

## **Inhalt:**

### **Amtlicher Teil:**

Richtlinien für die Vergütung von Gastvorträgen / Kolloquien und Gastaufenthalten an der Technischen Universität Dortmund vom 06.08.2009 Seite 1 - 2

### **Nichtamtlicher Teil:**

Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 der Fakultät für Mathematik Seite 3 - 19

Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 der Fakultät Statistik Seite 20 - 35

Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (BCI) der TU Dortmund Seite 36 - 48

Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Seite 49 - 58

Fortschreibung des Frauenförderplans der Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie der Technischen Universität Dortmund Seite 59 - 64

Veröffentlichung der Bilanz des Studentenwerks Dortmund AöR zum 31. Dezember 2008 gem. § 10 Abs. 5 Studentenwerkgesetz (StWG NRW) Seite 65 - 66

Veröffentlichung der Gewinn- und Verlustrechnung des Studentenwerks Dortmund AöR für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2008 gem. § 10 Abs. 5 Studentenwerkgesetz (StWG NRW) Seite 67

**Richtlinien für die Vergütung von Gastvorträgen / Kolloquien und  
Gastaufenthalten an der Technischen Universität Dortmund  
vom 06.08.2009**

**Aufgrund von § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV NRW S. 474) hat die Technische Universität Dortmund die nachstehenden Richtlinien erlassen:**

**I. Gastvorträge / Kolloquien**

1. Ein Gastvortrag / Kolloquium dient der Ergänzung des Lehrangebots und wird von einer Person, die nicht an der Technischen Universität Dortmund beschäftigt ist, gehalten.
2. Je Vortrag / Kolloquium wird grundsätzlich eine Aufwandsentschädigung von bis zu 800,- Euro gezahlt. Mit der Gewährung der pauschalen Aufwandsentschädigung sind alle Kosten (beispielsweise Reise- oder Kopierkosten) abgegolten. Eine gesonderte Reisekostenerstattung findet nicht statt.
3. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann auch eine höhere Aufwandsentschädigung je Vortrag / Kolloquium gezahlt werden.
4. Die Abrechnung eines Gastvortrages / Kolloquium erfolgt auf dem Formblatt, das das Personaldezernat im Intranet zur Verfügung stellt.

**II. Gastaufenthalte**

1. Gastwissenschaftlerinnen / Gastwissenschaftler (Professorinnen / Professoren oder Dozentinnen / Dozenten oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter) werden zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre (z. B. Vorlesungen; Übungen; Seminare; Praktika), Aufgaben in der Forschung oder sonstigen Aufgaben für einen begrenzten Zeitraum an der Technischen Universität Dortmund tätig. Sie werden von der jeweiligen Fakultät oder Einrichtung eingeladen.
2. Gastwissenschaftlerinnen / Gastwissenschaftler können für höchstens zwei Semester tätig werden. Soll dieser Zeitraum überschritten werden, so ist dies durch die Dekanin / den Dekan der Fakultät oder die Leiterin / den Leiter der Einrichtung ausführlich zu begründen.
3. Einer Gastwissenschaftlerin / einem Gastwissenschaftler kann für die Zeit, in der sie / er an der Technischen Universität Dortmund die ihr / ihm übertragenen Aufgaben wahrnimmt, eine Aufwandsentschädigung bis 3000,00 Euro monatlich (Kosten bei voller Beschäftigung an der TU Dortmund) bewilligt werden. Die Höhe

der Vergütung muss den vorgesehen Aufgaben gegenüber angemessen sein. Soll aus besonderen Gründen im Einzelfall ausnahmsweise eine höhere Vergütung als 3000,00 Euro bewilligt werden, so ist dies durch die Dekanin / den Dekan der Fakultät oder die Leiterin / den Leiter der Einrichtung ausführlich zu begründen, es sei denn, die Kosten für das Tätigwerden der Gastwissenschaftlerin / des Gastwissenschaftlers wird in voller Höhe durch Dritte finanziert.

4. Die für die Zahlung der Aufwandsentschädigung erforderlichen Unterlagen werden soweit wie möglich durch das Personaldezernat zur Verfügung gestellt und müssen dort eingereicht werden. Die Zahlung der Aufwandsentschädigung erfolgt in der Regel durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV NRW) in Düsseldorf.

### **III. In-Kraft-Treten**

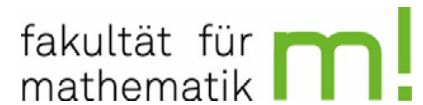
Diese Richtlinien treten am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Technischen Universität Dortmund in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Technischen Universität Dortmund vom 15.07.2009.

Dortmund, 06.08.2009

Technische Universität Dortmund  
Die Rektorin  
In Vertretung

Universitätsprofessor  
Dr. Uwe Schwiigelshohn



**Frauenförderplan - Fortschreibung 2008 - 2010**

*Vorbemerkung: Das Format des Frauenförderplans wurde für die Fortschreibung 2008-2010 verändert; die wesentlichen Aspekte werden nun tabellarisch dargestellt. Die Studienangebote der TU Dortmund sind in den letzten Jahren auf die zweistufige Bachelor-Master-Struktur umgestellt worden (Lehramt: Wintersemester 2005/2006, bisherige Diplom-Studiengänge: Wintersemester 2007/2008). Diese beiden Änderungen haben zur Folge, dass sich die Darstellungen im Frauenförderplan 2004-2007 und im Vergleichjahr 2007 nicht immer genau entsprechen. In allen Fällen sind vergleichbare Kategorien vorhanden, die jeweils in den Tabellenzeilen gegenübergestellt werden.*

**1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 - 2007**

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Fakultät für Mathematik hat sich in den letzten Jahren im Allgemeinen - wo dies möglich war - in allen Bereichen erhöht, wie ein Vergleich der Stellenbesetzungen von 2004 und 2007 zeigt. Die Darstellung im Frauenförderplan 2004 orientierte sich an etwas anderen Kategorien als der Personalbestand zum 01.01.2007, jedoch gibt es vergleichbare Gruppen, die die Entwicklung verdeutlichen.

Personal	2004 (Darstellung gemäß Frauenförderplan)	2007 (Personalbestand 01.01.2007, Landes- und Drittmittel, Tabelle aus der Verwaltung)
Professorinnen und Professoren	0 von 22 Professuren	1 W3-Professorin (bei 22 Professuren, 4,5 %)

Personal	2004 (Darstellung gemäß Frauenförderplan)	2007 (Personalbestand 01.01.2007, Landes- und Drittmittel, Tabelle aus der Verwaltung)
		0 von 2 befristeten Professuren
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4 Mitarbeiterinnen (bei 24 Vollzeitbeschäftigten, <b>16,7 %</b> ); 0 von 10 unbefristeten Vollzeitstellen; 4 von 14 befristeten Beschäftigten, <b>28,5 %</b> ); 3 Mitarbeiterinnen (von 21 Teilzeitbeschäftigten, Haushalt, <b>14,3 %</b> ); 2 Mitarbeiterinnen bei 15 Drittmittelstellen (13,3 %) 2 Stipendiatinnen bei 6 Stipendien (33,3 %)	6 Mitarbeiterinnen (bei 28 Vollzeitbeschäftigten, <b>21,4 %</b> ); 0 von 8 unbefristeten Beschäftigten; 6 von 20 befristeten Beschäftigten ( <b>30 %</b> ) 10 Mitarbeiterinnen (bei 38 Teilzeitbeschäftigten, <b>26,3 %</b> ); 6,3 Vollzeitäquivalente von Frauen besetzt (bei 22,7 VZÄ, 27,8 %); 16 Beschäftigungsfälle (von 66 Fällen, 24,2 %); 12,3 Vollzeitäquivalente (von 50,7 VZÄ, <b>24,3 %</b> )

Personal	2004 (Darstellung gemäß Frauenförderplan)	2007 (Personalbestand 01.01.2007, Landes- und Drittmittel, Tabelle aus der Verwaltung)
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12 Stellen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; z.T. in Teilzeit besetzt, alle von Frauen besetzt (100 %)	8 von 8 Mitarbeiterinnen in Vollzeit, unbefristet (100 %) 3 befristete und 6 unbefristete Mitarbeiterinnen in Teilzeit (von 9 Beschäftigten, zusammen 4,0 Vollzeitäquivalente, 100 %) 17 Beschäftigungsfälle (von 17, 100 %); 12 VZÄ
Hilfskräfte, Lehrbeauftragte, Gastprofessuren	34 Frauen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (von 74, 45,95 %)	47 Beschäftigte (von 127 befristeten Beschäftigungsfällen in Teilzeit (37,0 %); 9,7 Vollzeitäquivalente (von 28,2 VZÄ, 34,5 %) (2 Gastprofessuren, 3 Lehrbeauftragte, 110 SHKs, 12 WHKs; davon Frauen: 43 SHKs, 4 WHKs)

Der Frauenanteil unter den Studierenden resp. bei den Abschlüssen in der Fakultät für Mathematik hat sich in den letzten Jahren im Allgemeinen – wo dies möglich war – ebenfalls erhöht, wie ein Vergleich der Zahlen von 2004 und 2007 zeigt. Die Darstellung im Frauenförderplan 2004 orientierte sich an etwas anderen Kategorien als die aktuellen Studierenden- und Abschlusssdaten, jedoch gibt es auch hier vergleichbare Gruppen, die die Entwicklung verdeutlichen.

Mit Ausnahme des didaktischen Grundlagenstudiums resp. im Lehramt Primarstufe und Sonderpädagogik, welche ganz überwiegend von Frauen studiert werden, liegt der Anteil der Studentinnen und Studenten in den Studiengängen der Fakultät für Mathematik in der Regel schon seit einigen Jahren jeweils zwischen 40 und 60 Prozent, so dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Bei den Studienabschlüssen ergibt sich diese Verteilung mit einiger Verzögerung ebenfalls.

Der Anteil der Promotionen von Frauen hat sich in den letzten drei Jahren erhöht. In den Jahren 2004-2006 fand kein Habilitationsverfahren an der Fakultät für Mathematik statt.

Studierende	2004 (Darstellung gemäß Frauenförderplan)	Wintersemester 2007/2008
Studierendenzahlen	Mathematik als 1. Studienfach: 711 Studierende (401 Studentinnen, 56,4 %) Wirtschaftsmathematik als 1. Studienfach: 417 Studierende (189 Studentinnen,	Studienfach Mathematik: 2088 Studierende (1394 Studentinnen: 66,8 %) [davon ca. 300 Bachelor/Diplom (n=296*), ca. 36 % Studentinnen (n=106*), (2 Studiengänge);

	<p>45,3 %)</p> <p>Zusätzlich über 1000 Studierende im Lehramtsbereich</p>	<p><i>ca. 1800 Lehramt/BaMaLa (n=1792*), ca. 72 % Studentinnen (n=1288*, (16 Studiengänge)</i></p> <p><i>* nach Studierendenstatistik Winter 2007/2008, Tabellen 1.2.1 und 1.2.2]</i></p> <p>Studienfach Technomathematik: 3 Studierende (1 Studentin, 33,3 %)</p> <p>Studienfach Wirtschaftsmathematik: 485 Studierende (221 Studentinnen, 45,6 %)</p> <p>Didaktisches Grundlagenstudium Mathematik: 640 Studierende (500 Studentinnen, 78,1 %)</p>
--	---	--

Abschlüsse	2001-2003	2004-2006
Studienabschlüsse	<p>Mathematik, Diplom: 47 Abschlüsse, davon 5 Frauen (10,6 %)</p> <p>Wirtschaftsmathematik, Diplom: 81 Abschlüsse, davon 31 Frauen (38,3 %)</p> <p>Lehramt S II:</p>	<p>Mathematik, Diplom: 48 Abschlüsse, davon 14 Frauen (29,2 %)</p> <p>Wirtschaftsmathematik, Diplom: 78 Abschlüsse, davon 32 Frauen (41,0 %)</p> <p>Lehramt S II / S II b:</p>



Abschlüsse	2001-2003	2004-2006
	<p>8 Abschlüsse, davon 4 Frauen (50,0 %)</p> <p>Lehramt S I: 6 Abschlüsse, davon 3 Frauen (50,0 %)</p> <p>Lehramt Sonderpädagogik (SP / S I , SP / Pr): 2 Abschlüsse, davon 2 Frauen (100,0 %)</p> <p>Lehramt Primarstufe: 56 Abschlüsse, davon 50 Frauen (89,3 %)</p> <p>(jeweils Mathematik als 1. Fach)</p>	<p>59 Abschlüsse, davon 31 Frauen (52,5 %)</p> <p>Lehramt S I: 78 Abschlüsse, davon 39 Frauen (50,0 %)</p> <p>Lehramt Sonderpädagogik: 153 Abschlüsse, davon 127 Frauen (83,0 %)</p> <p>Lehramt Primarstufe: 661 Abschlüsse, davon 619 Frauen (93,6 %)</p> <p><i>(Anmerkung: Die Datenlage zu Studienabschlüssen im Lehramt ist für den Zeitraum 2004-2006 besser als für den vorherigen Zeitraum. Daher sind nur die Anteile, nicht jedoch die Gesamtanzahlen vergleichbar.)</i></p>
Promotionen	13 Promotionen, davon 2 Frauen (15,4 %)	18 Promotionen, davon 4 Frauen (22,2 %)

Abschlüsse	2001-2003	2004-2006
Habilitationen	2 Habilitationen, davon 1 Frau (50,0 %)	keine Habilitation

**2) Bewertung der Umsetzung 2004 - 2007**

Die entsprechenden Mittelausgaben entstammen z.T. verschiedenen Quellen, so dass neben den genannten Mitteln weitere Mittel für die Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt wurden.

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Steigerung der Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger	Informationsveranstaltungen in und außerhalb der Schule (incl. Campus-Fest, SchnupperUni, Schülerzirkel)	Prof. Dr. R. Brück, Dr. V. Maier	ca. 1.800 €	Informations- und Veranstaltungsangebot wurde z.T. noch ausgebaut; Studierendenzahlen sind gewachsen
		Praktika für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 11	Dr. V. Maier		Seit der Pensionierung von Herrn Maier ist das Praktika-Programm durch andere Projekte und Programme ersetzt worden (SchülerUni, SchnupperUni, Schülerzirkel). Zuvor fanden je nach Bedarf und vorhandenen Kapazitäten Praktika an der Fakultät statt.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
		Schulkontakte, Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	Dekanat, IEEM		Durch regelmäßige Kontakte werden u.a. immer wieder Vorträge an Schulen für Studieninteressierte von Mitgliedern der Fakultät gehalten. Das IEEM bietet regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer durch (u.a. Mathe2000, ca. 500 Teilnehmende aus dem ganzen Bundesgebiet)
		Auf Wunsch bzw. bei Interesse Einrichtung eigener Übungsgruppen für Studienanfängerinnen in Grundvorlesungen oder im Vorkurs, betreut möglichst durch eine Frau	Dozentinnen und Dozenten der jeweiligen Lehrveranstaltungen		Der explizite Wunsch wurde nicht geäußert, allerdings können die Studentinnen bei der Wahl zwischen verschiedenen Gruppen z.B. Tutorien wählen, die von einer Studentin betreut werden.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
2		Mindestens zwei Mal im Jahr auswärtige Wissenschaftlerinnen im Kolloquium oder Oberseminar	Dozentinnen und Dozenten		Vorbildfunktion insbesondere für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen In Mathematischen Kolloquien und Oberseminaren sowie im Mathematikdidaktischen Kolloquium fanden 146 Vorträge statt, davon 25 Vorträge von Referentinnen (17,12 %). In Workshops, auf Tagungen vor Ort sowie bei Festkolloquien fanden weitere Vorträge statt.
		Berufskolloquien und Vorträge mit Berichten aus der Berufspraxis und über Promotionserfahrungen: angemessene Beteiligung ehemaliger Studentinnen	Dozentinnen und Dozenten		Vorbildfunktion insbesondere für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
		Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung		Beratung wird seit Jahren durchgeführt und weiterhin beibehalten (zielführend und etabliert)

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
		Beteiligung am Mentoring <sup>3</sup> -Programm der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen			Aus der Fakultät für Mathematik waren zwei Mentor/innen aktiv, eine Mentee hat bisher am Programm teilgenommen.
		Fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern; insbesondere Bewerbung um die Ausrichtung der DMV-Studierendenkonferenz 2005 in Dortmund	Dozentinnen und Dozenten	ca. 1.800 €	Die DMV-Studierendenkonferenz wurde im September 2005 in Dortmund ausgerichtet und fand guten Anklang. 38 Studierende haben an dem gesamten Programm teilgenommen (darunter 15 Studentinnen, 39,47 %). Weitere Studierende haben einzelne Vorträge besucht. Insgesamt wurden 24 Vorträge präsentiert, davon 11 von Studentinnen (45,83 %).
		Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Prof. Dr. J. Stöckler (ERASMUS)		Am SOKRATES/ERASMUS-Programm haben 16 Studierende teilgenommen, darunter 8 Studentinnen (50%).
3		Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere im EDV-Bereich	Fakultät	ca. 2.700,00 €	Teilnahme an universitäts-internen und -externen Weiterbildungsmaßnahmen; laufende Personalentwicklungsmaßnahmen zur Höherqualifizierung

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
4		Wahl einer Vertrauensfrau und ihrer Stellvertreterin (versehen mit entsprechenden Kommunikationsinstrumenten, z.B. via Internet)	Fakultät		Inzwischen findet die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät im Rahmen der allgemeinen Gremienwahlen statt; die "Instrumente" wurden weitergegeben und ausgebaut
		Flexible Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Kontaktpflege in Freistellungszeiten z.B. via E-Mail	Fakultät		Seit Jahren praktiziert und etabliert

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
		Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten	Fakultät	ca. 4.000,00 €	Seit Jahren praktiziert und etabliert Insgesamt wurden 17 Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu Tagungen und Workshops im In- und Ausland mit durchschnittlich gut 200 € (z.T. zusätzlich zur allgemeinen Reisebeihilfe der Fakultät) bezuschusst. Eine Tagungsteilnahme einer Professorin wurde mit ca. 100 € unterstützt, zwei Studentinnen waren ebenfalls, begleitet von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, auf einer Tagung (zusammen ca. 600 €). Neben speziellen Veranstaltungen spielt hier insbesondere die DMV-Konferenz eine bedeutende Rolle.

Nicht alle Ausgaben lassen sich konkreten Projekten zuordnen. Es wurden darüber hinaus insbesondere Tutorien und Übungen finanziert, bei denen Studentinnen besonders gefördert wurden. Eine Reihe von Maßnahmen wurde ohne Zusatzkosten durchgeführt, hierbei kamen vor allem das Engagement und der Einsatz der Angehörigen der Fakultät zum Tragen. Pro Jahr standen der Fakultät für Mathematik jeweils gut 3.000 Euro explizit für Frauenfördermaßnahmen zur Verfügung. Diese Mittel wurden aus dem Etat der Fakultät aufgestockt.

Die Maßnahmen sind inzwischen etabliert und werden daher fortgeführt. Daraus ergibt sich die jeweilige Bewertung der Maßnahmen als zielführend und erfolgreich.

### **3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010**

Die weitere Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen wird angestrebt - der Anteil sollte langfristig dem Anteil unter den Studierenden angenähert werden, wobei auch unter den Studierenden ein ausgeglichenes Verhältnis der Gruppen (Frauen und Männer jeweils mind. 40 %) wünschenswert ist. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren werden Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert.

Die Vorbildfunktion von Frauen soll jüngere Frauen dazu ermutigen, ebenfalls einen wissenschaftlichen Weg einzuschlagen. Insbesondere bei der Besetzung des Dekanats (Dekan, Prodekan, Studiendekanin (→ 33,3 % Frauen, zuvor 0 %) sowie auf der operativen Ebene: Dekanatsreferent, Dekanatsassistentin, Dekanatssekretärin (→ 66,6 % Frauen, zuvor 50 %)) ab März 2008 wurde die Präsenz von Frauen an prominenter Stelle innerhalb der Fakultät deutlich erhöht.

Die bisherigen Aktivitäten (vgl. Frauenförderplan 2004-2007, Tabelle 2) sind zielführend und werden daher fortgesetzt und ergänzt.



#### 4) Umsetzung der Ziele 2008 - 2010

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Gewinnung von Studierenden, Informationsangebote vor Studienbeginn, um die Wahl des passenden Studienfachs zu unterstützen	Weiterhin Beteiligung an hochschulweiten Studieninformations- und Studienorientierungsangeboten wie SchnupperUni, SchülerUni, Campus-Fest / Tag der Offenen Tür, Abi-Messen, ...	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften
	Frühzeitige Einbeziehung von Studieninteressierten	Fachspezifische Studienorientierungsangebote wie Schülerzirkel, ggf. Möglichkeiten für Praktika für Schülerinnen und Schüler	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften
	Vernetzung von Studentinnen, Frauen als Vorbild	In den Grundvorlesungen werden jeweils mehrere Übungsgruppen, Tutorien durch Frauen betreut; die Studentinnen haben so die Möglichkeit, eine Gruppe zu wählen, die von einer Frau durchgeführt wird.	Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften
	Weiterbildung	Vgl. Weiterbildung unter Punkt 4	
	Vernetzung	Vgl. Vernetzung unter Punkt 4	
2	Beratung und Aufzeigen von Optionen, Unterstützung von Aktivitäten	Weiterhin Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung
		Weiterhin Beteiligung am Mentoring <sup>3</sup> -Programm der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat

Handlungs- feld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
		Weiterhin fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	Fachschaften, Dozentinnen und Dozenten
		Weiterhin Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Dozentinnen und Dozenten, Erasmus- Koordination
		Hinweise auf Stellenangebote, Ausschreibungen von Professuren an der TU Dortmund und an anderen Hochschulen im In- und Ausland (u.a. durch ein entsprechend gepflegtes „Schwarzes Brett“)	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten
	Weiterbildung	Vgl. Weiterbildung unter Punkt 4	
	Vernetzung	Vgl. Vernetzung unter Punkt 4	
3	Weiterbildung	Vgl. Weiterbildung unter Punkt 4	
	Vernetzung	Vgl. Vernetzung unter Punkt 4	
4	Verstärkte Sichtbarkeit von Frauen	Vorbilder für Frauen in allen Bereichen: z.B. Einladung von auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Vorstellung von Berufsfeldern durch Absolventinnen, Einsatz von Studentinnen als studentische Hilfskraft für Tutorien etc., Lehrveranstaltungen durch Dozentinnen	Dozentinnen und Dozenten, Dekanat
	Weiterbildung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten Zusätzliche Reisekostenunterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Workshops etc., sowohl für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als auch für Studentinnen (aus dem „Topf“ der Gleichstellungsbeauftragten, ergänzt durch weitere Mittel der Fakultät)	Institute, Dekanat, Gleichstellungs- beauftragte

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
	Vernetzung der Frauen an der Fakultät	Pflege von "Schwarzen Brettern", einer eigenen Mailingliste etc.; Hinweise auf TU-weite Aktivitäten und Programme (Netzwerke, Rückkehr-Programm etc.)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat

Zusätzlich wird ab dem Jahr 2008 die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Mathematik aus dem Etat „Frauenförderung“ mit jährlich 1.000 Euro ausgestattet, von denen 500 Euro zur Beschäftigung studentischer Hilfskräfte (zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für kleinere Projekte wie z.B. die Überarbeitung von Texten (Internet, Broschüren etc.) im Hinblick auf geschlechtergerechte Formulierungen o.ä.) sowie 500 Euro für weitere Maßnahmen (z.B. Reisebeihilfen (vgl. Handlungsfeld 4, Weiterbildung), Sachmittel o.ä.) vorgesehen sind; hierzu sollten jährlich zwei Termine vorgesehen werden, zu denen entsprechende Anträge an die Gleichstellungsbeauftragte gestellt werden können.

Die übrigen Frauenfördermittel werden für die oben dargestellten Handlungsfelder eingesetzt und aus dem Fakultätsetat ergänzt.

**Frauenförderplan - Fortschreibung 2008 - 2010**

**FAKULTÄT STATISTIK**

1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 - 2007

1.1) Planstellen und Drittmittelstellen

Stellen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
Hochschullehrer/ innen	11	3 (27%)	--	--	11	3 (27%)
Wissenschaftliche Angestellte/ Assistenten/innen	51	21 (41%)	30	11 (37%)	21	10 (48%)
Nichtwissenschaftl. Angestellte	13	12 (92%)	6	6 (100%)	7	6 (86%)

Anmerkung: Angegeben ist die Zahl der Beschäftigungsfälle (bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen einer Person wird diese mehrmals berücksichtigt). Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 08.11.2007

Im November 2007 waren 3 der 11 Professuren mit Frauen besetzt, was für ein naturwissenschaftliches Fach ein relativ hoher Anteil ist. Im Juni 2004 waren sogar 4 der 11 Hochschullehrer/innen weiblich.

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten ist leicht auf 41% (21 von 51) gestiegen. Im Juni 2004 betrug dieser 39% (17 von 44). Unter den nichtwissenschaftlichen Angestellten liegt der Frauenanteil bei 92%. Im Juni 2004 waren es 90%.

Im Juni 2004 war der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten bei Teilzeit mit 62% sehr hoch und wesentlich größer als bei Vollzeit (29%). Diese Situation ist nun nicht mehr gegeben. Vielmehr ist der Frauenanteil bei Teilzeit mit 37% mittlerweile etwas niedriger als bei Vollzeit (41%).

1.2) SHK/WHK

Stellen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
---------	--------	--------------	----------	--------------	----------	--------------

Wiss. Hilfskräfte	1	1 (100%)	1	1 (100%)	--	--
Stud. Hilfskräfte	69	22 (32%)	69	22 (32%)	--	--

Anmerkung: Angegeben ist die Zahl der Beschäftigungsfälle (bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen einer Person wird diese mehrmals berücksichtigt). Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 08.11.2007

Die Fakultät hat bei den Hilfskräften insgesamt 33% (23 von 70) durch Frauen besetzt. Der Frauenanteil ist gegenüber dem Stand von 2004 (46%) gesunken und liegt unter dem augenblicklichen Anteil an weiblichen Studierenden (43% im Mittel, vergleiche Abschnitt 1.3). Wissenschaftliche Hilfskräfte werden an der Fakultät typischerweise für kurzfristige Aufgaben eingesetzt.

### 1.3) Studierende, Absolventen/innen, Promotionen, Habilitationen

Studierende an der Fakultät Statistik			
Semester	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
WS 2006/2007	484	216	44.6%
WS 2007/2008	449	188	41.9%
<b>gesamt</b>	933	404	<b>43.3% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

Im Mittel ist der Frauenanteil unter den Studierenden im Vergleich zu den 3 Vorjahren gleich geblieben (SS 2002 bis SS 2004: 43.4%). Der Anteil der weiblichen Studierenden ist im WS 2007/08 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken. Der bisher höchste Stand wurde mit 47% im SS 2004 erreicht. Bei den Neuimmatrikulationen (siehe unten) liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Mittel bei 50%, so dass weiterhin ein hoher Frauenanteil unter den Studierenden erwartet werden kann.

Zum WS 2002/2003 wurden die Studiengänge Datenanalyse und Datenmanagement (BSc) und Datenwissenschaften (MSc) eingeführt. Durch die Umstellung des Studiengangs Statistik (Diplom) auf Statistik (BSc) / Statistik (MSc) gibt es an der Fakultät Statistik seit dem WS 2007/2008 insgesamt fünf verschiedene Studiengänge. Um Unter-

schiede im Frauenanteil zwischen den Studiengängen zu erkennen, werden die Studierendenzahlen nach Fächern getrennt betrachtet. Dabei sind die Studiengänge Statistik (Diplom), Statistik (BSc) und Statistik (MSc) zusammengefasst.

<b>Studierende im Studiengang Datenanalyse und Datenmanagement (BSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	123	62	50.4%
WS 2007/2008	111	51	45.9%
<b>gesamt</b>	234	113	<b>48.3% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

<b>Studierende im Studiengang Datenwissenschaft (MSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	28	7	25.0%
WS 2007/2008	34	7	20.6%
<b>gesamt</b>	62	14	<b>22.6% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

<b>Studierende in den Studiengängen Statistik (Diplom, BSc und MSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	333	147	44.1%
WS 2007/2008	304	130	42.8%
<b>gesamt</b>	637	277	<b>43.5% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

Der Frauenanteil im Studiengang Datenanalyse und Datenmanagement (BSc) liegt nahe 50%. Für die Studiengänge in Statistik ist er mit 43.5% ebenfalls hoch.

Im Studiengang Datenwissenschaft (MSc) ist die Studierendenzahl geringer als in den anderen Studiengängen. Zudem liegt der Frauenanteil im Mittel nur bei 23%. Dies kann dadurch begründet werden, dass die Studierenden im Masterstudiengang derzeit überwiegend aus dem Ausland kommen. Z.B. stammten im WS 2006/07 26 der 28 Masterstudierenden aus dem Ausland (Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung). Auf den Frauenanteil in dieser Gruppe kann die Fakultät Statistik nur sehr begrenzt Einfluss nehmen.

Voraussetzung für den Beginn des Masterstudiums in Datenwissenschaft ist ein Bachelorabschluss in Datenanalyse und Datenmanagement oder einem verwandten Studiengang aus den Bereichen Statistik, Mathematik oder Informatik. Da das BSc/MSc-System an deutschen Universitäten erst vor kurzem eingeführt wurde, gibt es im Inland kaum Absolventen/innen von Bachelorstudiengängen, die sich für den Studiengang Datenwissenschaft (MSc) einschreiben könnten. Der Studiengang Datenanalyse und Datenmanagement (BSc) wurde im WS 2002/03 eingeführt, so dass die ersten Abschlüsse erst für das SS 2005 zu erwarten waren. Bisher (Stand: 25.01.2008) hat nur 1 Studentin im Prüfungsjahr 2005 den Bachelorstudiengang abgeschlossen (vergleiche auch die Absolventenzahlen weiter unten).

Es ist zu erwarten, dass der Frauenanteil im Masterstudiengang längerfristig ansteigen und sich an den Anteil im Bachelorstudiengang angleichen wird.

<b>Neuimmatrikulierte an der Fakultät Statistik</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/07	129	70	54.3%
WS 2007/08	95	42	44.2%
<b>gesamt</b>	224	112	<b>50.0% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

Der mittlere Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten ist mit 50% nach wie vor sehr hoch. Im Vergleich mit den 3 Vorjahren (WS 2002/03 bis WS 2004/05) ist er etwas zurückgegangen (von 55% auf 50%). Im WS 2007/08 ist der Frauenanteil im Vergleich mit dem Vorjahr ebenfalls gesunken.

Die Anfängerzahlen werden zusätzlich getrennt nach Studiengängen betrachtet.

<b>Neuimmatrikulierte im Studiengang Datenanalyse und Datenmanagement (BSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	54	33	61.1%
WS 2007/2008	34	18	52.9%
<b>gesamt</b>	<b>88</b>	<b>51</b>	<b>58.0% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

<b>Neuimmatrikulierte im Studiengang Datenwissenschaft (MSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	2	1	50.0%
WS 2007/2008	4	1	25.0%
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33.3% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

<b>Neuimmatrikulierte in den Studiengängen Statistik (Diplom, BSc und MSc)</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 2006/2007	73	36	49.3%
WS 2007/2008	57	23	40.4%
<b>gesamt</b>	<b>130</b>	<b>59</b>	<b>45.4% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 06.02.2008

Der Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten in den Studiengängen Datenanalyse und Datenmanagement (BSc) sowie Statistik (Diplom, BSc, MSc) sind im Mittel mit 58% und 45% sehr hoch. Beide sind im WS2007/2008 im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken.



Die Anfängerzahlen im Masterstudiengang sind so gering, dass keine Schlüsse daraus gezogen werden können. Wie bereits erwähnt erwarten wir steigende Anfängerzahlen und einen höheren Frauenanteil unter den Masterstudierenden, sobald es in Deutschland mehr Absolventen/innen von Bachelorstudiengängen in den Bereichen Statistik, Mathematik und Informatik gibt.

<b>Absolventen/innen an der Fakultät Statistik</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
2004	39	23	59.0%
2005	40	22	55.0%
2006	26	14	53.8%
<b>gesamt</b>	105	59	<b>56.2% im Mittel</b>

Anmerkung: Prüfungsjahr 2006 = WS 2005/2006 + SS 2006, bei den aufgeführten Abschlussprüfungen handelt es sich nicht um Absolventen(Kopf-)zahlen, sondern um die Zahl der bestandenen Fachprüfungen; Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 25.01.2008

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät Statistik ist im Mittel im Vergleich zu den 3 Vorjahren, in denen er bei 48% lag, auf 56,2% angestiegen. Für ein naturwissenschaftliches Fach ist dies ein sehr hoher Anteil. Damit scheint sich der gestiegene Frauenanteil unter den Studienanfängern/innen auf den Frauenanteil unter den Absolventen/innen niedergeschlagen zu haben.

Besonders hervorzuheben ist das Jahr 2004, in dem 59% der Absolventen/innen weiblich waren. Über die Jahre 2004 bis 2006 ist der Frauenanteil unter den Absolventen/innen etwas gefallen.

Um die Frauenanteile unter Studienanfängern/innen und Absolventen/innen besser in Beziehung setzen zu können, wird eine kohortenbezogene Analyse durchgeführt. Die durchschnittliche Studienzeit beträgt zurzeit 12.4 Semester (Quelle: Prüfungsamt Statistik, Stand: 23.04.08). Daher sind nachfolgend die Anfängerzahlen samt Geschlechterverteilung im WS 1999/2000 und im WS 2000/2001 aufgeführt und in Relation zu denen des Abschlussjahrgangs 2005 und 2006 gesetzt. Der Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten ist jeweils etwas höher als unter den Absolventen/innen. Unter den Studienabbrechern scheint das Geschlechterverhältnis ausgeglichen zu sein.

<b>Neuimmatrikulierte an der Fakultät Statistik zum Vergleich mit den Absolventen/innen 2005 und 2006</b>			
<b>Semester</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
WS 1999/2000	67	38	56.7%
WS 2000/2001	55	32	58.2%

Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung, Stand: 15.11.2000

Dass sich der Frauenanteil unter den Absolventen/innen etwas über dem Anteil weiblicher Studierender bewegt, der seit 9 Jahren im Mittel ca. 43% beträgt, könnte daran liegen, dass weibliche Studierende ihr Studium schneller zum Abschluss bringen als männliche. Die durchschnittliche Studiendauer unter den Absolventen/innen der Jahre 2004 bis 2007 betrug für weibliche Studierende 11.6 Semester und für männliche Studierende 13.2 Semester (Quelle der Zahlen: Prüfungsamt Statistik, Stand: 23.04.08).

Eine getrennte Aufführung der Absolventenzahlen nach Studiengängen ist nicht sinnvoll. Es gab bisher nur einen Bachelorabsolventin im Prüfungsjahr 2005 und insgesamt 3 Masterabschlüsse in den Jahren 2005 und 2006 (davon 2 Frauen).

<b>Promotionen an der Fakultät Statistik</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
2004	6	1	16.7%
2005	5	2	40.0%
2006	8	2	25.0%
<b>gesamt</b>	19	5	<b>26.3% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Angaben der Fakultät Statistik, Stand: 10.01.2008

Bei den Promovierenden ist der Frauenanteil mit im Mittel 26% geringer als bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (41%, in den 3 Vorjahren 39%), die den Großteil der Doktoranden/innen an der Fakultät Statistik stellen. Im Vergleich zu den Vorjahren 2001-2003 (32%) ist er etwas gesunken.

Die Anzahl der Promotionen insgesamt ist gering, so dass von Jahr zu Jahr starke Schwankungen im Frauenanteil auftreten und es schwierig ist, tatsächlich Schlüsse daraus zu ziehen.

Um Klarheit darüber zu gewinnen, ob weibliche Absolventen weniger Anreize zur Promotion haben, wurde im Frauenförderplan für den letzten Berichtszeitraum 2005-2007 vorgeschlagen, eine Umfrage mit dem Titel „Wer will promovieren?“ unter den Absolventen/innen der Fakultät Statistik durchzuführen.

Befragt wurden die Absolventen/innen der Jahre 2005 und 2006. Hierbei zeigte sich, dass der Frauenanteil unter den Absolventen/innen, die den Wunsch hatten zu promovieren, 56% betrug. Die Befürchtung, dass weibliche Absolventen der Fakultät Statistik weniger Anreize zur Promotion haben als männliche Absolventen, kann daher nicht bestätigt werden.

Von den Befragten, die angaben promovieren zu wollen, haben insgesamt 97% (bei den Frauen 100%) tatsächlich mit der Bearbeitung eines Promotionsthemas begonnen. Dabei ist der Anteil der promovierenden Frauen (65% promovieren) höher als der der Männern (59% promovieren). Fast die Hälfte (43%) der Absolventen/innen, die promovieren, tun dies nicht an der Technischen Universität Dortmund. Darunter sind 66% Frauen. Der höhere Anteil externer Promotionen bei Frauen könnte dadurch erklärt werden, dass viele weibliche Studierende den Studienschwerpunkt Biometrie wählen. Im Bereich Biometrie gibt es an anderen Universitäten, vor allem an solchen mit einem Medizin-Fachbereich, vielfältige Promotionsmöglichkeiten für Statistikabsolventen/innen.

Anhand der folgenden Tabelle ist zu erkennen, dass Biometrie unter den Absolventen/innen der Jahre 2004-2007 der beliebteste Schwerpunkt war und hauptsächlich von Frauen gewählt wurde.

Studienschwerpunkte der Absolventen/innen der Jahre 2004-2007			
Jahr	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Biometrie	48	38	79,2%
Ökonometrie	20	2	10,0%
Technometrie	4	4	100,0%

kein Schwerpunkt	52	20	38,5%
<b>gesamt</b>	124	64	51,6%

Quelle der Zahlen: Prüfungsamt Statistik, Stand: 23.04.08

Es ist damit zu rechnen, dass sich der gestiegene Frauenanteil unter den Absolventen/innen langfristig bei den Promotionen niederschlagen wird. Um mehr Klarheit darüber zu gewinnen, wie sich der Frauenanteil unter den Promotionen zukünftig entwickeln könnte, wird der Frauenanteil unter den Doktoranden/innen an der Fakultät Statistik betrachtet. Insgesamt sind 57 Doktoranden/innen zum Promotionsverfahren zugelassen oder befinden sich darin. Der Frauenanteil beträgt 49% (28 von 57). Das Geschlechterverhältnis ist also momentan ausgeglichen, so dass sich längerfristig der Frauenanteil unter den Promotionen erhöhen sollte.

<b>Habilitationen an der Fakultät Statistik</b>			
<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
2004	2	0	0%
2005	0	--	--
2006	1	1	100%
<b>gesamt</b>	3	1	<b>33.3% im Mittel</b>

Quelle der Zahlen: Angaben der Fakultät Statistik, Stand: 10.01.2008

In den Jahren 2004-2006 hat 1 Frau an der Fakultät Statistik habilitiert. Insgesamt ist die Anzahl der Habilitationen (3) sehr gering.

#### 1.4) Zusammenfassung

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Bereichen über die letzten drei Berichtsperioden.

2004-2007

2001-2003

1998-2000

Neuimmatrikulierte:	50%	55%	54%
Studierende:	43%	43%	42%
SHK/WHK:	33%	46%	48%
Absolventen/innen:	56%	48%	36%
Promotionen:	26%	32%	28%
Habilitationen:	33%	25%	0%

Betrachtet man den Frauenanteil von den Studienanfängern/innen bis hin zu den Habilitationen, so ist festzustellen, dass er mit steigender Qualifikation sinkt. Dies ist bei den Promotionen und Habilitationen sehr stark zu sehen. Allerdings ist es hier wegen geringer Absolutzahlen sehr schwierig Schlüsse daraus zu ziehen.

Unter den Studierenden ist der Frauenanteil mit im Mittel 43% weiterhin hoch. Unter den SHK und WHK ist er allerdings rückläufig und liegt unter dem Frauenanteil bei den Studierenden. Erfreulicherweise ist der Frauenanteil unter den Absolventen/innen über die letzten drei Berichtsperioden um 20 Prozentpunkte angestiegen und beträgt nun über 50%.

Durch die Umfrage „Wer will promovieren?“ konnte die Befürchtung, dass weibliche Studierende und Absolventen/innen weniger Anreize zu einer Promotion haben als männliche nicht bestätigt werden. Es wurde beobachtet, dass mehr Frauen extern promovieren als Männer, was vermutlich daran liegt, dass mehr Frauen eine Promotion im Bereich Biometrie anstreben, in dem es an anderen Universitäten vielfältige Promotionsmöglichkeiten gibt. Die Gründe für eine externe Promotion könnten allerdings noch genauer geklärt werden.

Da Frauen nach den Ergebnissen der Umfrage nicht weniger Anreize zur Promotion haben als Männer ist damit zu rechnen, dass sich die positive Entwicklung des Frauenanteils unter den Absolventen/innen auf die Promotionen fortsetzen wird. Der Frauenanteil unter den Doktoranden/innen an der Fakultät Statistik beträgt momentan 49%, so dass mit einem steigenden Frauenanteil unter den Promotionen gerechnet werden kann.

Zu beobachten ist außerdem, dass der Frauenanteil von den nichtwissenschaftlichen Angestellten über die wissenschaftlichen Angestellten bis hin zu den Hochschullehrern/innen stetig sinkt (vergleiche auch Abschnitt 1.1). Das ist sicherlich auch damit zu begründen, dass mit wachsenden Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber/innen für eine Position der Frauenanteil unter ihnen stetig abnimmt. Erfahrungsgemäß bewirbt sich auf eine Stelle als Hochschullehrer/in in der Statistik pro 5-10 männliche Kandidaten nur eine Frau. Hiergegen hilft nur eine langfristige und flächendeckende Ermutigungskampagne an Frauen, sich fortlaufend weiterzuqualifizieren, damit der Frauenanteil unter den Bewerbern/innen steigt.

Als positives Beispiel sei hier Frau Prof. Gather (Leiterin des Institutes für Mathematische Statistik und industrielle Anwendungen) erwähnt, die künftig den Posten als Rektorin der TU Dortmund besetzen wird.

### **1.5) Bewerbungsstatistik**

Die Ausschreibungen von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Stellen für wissenschaftliche Angestellte) ebenso wie von Stellen für Nichtwissenschaftliche Angestellte werden entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz geregelt. Dabei sind die Lehrstühle insbesondere angewiesen, bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Im Zeitraum von April 2007 bis Dezember 2007 wurden in der Fakultät 13 Stellen neu besetzt, darunter waren 6 Frauen. Zwei der Stellen waren ausgeschrieben. Bei der ersten Stelle (wissenschaftlicher Mitarbeiter / wissenschaftliche Mitarbeiterin - heute besetzt von Silke Straatmann) bewarben sich 9 Männer und eine Frau. Die zweite Stelle (akademischer Rat - heute besetzt von Thorsten Ziebach) hatte 6 Bewerber, davon eine Frau.

### **1.6) Prognose**

Es wird geschätzt, dass die Anzahl der folgenden Stellen in den folgenden Personalkategorien voraussichtlich im Zeitraum bis 2010 neu besetzt werden können:

Professuren: 3

Unbefristete Stellen für wissenschaftliche Angestellte: 0

Befristete Stellen für wissenschaftliche Angestellte: ca. 11, dies sind Schätzungen im Haushaltsbereich, hinzu kommt noch eine nicht abschätzbare Anzahl im Drittmittelbereich, in dem Personalwechsel erfahrungsgemäß sehr häufig vorkommen.

Die Fakultät Statistik wird nach wie vor alle Möglichkeiten der Beförderung und Höhergruppierung voll ausschöpfen und bevorzugt Frauen einstellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

## **2) Bewertung der Umsetzung 2004 - 2007**

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Studentinnenanteil weiterhin hoch halten	Werbung an Schulen: Schulbesuche, neue Werbebroschüren, Informationsschreiben an Schulen	Studienberatung der Fakultät Statistik	Reisekosten: 2145,71€ Druckkosten: 370,35€ Entw. Infomaterial: 55,00€	Die Maßnahme war erfolgreich, da der Studentinnenanteil weiterhin hoch geblieben ist.
		Überprüfung der Werbung auf Geschlechtsneutralität	Studienberatung der Fakultät Statistik	---	Siehe oben
1	Motivation von Studentinnen zur Promotion fördern	Vorstellen weiblicher Vorbilder: Frauen als Vortragende im Berufspraktischen Kolloquium einladen, Vorstellen von Wissenschaftlerinnen in der Fachschaftszeitung	Arno Fritsch	---	Vortragende Frauen: WS 2007/2008: 2 von 7 SS 2007: 1 von 5 WS 2006/2007: 2 von 3 Insgesamt ist der Anteil weiblicher Vortragender von 1/3 steigerungsfähig
2	Klären, warum der Anteil weiblicher Promovierender sinkt	Umfrage „Wer will promovieren?“	Dekanat, Promotionsausschuss	Kopier- und Umfragekosten: ca.70€	Gründe geklärt: mehr externe Promotionen
		Hinweis auf das Mentoring <sup>3</sup> -Projekt zur Promotionsförderung: E-Mail an alle Mitarbeiterinnen, Bereitstellung von Flyern	Julia Schiffner	---	Auf das Mentoring <sup>3</sup> -Projekt wurde mehrfach hingewiesen. Es ist aber unbekannt, in welchem Maße das Angebot angenommen wurde.

2	Klären, wodurch der hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung zustande kommt	Umfrage unter den Mitarbeiterinnen Gegebenenfalls Initiierung einer kollegialen Kinderbetreuung	--	--	Erwies sich als unnötig, da der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung zurückging.
3	Höherqualifizierung	Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich, Hinweis auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen des Landes	Dekanat	---	Erfolgreich, Weiterbildungen wurden nach Bedarf v.a. von weiblichen Angestellten angenommen

Beim Vergleich dieser Tabelle mit der aus dem vergangenen Frauenförderplan fallen vor allem zwei Punkte auf: Die Klärung des sinkenden Anteils weiblicher Promovierender war wesentlich kostengünstiger als erwartet und es wurde nicht nach Gründen für den hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten gesucht.

Die kostengünstigere Umfrage ist dadurch begründet, dass die Fragebögen mit Überreichung des Diplomzeugnisses ausgegeben wurden und die Auswertung von einer angestellten SHK durchgeführt wurde.

Die Gründe für den hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten wurden nicht untersucht, da dieser Anteil noch vor Durchführung einer geeigneten Maßnahme zurückging und mittlerweile unter dem Frauenanteil bei Vollzeitbeschäftigung liegt. Der Frauenanteil unter wissenschaftlichen Angestellten in Teilzeit beträgt momentan 37%, bei Hochschullehrern arbeiten Frauen wie Männer voll und bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten arbeitet die Hälfte in Teilzeit. Dass bei der letzten Gruppe der „Frauen-Teilzeitanteil“ 100% beträgt, liegt lediglich daran, dass nur ein (vollzeitarbeitender) Mann in dieser Kategorie vertreten ist.

Zusätzlich besteht für Doktoranden seit Mai 2008 die Möglichkeit, ihre Kinder zur Arbeit mitzubringen. Am Institut für Mathematische Statistik und industrielle Anwendungen stehen kindgerechte Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen eine Tagesmutter bis zu drei Kinder betreut. Die Tagesmutter ist vom Jugendamt zertifiziert. Die Kosten tragen die Eltern, zunächst ist das Angebot auf Wunsch der Eltern auf einen halben Tag beschränkt. Zurzeit nutzen eine Mutter und ein Vater der Fakultät das Angebot.

### 3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010



Die Fakultät Statistik hat für ein naturwissenschaftliches Fach einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden. Ziel unserer Fakultät ist, diesen weiterhin bei mindestens 40% zu halten und langfristig ein Optimum von 50% anzustreben.

Handlungsbedarf sieht die Fakultät Statistik außerdem darin, den Frauenanteil unter den SHKs und WHKs anzuheben. Auch bei den Promotionen, Habilitationen und unter den Hochschullehrer/innen soll der Anteil steigen.

Um diese Ziele zu erreichen wird die Fakultät folgende Maßnahmen durchführen:

Um den Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten weiterhin auf einem hohen Niveau zu halten wird die zweijährliche Informationsschreiben-Aktion der Fakultät auf Geschlechtsneutralität hin überprüft um gezielt auch Schülerinnen auf Statistik sowie Datenanalyse und Datenmanagement aufmerksam zu machen. Ebenso werden alle Werbematerialien weiterhin fortlaufend überprüft und Vortragende (z.B. in Schulen) auf geschlechtsneutrale Vortragsweise hingewiesen.

Der Frauenanteil unter Anfängern/innen und Studierenden ist im WS 2007/2008 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Dies ist noch nicht besorgniserregend. Um aber einer negativen Entwicklung des Frauenanteils unter den Studienanfängern/innen frühzeitig entgegensteuern zu können, werden zukünftig die Anfängerzahlen, sobald sie vorliegen, auf das Geschlechterverhältnis untersucht und die Werbemaßnahmen gegebenenfalls forciert.

Besonders beim Masterstudiengang wird die Entwicklung des Frauenanteils genau beobachtet. Falls sich mit zunehmender Anzahl von Bachelorabschlüssen kein ausgeglicheneres Männer-Frauen-Verhältnis einstellt, werden Werbemaßnahmen bei Absolventen/innen unserer Bachelorstudiengänge und weiterer Studiengänge, die einen Master in Datenwissenschaft erwerben könnten, durchgeführt.

Es sind weiterhin viele Studienanfänger/innen aus dem Ausland zu erwarten. Das fremdsprachige Werbematerial für ausländische Studierende wird deswegen noch einmal auf Geschlechtsneutralität untersucht.

Die Ergebnisse der Umfrage „Wer will promovieren?“ liegen bisher erst für 2 Jahrgänge von Absolventen/innen vor. Die Umfrage soll weiterhin durchgeführt und der Fragebogen stetig ergänzt werden. Um die Vermutungen über den Zusammenhang zwischen einer externen Promotion und dem Studienschwerpunkt Biometrie zu bestätigen, ist bereits eine Frage zum Schwerpunkt der angestrebten Promotion und dem Grund für eine externe Promotion in den Fragebogen aufgenommen worden.

Um vor allem Frauen für die anderen Schwerpunkte zu begeistern und damit den Frauenanteil unter den Doktoranden/innen auch an der Technischen Universität Dortmund zu erhöhen, wird unter den Studierenden Werbung für technische und wirtschaftswissenschaftliche Nebenfächer gemacht.

Um den Frauenanteil unter SHKs/WHKs und den Hochschullehrern/innen zu erhöhen, werden Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gebeten, bei der Einstellung von SHKs und WHKs gezielt auch Frauen anzusprechen. Berufungskommissionen werden noch einmal darauf hingewiesen, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dabei wird gezielt auch das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ als zusätzlicher Anreiz erwähnt.

Die Homepage der Fakultät Statistik wird zurzeit überarbeitet und an das neue Design der Technischen Universität Dortmund angepasst. Dabei wird auf eine geschlechtsneutrale Darstellung geachtet. Ferner sollen gezielt Frauen angesprochen werden, beispielsweise durch Bilder weiblicher Studierender oder indem Vorträge weiblicher Referenten an zentraler, gut sichtbarer Stelle angekündigt werden.

Als Vortragende auf Absolventenfeiern, dem Campusfest, der SchnupperUni und für Werbevorträge sollen gezielt Frauen eingeladen bzw. eingesetzt werden, um Vorbildwirkung zu erzielen. Erfreulich dabei ist, dass momentan ein Großteil der Schulvorträge von Frauen absolviert wird und dass bei der Absolventenfeier 2008 Frau Prof. Grömping den Vortrag gehalten hat.

#### 4) Umsetzung der Ziele 2008 - 2010

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Schülerinnen für ein Statistikstudium gewinnen	Informationsschreiben an Schulen auf Geschlechtsneutralität überprüfen Werbung fortlaufend überprüfen, Vortragende auf geschlechtsneutrale Vortragsweise hinweisen	Julia Schiffner, Editha Lockow

	Männer-Frauen-Verhältnis unter Studierenden optimieren	Frauenanteil unter Anfängern/innen und Studierenden beobachten, ggf. fallenden Trends entgegensteuern (Werbung) fremdsprachiges Werbematerial auf Geschlechtsneutralität untersuchen	Julia Schiffner, Editha Lockow
2	Promotionsverhalten besser verstehen	Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen und ausbauen bisher von Frauen gemiedene Nebenfächer stärker bewerben um damit Frauen als Promovierende an unserer Fakultät zu halten	Prüfungsamt
	Frauenanteil unter den Angestellten erhöhen	Hochschullehrer/innen und Mitarbeiter/innen werden gebeten, bei der Einstellung von SHKs und WHKs gezielt auch Frauen anzusprechen. Berufungskommissionen darauf hinweisen, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	Dekanat
3	Ermütigung zur Höherqualifizierung	Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich, Hinweis auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen des Landes	Dekanat
4	Neue Homepage für Frauen einladender gestalten	geschlechtsneutrale Darstellung gezielt Frauen ansprechen, beispielsweise durch Bilder weiblicher Studierender oder indem Vorträgen weiblicher Referenten gut sichtbar an zentraler Stelle angekündigt werden.	Tina Müller, Hilke Kracker, Karsten Webel
	Vorträge verstärkt mit weiblichen Referenten besetzen	für Absolventenfeiern, Campusfest, SchnupperUni, Werbevorträge gezielt darauf achten, Frauen einzuladen bzw. einzusetzen (Vorbildwirkung)	Arno Fritsch, Lehrstuhl, organisiert Campusfest

## **Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (BCI) der TU Dortmund**

### **1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 – 2007**

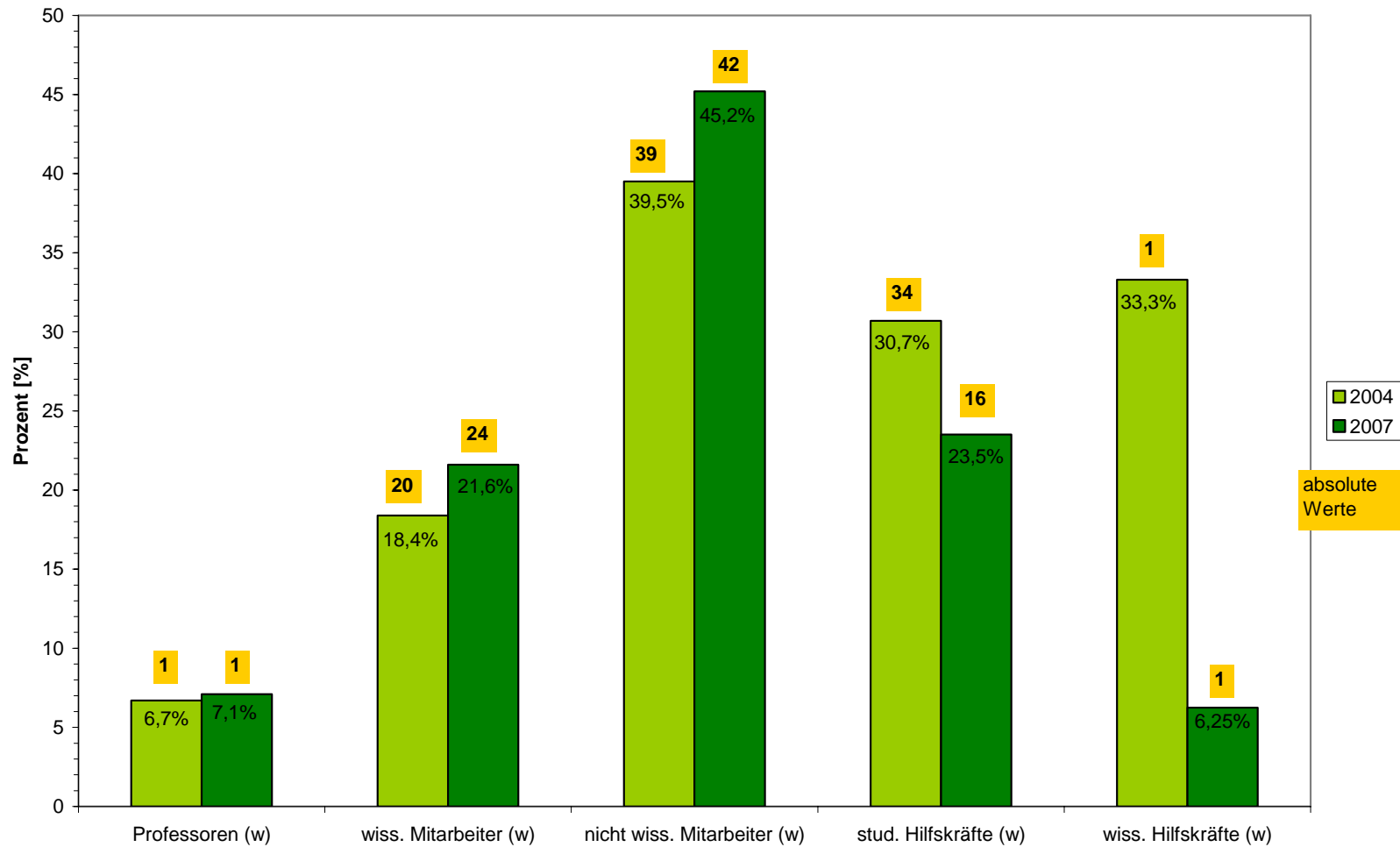
#### **Entwicklung der Beschäftigungssituation 2004 / 2007**

- Ein Vergleich der Bereiche ProfessorInnenen bzw. wissenschaftliche MitarbeiterInnen zeigt, dass die Anzahl der Mitarbeiterinnen in diesen Bereichen von etwa 18% im Jahr 2004 auf 21% (2007) gesteigert werden konnte. Trotz des beobachteten Zuwachses der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist nach wie vor eine Diskrepanz zwischen der Anzahl der weiblichen zu den männlichen Mitarbeitern festzustellen.
- Des Weiteren kann ein Zuwachs an weiblichen Mitarbeitern bei nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern verzeichnet werden. Eine differenziertere Analyse der Beschäftigten in diesem Bereich zeigt aber nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal sowie die Überrepräsentanz von Frauen in Verwaltung und niedrigen Gehaltsstufen. Dieser Tendenz entgegenzuwirken ist derzeit allerdings nicht möglich, da die Fakultät aufgrund des Qualitätspakts keine Neueinstellungen in diesem Bereich vornehmen kann.

#### **Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden, Absolventen, Promotionen und Habilitationen 2004 - 2007**

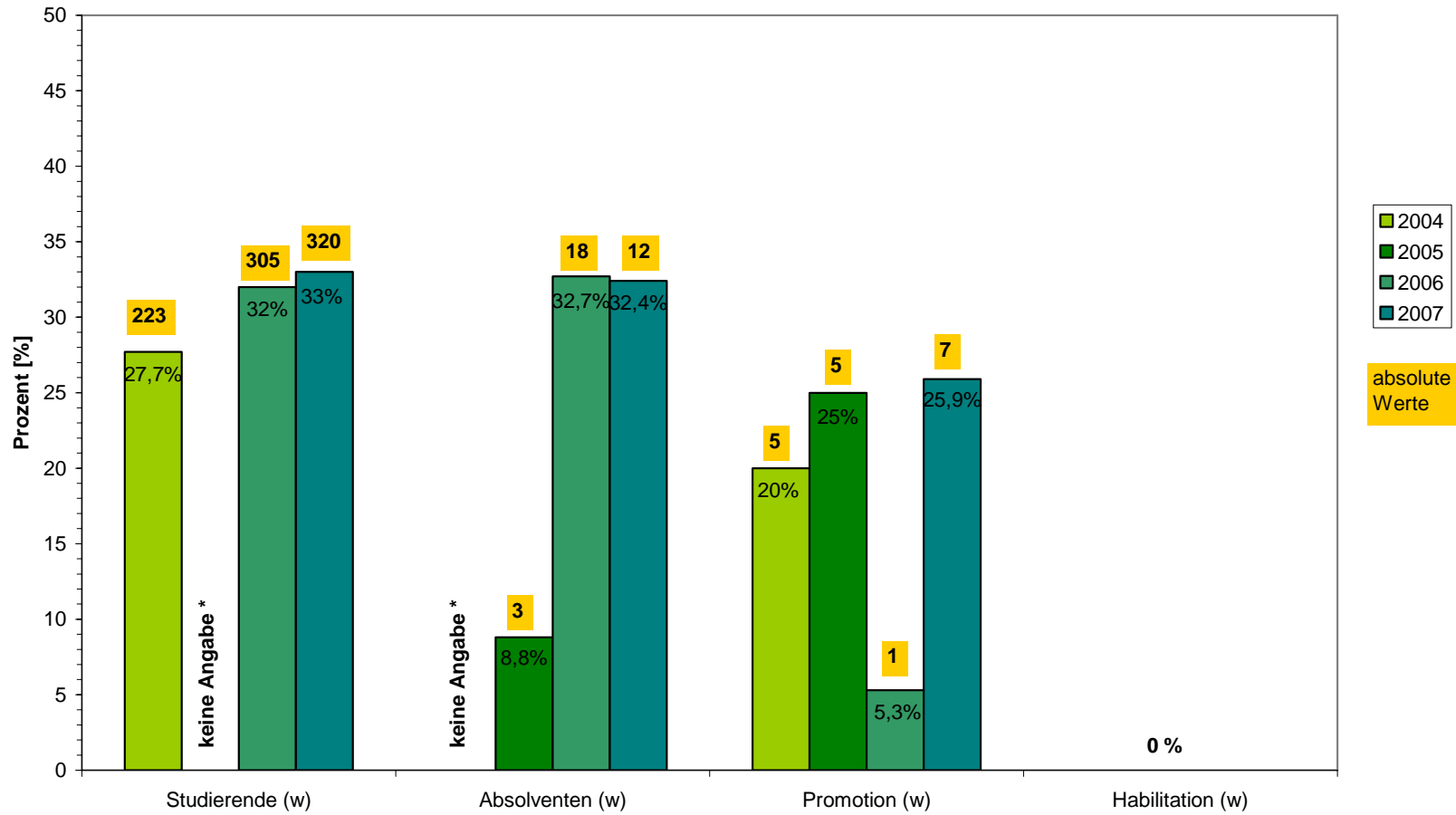
- Im Vergleich zum Jahr 2004 konnte bis 2007 der prozentuale Anteil der Studentinnen von etwa 28% auf 33% gesteigert werden. Ebenso ist eine signifikante Erhöhung der Absolventinnenzahlen auf durchschnittlich 32% zu erkennen. Der niedrige Absolventinnenanteil im Jahre 2005 lässt sich noch auf den niedrigen Anfängerinnenanteil der Jahre 1998 und 1999 zurückführen.

- Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen weiblicher Assistenten konnte von 20% im Jahr 2004 auf ca. 26% im Jahr 2007 erhöht werden. Der Rückgang der abgeschlossenen Promotionen auf 5,3% im Jahr 2005 ist in niedrigen Absolventinnenzahlen der Jahrgänge 2001 und 2002 (wie im Frauenförderplan für den Zeitraum 2005-2007 dargestellt) begründet. In dem Bereich der Habilitationen gab es wie in den vorangegangenen Jahren keine Anwärtlerin für diesen Abschluss (im Zeitraum 2004-2007 gab es insgesamt drei Anwärter auf die Habilitation).



Entwicklung der Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen der Fakultät BCI 2004 / 2007

(Angaben für die Jahre 2005/2006 waren nicht Bestandteil der vom Dez.2 übermittelten Informationen v. 29.02.2008)



## Entwicklung des weiblichen Studierenden- und Absolventenanteils sowie der Promotionen und Habilitationen von Frauen 2004 - 2007

(\* Angaben waren nicht Bestandteil der vom Dez.2 übermittelten Informationen v. 29.02.08)

### Zusammenfassung

- Die Analyse des Bereiches Studium ergab einen zunehmenden Frauenanteil von ca. 33% bei Studienanfängerinnen und Absolventinnen sowie einen zunehmenden Anteil von Frauen auf 26% im wissenschaftlichen Bereich (Promotionen).
- Die Auswertung der Beschäftigungsstruktur zeigt ebenfalls eine Zunahme des Frauenanteils auf 20% im Bereich Professorinnen / wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.
- Des Weiteren ergab die Analyse der Beschäftigungsstruktur eine Unterrepräsentation der Frauen (< 30%) im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Der Qualitätspakt der Fakultät BCI führte dazu, dass die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal (nichtwissenschaftliche Mitarbeiter) nicht verbessert werden konnte, da Neueinstellungen in diesem Bereich nicht vorgesehen werden konnten.



·  
· **Nr. 13/2009**  
·

Seite **41**

**2) Bewertung der Umsetzung 2004 - 2007**

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Die geplanten Maßnahmen bestanden im Wesentlichen darin, den Start in das Studium des Bio- und Chemieingenieurwesens für Frauen attraktiver zu gestalten und somit eine Basis für den noch sehr geringen Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Zukunft zu schaffen. Ein Zuwachs der Studienanfängerinnen von ca. 28% auf ca. 35% war angestrebt.	<p>1. Intensive und gezielte <i>Öffentlichkeitsarbeit</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Schnupperuni“ für Schülerinnen</li> <li>• Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.)</li> <li>• Vorträge in Schulen</li> <li>• Messeteilnahme „Abi-Einstieg“</li> <li>• Studieninformationstage</li> <li>• Girls Day</li> </ul> <p>2. <i>Ansprechpartnerinnen</i> für Studentinnen für studienrelevante Probleme.</p> <p>3. Verstärkt auf eine Einstellung <i>weiblicher Hilfskräfte</i> nach dem Vordiplom achten um Studentinnen in den Studienfächern BIW / CIW zu fördern.</p>	<p>1. und 2. Dekan / Fakultät / Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>2. Professoren / Fachschaft / wiss. Mitarbeiter</p> <p>3. Lehrstühle</p>	<p>1. und 2. Mittel zur Gleichstellung 2004: 3006,00 € 2005: 720,00 € 2006: 320,00 € 2007: 320,00 €</p> <p>3. Plan- und Drittmittelstellen Mittel zur Gleichstellung 2004: 5146,00 € 2005: 5146,00 €</p>	<p>1. Die zielgerichtete <i>Öffentlichkeitsarbeit</i> (Schnupper-Uni, Abi-Messe, Schülerpraktikum etc.) bilden wesentliche gegenwärtige und zukünftige Maßnahmen und wurden erfolgreich umgesetzt.</p> <p>2. Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen das <i>1. Semester-Mentoring</i> (Gruppenmentoring) und die <i>Fachschaft</i> sowie Professoren sowie deren Mitarbeiter in <i>Sprechstunden</i> zur Beratung zur Verfügung.</p> <p>3. Die Einstellung von Frauen 2004 u. 2005 führte leider zu keiner Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen der <i>wissenschaftlichen Hilfskräfte</i> und der <i>studentischen Hilfskräfte</i>.</p>
⇒ Insgesamt sind die Maßnahmen positiv zu bewerten und haben zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Studiums von 28% auf 33% geführt.					

<p>2</p>	<p>Zuwachs des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promotionen) von ca. 20% auf ca. 35%.</p>	<p>1. Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher <i>studentischer Hilfskräfte</i> geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</p> <p>2. Planung einer Netzwerkbildung für den gegenwärtigen wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen eines <i>Mentorenprogramms</i> „Mentoring<sup>3</sup>“.</p> <p>3. Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer <i>Reisekostenhilfe</i> (Gründung eines Reisemittelfonds)</p>	<p>1. Lehrstuhlinhaber</p> <p>2. Dekan / Professoren Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>3. Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>1. Plan- und Drittmittelstellen</p> <p>3. Mittel zur Gleichstellung 2005: 5500,00 € 2006: 4697,73 € 2007: 4942,20 €</p>	<p>1. Es wird davon ausgegangen, dass der Anteil weiblicher Studierender bereits im Jahr 2008 durch die nachrückenden starken Jahrgänge 2006/2007 zunimmt.</p> <p>2. Aktive Beteiligung von Professoren der Fakultät im Projektbeirat und als Mentoren, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am <i>Mentoring<sup>3</sup></i> Programm der TU Dortmund.</p> <p>3. Ein Teil der Gelder zur Frauenförderung wurde direkt den einzelnen LS/AG anteilig zur Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte von Promotionsstudentinnen mittels einer <i>Reisekostenhilfe</i> zugewiesen.</p>
----------	--	---	---	--	---

⇒ Insgesamt sind die Maßnahmen positiv zu bewerten u. haben zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des wiss. Nachwuchses von 20% auf 26% (2007) geführt.					
3	Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal minimieren.	<p>1. Ermutigungen von weiblichen Beschäftigten an <i>Fortbildungen</i> teilzunehmen.</p> <p>2. <i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i> durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Regelungen der Wochenarbeitszeit für Teil- und Vollzeitbeschäftigte</li> <li>• Ermöglichung von Telearbeit</li> </ul>	<p>1. Direkter Vorgesetzter</p> <p>2. Direkter Vorgesetzter</p>		<p>1. und 2.</p> <p>Die Unterrepräsentanz von Frauen bei <i>technischem Personal</i> konnte auf Grund des <i>Qualitätspaktes der Fakultät</i> nicht verbessert werden.</p>
⇒ Insgesamt konnte ein genereller Zuwachs an weiblichen Mitarbeitern bei nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern beobachtet werden. Die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal konnte auf Grund des Qualitätspaktes der Fakultät nicht verbessert werden.					
4	Beleuchtungssituation rund um die Fakultät BCI verbessern.	Hinweise im Rahmen der Begehung bzgl. der Gefahrenstellen auf dem Campus.	Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte / Rektorat	TU Dortmund	<p>Die <i>Beleuchtungssituation</i> ist nach wie vor an Ausgängen, Wegen und Parkplätzen rund um die Fakultät BCI noch verbesserungswürdig.</p> <p>Auf diese Maßnahme kann allerdings von der Fakultät nur hingewiesen werden. Die Umsetzung liegt bei der TU Dortmund.</p>
⇒ Die Verbesserung der Beleuchtungssituation rund um die Fakultät BCI wurde zum Teil von der TU Dortmund umgesetzt. Eine weiterführende Verbesserung wird aber weiterhin als notwendig erachtet.					

### 3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010

Die Fakultät BCI setzt sich zum Ziel, den Anteil von weiblichen Neuimmatrikulationen sowie den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf einem Niveau zu halten, das bereits über dem bundesweiten Durchschnitt (ca. 20%) der Ingenieurwissenschaften liegt. Zurzeit liegt der Frauenanteil bei Studienanfängerinnen in der Fakultät BCI bei ca. 33% sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs bei ca. 20%.

Das soll wie bisher durch intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit erfolgen. Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um durch die Arbeit mit einem wissenschaftlichen Assistenten in einem frühen Stadium Studentinnen an die jeweiligen Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs soll, in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin für Studium und Lehre, durch Entwicklung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam gemacht werden. Durch die Einführung einer Mailingliste soll der „interaktive“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. gewährleistet werden. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums bzw. der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen.

Es ist geplant, soweit innerhalb des Qualitätspaktes möglich, vermehrt auf die Höhergruppierungen bzw. Verbeamtungen von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs zu achten um, u.a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an dem Standort Dortmund zu festigen und gemäß §6Abs.4 des Landesgleichstellungsgesetzes die bisherige Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf einem Niveau zu halten.

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal (nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen) konnte trotz der Ermutigungen von weiblichen Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen, sowie der Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch z.B. Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, nicht verbessert werden. Da keine Wiederbesetzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich erwartet werden (Qualitätspakt der Fakultät), wird durch diese Maßnahme keine Erhöhung des Frauenanteils erzielt. Allerdings wird versucht, gemäß §6Abs.4 des Landesgleichstellungsgesetzes, den bereits erzielten Zuwachs von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu halten und nach Möglichkeit zu erhöhen.

Gemäß des Hochschulgesetzes NRW (2007) wird die gewählte Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät BCI in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratener Stimme sein und darüber hinaus an den Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich der Fakultät beratend tätig sein.

#### 4) Umsetzung der Ziele 2008 - 2010

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungs- feld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Der bereits erzielte Zuwachs der Studienanfängerinnen soll gehalten werden.	<p>1. Weiterhin intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Schnupperuni“ für Schülerinnen</li> <li>• Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.)</li> <li>• Vorträge in Schulen</li> <li>• Messeteilnahme „Abi-Einstieg“</li> <li>• Studieninformationstage</li> <li>• Girls Day</li> </ul> <p>2. Verstärkt auf eine Einstellung weiblicher Hilfskräfte nach dem Vordiplom achten, um weibliche Studierende in den Studienfächern BIW/CIW zu fördern.</p>	<p>1. Dekan / Fakultät / Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>2. Lehrstühle</p>

<p>2</p>	<p>Der bereits erzielte Zuwachs von Promotionsstudentinnen soll gehalten werden.</p> <p>Der bereits erzielte Zuwachs von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll gemäß §6Abs.4 des LGG gehalten werden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Weiterhin vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte achten, um durch die Arbeit mit einem wissenschaftlichen Assistenten in einem frühen Stadium Studentinnen an die jeweiligen Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</li> <li>2. Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe (Reisemittelfond)</li> <li>3. Homepage „Gleichstellung in der BCI“ erstellen, um auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam zu machen und den Aufbau von Netzwerken zu ermöglichen.</li> <li>4. Einführung einer Mailingliste, um den „interaktiven“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. zu gewährleisten. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums bzw. der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den unter 3. genannten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen.</li> <li>5. Weiterhin aktive Beteiligung von Professoren als Mentoren und Studenten als Mentees im Mentoring<sup>3</sup> Programm</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lehrstuhlinhaber</li> <li>2. Fakultät / Dekan</li> <li>3. Dekan / Fakultät / Koordinatorin für Studium und Lehre / Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>4. Rechnerbetriebsgruppe / Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>5. Dekan / Professoren Gleichstellungsbeauftragte</li> </ol>
<p>3</p>	<p>Der bereits erzielte Zuwachs von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll gemäß §6Abs.4 des LGG gehalten werden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ermutigungen von weiblichen Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen.</li> <li>2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch: Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, Ermöglichung von Telearbeit</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Direkter Vorgesetzte</li> <li>2. Direkter Vorgesetzter Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte</li> </ol>



4	Beleuchtung auf den Wegen zu den Parkplätzen verbessern	Nochmaliger Hinweis an die verantwortliche Stellen auf die notwendige Verbesserung der Beleuchtung der entsprechenden Wege rund um die Fakultät BCI etc..	Technische Universität / Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte
---	---	---	--

### Controlling und Berichte

Grundsätzlich führt die Geschäftsführung das Controlling und das Professorenkollegium das Monitoring des Frauenförderplans durch. In einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Alle Berichte enthalten eine Aufstellung über die geplanten und tatsächlich durchgeführten Maßnahmen sowie über die Verwendung der Mittel, die über die leistungsbezogene Mittelvergabe (nach §103 HG) gewährt wurden (Verwendungsnachweis).

Der Bericht 2010 enthält die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 2007-2010. Er gibt Auskunft über die Veränderung des Frauenanteils bei Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, außerdem bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen.

Alle Berichte werden dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

Dortmund, 23.03.2009

Prof. Dr. G. Sadowski  
(Dekanin Fakultät BCI)

Dr.-Ing. D. Zander  
(Gleichstellungsbeauftragte Fakultät BCI)

## Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010

Fakultät WISO

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ergreift Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft sowie die von Beruf und Bereichen die jenseits der Elternschaft liegen (u.a. Pflege von Angehörigen) verbessern sollen. Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Studentinnen und Studenten. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn die Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

### 1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 – 2007

Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in der WISO-Fakultät stellt sich wie folgt dar: Im Zeitraum 2005-2007 wurde keine Frau auf einen vakanten Lehrstuhl berufen. Seit 2004 ist damit keine Frau unter den Professoren vertreten. Insgesamt werden im wissenschaftlichen Bereich 81 Personen beschäftigt. 32 davon sind Wissenschaftlerinnen. Die Frauenquote liegt bei 39,5 Prozent. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit liegt bei nur 26,9 Prozent. Lediglich sieben Frauen hielten in 2007 einen vollen Arbeitsvertrag im Vergleich zu 19 männlichen Kollegen. Im Teilzeitbereich ist das Verhältnis ausgeglichener. Hier liegt die Frauenquote bei 45,9 Prozent (25 Frauen). Im nicht-wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei 89 Prozent, dies

entspricht 16 weiblichen Arbeitsverhältnissen. Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

Der Frauenanteil der WISO-Studierenden ist weiterhin hoch und mit der Tendenz über die vergangenen Jahre kontinuierlich steigend. Insgesamt lag der Frauenanteil aller eingeschriebenen Studentinnen im Wintersemester 2007/2008 bei 45 Prozent (660 Frauen). Damit konnte im Vergleich zum Zeitraum 2004 dieser um weitere drei Prozentpunkte gesteigert werden. Bei den Einschreibungen wurde im Wintersemester 2007/2008 erstmals eine 50 Prozent Quote erreicht (141 Frauen). Ebenfalls positiv hat sich die Zahl der Absolventinnen entwickelt. Hier konnte der Frauenanteil gesteigert werden und lag in Prüfungsjahr 2006 bei 47 Prozent. (101 Frauen).

Im Zeitraum 2005-2007 haben sich zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen habilitieren können. Der Anteil der Promotionen von Mitarbeiterinnen lag in 2005 und 2006 bei je 23,1 Prozent (je drei Doktorandinnen). Mit dieser Quote liegt die WISO-Fakultät im unteren Drittel im Vergleich zu anderen Fakultäten. Hier besteht Handlungsbedarf.

## **2) Bewertung der Umsetzung 2004 - 2007**

Die Fakultät strebte im Frauenförderplan 2005-2007 bei den Professuren eine Erhöhung des Frauenanteils an. Sie strebte weiterhin eine Erhöhung des Anteils der Promotionen und Habilitationen im bezug zur Absolventinnen-Quote an. Weiter sollte der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gesondert motiviert werden. Langfristig setzte sich die Fakultät weiter zum Ziel, Stellen für

Wissenschaftliche Hilfskräfte in einer Häufigkeit mit Frauen zu besetzen, die ihrem Anteil an den Studierenden entspricht, sofern dies die Bewerberlage zulässt.

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Stabilisierung des Frauenanteils	Homepage, Campusfest, Ansprache von Schülerinnen	--	--	Frauenanteil weiter ausgebaut
2	Promotionschancen steigern	Förderung der Mitarbeiterinnen durch flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Heimarbeit	--	--	Gewährleistet bessere Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung; auch kurzfristige Betreuungsausfälle können aufgefangen werden
3	Kein Handlungsbedarf				

4	Mobilitätshilfe	Reisebeihilfen	Dr. Anja Schulz	Frauenfördergelder	Konferenzteilnahmen möglich
	Netzwerken	Vorträge und Kontakte	Vertrauensfrau		Informationen verbreitet
	Coaching	Seminare/Veranstaltungen			Start in den Beruf geleistet

### 3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und wird Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung unterstützen.

- Bereits Schülerinnen sollen bei der Entscheidung für ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften intensiver beraten werden. Es findet ein besonderes Informationsangebot für das Studium der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer statt (wie z.B. Campusfest, Dortmunder Forschungstage). Dabei wird besonders der wissenschaftliche Aspekt des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studiums hervorgehoben. Um einen ersten Kontakt zwischen Schülerinnen und Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben, herzustellen, fördert die Fakultät die Präsenz von Wissenschaftlerinnen bei Informationsveranstaltungen für Schüler und Schülerinnen.
- Damit Studentinnen gezielter über die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn beraten werden, sollen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Fakultät interessierte Studentinnen in regelmäßigen Veranstaltungen informieren. Geeignete Zeitpunkte sind dafür u.a. der Beginn des Studiums (O-Phase, in Zusammenarbeit mit der Fachschaft) und der Übergang ins

Hauptstudium. Darüber hinaus bietet die Fakultät Sprechstunden zur Beratung von Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an und benennt eine Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät. Diese Ansprechpartnerin kann die Vertrauensfrau sein. In diesen Sprechstunden sollen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auch verstärkt auf die Möglichkeit zur Förderung durch Qualifikationsstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) hingewiesen werden.

- Die Fakultät fördert die Vermittlung von Studentinnen in Praktika in Industrie und Verwaltung und die Teilnahme von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an internationalen Austauschprogrammen. Außerdem bindet die Fakultät studentische Hilfskräfte intensiver in Forschungsprojekte ein, um interessierten und qualifizierten Studentinnen früh Erfahrungen mit wissenschaftlichem Arbeiten zu ermöglichen.
- Aus jedem Vordiplomstermin sollen die besten 5-10% der männlichen und weiblichen Studierenden angesprochen werden, um sie auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn aufmerksam zu machen. Wir halten es aber für wenig hilfreich, bei den Vordiploms-Besten schematisch „gleich viele weibliche wie männliche Studierende anzusprechen“ bzw. ansprechen zu sollen. Denn wer überhaupt angesprochen werden kann, richtet sich naturgemäß danach, wer zu diesen Besten gehört. Die Hochschullehrer sind sich darin einig, dass in Erscheinung tretende wissenschaftliche Talente so bald wie möglich zu einer weiteren Entfaltung motiviert werden sollten und dabei insbesondere Frauen ermutigt werden sollten, nicht vor eventuell tatsächlichen oder auch nur vermeintlichen Schwierigkeiten der Praxis zu kapitulieren. In personeller Hinsicht wird diese Ansprache vor allem durch die jeweiligen Prüfer an den Lehrstühlen erfolgen. Soweit der Vorsitzende des Prüfungsausschusses oder Mitglieder des Dekanats, namentlich der Studiendekan oder der Dekan ein sachdienliches persönliches Gespräch herbeiführen können, werden sie diese Gelegenheit selbstverständlich auch kraft Amtes nutzen.

- Die neuen BA/MA-Studienstrukturen starten im Wintersemester 2007/2008. Wir gehen aber davon aus, dass die Fördermaßnahmen nach wie vor nicht bevorzugt erst am formellen Ende eines Studienabschnittes einsetzen sollten, sondern sobald das Profil besonderer wissenschaftlicher Begabung und Begabungsausschöpfung erkennbar wird. Das in der Fakultät ganz unabhängig von Diplom- oder BA/MA-Struktur praktizierte credit-point-System liefert dafür gute Voraussetzungen, die die Fakultät schon jetzt nutzt.
- Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät gibt Doktoranden und Doktorandinnen regelmäßig in Doktoranden-Kolloquien die Gelegenheit, über die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu referieren. So wird der Austausch der Doktoranden und Doktorandinnen untereinander aber auch die Diskussion mit Hochschullehrern intensiviert.
- Ein wichtiger Aspekt in der Ausbildung für eine wissenschaftliche Laufbahn ist die Integration von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen in die internationale Scientific Community. Deshalb fördert die Fakultät die rege Teilnahme von jungen Wissenschaftlerinnen an internationalen Fachtagungen.
- In Berufungsverfahren sollen Bewerber und Bewerberinnen, die während der Qualifikationsphase Kinder betreut haben, nicht benachteiligt werden. Zeiten der Kindererziehung werden bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung angemessen berücksichtigt.
- Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät fördert die Identifikation von Absolventen und Absolventinnen der Fakultät mit der Universität Dortmund. Vortragsreihen mit Absolventen und Absolventinnen der Fakultät sollen den Studierenden und Doktoranden und Doktorandinnen mögliche Karrierewege aufzeigen. Die Fakultät legt dabei großen Wert darauf, gezielt Absolventinnen einzuladen.

- Diese bisher ergriffenen Maßnahmen und Förderungen sollen auch in Zukunft weiter durchgeführt und verbessert werden.

#### 4) Umsetzung der Ziele 2008 - 2010

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Kommissionen weiterhin darauf, dass Benachteiligungen von Frauen vermieden werden. Es wird dafür Sorge getragen, dass Schwangerschaft/Elternschaft mit Studien- und Prüfungsanforderungen vereinbar sind. In die Prüfungsordnungen werden, soweit nicht bereits geschehen, entsprechende Regelungen aufgenommen.

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Beschäftigte, die den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, sind von der Dienststelle über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und des Wiedereinstiegs zu informieren. Anträgen auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf allen Beschäftigungsebenen angeboten werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer



teilbar angesehen werden. Bei Stellenteilung ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf eine dienstliche Beurteilung auswirken. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen bisher teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Um die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausbauen zu können, ist die Einführung von Telearbeit eine interessante Alternative. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Dortmund steht der Einführung von Telearbeit positiv gegenüber und beobachtet aufmerksam den Fortschritt der diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Es lässt sich beispielsweise ein schon jetzt realistisches Szenario beschreiben, in dem eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nach Absprache e-mails von zu Hause aus bearbeitet, elektronisch übermittelte Manuskripte ebenfalls zu Hause redigiert und elektronisch weiterleitet und Literaturrecherchen mit Hilfe des Internets durchführt. Ein solches Szenario zeigt die Möglichkeit zur Unterstützung der Kinderbetreuung in Kombination mit der Telearbeit auf.

Mehr als die gesetzlichen Formulierungen lassen sich abstrakt nicht darlegen, weil die zu ergreifenden Maßnahmen, sollen sie individuell abgestimmt und wirksam sein, sich an eben diesen konkret-individuellen Erfordernissen ausrichten müssen und sich deshalb wesensmäßig einer ex-ante-Spezifikation entziehen. Die Fakultät sieht es im Interesse wirksamer Förderung grundsätzlich nicht als hilfreich an, durch einen antizipierten Kanon von Optionen individuell-diskursiv zu entwickelnde Lösungen faktisch zu erschweren. Die Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht ein wesentliches Hindernis für die berufliche Entwicklung

von Frauen in unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten. Bemühungen zur Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus werden daher von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät unterstützt.

Insbesondere junge Mitarbeiterinnen und Frauen in Teilzeitarbeit sollen eine finanzielle Mobilitätsunterstützung durch die WISO-Fakultät erhalten, wenn sie Konferenzen besuchen oder im Rahmen ihrer Qualifizierung Reisen tätigen müssen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, da insbesondere in der Startphase noch keine Konferenzbeiträge erfolgreich platziert werden können bzw. in Teilzeitarbeit i.d.R. keine privaten finanziellen Mittel für Konferenzteilnahmen zur Verfügung stehen. Der Bedarf an Reisebeihilfen wird auf einen jährlichen Wert von 7.500 Euro festgelegt. Dies entspricht einer jährlichen Förderung von 250 Euro pro Mitarbeiterin pro Jahr.

Des Weiteren sollen für Studentinnen, Absolventinnen und Assistentinnen Veranstaltungen zum Networking und Coaching ermöglicht werden, die sowohl auf die Weiterqualifizierung als auch auf den Aufbau von beruflichen Netzwerken abzielen. Hierfür wird ein Budget von 1.000 € pro Jahr angesetzt.

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Frauenanteil von 50% halten	Informationsveranstaltungen, Ansprache von Schülerinnen und individuelle Studienfachberatung (durch zwei Mitarbeiterinnen)	

2	Promotions- und Habilitationsquote steigern	Individuelle und von der jeweiligen Lebenssituation abhängige Förderung der Mitarbeiterinnen, z.B. durch flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Heimarbeit	
3	Kein Handlungsbedarf		
4	Mobilitätshilfe ausbauen	Reisebeihilfen für WISO-Mitarbeiterinnen in Höhe von 7.500 Euro	Dr. Anja Schulz
	Networking	Vorträge und Veranstaltungen	
	Coaching	Start in den Job/Karriere	

Der Frauenförderbeitrag der WISO-Fakultät wird auf ein jährliches Volumen von 8.500 € festgelegt.

Der Dekan lässt sich nach Bedarf in den grundsätzlich einmal im Monat stattfindenden Sitzungen des Professoriums (Hochschullehrerversammlung) über den Stand der Dinge berichten.

Das Controlling gestaltet sich aus hiesiger Sicht in vielen Bereichen denkbar einfach, jedenfalls dann, wenn es ein erfolgsorientiertes Design aufweist: So darf eine Maßnahme etwa mit dem Ziel, die Präsenz von Frauen unter den

Wissenschaftlichen Hilfskräften zu erhöhen, präsumtiv dann als wirksam gelten, wenn die Frauenquote steigt. Im Übrigen erscheint namentlich die von Fall zu Fall erfragte Zufriedenheit mit den beruflichen bzw. universitären Verhältnissen in punkto Förderung ein geeigneter Indikator für Eignung und Wirkung entsprechender Maßnahmen.

Der Frauenförderplan wird für den Zeitraum bis Ende 2010 erstellt. In einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Alle Berichte enthalten eine Aufstellung über die geplanten und tatsächlich durchgeführten Maßnahmen sowie über die Verwendung der Mittel, die über die leistungsbezogene Mittelvergabe (nach §103 HG) gewährt wurden (Verwendungsnachweis).

# **Fortschreibung des Frauenförderplans der Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie der Technischen Universität Dortmund**

gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 20.11.1999 unter Einbeziehung des Frauenförderrahmenplans der Universität Dortmund vom 31.8.2000.

**für den Zeitraum  
2008 - 2010**

## **1 Präambel**

Die Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie der Technischen Universität Dortmund setzt sich weiterhin zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

Die Fakultät wird weiterhin Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft beziehen. Im Sinne von Diversity wird die Qualität von Forschung und Lehre davon profitieren.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereiches, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe.

Die Fakultät hält Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen und alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben in der Fakultät erreicht werden.

## **2 Frauenförderrahmenplan**

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan differenziert die Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie den Frauenförderrahmenplan der Technischen Universität Dortmund vom 31.8.2000. Die dort grundsätzlich genannten Themen und Inhalte zu Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung, zum Frauenförderplan und zur Berichtspflicht liegen diesem Frauenförderplan zugrunde.

## **3 Frauenförderplan der Fakultät**

### **3.1 Beschäftigungsstruktur**

Die Beschäftigungsstruktur des wissenschaftlichen Personals der Fakultät (Bezug: Daten der Verwaltung, Stand Januar 2007; s. Anhang) zeigt eine ausgewogene Stellenbesetzung von Männern und Frauen. 50% der C- bzw. W-Stellen sind mit Frauen besetzt, bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt der Anteil der Frauen bei über 60%.

Darüber hinaus beschäftigt die Fakultät seit Herbst 2007 im Sekretariatsbereich einen Mitarbeiter.

### 3.2 Promotionen und Habilitationen

Nach wie vor ist die Zahl der Promotionen und Habilitationen zu gering. Hier hat auch die Teilnahme am seit einigen Jahren existierenden Graduiertennetzwerk für die Fakultäten 12-16 keine wesentlichen Verbesserungen erzielt.

Ein wesentlicher Grund für die geringe Zahl von Promotionen liegt darin, dass der Großteil der Studierenden in der Fakultät in den Lehramtsstudiengängen studiert. Diese Studierenden beginnen nach dem Studium mit dem Referendariat und haben damit die Sicherheit einer unbefristeten Stelle nach Abschluss der 2. Ausbildungsphase in Aussicht. Für diese Studierenden sind eine Promotion und die damit verbundene Stellen-Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere nicht attraktiv.

Inwieweit eine Verbesserung der Promotionszahlen durch den neuen forschungsorientierten Masterstudiengang Erziehungswissenschaft (Beginn WS 2009/2010) erreicht werden kann, bleibt abzuwarten.

Allerdings ist festzuhalten, dass durch das Graduiertenkolleg „Jugendhilfe im Wandel“ und das hier eingezogene intensive fachlich-inhaltliche Betreuungsprogramm die Kollegiatinnen und Kollegiaten deutlich schneller und besser ihre Promotion abschließen konnten.

Die Fakultät hat sich im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat verpflichtet, bis Ende 2009 ein Programm für eine strukturierte Promotionsausbildung vorzulegen und wird hierbei die Erfahrungen des Graduiertenkollegs mit einbeziehen.

### 3.3 Ziele der Fakultät

Die Fakultät 12 setzt es sich zum Ziel

- a) bereits frühzeitig Studierende für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren und so wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren;
- b) den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Fakultät gezielt zu fördern und die Zahl der Promotionen in der Fakultät zu erhöhen;
- c) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern;
- d) Forschungsaktivitäten zu Gender-Aspekten in Forschung und Lehre zu fördern;

### 3.4 Konkrete Maßnahmen

Die aufgeführten Maßnahmen und konkreten Schritte befinden sich in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung und Durchführung, sind jedoch bereits alle angestoßen. Die Verantwortlichkeit ist bei den Projekten ist entweder am Dekanat oder an einzelnen Instituten / Lehrstühlen der Fakultät angesiedelt.

Handlungsfeld		anvisierte Maßnahme	konkrete Schritte / Verantwortlichkeit	Mittel
Nr.	Beschreibung der Situation			
a)	Studierende sollen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere interessiert werden, um bereits im Studium eine Berufsperspektive im Wissenschaftsbereich zu erwägen	Informationsveranstaltungen, Mentoring-Programme, Studienreform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schon in der Übergangsphase Grundstudium/Hauptstudium bzw. BA/MA sollen die Studierenden auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere aufmerksam gemacht werden. Dies geschieht durch regelmäßige Infoveranstaltungen, Mailinglisten usw. (Entwicklungsphase)</li> <li>Zum WS 2009/2010 beginnt der Master of Educational Science, der forschungsorientiert angelegt ist und auch für Berufsperspektiven im Wissenschaftsbereich ausbilden wird.</li> </ul>	kostenneutral
			Mentoring-Programm / Entwicklungsphase; es konnten bereits zwei Professorinnen für die Konzeption und Durchführung gewonnen werden	FrauenFörder-Gelder später vielleicht Fak.-Gelder
b)	Mitarbeiterinnen des Fachbereichs sollen gezielter in ihrer wissenschaftlichen Arbeit gefördert und die Zahl der Promotionen entsprechend erhöht werden.	Finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben; Verbesserte inhaltliche Betreuung der Promotionen sowie Vernetzung der Promovierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reisekostenbeihilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, WHKs und nach Absprache SHKs (Funktioniert bereits sehr gut) Die Mitarbeiterinnen werden per Mail über diese Möglichkeit informiert. Bisher wurde noch nicht so viel Geld in Anspruch genommen, als dass die Gelder nach bestimmten Kriterien verteilt werden müssten.</li> <li>Förderung der Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Weiterbildungen, Forschungsverbänden, wissenschaftlichen Netzwerken und Leitungsverantwortung</li> </ul>	FrauenFörder-Gelder

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Mentoring-Maßnahmen für Promovierende</li> <li>• Inzwischen wurde die NRW-Forschungsschule Education and Capabilities bewilligt, die eine strukturierte Promotionsausbildung für Nachwuchswissenschaftler/innen incl. einer finanziellen Promotionsförderung vorsieht.</li> <li>• Die Fakultät bereitet die Beantragung eines neuen Graduiertenkollegs im Bereich der Sozialpädagogik vor.</li> <li>• Die Fakultät legt bis Ende 2009 im Rahmen der Zielvereinbarungen mit der Universität ein Programm für eine strukturierte Promotionsausbildung und -förderung vor.</li> <li>• Die Fakultät steht in Verhandlungen mit der Universität Bielefeld über die Einführung einer Graduate School. Im Antrag werden Aussagen zum Thema „Gender Equality“ getroffen. Der Antrag ist noch in der Genehmigungsphase.</li> </ul>	<p>Finanzierung durch Land und Universität</p> <p>DFG und Fakultät</p> <p>Fakultät</p>
c)	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten</li> <li>• Entsprechung von Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen</li> <li>• Ermöglichung von Teilzeitarbeit auf allen Beschäftigungsebenen</li> <li>• Gleiche Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit-Beschäftigte wie für Vollzeit-Beschäftigte</li> <li>• Keine Benachteiligung von BewerberInnen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Laufbahnverzögerung aufweisen</li> <li>• Ermöglichung von Telearbeit</li> <li>• Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten</li> <li>• Einrichtung arbeits- (bzw. studien-)platznaher Aufenthaltsplätze für Kinder (z.B. "Spielecken")</li> <li>• Unterstützung von Doppelkarrierepaaren</li> </ul>	<p>Überwiegend kostenneutral/ evtl. Bereitstellung von Laptops für Telearbeit aus Fakultätsmitteln</p>



<p>d)</p>	<p>Gender-Aspekte sollen bei der Planung und Umsetzung von neuen Studiengängen stärker berücksichtigt werden.</p>	<p>Unterstützung von Forschungsprojekten zu Gender-Aspekten in Forschung und Lehre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Unterstützung des Projektes zur Evaluierung der Auswirkungen kreditierter Studiengänge am Beispiel von Studiengängen mit Genderschwerpunkt (das Projekt läuft bereits)</li> <li>• In den neuen BA-/MA-Studiengängen wird die Reflexion geschlechtsspezifischer Aspekte pädagogischen Handelns mit berücksichtigt. Das Nebenfach Soziologie des BA Erziehungswissenschaft enthält ein Gender-Modul.</li> <li>• Auf Informationsveranstaltungen (Studieninformationstagen) sollen gezielt junge Männer über die Studienmöglichkeiten in der Fakultät 12 sowie Berufsperspektiven im Anschluss an ein erziehungswissenschaftliches Studium informiert werden.</li> <li>• Einwerbung eines von der Mercator-Stiftung geförderten E-Learning-Projekts „Geschlecht und Diversity in Organisationen“ (Prof. Dr. M. Meuser)</li> </ul>	<p>FrauenFörder-gelder / kosten-neutral / Drittmittel</p>
-----------	---	--	---	---

### **3.5 Controlling und Berichte**

Der Frauenförderplan wird für den Zeitraum bis Ende 2010 erstellt. In einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Die Dekanin / der Dekan lädt jeweils zu Jahresbeginn Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen ein, um die Fortschritte bei den getroffenen Zielvorgaben zu überprüfen.

Der Fakultätsrat hat diese Fortschreibung des Frauenförderplans auf seiner Sitzung am 17.09.2008 beschlossen.