

**Inhalt:**

**Nichtamtlicher Teil:**

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Statistik (2011 bis 2013)	Seite 1 - 21
Gleichstellungskonzept der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (2011 bis 2013)	Seite 22 - 32
Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie (2011 bis 2013)	Seite 33 - 49
Frauenförderplan des ITMC	Seite 50 - 54

## **1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Statistik (2011 bis 2013)**

### **Gliederung**

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
  - 4.1. Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
  - 4.2. Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

### 1.1. Beschäftigungsfälle

#### 1.1.1. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Stellen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
Hochschullehrer/innen	-	-	11	3 27%	11	3 27%
Wissenschaftliche Angestellte	50	16 32%	22	8 36%	72	24 33%
Nichtwissenschaftl. Angestellte	6	6 100%	6	5 83%	12	11 92%

- Tabelle 1: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung (Stand: Januar 2010). Angegeben ist die Anzahl der Beschäftigungsfälle: Bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen einer Person wird diese mehrmals berücksichtigt.

Es waren 3 der 11 Professuren mit Frauen besetzt, was für ein naturwissenschaftliches Fach ein relativ hoher Anteil ist.

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten ist auf 33% (24 von 72) gesunken. In der letzten Berichtsperiode lag er bei 41%.

Unter den nichtwissenschaftlichen Angestellten liegt der Frauenanteil bei 92%.

#### 1.1.2. LBA/SHK/WHK

	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
LBA	8	0 0%	0	0	8	0 0%
SHK/WHK	72	29 40%	0	0	72	29 40%
gesamt	80	29 36%	0	0	80	29 36%

- Tabelle 2: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung (Stand 01.2010). Angegeben ist die Anzahl der Beschäftigungsfälle: Bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen einer Person wird diese mehrmals berücksichtigt.

Die Fakultät hat bei den Hilfskräften insgesamt 40% (29 von 72) durch Frauen besetzt. Der Frauenanteil ist gegenüber dem Stand von 2007 (33%) gestiegen, liegt aber noch leicht unter dem augenblicklichen Anteil an weiblichen Studierenden von 42% (38% bei den Studiengängen Bachelor Datenanalyse & Datenmanagement und Master Datenwissenschaften sowie 44% in den Statistik Studiengängen; vergleiche Abschnitt 1.2, Tabelle 10 und Tabelle 12).

## 1.2. Studierende im 1. Fachsemester

Semster	alle Studiengänge	davon Frauen
WS 07/08	97	44 45%
WS 08/09	75	45 60%
WS 09/10	108	47 44%
Mittel	93	45 <b>49%</b>

Tabelle 3: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Der mittlere Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten ist mit 49% nach wie vor sehr hoch. In den 2 Vorjahren (WS 06/07 und WS 07/08) lag er im Mittel bei 50%.

Zum WS 02/03 wurden die Studiengänge Bachelor Datenanalyse und Datenmanagement (DA & DM) und Master Datenwissenschaften (DW) eingeführt. Durch die Umstellung des Studiengangs Statistik (Diplom) auf BSc/MSc Statistik gibt es an der Fakultät Statistik seit dem WS 07/08 insgesamt fünf verschiedene Studiengänge. Um Unterschiede im Frauenanteil zwischen den Studiengängen zu erkennen, werden die Studierendenzahlen im Folgenden nach Fächern getrennt betrachtet.

### 1.2.1. Studierende im 1. Fachsemester: Bachelor Datenanalyse und Datenmanagement (DA & DM) und Master Datenwissenschaften (DW)

Semester	Bachelor DA & DM	davon Frauen	Master DW	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	38	21 55%	4	1 25%	42	22 52%
WS 08/09	19	11 58%	5	2 40%	24	13 54%
WS 09/10	29	13 45%	3	1 33%	32	14 44%
Mittel	29	15 <b>52%</b>	4	1 <b>33%</b>	33	17 <b>50%</b>

Tabelle 4: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Im Studiengang Bachelor DA & DM liegt der Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen bei 52%. Er ist gegenüber dem Schnitt von WS 06/07 und WS 07/08 (58%) etwas gesunken.

Die Anfängerzahlen im Studiengang Master DW sind nach wie vor sehr gering. Der Hauptgrund liegt wahrscheinlich in der bisher geringen Anzahl an AbsolventInnen des

Studiengangs Bachelor DA & DM (insgesamt 16 in den Jahren 2007 bis 2009, vgl. Tabelle 14).

### 1.2.2. Studierende im 1. Fachsemester: Bachelor (BSc), Master (MSc) und Diplom Statistik

Semester	BSc Stat.	davon Frauen	MSc Stat.	davon Frauen	Diplom Stat.	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	53	22 42%	2	0 0%	0	0	55	22 40%
WS 08/09	50	32 64%	1	0 0%	0	0	51	32 63%
WS 09/10	74	31 42%	2	2 100%	0	0	76	33 43%
Mittel	59	28 48%	2	1 40%	0	0	61	29 48%

Tabelle 5: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Der Frauenanteil unter den Neuimmatrikulierten in den Statistik-Studiengängen (BSc, MSc) beträgt 49% und ist gegenüber dem Durchschnittswert aus den Jahre 2006 und 2007 von 45% leicht angestiegen.

Die Anfängerzahlen im Masterstudiengang sind noch so gering, dass keine Schlüsse daraus gezogen werden können.

### 1.3. Studierende im 3. Fachsemester

Semster	alle Studiengänge	davon Frauen
WS 07/08	66	28 42%
WS 08/09	71	23 32%
WS 09/10	59	35 59%
Mittel	65	29 44%

Tabelle 6: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Ein Vergleich der Anfängerzahlen mit der Anzahl der Drittsemester gibt einen Eindruck über den Frauenanteil unter den Studienabbrechern. Hier zeigt sich ein sehr heterogenes Bild: Im Verlauf vom WS07/08 zum WS 08/09 sinkt der Frauenanteil von 45% auf 32%. Dagegen bleibt er vom WS 08/09 (60%) zum WS 09/10 (59%) stabil.

**1.3.1. Studierende im 3. Fachsemester: Bachelor Datenanalyse und Datenmanagement (DA & DM) und Master Datenwissenschaften (DW)**

Semester	Bachelor DA & DM	davon Frauen	Master DW	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	25	10 40%	3	1 33%	28	11 39%
WS 08/09	18	5 28%	4	1 25%	22	6 27%
WS 09/10	6	3 50%	5	2 40%	11	5 45%
Mittel	17	6 37%	4	1 33%	20	7 36%

Tabelle 7: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Im Bachelorstudiengang DA & DM halbiert sich der Frauenanteil fast vom WS 07/08 (55%) zum WS 08/09 (28%). Der Frauenanteil unter den Studienanfängern vom WS 08/09 (58%) sinkt leicht zum WS 09/10, liegt aber auch dann noch bei 50%.

Die Studierendenzahlen im Master DW bleiben konstant.

**1.3.2. Studierende im 3. Fachsemester: Bachelor (BSc) Master (MSc) und Diplom Statistik**

Semester	BSc Stat.	davon Frauen	MSc Stat.	davon Frauen	Diplom Stat.	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	0	0	0	0	38	17 45%	38	17 45%
WS 08/09	46	17 37%	2	0 0%	1	0 0%	49	17 35%
WS 09/10	46	30 65%	1	0 0%	1	0 0%	48	30 63%
Mittel	31	16 51%	1	0 0%	13	6 43%	45	21 47%

Tabelle 8: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Im Bachelorstudiengang Statistik zeigt sich ebenfalls ein Rückgang des Frauenanteils vom WS 07/08 (42%) zum WS 08/09 (37%). Im Vergleich zum Bachelor DA & DM ist dieser aber nur geringfügig. Vom WS 08/09 (64%) zum WS 09/10 (65%) bleibt der Frauenanteil stabil und außerordentlich hoch.

Die Studierendenzahlen im Master bleiben konstant. Für den auslaufenden Diplomstudiengang ist keine Aussage möglich.

### 1.4. Studierende insgesamt

Abschlussjahr	alle Studiengänge	davon Frauen
WS 07/08	460	193 42%
WS 08/09	439	183 42%
WS 09/10	449	193 43%
Mittel	449	190 <b>42%</b>

Tabelle 9: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Mit 42% im Mittel ist der Frauenanteil unter den Studierenden im Vergleich zu den 2 Vorjahren gleich geblieben (WS 06/07 bis WS 207/08: 43%). Der Anteil der weiblichen Studierenden war über die letzten 3 Jahre stabil.

#### 1.4.1. Studierende insgesamt: Bachelor Datenanalyse und Datenmanagement (DA & DM) und Master Datenwissenschaften (DW)

Semester	Bachelor DA & DM	davon Frauen	Master DW	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	112	52 46%	35	8 23%	147	60 41%
WS 08/09	82	31 38%	40	12 30%	122	43 35%
WS 09/10	78	32 41%	39	10 26%	117	42 36%
Mittel	91	28 <b>42%</b>	38	10 <b>26%</b>	129	48 <b>38%</b>

Tabelle 10: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Der Frauenanteil im Studiengang DA & DM liegt bei 42% und ist im Vergleich zur vorhergehenden Berichtsperiode (WS 06/07 bis WS 07/08: 48%) leicht gesunken.

Im Studiengang Datenwissenschaft (MSc) liegt der Frauenanteil im Mittel nur bei 26% (WS 06/07 bis WS 07/08: 23%). Dies kann dadurch begründet werden, dass die Studierenden im Masterstudiengang derzeit überwiegend aus dem Ausland kommen. Z.B. stammten im WS 09/10 34 der 39 Masterstudierenden aus dem Ausland (siehe Tabelle 11). 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 Bachelorsabschluss 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 noch nicht viele 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. In den Jahren 2007-2009 haben insgesamt 16 Studierende (darunter 12 Frauen) den Bachelorstudiengang abgeschlossen (vergleiche auch die Absolventenzahlen in Tabelle 14). Es ist zu erwarten, dass der Frauenanteil im Masterstudiengang längerfristig ansteigen und sich an den Anteil im Bachelorstudiengang angleichen wird.

WS 09/10	Bachelor DA & DM	davon Ausl.	Master DW	davon Ausl.	BA Stat.	davon Ausl.	MA Stat.	davon Ausl.
1. Fachsemester	29	7 24%	3	2 67%	71	4 6%	2	2 100%
3. Fachsemester	6	1 17%	5	3 60%	46	9 20%	1	1 100%
gesamt	76	23 30%	39	34 87%	161	25 16%	6	5 83%

• Tabelle 11: Ausländische Studierende nach Studiengängen. Quelle der Zahlen: Studierendenstatistik der TU Dortmund, WS 09/10, Tabellen 2.11.1 und 2.11.3

#### 1.4.2. Studierende insgesamt: Bachelor (BSc), Master (MSc) und Diplom Statistik

Semester	BSc Stat.	davon Frauen	MSc Stat.	davon Frauen	Diplom Stat.	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
WS 07/08	55	23 42%	2	0 0%	256	110 43%	313	133 42%
WS 08/09	97	49 51%	4	0 0%	216	91 42%	317	140 44%
WS 09/10	165	77 47%	6	2 33%	161	72 45%	332	151 46%
Mittel	35	17 47%	1	0 17%	70	30 43%	77	47 44%

• Tabelle 12: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Für die Studiengänge in Statistik ist der Frauenanteil mit 44% hoch (WS 06/07 bis WS 07/08: ebenfalls 44%). Die Studierendenzahlen im Masterstudiengang Statistik sind noch sehr klein, so dass dem sehr geringen Frauenanteil von 17% noch keine Bedeutung beigemessen werden sollte. Wie im Masterstudiengang Datenwissenschaften ist der Anteil der ausländischen Studierenden sehr hoch (vgl. Tabelle 11). Es ist zu erwarten, dass der Frauenanteil im Masterstudiengang längerfristig ansteigen und sich an den Anteil im Bachelorstudiengang angleichen wird.



Bei den Neuimmatrikulationen liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Mittel bei 50% bzw. 48%, so dass weiterhin ein hoher Frauenanteil unter den Studierenden erwartet werden kann (siehe Tabelle 4 und Tabelle 5).

**1.5. AbsolventInnen**

Abschlussjahr	alle Studiengänge	davon Frauen	MA und Diplom	davon Frauen
2007	38	19 50%	37	18 49%
2008	30	19 63%	21	11 52%
2009	39	15 38%	33	12 36%
Mittel	36	18 <b>50%</b>	30	14 <b>45%</b>

Tabelle 13: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Der Anteil der AbsolventInnen an der Fakultät Statistik lag in den Jahren 2007-2009 im Mittel bei 50%. Berücksichtigt man die Bachelor-Abschlüsse nicht, so liegt er bei 45%. Im Vergleich zu den Vorjahren 2004-2006 (56%) ist er gesunken.

**1.5.1. AbsolventInnen: Bachelor Datenanalyse und Datenmanagement (DA & DM) und Master Datenwissenschaften (DW)**

Abschlussjahr	Bachelor DA & DM	davon Frauen	Master DW	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
2007	1	1 100%	4	3 75%	5	4 80%
2008	9	8 89%	3	1 33%	12	9 75%
2009	6	3 50%	3	1 33%	9	4 44%
Mittel	5	4 <b>75%</b>	3	2 <b>50%</b>	9	6 <b>65%</b>

Tabelle 14: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Unter den AbsolventInnen des Bachelorstudiengangs DA & DM ist der Frauenanteil mit 75% außerordentlich hoch. Im Masterstudiengang beträgt er im Mittel 50%. Allerdings ist die Zahlenbasis sehr klein.

**1.5.2. AbsolventInnen: Diplom Statistik**

Abschlussjahr	Diplom Statistik	davon Frauen
2007	33	15 46%
2008	18	10 56%
2009	30	11 37%
Mittel	27	12 <b>44%</b>

Tabelle 15: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Der Anteil der AbsolventInnen liegt in Statistik bei 44%. In den Bachelor- und Masterstudiengängen Statistik gibt es bisher noch keine AbsolventInnen.

**1.6. Promotionen**

Jahr	gesamt	davon Frauen
2008	11	5 46%
2009	16	8 50%
2010	10	4 40%
Mittel	12	6 <b>46%</b>

Tabelle 16: Quelle der Zahlen: Universitätsverwaltung

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil mit im Mittel 46% sogar höher als bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (36% im Januar 2010, 41% im November 2007), die den Großteil der Doktoranden/innen an der Fakultät Statistik stellen. Die Zahl der Promotionen insgesamt hat zugenommen. Im Mittel gab es in den Jahren 2008 bis 2010 pro Jahr 12 Promotionen, in den Jahren 2004 bis 2006 nur 6. Der Frauenanteil ist von 26% in den Jahren 2004 bis 2006 auf 46% stark angestiegen.

Mit dieser Erhöhung war zu rechnen. Für den Frauenförderplan 2007-2010 wurde der Frauenanteil unter den zur Promotion angemeldeten Doktorandinnen an der Fakultät Statistik erhoben, der zu diesem Zeitpunkt 49% (28 von 57) betrug. Momentan liegt er bei 42% (20 von 48).

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

männliche Absolventen eine Promotion anstreben, konnte nicht bestätigt werden. Bei der Auswertung der Umfrage für den FFP 2007-2010 hat sich ergeben, dass weibliche Studierende häufiger extern statt an der TU Dortmund promovieren. Eine Vermutung ist, dass dies durch die Wahl des Studienschwerpunkts begründet ist: Weibliche Studierende wählten in den Jahren 2004-2007 häufiger den Schwerpunkt Biometrie. (Weitere mögliche Schwerpunkte sind Technometrie und Ökonometrie.) In diesem Bereich gibt es an anderen Universitäten, vor allem an solchen mit einem Medizin-Fachbereich, vielfältige Promotionsmöglichkeiten für Statistikabsolventen/innen. Der Fragebogen wurde daraufhin überarbeitet und um Fragen zum Studienschwerpunkt, zum Promotionsthema und zur externen Promotion ergänzt.

Jahr	Biom.	davon Frauen	Technom.	davon Frauen	Ökonom.	davon Frauen	Sonst.	davon Frauen
2008	6	3 50%	0	-	4	1 25%	1	1 100%
2009	6	4 67%	0	-	3	0 0%	7	4 57%
2010	3	3 100%	1	0 0%	3	1 33%	4	1 25%
gesamt	15	10 <b>67%</b>	1	0 <b>0%</b>	10	2 <b>20%</b>	12	6 <b>50%</b>

Tabelle 17: Quelle der Zahlen: Fakultät Statistik

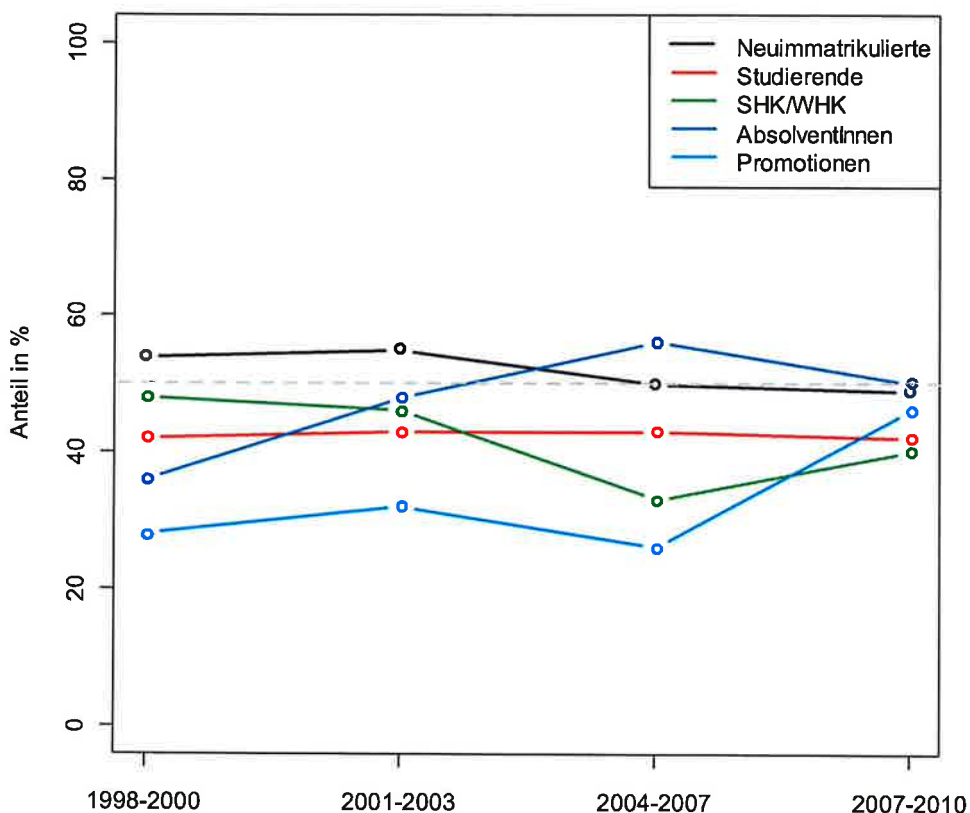
Leider sind die ausgefüllten Fragebögen aus den Jahren 2008 bis 2010 nicht mehr verfügbar. Um trotzdem ein paar Erkenntnisse zu gewinnen, wurde eine abgespeckte Version der Umfrage unter den AbsolventInnen des Jahres 2009 erneut durchgeführt. Es liegen Auskünfte von 28 AbsolventInnen (darunter 14 Frauen) vor. Unter den 11 AbsolventInnen, die angaben eine Promotion anzustreben, betrug der Frauenanteil 55% (6 von 11). 17 AbsolventInnen planten nicht zu promovieren (darunter 8 Frauen und 9 Männer). Weibliche Absolventen scheinen keine geringeren Anreize zur Promotion zu haben als männliche. Die Vermutungen zu externer Promotion und Studienschwerpunkt konnten noch nicht geklärt werden. Tabelle 17 zeigt die Ergebnisse einer Zählung der Schwerpunkte unter den abgeschlossenen Promotionen der letzten 3 Jahre, die diese Hypothese stützen: Biometrie war unter den Promovierenden im Allgemeinen der beliebteste Schwerpunkt und zudem der mit dem größten Frauenanteil. Da die Anzahl an Mitarbeiterstellen in diesem Bereich natürlich begrenzt ist, kann es sein, dass es besonders viele externe Promotionen in diesem Bereich und damit auch unter den Frauen gibt.

### 1.7. Habilitationen

In den Jahren 2008 bis 2010 gab es drei Habilitationen, darunter keine Frau. Die Anzahl der Habilitationen an der Fakultät sind so gering, dass daraus keine sinnvollen Schlüsse bezüglich des Frauenanteils gezogen werden können.

### 1.8. Zusammenfassung

Die folgende Grafik zeigt eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils in den letzten 12 Jahren auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und zusätzlich für den Frauenanteil unter den SHK/WHKs.



**2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Schülerinnen für ein Statistikstudium gewinnen	Teilnahme am Girls' Day	Studienberatung der Fakultät Statistik	1.486,25€	Die Maßnahmen wurden durchgeführt, die Anfingerzahlen sind seit dem WS 06/07 leicht zurückgegangen, im WS 09/10 aber wieder deutlich angestiegen. Der Frauenanteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester liegt weiterhin bei ca. 50%.
		Teilnahme an Informationsveranstaltungen der TU Dortmund (z.B. SchnupperUni, Campusfest, Nacht der Beratung, Dortmunder Hochschultage)			
	Messebesuche Besuche an Schulen in der Nähe				
		Informationsschreiben an Schulen auf Geschlechtsneutralität überprüfen	Julia Schiffrner, Editha Lockow	-	Die Informationsschreiben an Schulen wurden wegen geringer Resonanz eingestellt.
		Werbung fortlaufend überprüfen, Vortragende auf geschlechtsneutrale Vortragsweise hinweisen		1.923,39€ (Kosten für Werbematerial)	Der Frauenanteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester liegt weiterhin bei ca. 50%.
		fremdsprachiges Werbematerial auf Geschlechtsneutralität untersuchen		-	Als Werbung dient hauptsächlich die englische Version der Homepage der Fakultät. Diese wurde mehrfach überprüft. Der Frauenanteil in den Studiengängen mit hohem Anteil ausl. Studierender ist allerdings vergleichsweise klein (siehe Tabelle 11).
	Männer-Frauen-Verhältnis unter Studierenden optimieren	Frauenanteil unter Anfängern/innen und Studierenden beobachten, ggf. fallenden Trends entgegensteuern (Werbung)	Julia Schiffrner, Editha Lockow	-	Der Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen ist stabil bei ca. 50% geblieben

	Nachwuchsförderung	Möglichkeit zur Teilnahme an Wettbewerben (Econometric Game, Data Mining Cup)		836,00€	Die Angebote wurden von den Studierenden gut angenommen. Der Frauenanteil unter den Teilnehmern ist steigerungsfähig (betrug z.B. beim Data Mining Cup ca. 30%)
Wissenschaft	Promotionsverhalten besser verstehen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen und ausbauen</li> <li>- Je nach Ergebnis der Umfrage bisher von Frauen gemiedene Nebenfächer stärker bewerben um damit Frauen als Promovierende an unserer Fakultät zu halten</li> </ul>	Prüfungsausschuss	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Fragebögen wurden überarbeitet und die Umfrage weitergeführt.</li> <li>- Der Zusammenhang zwischen Wahl des Nebenfachs und externer/interner Promotion konnte noch nicht geklärt werden.</li> </ul>

<p>Frauenanteil unter den Angestellten erhöhen</p>	<p>Hochschullehrer/innen und Mitarbeiter/innen werden gebeten, bei der Einstellung von SHKs und WHKs gezielt auch Frauen anzusprechen</p> <p>Berufungskommissionen darauf hinweisen, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen (Stellenanzeigen)</p> <p>Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder</p> <p>Teilnahme am Bonusprogramm Professorinnen der TU Dortmund</p> <p>Verbesserung der Berufungsverfahren (Verschicken von Ausschreibungen an mail-Verteiler für Wissenschaftlerinnen und aktive Rekrutierung von Bewerberinnen)</p>	<p>Dekanat, Julia Schiffner</p>	<p>-</p> <p>1.202,71€ (Kosten für Stellenanzeigen)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>Der Frauenanteil unter den SHK/WHK ist wieder gestiegen (von 32% auf 40%).</p> <p>Berufungen im Berichtszeitraum: 3 (darunter 1 Frau)</p> <p>Die Teilnahme am Professorinnenprogramm wurde angestrebt, war aber leider nicht möglich. (An der Fakultät wurde eine Frau berufen. Leider wurden nicht alle Kriterien erfüllt, die für die Inanspruchnahme der Förderung nötig waren.)</p> <p>Wurde in Anspruch genommen</p> <p>Eine Rekrutierung von Bewerberinnen wurde angestrebt, häufig konnte aber keine passende Kandidatin gefunden werden</p>
<p>Höherqualifizierung von Frauen</p>	<p>Hinweise auf das mentoring<sup>3</sup>-Programm der UAMR durch mails und Bereitstellung von Flyern</p> <p>SFB-Akademie</p>	<p>Julia Schiffner</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>Es nehmen regelmäßig Doktorandinnen der Fakultät Statistik am mentoring<sup>3</sup>-Programm teil</p>

	Verin- barkeit von Familie und Beruf	Kinderbetreuung	Dekanat	-	Die Möglichkeit zur Kinderbetreuung wurde von vielen MitarbeiterInnen an der Fakultät wahrgenommen. Mittlerweile besteht die Großpflegestelle des SFB 823.
Verwal- tung und Technik	Ermuti- gung zur Hö- herqua- lifizie- rung	- Unterstützung bei Weiterbildungsmaß- nahmen im EDV- Bereich - Hinweis auf zusätzli- che Weiterbildungs- maßnahmen des Landes	Dekanat	737,00€  -	Weiterbildungen wurden nach Bedarf v.a. von weiblichen Angestellten angenommen
übergrei- fende Themen	Gewin- nung weibli- cher Studie- render, Motiva- tion weibli- cher Studie- render zur Fortset- zung des Studi- ums und zur Promo- tion för- dern	Neue Homepage für Frauen einladender ges- talteten  - geschlechtsneutrale Darstellung  - gezielt Frauen an- sprechen, beispiels- weise durch Bilder weiblicher Studieren- der oder indem Vor- trägen weiblicher Re- ferenten gut sichtbar an zentraler Stelle angekündigt werden	Dekanat, Studen- koordi- nator	-	Der Frauenanteil unter den StudienanfängerIn- nen ist stabil bei ca. 50% geblieben
		für Absolventenfeiern, Campusfest, Schnuppe- rUni, Werbevorträge gezielt darauf achten, weibliche Vortragende einuladen bzw. einzu- setzen (Vorbildwirkung)		5.337,87€	Die einzelnen Vortrags- reihen/Veranstaltungen werden in den folgenden Zeilen genauer betrach- tet:
		Berufspraktisches Kol- loquium	Helena Janzen	-	Anzahl der Vortragenden: 2008: m: 8, w: 2 2009: m: 5, w: 3 2010: m: 4, w: 3 gesamt: m: 17, w: 8 Frauenanteil von 33%



		Absolventenfeier	Dekanat	-	Anzahl der Vortragenden: 2008: Prof. Dr. Ulrike Grömping, TFH Berlin 2009: Prof. Dr. Lothar Kreienbrock, Tierärztliche Hochschule Hannover 2010: Dipl.-Stat. Anja Schleppe, Kraft Foods Frauenanteil von 66%
		Studieninformationstag am Campusfest	Julia Schiffner	-	Anzahl der Vortragenden: 2008: m: 3, w: 5 2009: m: 4, w: 4 2010: m: 4, w: 2 gesamt: m: 11, w: 11 Frauenanteil von 50%
		individuelle Studienberatung für SchülerInnen und Studierende	Studienberatung der Fakultät Statistik	-	Der Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen ist stabil bei ca. 50% geblieben

### 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Die Fakultät Statistik hat einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden. Ziel ist es diesen weiterhin bei mindestens 40% zu halten und einen Anteil von 50% anzustreben. Sowohl unter den StudienanfängerInnen als auch unter den Absolventinnen beträgt der Frauenanteil ca. 50%. Ziel ist, ihn weiterhin auf diesem Niveau zu halten.

Der Frauenanteil unter den SHK/WHKs ist in den letzten 3 Jahren angestiegen und entspricht ungefähr dem Frauenanteil unter den Studierenden. Das Ziel für die kommenden 3 Jahre ist ihn auf diesem Niveau zu halten.

Der Frauenanteil unter den PromovendInnen ist erfreulicherweise in den letzten 3 Jahren stark angestiegen, liegt aber unter dem Frauenanteil unter den AbsolventInnen. Längerfristig sollte sich der Frauenanteil unter den Promotionen an dieses Niveau angleichen.

Handlungsbedarf besteht bei den HochschullehrerInnen, Juniorprofessuren und den wissenschaftlichen Angestellten.

In den kommenden drei Jahren werden planmäßig keine Professuren ausgeschrieben. Weitere Juniorprofessuren sind ebenfalls nicht geplant. Daher wird sich der Frauenanteil in dieser Personengruppe nur schwer erhöhen lassen.

In den letzten 3 Jahren ist der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten von 41% auf 33% gesunken. Die Gründe hierfür sind unklar, da der Frauenanteil unter den AbsolventInnen, die einen Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellen, nach wie vor hoch ist und unter dem Frauenanteil unter den AbsolventInnen, die promovieren wollen, ca. 50% beträgt. Auch der Frauenanteil unter den derzeit zur Promotion angemeldeten DoktorandInnen (42%) ist größer. Die Gründe dafür müssen genauer ge-

klärt werden und der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wieder auf über 40% erhöht werden.

**4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**

**4.1. Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur <b>Immatrikulation</b> - Lehramt	-	-	
Studierendengewinnung bis zur <b>Immatrikulation</b> - sonstige Studiengänge	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<p>Teilnahme am Girls' Day c) seit 2009 regelmäßig (2011 ist 1 Veranstaltung geplant)</p> <p>Teilnahme an Informationsveranstaltungen der TU Dortmund, z.B. SchnupperUni-Woche, Campusfest, Nacht der Beratung: Dabei wird darauf geachtet, dass weibliche Beraterinnen/Referentinnen regelmäßig beteiligt sind c) seit Jahren etabliert</p> <p>Teilnahme an den ersten Dortmunder Hochschultagen 2011 c) es wurden 3 Veranstaltungen angemeldet</p> <p>Messebesuche (z.B. Hochschultage in Unna und Hamm, Einstieg Abi) c) seit Jahren etabliert</p> <p>Besuche an Schulen in der Nähe c) seit Jahren etabliert</p> <p>Werbung für die Fakultät Statistik im Radio: 1LIVE Sektor-Report mit Statistiken für den Sektor c) seit November 2010 (findet große Resonanz)</p>

<p>Studium bis zur <b>Promotion</b></p>	<p><b>50%</b></p>	<p><b>50%</b></p>	<p>Informationen zum Berufsbild (Berufspraktisches Kolloquium, Absolventenfeier): Dabei wird darauf geachtet, dass weibliche Vortragende regelmäßig beteiligt sind                  c) Berufspraktisches Kolloquium seit Jahren etabliert, Absolventenfeier seit 2004</p> <p>Möglichkeit zur Teilnahme an Wettbewerben wie dem Econometric Game und dem Data Mining Cup                  c) Econometric Game seit Jahren etabliert, Data Mining Cup seit 2007</p> <p>Fachschaftszeitung: Interviews mit Professorinnen und Professoren (Vorbildwirkung), Informationen zu statistischen Fachgesellschaften und damit verbundenen Angeboten wie Stipendien, Finanzierung von Reisen                  c) seit Jahren etabliert</p>
<p>Promotion bis zur <b>Habilitation</b></p>	<p><b>55%</b></p>	<p><b>45%</b></p>	<p>Hinweise auf das mentoring<sup>3</sup>-Programm der U-AMR: Informationsmails und Bereitstellung von Flyern                  c) seit ca. 2007</p> <p>SFB 823-Akademie: dient der Vernetzung des wissenschaftliche Nachwuchses und bietet weiterbildende Seminare wie z.B. zu Präsentationstechniken, Stimm- und Sprechtraining sowie Projektmanagement an                  c) seit 2009</p> <p>Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen und ausbauen                  c) seit 2005</p> <p>Kinderbetreuung                  c) Seit Mai 2008 besteht am Institut für mathematische Statistik und industrielle Anwendungen eine Kinderbetreuungsmöglichkeit.                  Seit 2010 besteht die Grosspflegestelle des SFB 823 (für Kinder von MitarbeiterInnen in der Qualifizierungsphase).</p>

<p><b>Juniorprofessuren</b></p>	<p><b>55%</b></p>	<p><b>45%</b></p>	<p>Hinweise auf das mentoring<sup>3</sup>-Programm der U-AMR für Postdoktorandinnen                      c) seit 2009 (in diesem Jahr wurde das Programm für Postdoktorandinnen erstmalig durchgeführt)</p> <p>Juniorprofessur für Finanzökonomie eingerichtet: Die Juniorprofessur wurde im Dezember 2010 ausgeschrieben. Leider gab es trotz intensiver Suche nach einer geeigneten Kandidatin keine weiblichen Bewerber, so dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.</p> <p>Verbesserung der Berufungsverfahren durch Verschicken der Ausschreibungen an email-Verteiler speziell für Wissenschaftlerinnen sowie aktive Suche und Rekrutierung von Bewerberinnen                      c) aus aktuellem Anlass seit Januar 2011</p>
<p><b>Professuren</b></p>	<p><b>68%</b></p>	<p><b>32%</b></p>	<p>Berufungskommissionen werden darauf hingewiesen, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen, und über Anreize wie etwa das Bonusprogramm Professorinnen der TU Dortmund und das BLK Professorinnenprogramm informiert                      c) seit Bestehen der jeweiligen Programme</p> <p>Verbesserung der Berufungsverfahren durch Verschicken der Ausschreibungen an email-Verteiler speziell für Wissenschaftlerinnen sowie aktive Suche und Rekrutierung von Bewerberinnen                      c) wurde z.B. in Berufungsverfahren 2008 und 2009 durchgeführt</p>
<p><b>übergreifend</b></p>			<p>Möglichkeit zur individuellen Studienberatung (für SchülerInnen und Studierende)                      c) seit Jahren etabliert</p> <p>Neu gestaltete Internetseite mit weitgehend geschlechtsneutraler Darstellung (geschlechtsneutrale Sprache sowie Fotos weiblicher und männlicher Studierender und Mitarbeiter an zentralen Stellen)                      c) seit 2008</p>

**4.2. Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Frauenanteil unter SHKs/WHKs erhöhen, evtl. zusätzliche Stellen schaffen	Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bitten, bei der Einstellung von SHKs und WHKs gezielt Frauen anzusprechen	Dekanat	5.000,00€
		besser über SHK-Stellen informieren durch Flyer, Aushänge und Internetseite	Julia Schiffner	1600,00€
Wissenschaftliche Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotionsverhalten besser verstehen</li> <li>- Frauenanteil unter Promovierenden erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen</li> <li>- bisher von Frauen gemiedene Nebenfächer stärker bewerben um damit Frauen als Promovierende an unserer Fakultät zu halten</li> </ul>	Prüfungsamt	6.000,00€
	Höherqualifizierung von Frauen	- Hinweise auf das mentoring <sup>3</sup> -Programm der U-AMR durch mails und Bereitstellung von Flyern	Julia Schiffner	
		Übergangsfinanzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (zur Andgültigen Fertigstellung der Dissertation oder Jobsuche)	Dekanat	nach Bedarf, da noch keine Erfahrungen
		Reisekosten zu Tagungen für wiss. Mitarbeiterinnen übernehmen unter der Voraussetzung, dass <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellungsmittel nicht die Reisemittel des Lehrstuhls / der Fakultät ersetzen oder</li> <li>- es sich um eine Veranstaltung zur Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses handelt</li> </ul>	Dekanat	nach Bedarf, da noch keine Erfahrungen

		Kosten für Kinderbetreuung außerhalb der üblichen Betreuungszeiten übernehmen, um Frauen die Teilnahme an Universitätsveranstaltungen oder Tagungen zu ermöglichen	Dekanat	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Ermütigung zur Höherqualifizierung	Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich; Hinweis auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen des Landes	Dekan / Dekanat	3.000,00€
übergreifende Themen	Vorträge verstärkt mit weiblichen Referenten besetzen	für Absolventenfeiern, Dortmunder Hochschultage, SchnupperUni, Werbevorträge gezielt darauf achten, weibliche Vortragende einzuladen bzw. einzusetzen (Vorbildwirkung)	Dekan / Dekanat	500,00

## **Gleichstellungskonzept der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (2011 bis 2013)**

### **Gliederung**

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
  - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
  - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat es sich zum Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern. Hierzu ergreift sie Maßnahmen, die die Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft bzw. 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 2008 bis 2010**

Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in der WISO-Fakultät stellt sich wie folgt dar: Im Zeitraum 2008-2010 wurde keine Frau auf einen vakanten Lehrstuhl berufen, sodass der Frauenanteil hier nach wie vor bei 0 Prozent liegt. Die Wiederbesetzung von drei Lehrstühlen (zwei davon zum WS 11/12, einer zum SS 2012) steht derzeit noch aus. Außerdem wurden im Jahr 2010 aus Mitteln des Hochschulpaktes sechs zusätzliche Juniorprofessuren eingerichtet, von denen bis Januar 2011 bereits vier besetzt wurden. Unter den Berufenen befand sich eine Juniorprofessorin.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden insgesamt 139 Personen (Stand: Januar 2010) beschäftigt, was – bedingt durch die zeitlich befristeten Mittel des Hochschulpaktes – einer Steigerung um 70 Prozent entspricht. 50 der 139 Personen sind Wissenschaftlerinnen. Die Frauenquote liegt demnach bei 36 Prozent und ist somit gegenüber dem letzten Berichtszeitraum leicht gesunken. Einen Anstieg hat hingegen der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Vollzeitbeschäftigten erfahren; er beträgt 29,6 Prozent. Acht Frauen hielten demnach in 2010 einen vollen Arbeitsvertrag im Vergleich zu 19 männlichen Kollegen. Im Teilzeitbereich ist die Frauenquote auf 37,5 Prozent (42 Frauen) gesunken. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil auf 95 Prozent angestiegen; dies entspricht 19 weiblichen Arbeitsverhältnissen und macht deutlich, dass auch hier die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse angestiegen ist. Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ist das Geschlechterverhältnis weiterhin ausgewogen; der Frauenanteil beträgt 48 Prozent.



Der Frauenanteil bei den Studierenden ist über die letzten Jahre gleichbleibend hoch geblieben und lag im Wintersemester 2009/2010 bei 44,7 Prozent (706 Frauen), im Master-Studiengang sogar bei 65,9 Prozent (27 Frauen; Start des Master-Studienganges zum WS 09/10). Die Zahl der Ersteinschreibungen von Studentinnen war mit 45,4 Prozent (230 Frauen) im Wintersemester 2009/2010 ebenso zufriedenstellend wie die Zahl der Absolventinnen. Hier konnte der Frauenanteil erheblich gesteigert werden und lag im Prüfungsjahr 2009 bei 54 Prozent. (70 Frauen).

Im Zeitraum 2008-2010 haben sich zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen habilitieren können. Der Anteil der Promotionen von Mitarbeiterinnen und externen Doktorandinnen lag in 2008 und 2009 bei 41,2 Prozent (7 Doktorandinnen) bzw. 27,8 Prozent (fünf Doktorandinnen) und konnte somit gegenüber den Vorjahren – zeitweise sogar erheblich – gesteigert werden. Dennoch besteht gerade in diesem Bereich weiterer Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils, wobei angemerkt werden muss, dass die Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen in diesem Bereich insbesondere der Tatsache geschuldet ist, dass es in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen relativ hohen Anteil externer Promotionen gibt, die berufs begleitend in der Mehrheit von Männern angestrebt werden.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme/konkrete Schritte	Ansprechperson	Verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Frauenanteil von 50% halten	Informationsveranstaltungen, Ansprache von Schülerinnen und Individuelle Studienfachberatung (durch zwei Mitarbeiterinnen)	Fakultätsmanagerin Studium und Lehre		Wie die aktuellen Studierendenzahlen zeigen, waren die geschilderten Maßnahmen erfolgreich und das avisierte Ziel konnte nahezu erfüllt – im Master-Studiengang sogar übererfüllt – werden.
Wissenschaft	Erhöhung des Frauenanteils sowie Steigerung der Promotions- und Habilitationsquote	Berücksichtigung von Erziehungszeiten bei der Leistungsbeurteilung sowie individuelle und von der jeweiligen Lebenssituation abhängige Förderung der Mitarbeiterinnen, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Heimarbeit	Dekanat und Jeweiliger Vorgesetzter		Die gesetzten Ziel können insofern als erreicht angesehen werden, als seit dem Jahr 2010 erstmals seit 2004 wieder eine Frau Mitglied des Professorsiums ist (Juniorprofessorin Soziologie) und darüber hinaus der avisierte Anstieg des Frauenanteils an den Promotionen realisiert wurde. Auch der Anteil an den Habilitationen ist mit 50 Prozent zufriedenstellend.
Verwaltung und Technik	Kein Handlungsbedarf				
übergreifende Themen	Mobilitätshilfe ausbauen	Reisebeihilfen für WiSo-Mitarbeiterinnen in Höhe von 8.500 Euro	PD, Dr. Anja Schulz	8.874,35	Die Reisebeihilfe haben in jedem Jahr im Zeitraum 2008-2010 mindestens 12 Assistentinnen genutzt, um sich im europäischen Forschungsraum positionieren zu können. Insgesamt wurden 37 Reisen ins In- und Ausland unterstützt. Diese Maßnahme stellt für viele Frauen, deren Vertragssituation weniger als 100% beträgt eine erhebliche Mobilitätshilfe dar, die gern genutzt und als sehr hilfreich empfunden wird.

	Networking	Vorträge und Veranstaltungen (Förderbeitrag durch die Fakultät für Networking und Coaching zusammen: 1.000 Euro)		2.058,09	<p>„Networking“ bezieht sich zum einen auf den systematischen Aufbau eines Frauen-Netzwerks der Vertrauensfrauen, zur Unterstützung von WISO-Studentinnen durch Teilnahme an Veranstaltungen andererseits. Vor allem Praxisvorträge von Managerinnen an der TU Dortmund wurden hierbei als hilfreich für die weitere Karriereplanung junger Frauen bewertet.</p> <p>Das „Absolventinnen-Coaching“ ist Teil des aktiven Networkings der WISO-Frauenförderung. Es umfasst mehrere Gesprächsrunden, sowohl Einzel- als auch Gruppencoaching. Ziel ist eine optimale Vorbereitung auf den Berufseinstieg durch genaue Zielbildung, Selbstmarketing und Aufbau eines persönlichen professionellen Netzwerkes.</p>
Coaching	Start in den Job/Karriere			..	

### 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Obwohl die für die vergangene Berichtsperiode avisierten Ziele weitestgehend als erfüllt betrachtet werden können, muss und möchte sich die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät auch künftig der Herausforderung stellen, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern. Insbesondere bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Promotionen sowie bei der Berufung von Professorinnen gibt es noch Nachholbedarf; in beiden Fällen soll die Frauenquote gesteigert werden (für eine Quantifizierung der Ziele siehe unten Punkt 4.1).

Trotz der eigentlichen Fokussierung auf die Steigerung bei den Promotionen und Professuren hält es die Fakultät für wichtig, bereits zu einem sehr viel früheren Zeitpunkt an die jungen Frauen heranzutreten und sie auch mit dem Gedanken an eine wissenschaftliche Karriere vertraut zu machen. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät wird daher auch künftig bestrebt sein, Frauen auf allen akademischen Ebenen unterstützend zu begleiten und legt in diesem Zusammenhang insbesondere Wert darauf (für eine Konkretisierung der geplanten Maßnahmen siehe unten Punkt 4.1) ...

... SchülerInnen bei der Entscheidung für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften weiterhin intensiv – z.B. in Form von Einzelgesprächen sowie bei den diversen Informationsveranstaltungen der Fakultät – zu beraten und auch bereits auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere aufmerksam zu machen.

... Studentinnen sowohl im Bachelor- als auch im Master-Studiengang bei ihrer individuellen Schwerpunktsetzung beratend zur Seite zu stehen, sei es in Form entsprechender Informationsveranstaltungen oder durch ein individuelles Gespräch mit den Lehrenden bzw. den Studienfachberaterinnen.

... Studentinnen über eine Anstellung als studentische Hilfskraft noch früher in die Forschungstätigkeiten innerhalb der Fakultät einzubinden. Die Ansprache potentieller studentischer Hilfskräfte orientiert sich hierbei i.d.R. an den erbrachten Studienleistungen.

... Studentinnen bzw. Absolventinnen noch gezielter über die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn sowie über Förderungsmöglichkeiten zu informieren und wo gewünscht mit Ansprechpartnerinnen aus dem Bereich der Wissenschaft in Kontakt zu bringen.

... Doktorandinnen regelmäßig die Gelegenheit zum fachlichen aber auch persönlichen Austausch zu geben. Ersteres soll durch die Einführung eines strukturierten Promotionsprogrammes zum WS 10/11 erreicht werden; die Gelegenheit zum persönlichen Austausch wird in Gesprächen mit der Vertrauensfrau, der Juniorprofessorin für Soziologie sowie der Fakultätsmanagerin für Studium und Lehre geboten.

... Doktorandinnen auch weiterhin durch einen Mobilitätsbeitrag bei der Teilnahme an internationalen Fachtagungen und somit der Integration in die internationale Scientific Community zu unterstützen.

... in Berufungsverfahren und bei der Leistungsbeurteilung eventuelle Kindererziehungszeiten der Bewerberinnen (und Bewerber) angemessen zu berücksichtigen.

**4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**

Die unter Punkt 3 bereits beschriebenen Ziele sollen nachfolgend quantifiziert und die hierfür avisierten Maßnahmen konkretisiert werden. Hierbei wird in Ziele nach den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik unterschieden.

**4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung und Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	50%	50%	Siehe sonstige Studiengänge
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	50%	50%	Zahlreiche Informationsangebote vor und während des Studiums (wie z.B. Schnupper-Uni, Schüler-Uni, Campusfest, Dortmund der Hochschultage, Abiturmessen, Schulbesuche etc.). Individuelle Studienberatung durch zwei MitarbeiterInnen. Implementiert seit: jeher (2. Beratungsstelle seit 2008)
Studium bis zur Promotion	69%	31%	1. Benennung einer Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät (=Vertrauensfrau). Beratung der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu Qualifikationsstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) durch die Frauenbeauftragte. Implementiert seit: jeher 2. Gesprächsangebot mit einer Wissenschaftlerin der Fakultät zum Thema Wissens- und Kompetenzmanagement (auch insbesondere von Frauen) in der Hochschule. Implementiert seit: jeher durch die Frauenbeauftragte und zusätzliches Gesprächsangebot seit WS 10/11 (Berufung einer Juniorprofessorin im Bereich Soziologie) 3. Austausch über die Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit in regelmäßig stattfindenden Ab-

		<p>solventen- und Doktorandenkolloquien sowie im Rahmen eines strukturierten Doktorandenprogramms. Intensivierung des Austausches der Doktoranden und Doktorandinnen untereinander aber auch der Diskussion mit Hochschullehrern. Implementiert seit: Kolloquien seit jeher. Start des strukturierten Doktorandenprogramms im Bereich der BWL zum WS 10/11</p> <p>4. Finanzielle Unterstützung bei der Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen in die internationale Scientific Community. Jährlicher Beihilfebetrug für die Reisen von Wissenschaftlerinnen (Frauenfördertopf, zusätzlich zu regulären Reisebeihilfen für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) zu internationalen Fachtagungen: 11.400 Euro. Implementiert seit: Erhöhung auf 11.400 Euro im Jahr 2011 (3 Promill des Haushaltes).</p> <p>5. Je nach Absprache und individuellen Gegebenheiten bzw. Möglichkeiten Gelegenheit zur Heimarbeit sowie flexible Arbeitszeiten. Implementiert seit: jeher</p>
<p>Promotion bis zur Habilitation</p>	<p>43% 57%</p>	<p>1. Benennung einer Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät (=Vertrauensfrau). Beratung der Wissenschaftlerinnen zu Qualifikationsstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) durch die Frauenbeauftragte. Implementiert seit: jeher</p> <p>2. Finanzielle Unterstützung bei der Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen in die internationale Scientific Community. Jährlicher Beihilfebetrug für die Reisen von Wissenschaftlerinnen (Frauenfördertopf, zusätzlich zu regulären Reisebeihilfen für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) zu internationalen Fachtagungen: 11.400 Euro. Implementiert seit: Erhöhung auf 11.400 Euro im Jahr 2011 (3 Promill des Haushaltes).</p> <p>3. Je nach Absprache und individuellen Gegebenheiten bzw. Möglichkeiten Gelegenheit zur Heimarbeit sowie flexible Arbeitszeiten. Implementiert seit: jeher</p>
<p>Juniorprofessuren</p>	<p>79% 21%</p>	<p>1. Angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbeurteilung. Implementiert seit: jeher</p> <p>2. Gesprächsangebot mit einer Wissenschaftlerin der Fakultät zum Thema Wissens- und Kompetenzmanagement (auch insbesondere von Frauen) in der Hochschule. Implementiert seit: jeher durch die Frauenbeauftragte und zusätzliches Gesprächsangebot seit WS 10/11 (Berufung einer Juniorprofessorin im Bereich Soziologie)</p>
<p>Professuren</p>	<p>90% 10%</p>	<p>Angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbeurteilung. Implementiert seit: jeher</p>

		<p>Veröffentlichung von Ausschreibungen in frauenspezifischen Medien bzw. Verteilung über entsprechende Netzwerke                  Beschlüssen am 30.11.2011                  Direkte Ansprache und Einladung geeigneter Frauen, die über Netzwerke und Datenbanken ermittelt werden                  Beschlüssen am 30.11.2011                  Paritätische Besetzung von Berufungskommissionen sowie bei Einladungen zum Vortrag bzw. der Bestellung der Gutachter                  Beschlüssen am 30.11.2011                  Bevorzugte Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen                  Beschlüssen am 30.11.2011</p>
--	--	---

**4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Frauenanteil von 50% halten	Aktive Ansprache von Studentinnen mit guten Studienleistungen	Lehrstühle/ Lehrende	
Wissenschaftliche Beschäftigte	Unterstützung bei der Teilnahme an internationalen Fachtagungen	Bereitstellung einer Mobilitätshilfe von insgesamt 11.400 Euro	PD Dr. Anja Schulz	11.400 Euro
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Kein Handlungsbedarf			



Beschlossen vom Fakultätsrat der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät am 27.04.2011  
Ergänzungen im Anschluss an die Hochschullehrer- und Fakultätsratsitzung vom 30.11.2011  
Für die Fakultät

Dortmund, 03.05.2011 und 01.12.2011



(Prof. Dr. Wolfgang B. Schönemann – Dekan)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DORTMUND  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche  
Fakultät  
- Der Dekan -  
44221 Dortmund

# **1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie (2011 bis 2013)**

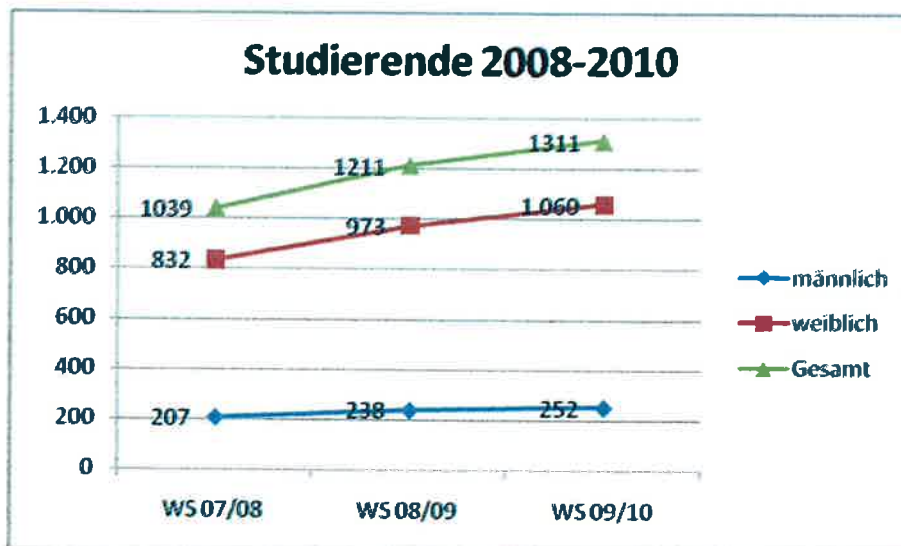
## **Gliederung**

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
  - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
  - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

### 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

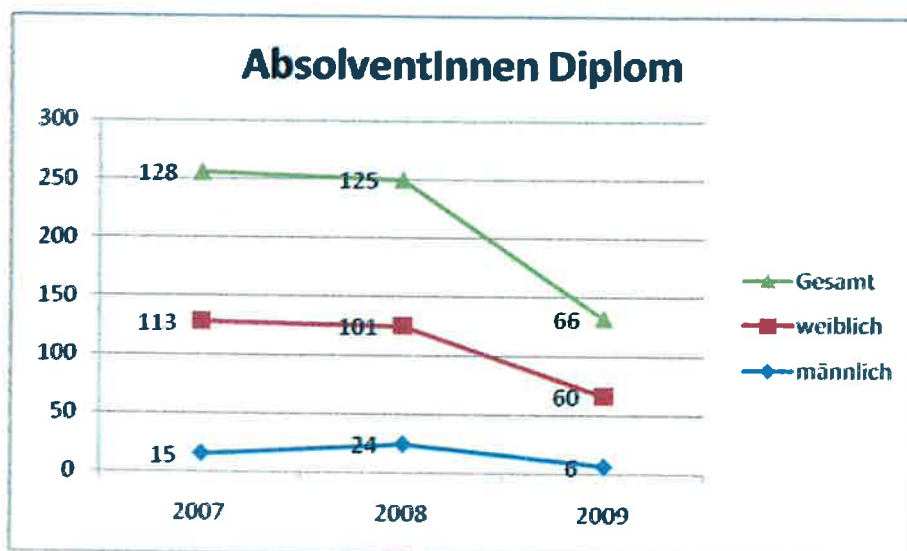
Für den Zeitraum 2008 bis 2010 ergaben sich folgende Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie:

#### 1.1. Bereich Studierende:



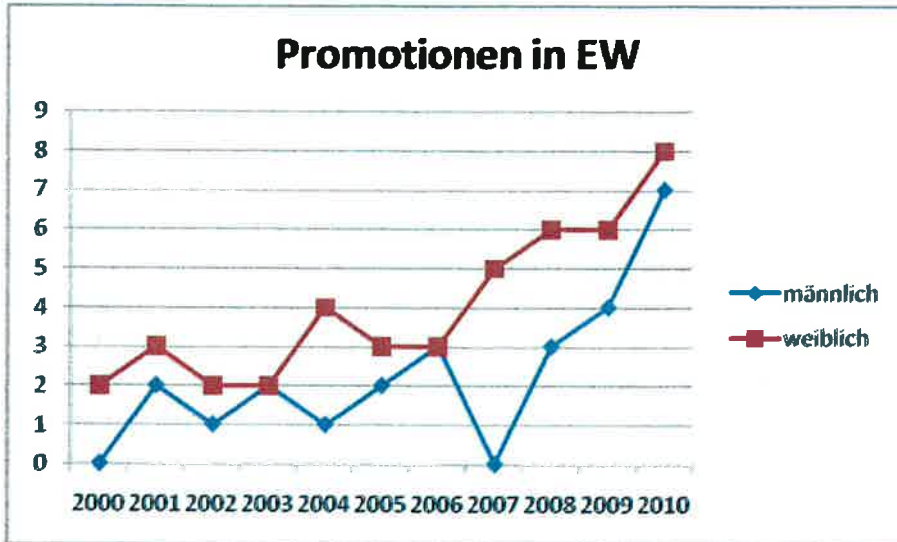
Die Zahl der Studierenden stieg insgesamt an, wobei die weiblichen Studierenden deutlich dominieren. Die Zahl der männlichen Studierenden steigt zwar auch stetig an, jedoch in geringerem Maße als die der weiblichen Studierenden.

#### 1.2. Bereich Absolventen



Die Zahl der AbsolventInnen im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft nimmt deutlich ab, da es sich hierbei um einen auslaufenden Studiengang handelt und die meisten eingeschriebenen Studierenden bereits ihren Abschluss erreicht haben.

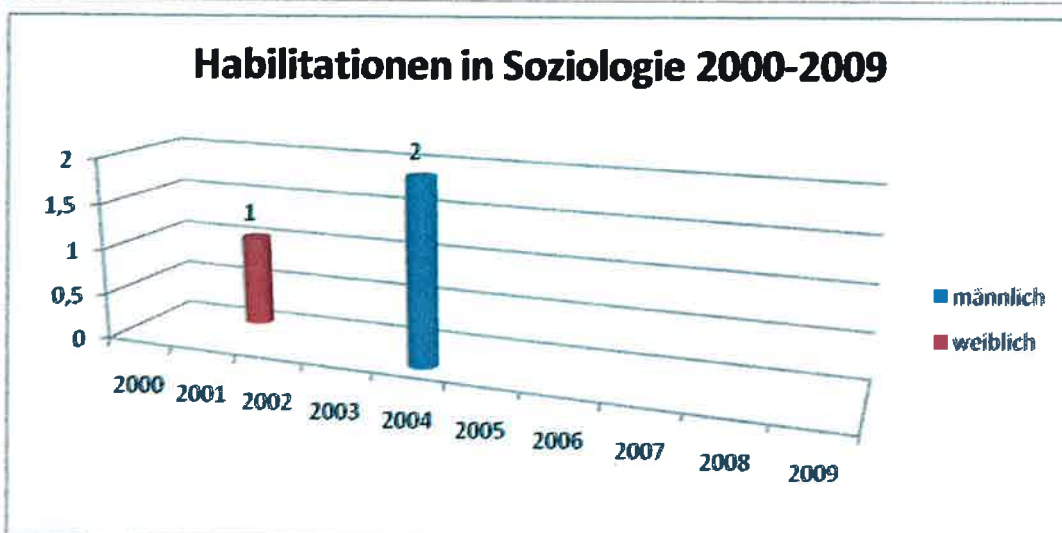
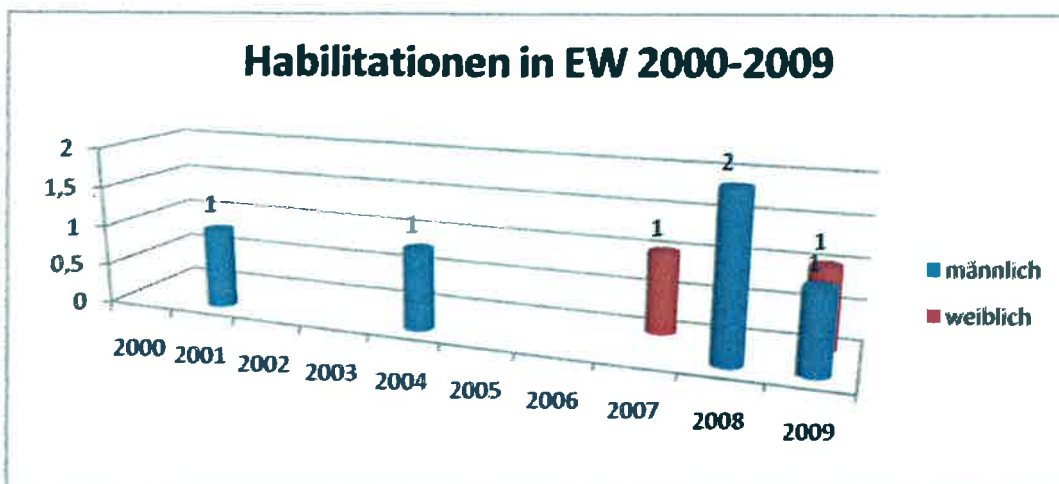
1.3. Bereich Promotionen und Habilitation



Im Bereich der Promotionen in der Erziehungswissenschaft überwiegen zwar weiterhin die weiblichen Promovenden, die Zahl der männlichen Doktoranden entsprach in einigen Jahren denen der weiblichen Promovenden und steigt nun weiter an. Angesichts der geringen Fallzahlen ist der Anstieg in den letzten Jahren nur mit Vorbehalt als Ausdruck eines Trends zu interpretieren.

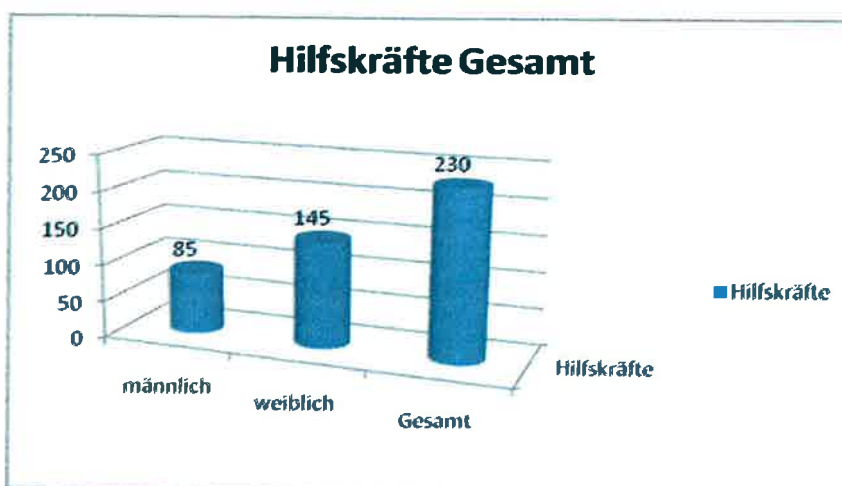


Die Zahl der Promotionen in der Soziologie unterliegt bei beiden Geschlechtern größeren Schwankungen, wobei die Zahl der männlichen Absolventen, bis auf die Ausreißer in 2006+2007, auf gleichbleibendem Niveau ist. Angesichts der geringen Fallzahl ist es auch hier schwierig, eine Tendaussage zu formulieren.

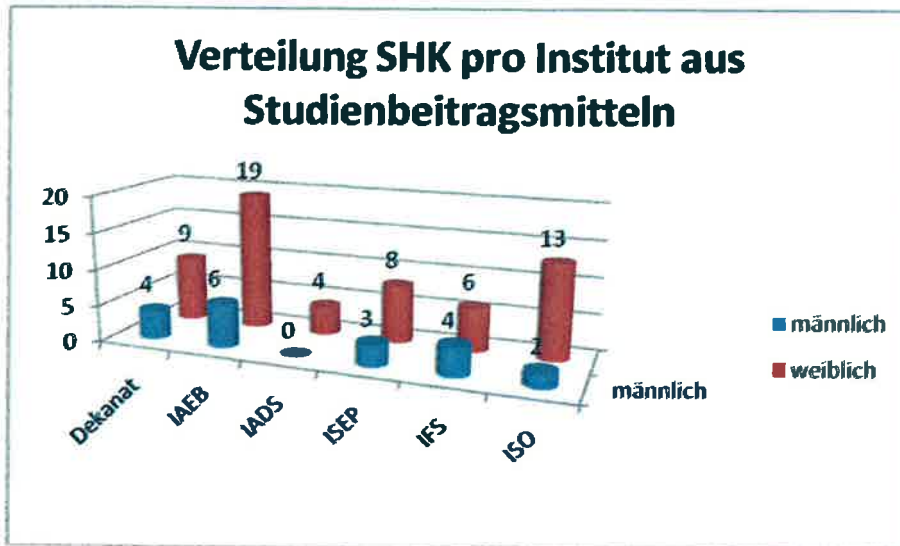


Bei den Habilitationen überwiegt der männliche Anteil, wobei in der Erziehungswissenschaft im Jahr 2009 ein paritätisches Verhältnis herrschte.

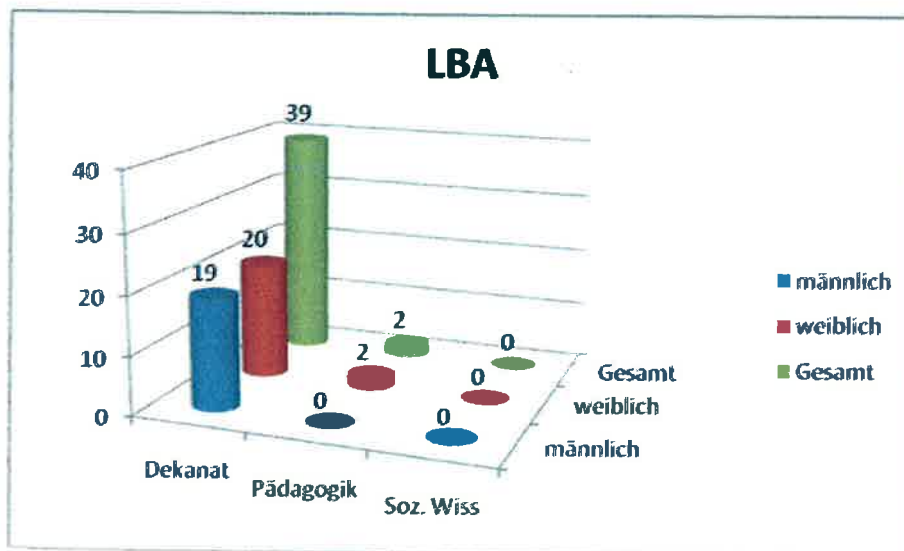
#### 1.4. Bereich Hilfskräfte



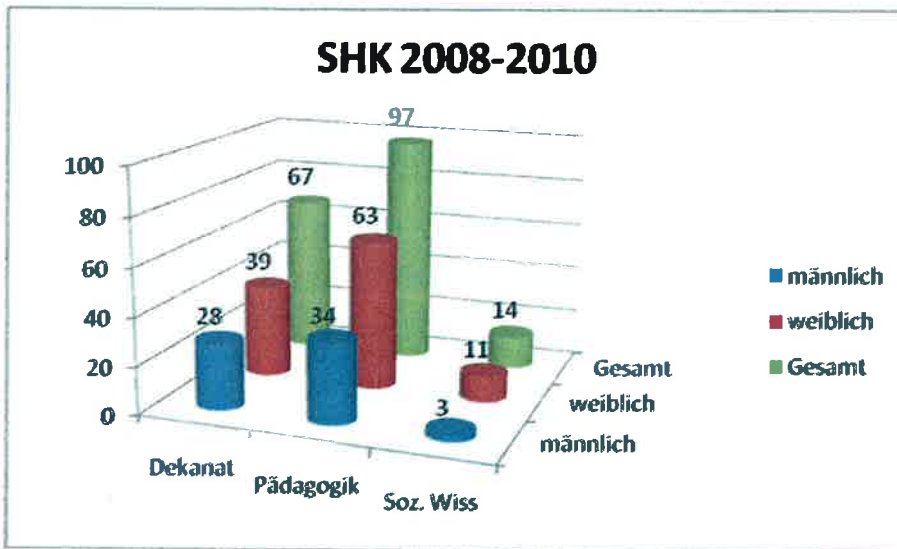
Die Hilfskräfte insgesamt verteilen sich auf ca. 2/3 weibliche und ca. 1/3 männliche MitarbeiterInnen.



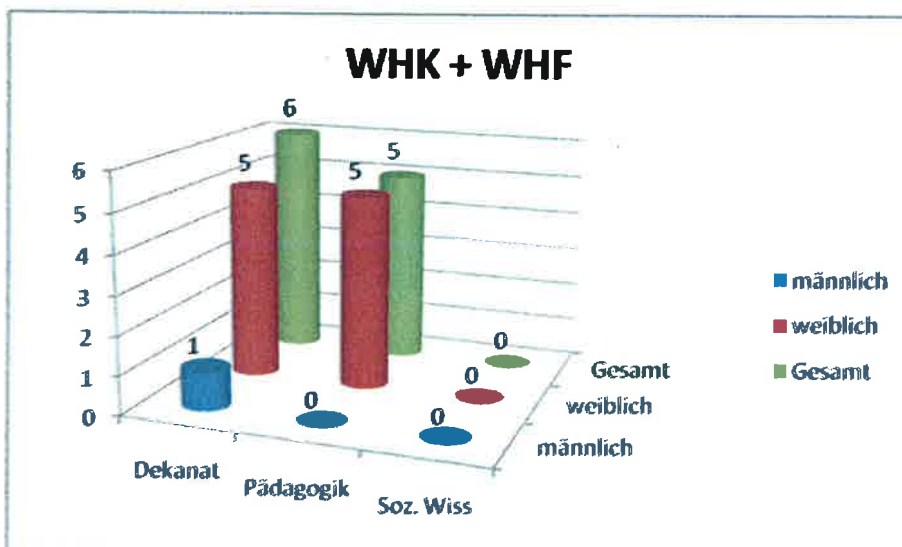
Auch bei der Verteilung der SHK, die aus Studienbeitragsmitteln bezahlt werden, dominieren die weiblichen Hilfskräfte.



Die Geschlechterverteilung der Lehrbeauftragten (LBA) ist fast ausgeglichen.

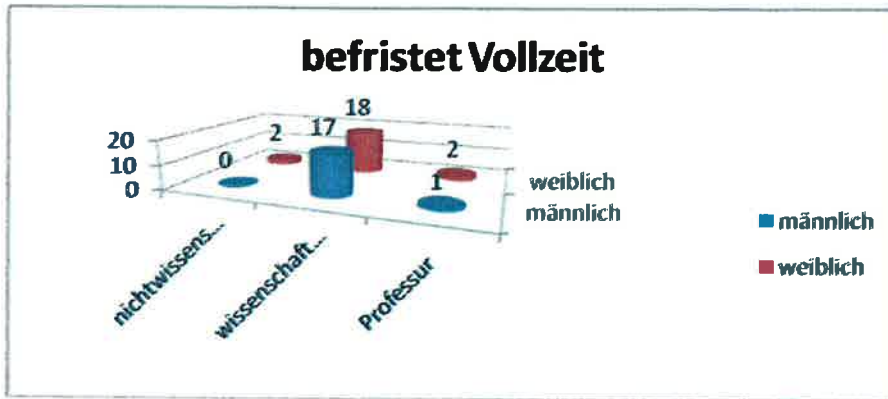


Die Frauen überwiegen bei der Verteilung der Hilfskräfte, was darin begründet ist, dass auch die Zahl der weiblichen Studierenden deutlich höher ist, als die der männlichen Kommilitonen. Entsprechend verhält es sich mit den wissenschaftlichen Hilfskräften.

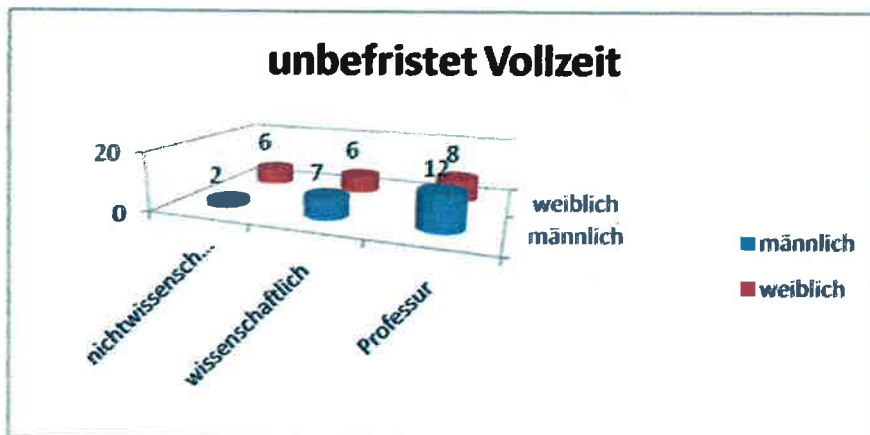


1.5. Bereich Beschäftigte

Die Geschlechterverteilung der Beschäftigten schwankt je nach Beschäftigungsverhältnis und wissenschaftlicher oder nicht-wissenschaftlicher Position.

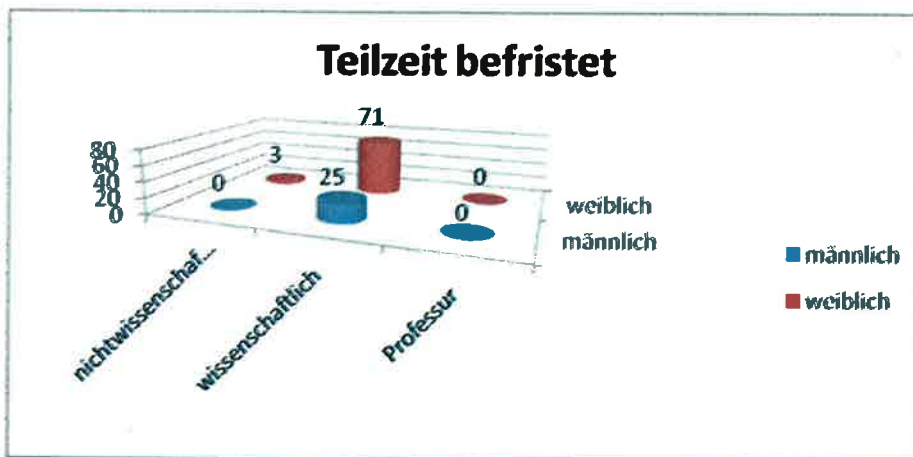


Die Vollzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich sind fast ausgeglichen.

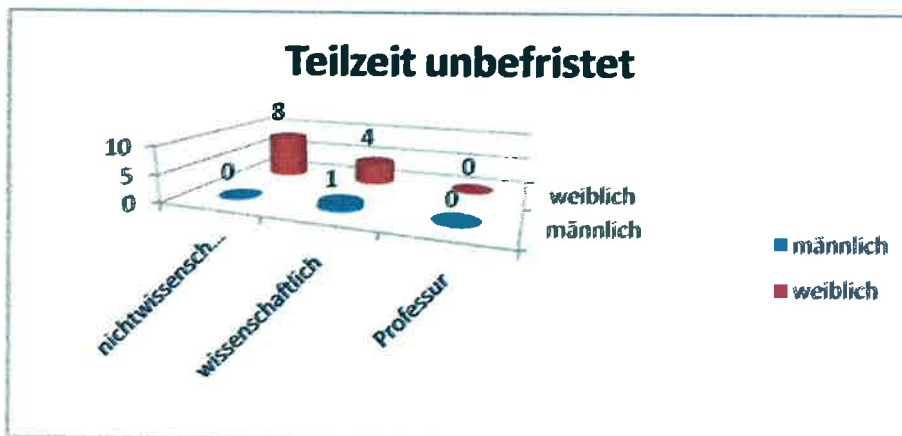


Im unbefristeten Anstellungsverhältnis der Wissenschaftler überwiegen die männlichen Angestellten leicht, wobei im nicht-wissenschaftlichen Bereich die Frauen ein wenig überwiegen.





Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei den Teilzeitbeschäftigten, wo im wissenschaftlichen Bereich die Frauen stark überwiegen. Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind in dieser Beschäftigungsart keine Männer angestellt.



Auch in den unbefristeten Teilzeitstellen überwiegen die Frauen, wenn auch weniger stark. Mit einer Ausnahme, haben sowohl im wissenschaftlichen, als auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich nur die weiblichen Angestellten unbefristete Teilzeitverträge.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Studierende sollen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere interessiert werden, um bereits im Studium eine Berufsperspektive im Wissenschaftsbereich zu erwägen.	<p>Informationsveranstaltungen, Mentoring-Programme, Studienreform.</p> <p>Schon in der Übergangphase Grundstudium/Hauptstudium bzw. BA/MA sollen die Studierenden auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere aufmerksam gemacht werden. Dies geschieht durch regelmäßige Infoveranstaltungen, Mailingslisten usw.</p> <p>Zum WS 2009/2010 begann der Master of Educational Science, der forschungsorientiert angelegt ist und auch für Berufsperspektiven im Wissenschaftsbereich ausbildet.</p> <p>Zum WS 2010/11 startete der Master Erziehungswissenschaft, der ebenfalls forschungsorientiert aufgebaut ist und mit seinen Schwerpunkten „Soziale Arbeit“ und „Bildungsmanagement/ Bildungsforschung“ auf eine wissenschaftliche Tätigkeit vorbereitet</p> <p>Ebenfalls zum WS 2010/11 startete der Masterstudiengang „Alternde Gesellschaften“.</p> <p>Zum WS 2011/12 bietet die Soziologie einen weiteren forschungsorientierten Masterstudiengang „Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung“ an.</p>	Dekanat	Kostenneutral	<p>Durch Informationsveranstaltungen und gezielte Informationen in den Lehrveranstaltungen wurden die Studierenden auf eine wissenschaftliche Karriere aufmerksam gemacht.</p> <p>Einige Absolventen begannen nach dem Studium eine Doktorarbeit und arbeiteten an Forschungsprojekten mit.</p>

Wissenschaft	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  Inzwischen wurde die NRW-Forschungsschule Education and Capabilities bewilligt, die eine strukturierte Promotionsausbildung für Nachwuchswissenschaftler/innen incl. einer finanziellen Promotionsförderung vorsieht	Dekanat  Educap	<p>2008: 1.765,10 € 2009: 2.475€ 2010: 4.467,50€</p>	<p>Reisekostenbeihilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, WHKs und nach Absprache SHKs wird erfolgreich weitergeführt. Förderung der Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Weiterbildungen, Forschungsbündeln, wissenschaftlichen Netzwerken und Leitungsverantwortung  Die Fakultät 12 beteiligt sich mit 10% an den Kosten für das gemeinsame Graduiertenprogramm der Fakultäten 12-16 und weist mit einem Internetlink auf der Fakultätshomepage auf das Programm hin.  Die Forschungsschule hat ihren Betrieb aufgenommen und betreut aktuell 37 Stipendiatinnen, davon 19 in Dortmund. (davon 18 Doktorandinnen und zwei Doktoranden). Die Fakultät 12 betreut davon 15 StipendiatInnen.</p>
--------------	--	--	-----------------------	--	--

	Forschungsprojekte im Bereich Gender	Prof. Dr. Meuser hat zwei Forschungsprojekte im Bereich der Geschlechterforschung bei der DFG eingeworben: "Geschlecht, Milieu, Ethnizität. Peer-kulturen und schulische Anforderungen in intersektionaler Perspektive (Peer-Kulturen)" „Gewinne und Verluste. Ambivalenzen einer stärkeren Involvierung des Vaters im familialen Binnenraum“	Prof. Dr. Meuser	Beide Projekte laufen zum jetzigen Zeitpunkt noch. Es ist abzusehen, dass sie das Profil der Geschlechterforschung in der Fakultät 12 schärfen werden.
	Forschungserlaubnis	Zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wurde die eigenständige Forschungserlaubnis erteilt	Dekanat	Eigenständige Forschungen in Projekten wurden aufgenommen.

<p>Verwaltung und Technik</p>	<p>Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<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>Dekanat</p>	<p>Überwiegend kostenneutral/ evtl. Bereitstellung von Laptops für Telearbeit aus Fakultätsmitteln</p>	<p>Die gesteckten Ziele werden weiterverfolgt und intensiviert, wo dies noch möglich ist.</p>
-------------------------------	--	---	----------------	--	---

<p>übergreifende Themen</p>	<p>Gender-Aspekte sollen bei der Planung und Umsetzung von neuen Studiengängen stärker berücksichtigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Master „Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung“ wird in zwei Modulen auf Genderfragen eingegangen:</li> <li>• Geschlecht und Diversity in Organisationen (S)</li> <li>• Gender-Wissen (S)</li> <li>• Im Master „Alternde Gesellschaften“ ist ebenfalls eine Veranstaltung zu „Geschlecht und Diversity in Organisationen“ curricular verankert</li> <li>• In der Lehrerbildung nach LABG 2009 wird in folgenden Seminaren explizit auf geschlechtsspezifische Fragen eingegangen:</li> <li>• Heterogenität – gemeinsames Lernen – Inklusion</li> <li>• Heterogene Lerngruppen</li> </ul>	<p>Soziologie</p>	<p>IADS</p>	
-----------------------------	---	--	-------------------	-------------	--

### 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Vor dem Hintergrund der unter Punkt 1 dargelegten Geschlechterrelationen, die bis zur Ebene der Professuren weitgehend ausgeglichen ist bzw. auf unteren Ebenen zuungunsten der Männer ausfällt, stellt sich für die Fakultät 12 die Aufgabe einer Förderung von Frauen in den meisten Bereichen nicht in der Weise, wie dies im Allgemeinen der Fall ist. Auf bestimmten Ebenen ist es, um der Tendenz der Feminisierung der Berufe in den Feldern von Bildung und Erziehung entgegenzuwirken, angezeigt, gezielt Männer anzusprechen, um sie zur Aufnahme eines entsprechenden Studiums oder für eine Tätigkeit als Hilfskraft zu motivieren. Gleichwohl sieht es die Fakultät 12 weiterhin als ihre Aufgabe an, Frauen auf ihrem Weg in die wissenschaftliche Laufbahn zu unterstützen.

Die konkreten Ziele der Fakultät 12 für den Zeitraum 2011-13 sind unter Punkt 4.1 und 4.2 aufgeführt.

### 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

#### 4.1. Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Fügen Sie hier bitte die Angaben ein, die Sie bereits für die operative Zielerreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt haben.

#### Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierenden- gewinnung bis zur Immatrikula- tion Lehramt	30 %	70 %	Die strukturellen Ursachen der Unterrepräsentation männlicher Studierender in Lehramts- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen lassen sich mit Maßnahmen der Fakultät nicht beeinflussen. Dies sind insbesondere das vergleichsweise geringe Gehaltsniveau in erzieherischen Berufen sowie im Grundschullehramt und das damit verbundene geringe Sozialprestige dieser Berufe. Der anstehende Wegfall des Zivildienstes wird vermutlich die Zahl männlicher Studienanfänger in diesen Bereichen ebenfalls negativ beeinflussen. Bei einem Teil der männlichen Studierenden hat sich die Motivation für

			<p>die Aufnahme eines erziehungswissenschaftlichen Studiums im Zivildienst herausgebildet. Vor diesem Hintergrund werden Aktivitäten der Fakultät darauf gerichtet sein müssen, zumindest den gegenwärtigen Anteil männlicher Studierender zu halten. Erfahrungen mit Maßnahmen, mit denen männliche Jugendliche und junge Männer für pädagogische Studiengänge interessiert werden sollen (z.B. boys day), zeigen, dass entsprechende Angebote bei der Zielgruppe nicht auf die erhoffte Resonanz stoßen.</p>
<p>Studierenden- gewinnung bis zur <b>Immatrikulation</b> - sonstige Studi- engänge</p>	<p>30 %</p>	<p>70 %</p>	<p>a) Angesichts des Umstands, dass der Anteil der männlichen Studierenden, die ihr Studium erfolgreich abschließen, geringer ist als der Anteil der für ein erziehungswissenschaftliches Studium eingeschriebenen männlichen Studierenden (15% zu 27%), wird die Fakultät in ihren Studienberatungsangeboten gezielt auch männliche Studierende adressieren.</p>
<p>Studium bis zur <b>Promotion</b></p>	<p>38 %</p>	<p>62 %</p>	<p>Der Anteil männlicher Promovierender für den Zeitraum von 2007 bis 2009 entspricht mit 27% dem Männeranteil bei den Immatrikulationen und übersteigt den Anteil der Männer an den Studienabschlüssen. Für 2009 beträgt der Männeranteil an den Promotionen 36%. Angesichts der geringen Zahl von Promotionen in der Fakultät 12, die strukturell dadurch bedingt ist, dass für die Majorität der Studierenden - dies sind Lehramtsstudierende - die Promotion keine Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere im künftigen Beruf darstellt, den Berufseinstieg hingegen verzögert, sind die für 2009 ermittelten 36% nicht im Sinne eines zu extrapolierenden Trends zu verstehen. a) Um den Anteil männlicher Promovierender zu erhöhen, sollen gezielt gute männliche BA-Studierende aufgefordert werden, sich für einen der seit dem Wintersemester 2020/11 bestehenden Master-Studiengänge (MA-Erziehungswissenschaft, MA Alternde Gesellschaften) bzw. den in der Akkreditierung sich befindenden MA-Studiengang "Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung" zu bewerben. Damit wird das "Reservoir" potentieller männlicher Promovierender ver-</p>



			größert.
Promotion bis zur Habilitation	28 %	72 %	Stärker noch als bei den Promotionen haben angesichts der noch geringeren Fallzahlen bei den Habilitationen (2 in 2009) die aktuellen Prozentwerte keine belastbare Aussagekraft. Zunächst wird es darum gehen, durch gezielte Unterstützung geeigneter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Zahl der Habilitationen zu erhöhen.
Juniorprofessuren	50 %	50 %	
Professuren	54 %	46 %	Die gegenwärtige Geschlechterrelation ist mit 55 zu 45 Prozent nahezu ausgeglichen. Die Zielvorgaben sind weitestgehend erreicht.
übergreifend			

**4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2011 bis 2013 umgesetzt werden sollen.

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Es werden gezielt männliche Studierende als Hilfskräfte angeworben	Geeignete Kandidaten werden gezielt angesprochen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.	Dekanat	Kostenneutral

<p>Wissenschaftliche Beschäftigte</p>	<p>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden weiterhin gezielt gefördert und die steigende Zahl der Promotionen weiter gefördert.</p>	<p>Finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen; Verbesserte inhaltliche Betreuung der Promotionen sowie Vernetzung der Promovierenden</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Mittel aus dem Frauenfördertopf; Weiterhin Beteiligung mit 10% an den Kosten für das gemeinsame Graduiertenprogramm der Fakultäten 12-16</p>
<p>Beschäftigte in Verwaltung und Technik</p>	<p>Die Zahl der männlichen Mitarbeiter soll nach Möglichkeit erhöhet werden</p>	<p>Männliche Bewerber werden bei ihrer Bewerbung unterstützt. Allerdings ist in Rechnung zu stellen, dass die Zahl potentieller Bewerber sehr gering ist, da der technische Bereich in der Fakultät 12 entfällt.</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Kostenneutral</p>
<p>übergreifende Themen</p>	<p>Die Zahl der männlichen Studierenden soll erhöhet werden</p>	<p>Durch gezielte Information und Werbung sollen mehr junge Männer auf die erziehungswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen/soziologischen Studiengänge und Berufsfelder aufmerksam gemacht werden.</p>	<p>Dekanat</p>	
	<p>Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll gefördert werden</p>	<p>Flexible und den Bedürfnissen angepasste Arbeitszeiten und – Konditionen werden weiter ausgebaut.</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Kostenneutral, evtl. zur Verfügungstellung von Laptops</p>

# ITMC

## Frauenförderplan

Stand: 11.05.2011

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Allgemeines.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Entwicklungs- und Bestandsanalyse bis 2011.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Konkrete Ziele für 2011 – 2013 .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Umsetzung der Ziele 2011 – 2013.....</b>	<b>5</b>

## 1 Allgemeines

Das ITMC ist die zentrale Einrichtung zur Versorgung der TU Dortmund mit IT-Dienstleistungen.

Es entstand im Jahr 2008 aus der Zusammenlegung der ehemaligen zentralen Einrichtungen Hochschulrechenzentrum (HRZ) und Medienzentrum (MZ). In der Folgezeit erfolgten die Integrationen weiterer Arbeitsbereiche, insbesondere aus der Verwaltung (Datenverarbeitung der Verwaltung des Dezernats 4; Abteilung Kommunikationstechnik des Dezernats 6); die letzte gravierende Maßnahme in diesem Kontext war die Übernahme der bis dato noch im Dezernat 4 verbliebenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den Arbeitsgebieten Arbeitsplatz-Support und Prozessoptimierung.

Im Frühjahr 2010 wurde erstmalig –also fast zum Ende zur Laufzeit des vorherigen Rahmenvorgabe 2008-2010 - ein Frauenförderplan dieser neuen Einrichtung vorgelegt. Dieses Dokument ist somit eine zeitlich recht nahe anschließende Fortschreibung, in die die zwischenzeitlichen Anregungen, z.B. der Personalvertretungen, eingeflossen sind. Die weiteren Fortschreibungen werden dem universitätsweiten Zyklus folgen.

## 2 Entwicklungs- und Bestandsanalyse bis 2011

### 1. Planstellen und Drittmittelstellen (ITMC Kernbereich, Stand: 31.12.2010)

Stellen (Personen)	Gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
Hochschullehrer / Hochschullehrerinnen	1	0 (0%)	--	--	1	0 (0%)
Wissenschaftliche Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen (höherer Dienst)	19	5 (26%)	3	3 (100%)	16	2 (12,5%)
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen (gehobener Dienst)	58	16 (30%)	7	3 (43%)	51	9 (18%)
davon:						
<i>Technische Angestellte</i>	51	9 (18 %)	4	0 (0%)	47	9 (19 %)
<i>Verwaltungsangestellte</i>	7	7 (100 %)	3	3 (100 %)	4	4 (100 %)
Auszubildende	8	4 (50%)	--	--	8	4 (50%)
davon:						
<i>Mediengestalter/in</i>	3	3 (100%)	--	--	3	3 (100 %)
<i>Fachinformatiker</i>	5	1 (20 %)	--	--	5	1 (20 %)

Zusätzlich sind derzeit 4 Stellen (2 \* höherer Dienst, 2 \* technische Angestellte) auf Grund normaler Fluktuationen bzw. weil sich die ehemaligen Stelleninhaber in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, nicht besetzt.

2. SHK / WHK (Stand: 31.12.2010)

Stellen	Gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	0 (0%)	1	0 (0%)	--	--
Studentische Hilfskräfte	39	16 (41%)	39	16 (41%)	-	--

Die meisten Stellen im ITMC sind Dauerstellen, so dass Veränderungen erst langfristig Auswirkungen zeigen. Grundsätzlich wurde in den vergangenen Jahren bei der Neubesetzung von Stellen explizit Wert gelegt auf:

- Geschlechterneutrale Formulierung von Anforderungsprofilen und Ausschreibungstexten
- Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Begleitung des gesamten Verfahrens durch die Gleichstellungsbeauftragte
- Öffnung der Stellen auch für Teilzeitarbeit; hiermit sollten insbesondere auch an dieser Arbeitsform interessierte Frauen angesprochen werden.

Neben diesen eher formalen Aspekten wurden Bewerberinnen grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn das Bewerbungsprofil eine Qualifikation nicht von vorneherein eindeutig ausschloss.

Im Jahr 2010 wurde eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen, die insbesondere berufstätigen Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen soll. Dieses Angebot wird mittlerweile von einer Kollegin wahrgenommen.

Mit der Teilnahme als Anbieter am Girls Day sollten interessierte Mädchen auch weiterhin für die IT-Berufsbilder angesprochen werden.

Ende 2010 hat das ITMC erstmalig Auszubildende im Berufsbild des IT-Systemtechnikers aufgenommen; leider waren hier fast ausschließlich männliche Bewerbungen, so dass sich letztendlich unter den 5 neuen Auszubildenden nur eine Frau befindet.

### 3 Konkrete Ziele für 2011 – 2013

Da das ITMC selbst nicht im Bereich von Lehre und Forschung agiert, entfallen die in den Lehreinheiten denkbaren „klassischen“ Förderungsmaßnahmen. Von daher sind die Handlungsfelder und –möglichkeiten deutlich eingeschränkt.

Bezogen auf das primäre Berufsbild im ITMC lässt sich insgesamt – auch im Hinblick auf den Anteil weiblicher Mitarbeiter in administrativen und Verwaltungsaufgaben – feststellen, dass die Frauenförderung in den Einstellungsverfahren der Vergangenheit weitest möglich Berücksichtigung gefunden hat. Diesen Standard gilt es weiterhin zu halten.

Im wissenschaftlichen Bereich, aber auch im Bereich der technischen Angestellten, ist der Frauenanteil weiterhin gering. Dieses liegt sicherlich im Wesentlichen an den prozentualen Anteilen in den Berufsabschlüssen der relevanten Ausbildungsgänge und spiegelt sich regelmäßig in den geschlechterspezifischen Anteilen in Bewerbungsverfahren wieder. Änderungen sind hier (auch auf Grund hierfür planbarer Stellen) nur langfristig zu erreichen.

Wie schon in der Vergangenheit sollen weibliche Bewerber explizit in Ausschreibungen angesprochen und für eine Tätigkeit im ITMC interessiert werden. Zudem soll der Bewerberinnenkreis durch Teilzeitangebote möglichst groß gehalten werden.

#### 4 Umsetzung der Ziele 2011 – 2013

Die o.a. Ziele sollen mit folgenden Maßnahmen erreicht werden:

Handlungs- feld	Ziel	Maßnahmen / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Erhöhung des Frauenanteils	Weiterhin Frauen gezielt zu Bewerbungen auffordern; Frauen bei grundsätzlicher Eignung zu Bewerbungsgesprächen ermutigen und einladen.	Leitung des ITMC
2	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeit- und Telearbeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Leitung des ITMC