1,2</sup> insgesamt	110	616	84,8%	97	605	86,2%	99	616	86,2%	104	600	85,2%	121	602	83,3%
Masterabsolvent*innen <sup>1,2</sup> insgesamt	28	133	82,6%	31	175	85,0%	24	220	90,2%	24	179	88,2%	27	306	91,9%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

<sup>2</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

### 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 <sup>2</sup> insgesamt	223	894	80,0%	266	931	77,8%	263	974	78,7%	267	998	78,9%	270	1.091	80,2%
Lehramt Bachelor <sup>2</sup> Absolvent*innen	22	139	86,3%	22	184	89,3%	30	180	85,7%	25	168	87,0%	59	287	82,9%
Lehramt Master <sup>1,2</sup> insgesamt	99	479	82,9%	87	484	84,8%	87	503	85,3%	91	516	85,0%	105	535	83,6%
Lehramt Master <sup>1,2</sup> Absolvent*innen	24	94	79,7%	30	147	83,1%	23	183	88,8%	22	151	87,3%	25	289	92,0%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

<sup>2</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

### 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 Rehabilitationspädagogik insgesamt	58	491	89,4%	74	504	87,2%	90	483	84,3%	101	517	83,7%	99	515	83,9%
BA Rehabilitationspädagogik Absolvent*innen	10	110	91,7%	5	85	94,4%	12	112	90,3%	8	78	90,7%	4	80	95,2%
MA Rehabilitationswissenschaften insgesamt	11	137	92,6%	10	121	92,4%	12	113	90,4%	13	84	86,6%	16	67	80,7%
MA Rehabilitationswissenschaften Absolvent*innen	4	39	90,7%	1	28	96,6%	1	37	97,4%	2	28	93,3%	2	17	89,5%

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): Ein konstant hoher Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät. Im fachlichen BA Rehabilitationspädagogik hat es eine leichte Erhöhung von männlichen Studierenden gegeben. Die hohe Zahl an Absolventinnen korreliert mit dem Anteil der weiblichen Studierenden in den Studiengängen.

- 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 <sup>2</sup> insgesamt	281	1.385	83,1%	340	1.435	80,8%	353	1.457	80,5%	368	1.515	80,5%	369	1.606	81,3%
SHK insgesamt	11	45	80,4%	13	49	79,0%	14	37	72,5%	11	40	78,4%	17	44	72,1%
Masterstudent*innen <sup>1,2</sup> insgesamt	110	616	84,8%	97	605	86,2%	99	616	86,2%	104	600	85,2%	121	602	83,3%
WHF insgesamt	8	47	85,5%	6	39	86,7%	9	44	83,0%	11	54	83,1%	7	59	89,4%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

<sup>2</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?  
X → Nein
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?  
(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)  
X → Nein

## 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			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen <sup>1,2</sup> insgesamt	28	133	82,6%	31	175	85,0%	24	220	90,2%	24	179	88,2%	27	306	91,9%
E 13 & WHK	9	68	88,3%	11	70	86,4%	16	64	80,0%	14	67	82,7%	11	69	86,3%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

<sup>2</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 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

### 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
<b>Summe</b>	9	72	88,9%	90,3%	90,5%	12	74	86,0%	87,0%	87,0%	19	73	79,3%	79,8%	75,0%	17	77	81,9%	82,6%	80,3%	12	79	86,8%	88,0%	90,9%

- 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:  
Im Zuge der Umsetzung des Permanentisierungskonzepts der Fakultät wird darauf geachtet, dass der hohe Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät gehalten wird.

## 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 <sup>1,2</sup>	24	94	79,7%	30	147	83,1%	23	183	88,8%	22	151	87,3%	25	289	92%
Masterabsolvent*innen fachwiss.	4	39	90,7%	1	28	96,6%	1	37	97,4%	2	28	93,3%	2	17	89,5%
Abgeschlossene Promotionen insgesamt	2	5	71,4%	3	6	66,7%	1	4	80%	2	9	81,8%	1	3	75%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

<sup>2</sup> Um Doppelzählungen im LA für sonderpädagogische Förderung zu vermeiden, wurde jeweils nur der Studienfall in dem Pflichtförderschwerpunkt mitgezählt.

- 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

## 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	1	4	80%	1	4	80%	1	3	75%	3	4	57,1%	3	5	62,5%



- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?  
Nicht erforderlich. Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Fakultät mit den Anteil von weiblichen Vertretungsprofessuren über dem der TU Dortmund anvisierten Anteil liegt.
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?  
Der Anteil der Vertretungsprofessuren in unserer Fakultät liegt immer über 50%.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:  
Die Fakultät wird darauf achten, den Mindestanteil von 50% weiblicher Vertretungsprofessuren nicht zu unterschreiten.
- 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	2	5	71,4%	3	6	66,7%	1	4	80,0%	2	9	81,8%	1	3	75,0%
Post-Docs in der Fakultät (Beamte*innen a. Z.)													1	15	93,8%
Juniorprofessuren (W 1)	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	1	100%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
ohne Tenure Track	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?  
Die Fakultät hat im Zeitraum 2016-2020 zwei TT-Professuren (jeweils Junior auf W2) vergeben. Im Zeitraum bis 2018 wurde die Professur von einem Mann gehalten. Ab 2020 ist die zweite TT-Professur mit einer Frau besetzt.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

## 8. Professuren

### 8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
<b>Professuren insgesamt</b>	8	3	27,3%	8	3	27,3%	8	3	27,3%	6	3	33,3%	5	3	37,5%
C 4/W 3	3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	3	50,0%	2	3	60,0%
C 3/W 2	5	0	0%	5	0	0%	5	0	0%	3	0	0%	3	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 31 % und hochgerechnet bis Ende 2021 35 % zu erreichen. Zurzeit beträgt die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 37,5 %.  
Erläuterungen: Das anvisierte Ziel von 35% wurde überschritten.
- 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):  
Siehe angehängtes PDF: Modifizierte Liste auf Grundlage der Übersicht des Berufungsmanagements.
  - X → In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:  
Siehe angehängtes PDF: Modifizierte Liste auf Grundlage der Übersicht des Berufungsmanagements.
  - 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.
  - 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 Erziehungswissenschaften einen Frauenanteil von **66 %**. (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 besetzt. Die fünf W 3-Professuren teilen sich zwei Männer und drei Frauen. Zurzeit zu besetzen sind neun Professuren – davon drei W 2 und sechs W 3. Drei der unbesetzten W 3-Professuren sollen als Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgeschrieben werden. (Stand Februar 2021)

Bis Ende 2026 wird in Ihrer Fakultät zudem eine W 2-Professur und eine W 3-Professur frei (hier tritt eine Frau aus dem Dienst aus). Eine Juniorprofessur mit Tenure Track auf W 2 ist bereits mit einer Frau besetzt.

Stand Februar 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 %	
<b>Summe (ohne W 1)</b>	5	3	9	1 <sup>1</sup>	1	4	3	10	8	9	53%	6
C 4/W 3	2	3	6		1	2	2	7	5	6	55%	4
C 3/W 2	3		3	1 <sup>1</sup>		2	1	3	3	3	50%	2
W 1 mit TT auf W 3			(3)									
W 1 mit TT auf W 2		1										

<sup>1</sup> Reserviert für bereits durch eine Frau besetzte W 1 mit TT.

- 1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: Die Fakultät strebt an, 60% der zu berufenden Professuren mit Frauen zu besetzen.
  - a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:  
Wir haben bisher erfolgreich die Quote erfüllt und werden unsere etablierten Maßnahmen beibehalten: Proaktive Ansprache; geschlechtersensible Ansprache insbesondere in technisch ausgerichteten Professuren (z.B. Inklusion + Arbeit: Digitalisierung); geschlechterparitätische Auswahl der Gutachter\*innen.
  - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Keine

## 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
<b>Technik</b>	1	3	75,0%		100%	1	3	75,0%		100%	1	3	75,0%		100%	1	3	75,0%		100%	1	3	75,0%		100%
<b>Verwaltung</b>		15	100%	100%	100%		13	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%		14	100%	100%	100%	1	15	93,8%	80,0%	92,3%

- 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? ---
- 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): Es gibt aktuelle Tätigkeitsdarstellungen. Die Arbeitszeiten orientieren sich weitestgehend an den Bedarfen der Beschäftigten. 4 Mitarbeiterinnen haben in den vergangenen 10 Jahren den H2-Lehrgang absolviert (3 Lehrgänge hat die Fakultät aus eigenen Mitteln finanziert); es gibt für alle Beschäftigten Vertretungsregelungen.
- 5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt:  
Tätigkeitsbeschreibungen werden im Zuge der Sekretariatsumbildungen (partizipativer Prozess seit 2017) aktualisiert; durch die Bildung von Teams werden Arbeitsspitzen abgefangen und Urlaubs- und Krankheitsvertretungen auf mehrere Schultern verteilt.
- 6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 7) Bemerkungen:  
Tätigkeitsbeschreibungen werden weiterhin auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.  
Teilzeitbeschäftigungen, die vor allem von Frauen aus vielerlei Gründen eingegangen werden, sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Die Teilzeitstellen, die an der Fakultät besetzt sind, ergeben sich aus dem individuellen Bedarf; die Fakultät geht dieses Problem mit der Schaffung von Teilzeit-Stellen bedarfsorientiert an.

## 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 hält folgende gleichstellungsspezifische Angebote für Fakultätsangehörige vor:
  - Moki (Mobiles Kinderzimmer) plus iPads zum Ausleihen
  - neue Webseite mit vielen Informations- und Serviceangeboten (<https://reha.tu-dortmund.de/gleichstellung>)
  - Team Gleichstellung statt nur eine Gleichstellungsbeauftragte - mehr Ansprechpartnerinnen für alle
  - Eine konkrete Ansprechpartnerin für Fälle sexueller Gewalt
  - Angebote für familienunterstützende Maßnahmen in C19-Situation (im Aufbau)
  - Informationsmaterial zur geschlechtergerechten Sprache, Flyer und Informationssheet (digital, im Anhang)
  - Vorträge oder Workshops zu verschiedenen Themen wie z.B. Anti-Diskriminierungstraining
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)?
  - 1) Die Netzwerkprofessur (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW): Es ist geplant, im Laufe des Berichtszeitraums diese auszuschreiben.
  - 2) Das FG Frauenforschung bietet in allen Studiengängen entsprechende Lehrangebote an.
  - 3) Es werden fakultätsübergreifend Abschlussarbeiten mit diesem thematischen Schwerpunkt geschrieben.
- 3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?  
Wir achten auf Sensibilisierung für und Verwendung von geschlechtergerechter Sprache; wir planen Vorträge und Workshops zu verschiedenen Themen der Geschlechtervielfalt. Dokumente werden regelmäßig hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache überprüft.

## 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 %
<b>Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät</b>	5	4	44%	12	79	87%	490	2.208	82%	2	18	90%	509	2.309	82%
1 Dekanat	2		0		1	100							2	1	33,3

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 %
<b>Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>44%</b>	<b>12</b>	<b>79</b>	<b>87%</b>	<b>490</b>	<b>2.208</b>	<b>82%</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>	<b>509</b>	<b>2.309</b>	<b>82%</b>
2 Fakultätsrat	3	3	50		2	100	1	1	50				4	6	60
3 Prüfungsausschuss	3	1	25	1	1	50		2	100				4	4	50
4 Promotionsausschuss	1	2	66		1	100		1	100				1	4	80
5 Studienbeirat (erweitert)		1	100		3	100	1	3	75				1	7	87,5
6 Planung und Finanzen	2	2	50		1	100		1	100		1	100	2	5	71,4

- 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?) ---
- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die Fakultät ist bestrebt, weiterhin eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zu halten.
  - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
  - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 4) Bemerkungen:  
Die Fakultät bemüht sich, eine Vereinbarung zu schaffen, die die Rahmenbedingungen für universitäre Gremienarbeit familiengerecht anpasst. Diese Vereinbarung umfasst u.a.: familiengerechte Zeiten, Möglichkeiten für digitale Sitzungen beibehalten.

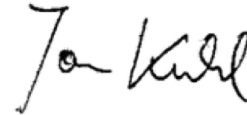
## Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 16.06.2021 zugestimmt.

**reha  
wiss** Fakultät Rehabilitations-  
wissenschaften

Technische Universität Dortmund  
Fakultät Rehabilitationswissenschaften  
Dekanat  
44221 Dortmund

Fakultätsstempel



Unterschrift Dekan\*in