

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2014 bis 2016) der Fakultäten:

| | |
|---------------------------------------|-----------------|
| Chemie und Chemische Biologie | Seite 1 - 13 |
| für Informatik | Seite 14 - 30 |
| Maschinenbau | Seite 31 - 47 |
| Raumplanung | Seite 48 - 60 |
| Architektur und Bauingenieurwesen | Seite 61 - 73 |
| Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | Seite 74 - 84 |
| Erziehungswissenschaft und Soziologie | Seite 85 - 95 |
| Humanwissenschaften und Theologie | Seite 96 - 110 |
| Kunst- und Sportwissenschaften | Seite 111 - 122 |

Gleichstellungskonzept (2014 bis 2016):

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| der Hochschulverwaltung | Seite 123 – 131 |
| des Zentrum für Hochschulbildung | Seite 132 - 138 |

Gleichstellungskonzept der Fakultät Chemie und Chemische Biologie (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Ihrer Fakultät differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2011 bis 2012.

1.1 Plan- und Drittmittelstellen

(Teilzeitstellen wurden als Vollzeitäquivalente mit einbezogen)

| | 2008 - 2010 (Stand: 31.12.2010) | 2011 - 2012 (Stand: 01.12.2012, summarisch) |
|---|---|---|
| Professorinnen | 1,0 von 17,0 6 % | 2,0 von 17,0 12,0% |
| Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet | 28,5 von 56,7 50 % | 28,0 von 64,5 43,5% |
| Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet | 2,0 von 12,6 16% | 3,0 von 14,5 20,7% |
| Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet, E9-E12 | 1,0 von 2,0 50 % | 0 0% |
| Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet, E3-E8 | 14,5 von 29,5 49 % | 3,5 von 5,5 63,6% |
| Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet, E9-E12 | 7,0 von 9,8 71 % | 11,1 von 17,1 65,0% |
| Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet, E3-E8 | 11,6 von 12,6 92 % | 18,1 von 31,4 57,8% |

1.2 SHK-, WHK- und WHF-Stellen

| | 2008 – 2010 (Stand: Januar 2010) | 2010 – 2012 (Stand: Dezember 2012, summarisch) |
|-----|--|--|
| LBA | 2,0 von 15,0 13 % | |
| SHK | 36,0 von 63,0 57 % | 151,0 von 268,0 56,3% |
| WHK | 4,0 von 10,0 40 % | 22,0 von 59,0 37,3% |
| WHF | 1,0 von 6,0 17 % | 13,0 von 23,0 56,5% |

1.3 Studierende, Absolventinnen, Promotionen, Habilitationen

| | 2008 – 2010 | | 2010 – 2012 (summarisch) | |
|------------------------------|-----------------|------|--------------------------|-------|
| | | | | |
| Studierende ¹⁾ | | | | |
| - LA Biologie | 90,0 von 110,0 | 82 % | 312,8 von 475,7 | 65,7% |
| - LA Bachelor | | | | |
| - LA Chemie | 48,0 von 86,0 | 55 % | 26,9 von 35,9 | 74,9% |
| - LA Master | | | | |
| - Chemie ²⁾ | 143,0 von 352,0 | 41 % | 13,0 von 39,0 | 33,3% |
| - Chemie B.Sc. | | | 266,0 von 717,0 | 37,1% |
| - Chemie M.Sc. | | | 89,0 von 205,0 | 43,4% |
| - Chem. Biol. | 190,0 von 338,0 | 56 % | | |
| - Chem. Biol. B.Sc. | | | 425,0 von 787,0 | 54,0% |
| - Chem. Biol. M.Sc. | | | 159,0 von 275,0 | 57,8% |
| Absolventinnen ³⁾ | | | | |
| - LA Biologie | 10,2 von 11,6 | 88% | | |
| - LA Bachelor | | | 52,4 von 63,1 | 83,1% |
| - LA Chemie | 11,6 von 14,8 | 78% | | |
| - LA Master | | | 4,5 von 5,7 | 78,9% |
| - Chemie, B.Sc. | 4,7 von 12,3 | 38% | 35,0 von 61,0 | 57,4% |
| - Chemie, M.Sc. | 1,7 von 6,3 | 26% | 25,0 von 58,0 | 43,1% |
| - Chemie, Dipl. | 11,3 von 23,3 | 49% | 4,0 von 14,0 | 28,6% |
| - Chem. Biol., B.Sc. | 20,3 von 38,7 | 53% | 72,0 von 116,0 | 62,1% |

| | | | | |
|------------------------------|--------------|-----|----------------|-------|
| - Chem. Biol., M.Sc. | 6,3 von 11,0 | 58% | 64,0 von 110,0 | 58,2% |
| Promotionen ³⁾ | 10,67 von 35 | 30% | 59,0 von 135,0 | 43,7% |
| Habilitationen ³⁾ | 0,25 von 1,0 | 25% | 1,0 von 2,0 | 50,0% |

1) gewichtete Fallzahlen, d. h. eine Person wird anteilig in allen von ihr belegten Fächern (außer Promotionsstudium, Zertifikatsstudium und Deutschkursen) gezählt.

2) in 2010: Chemie = Chemie (Dipl., B.Sc. und M.Sc.) + LA Chemie;

in 2011 bis 2012= Chemie (Dipl.)

3) Mittelwerte 2008 - 2010, Summarische Werte von 2010 - 2012

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzepts, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|------------------------------|-------------|-----------|--|---|--------------------|--|
| Studierende Lehramt (gesamt) | m: 29,8% | m: 39% | m: 39% | Verbesserung bzw. Aktualisierung des Informationsmaterials mit bes. Schwerpunkt „Lehramtsstudiengänge“ | | Bei Studieninformationsveranstaltungen werden die anwesenden Schülerinnen und Schüler immer auf die besondere Attraktivität des Lehramts- (Schüler) bzw. Chemiestudienganges (Schülerinnen) hingewiesen. |
| | | | | Gezielte Werbemaßnahmen in Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen | | |
| | | | | Patenschulveranstaltungen | | |
| | | | | Beteiligung an Chemieolympiade: Seminare für Schülerinnen und Schüler zur Internationalen Chemieolympiade | | Jährlich im Mai finden an 3 Nachmittagen Seminare zur Internationalen Chemieolympiade statt. Etwa 100 Schülerinnen und Schüler aus NRW nehmen teil. Die Seminare dienen dazu, Schülerinnen und Schüler den Einstieg in den Wettbewerb zu erleichtern. Der Anteil der weiblichen und männlichen Teilnehmer ist ausgewogen. |
| | | | Veranstaltung "Freies Experimentieren" | | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|--|--|--|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | w: 48,3% | w: 50% | 47,8% | Schülerinformationstag Gezielte Werbemaßnahmen in Schulen. Gezielte Werbung durch Präsenz auf Berufs- und Informationsmessen; Erstellung aktueller, geschlechterneutral gestalteter Informationsmaterialien. „Schnupperuni“ | 2011: 525,42 € 2012: 526,00 € 2013: 572,86 € ¹ ¹ es wurde von einer Genehmigung ausgegangen | Organisation von Schülerinformationstagen in den Jahren 2010 und 2011, Tag der offenen Tür 2011, 2012 und 2013 An diesen Tagen erhalten Schülerinnen und Schüler einen Einblick in die Studiengänge, die an unserer Fakultät angeboten werden, und in die Lehrbereiche und Arbeitsgruppen. Etwa 50 Teilnehmer. Etwa 50 % weiblich. (Es liegen keine genauen Zahlen vor). Im Fach Chemie sank der Anteil der weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang auf ca. 37% und im Masterstudiengang auf ca.43%. Im Fach Chemische Biologie beträgt der Anteil an weiblichen Studierenden dagegen im Bachelorstudiengang ca. 54% und im Masterstudiengang ca. 58%. |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 30,5% | w: 40% | w: 43,6% | Gezielte Ansprache guter/ sehr guter Studentinnen und Doktorandinnen. Beobachtung des „Marktes“ außerhalb der TU Dortmund Verbesserung des Informationsstands über Fördermöglichkeiten | | Der Anteil der Promotionen von Frauen steigt von 30% weiter auf 43,7%. Ziel erreicht. |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 24,8% | w: 30% | w: 33,3% | | | Es fanden zwei Habilitationen statt, darunter war eine Habilitandin. Der Anteil der Habilitationen liegt summarisch somit bei 50%. Ziel erreicht. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------------------|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|--|
| Juniorprofessuren W1 | keine | Keine Ziele definiert | keine | | | |
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 16% | w: 0% | Im Vorfeld von Berufungsverfahren soll regelmäßig der "Markt" beobachtet werden (ggf. auch durch Veranstaltung kleiner Symposien), um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und ggf. direkt ansprechen zu können | | Für die Wiederbesetzung der seit August 2011 vakanten W3-Professur Bioorganische Chemie wurde während des Ausschreibungszeitraums sowohl Wissenschaftlerinnen-Datenbanken durchgesehen als auch in Frage kommende Institute und Fachkollegen auf die Ausschreibung, auch im Hinblick auf interessante Kandidatinnen, aufmerksam gemacht. |
| Professuren C4/ W3 | w: 20% | w: 16% ¹ | w: 20% | Bei der Gestaltung der Programme für Seminarvortragsreihen sollen verstärkt Referentinnen gewonnen werden, die als positives Rollenvorbild dienen können. | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 42,9% | Bisher nicht definiert | m: 54,6% | Einstellung einer SHK. Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen | ca. 572,86 € | Es wurde eine Studentin als studentische Hilfskraft zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt, damit sich diese intensiv auf die Berufungsverfahren vorbereiten und mitwirken konnte (s.o.). |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 40% | Bisher nicht definiert | w: 40% | | | Sehr gute Studentinnen werden gezielt auf die Möglichkeit zur Mitwirkung in den Arbeitsgruppen angesprochen. |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | w: 24,7% | Bisher nicht definiert | w: 39% | Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen und Doktorandinnen | | |

¹ Erläuterung: Diese Planzahl wurde aufgrund der Daten von 2009 definiert und bereits 12/2010 erreicht.

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--------------------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|---|--|---|
| | | <i>definiert</i> | | <p>Ansprechpartner/innen zum Thema Karriere- und Berufsberatung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen</p> <p>Die Wissenschaftlerinnen der Fakultät stehen für Beratungsgespräche zur Verfügung (Aushänge) (EWS-Arbeitsraum für Promovierende)</p> <p>Einrichtung einer Mailingliste mit allen Promovierenden der Fakultät; Voraussetzung ist eine Anmeldung im EWS-Arbeitsraum.</p> <p>Erhöhung des Anteils an Referentinnen in den Kolloquien der Fakultät (Rollenvorbilder)</p> <p>Förderung nationaler und internationaler Kontakte durch Reisekostenbeihilfe für die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen</p> <p>Reisekostenbeihilfe für die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen.</p> <p>Beobachtung des Marktes auf Fachtagungen und Seminaren</p> <p>Gezielte Ansprache sehr guter Wissenschaftlerinnen</p> <p>Veranstaltungen von (Mini)- Symposien im Vorfeld eines Ausschreibungsverfahrens</p> | <p>2011: 8.684,00 €</p> <p>2012:17.013,47 €</p> <p>2013: 334,12€</p> | <p>Die Bezuschussung von Tagungsteilnahmen leistete einen Beitrag zur Qualifizierung sowie zum „networking“.</p> <p>Diese Veranstaltungen ließen sich aus Zeitgründen nicht realisieren.</p> |
| Beschäftigte in Verwaltung und Tech- | m: 0% | <i>Bisher nicht definiert</i> | m: 39% | Bei Stellenneubesetzungen sollen verstärkt männliche Bewerber eingestellt werden. | | Durch hausinterne Fluktuationen ist die Anzahl der männlichen Angestellten bei den nichtwissenschaftlichen unbefristeten Angestellten E3-E8 von 8% auf 42,2% und die Anzahl der unbefristeten männlichen Angestellten E9 bis E12 von 29% auf 35% gestiegen. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | Gezielte Ermutigung zur Weiterqualifikation (z.B. Meister- bzw. Technikerschule, fachhochschul- bzw. hochschulinterne Weiterbildungen, Ausbilder-eignungsschein), um die Voraussetzung für eine höhere Eingruppierung zu erhalten. | | |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter.

3.1 Installation verschiedener Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Doktorandinnen und Habilitandinnen.

Es soll Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Kindern die Möglichkeit gegeben werden, im Bedarfsfall bzw. auf Abruf eine Betreuung der Kinder in Anspruch nehmen zu können. Diese Maßnahme soll durchgeführt werden mit der Anstellung einer studentischen Hilfskraft, die für die Betreuung der Kinder zeitweise zur Verfügung stehen soll.

Zur Umsetzung dieser Maßnahme soll ein Raum zur Verfügung gestellt und dementsprechend eingerichtet werden.

3.2. Erhöhung der Anzahl der männlichen Studenten in den Lehramtsstudiengängen.

Zur Umsetzung dieses Ziels sollen gezielte Werbemaßnahmen in Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen durchgeführt werden. U.a. soll durch diese Maßnahme die Anzahl der männlichen Schulpraktikanten erhöht werden

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.² Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

² Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
 4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
- Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|----------|------------|---|-----------------|
| Studierende Lehramt Bachelor | m: 39,6% | w/m: 50% | Durchführung von Werbeeranstaltungen. Aufnahme einer größeren Anzahl an Schülerpraktikanten in der Didaktik. | |
| Studierende Lehramt Master | m: 29,4% | m: 39,4% | | |
| Studierende fach-wiss. Studiengänge (Bachelor) | w: 47,1% | m/w: 50% | | |
| Studierende fachwiss. Studiengänge (Master) | m: 49,7% | m/w: 50% | | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | w: 45,4% | m/w: 50% | | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|---|---|--|-----------------|
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w/m: 50% | m/w: 50% | | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 40% | m/w: 50% | | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente) | E 15 / A 15 w: 11% E 14 / A 14 w: 23% E 13 / A 13 w: 43% | E 15 / A 15 w: 21% E 14 / A 14 w: 33% E 13 / A 13 w/m: 50% | Bei den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern wird es bis auf weiteres keine Neueinstellungen geben. Daher wird sich der Anteil der vier Mitarbeiterinnen der Fakultät durch Altersfluktuation und der Annahme einer Professur erhöhen. | |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 43,6% | w/m: 50% | Installation verschiedener Kinderbetreuungsmöglichkeiten | |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 33,3% | w: 43,6% | Installation verschiedener Kinderbetreuungsmöglichkeiten | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|-------------|-------------|--|-----------------|
| Juniorprofessuren W1 | keine | w: 43,6% | Während des Ausschreibungszeitraums werden sowohl Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, z. B. Femconsult, Xing, LinkedIn, wiss. Fachgesellschaften (AKCC der GdCh) durchgesehen, als auch in Frage kommende Institute und Fachkollegen auf die Ausschreibung, auch im Hinblick auf interessante Kandidatinnen, aufmerksam gemacht. | |
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 43,6% | s. Maßnahmen der letzten 3 Jahre (z. B. Femconsult, Xing, LinkedIn, wiss. Fachgesellschaften (AKCC der GdCh)) | |
| Professuren C4/ W3 | w: 20% | w: 43,6% | s. Maßnahmen der letzten 3 Jahre (z. B. Femconsult, Xing, LinkedIn, wiss. Fachgesellschaften (AKCC der GdCh)) | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 39% | m: 49% | In Anbetracht der Tatsache, dass die Anzahl unbefristeter beschäftigter NiWis reduziert werden soll, können die prozentualen Anteile höchstwahrscheinlich nur durch Altersfluktuation reguliert werden. | |
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | | |

Beraten im Fakultätsrat am: 21.05.2014

21.05.2014 

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Informatik (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**
- 5. Anlagen**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Nachfolgend wird die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät für Informatik im Berichtszeitraum differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen beschrieben.

Studierende

Die Situation der Studierenden ist geprägt von hohen AnfängerInnenzahlen. Auch wenn im Lehramt das geplante Ziel für Dez. 2012 von 30% Studentinnen nicht ganz erreicht wurde, konnte der prozentuale Anteil der Studentinnen deutlich von 15,5% auf 22,9% gesteigert werden. Im fachwissenschaftlichen Informatik-Studium wurde die angestrebte Erhöhung auf 20% erreicht. Diese erfreulichen Entwicklungen sind dem hohen Frauenanteil unter den Erstsemestern zu verdanken, z.B. 36% im BA Informatik.

Weiterhin gibt es im Berichtszeitraum die ersten BA-Absolventen und Absolventinnen. 2012 sind 12,5 % der Absolventen in der angewandten Informatik weiblich, in der Kern-Informatik sind es sogar 16,1%.

Im Berichtszeitraum studieren erst wenige Studierende im Masterstudiengang. 2012 hatten wir den ersten (männlichen) Absolventen in der angewandten Informatik und sechs männliche Absolventen in der Kern-Informatik.

Im auslaufenden Diplomstudiengang liegt der Frauenanteil unter den AbsolventInnen bei etwas mehr als 10%, damit etwas höher als ihr Anteil unter den verbleibenden Diplom-Studierenden.

Im Lehramt gibt es in absoluten Zahlen sehr wenige Absolventen und Absolventinnen, sowohl im alten Lehramt als auch im BA-Studiengang. Die Abbruchquoten scheinen sehr hoch zu sein, was zum einen daran liegen mag, dass die Professur für die Vermittlung von Informatik im Berichtszeitraum nicht besetzt war. Manche Lehramtsstudierende wechseln wegen der hohen Belastung im Lehramt in das fachwissenschaftliche Studium.

Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Informatik beschäftigt viele Studentische Hilfskräfte, in 2012 waren es z.B. 182.

Der Anteil der Frauen unter den Studentischen Hilfskräften ist in 2011 und 2012 mit 17,5% im Mittel erfreulich hoch und entspricht damit ihrem Anteil an den Immatrikulierten. Da ein großer Teil unserer Studentinnen im ersten Semester sind und Erstsemester nicht für Hilfskräftigkeiten eingesetzt werden, haben von den fortgeschrittenen Studierenden anteilig mehr Frauen als Männer einen Job als Studentische Hilfskraft.

Wissenschaftliche Hilfskräfte sind sehr unüblich in der Informatik. Das mag daran liegen, dass es noch wenige Masterstudierende gibt oder dass AbsolventInnen üblicherweise nicht als Wissenschaftliche Hilfskräfte sondern als Wissenschaftliche MitarbeiterInnen eingestellt werden.

Promotionen und Habilitationen

Im Berichtszeitraum (2010-2012) lag der Frauenanteil unter den Promotionen bei 13,5%. Das ist zwar geringer als ihr aktueller Anteil unter den Studierenden mit der großen Zahl an Frauen in den ersten Fachsemestern, aber höher als ihr Anteil in den beiden Diplomstudiengängen.

Habilitationen sind in der Informatik unüblich.

Wissenschaftliches Personal

Mit drei fest angestellten Professorinnen erreichen wir einen Frauenanteil von 15,8%. Am Stichtag 1. Dez. 2012 beträgt der Frauenanteil unter den Professorinnen wegen einer Lehrstuhlvertretung durch eine Wissenschaftlerin 21%. Lehrstuhlvertretungen stellen eine Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen dar, ihre Bewerbungschancen auf feste Professuren zu erhöhen.

Beim übrigen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei 11% und entspricht dem Anteil der Frauen in den auslaufenden Diplomstudiengängen.

Insgesamt sind im wissenschaftlichen Bereich 117,78 Stellen besetzt. Die größte Gruppe bilden die DoktorandInnen, die befristet eingestellt sind und nach E13 bezahlt werden. In dieser Gruppe finden sich 11% Frauen, was ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten im wissenschaftlichen Personal entspricht.

Nichtwissenschaftliches Personal

Im Dezember 2012 sind 20,75 Personen im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt, davon zwei Drittel Frauen. Nur 1,25 Stellen sind befristet. Die Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind alle in den höheren Gehaltsgruppen zu finden, alle haben unbefristete Stellen und sind in Vollzeit beschäftigt. 6,25 Stellen sind mit Frauen in Teilzeit besetzt. Von den 13,75 Stellen, die insgesamt von Frauen besetzt sind, befinden sich 10,75 Stellen in der niedrigsten Gehaltsgruppe E06, während alle Männer in den Gehaltsgruppen E09 bis E13 liegen.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle und den Anlagen:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen 2013: vergleiche Zielzahlen im Gleichstellungskonzept der Fakultät von 2011
- Ist 12/2012: siehe Anlage „Vom Studium bis zur Habilitation 2010-2012“
- Ist 12/2009: ermittelt von der Stabsstelle: Chancengleichheit, Familie und Vielfalt

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|------------------------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|---|
| Studierende Lehramt (gesamt) | w: 15,5% | w: 30% | w: 22,9% | Außerschulisches, vermittlungsorientiertes Praktikum (AvP, Modellversuch) bzw. das Berufsfeldpraktikum (LABG 2009) im Fach Informatik für Studierende, das in der Fakultät zur Erstellung von Info-Material eingesetzt werden sollte, um den Bereich „Frauen in der Informatik“ zu stärken | | Das AvP hat stattgefunden, aber die angebotenen Themen im Bereich „Frauen in der Informatik“ wurden leider nicht angenommen. |
| | | | | Durchführung von Informationsveranstaltungen über das Fach oder das Studium | | Informationsveranstaltungen (wie Schülertag) haben unter deutlicher Beteiligung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf Veranstalterseite regelmäßig stattgefunden. (siehe auch Schülertag unter Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge). |
| | | | | Schulpraktika mit weiblichen Vorbildern und Identifikationspersonen | | Lehramtsstudentinnen absolvieren die Schulpraktika und dienen in den Schulen als weibliche Vorbilder. In der Fachdidaktik im Master wird die Gender-Problematik besprochen und Förderungsmöglichkeiten für Schülerinnen werden thematisiert. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|-----------|-------------|--|--|--|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) (Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden) | w: 10,7% | w: 20% | w: 19,9% | Informationsveranstaltungen, die sowohl Mädchen als auch Jungen (z.B. DoCamping, Berufsinformationstage) ansprechen | 2011: 500 € 2012: 500 € 2013: 0 € | Da die Veranstaltungen von zahlreichen Schülerinnen besucht wurden, kann sie als erfolgreich angesehen werden. Derartige Informationsveranstaltungen dienen dazu, ein realitätsnahes Bild der Informatik, insbesondere die Breite des Faches, zu zeigen. Jede Schülerin, die eine solche Veranstaltung besucht, ist ein Gewinn für unsere Fakultät. |
| | | | | Girls' Day | | Hat jährlich stattgefunden und wird fortgesetzt. |
| | | | | Studienberatung durch Studentinnen | | Hat regelmäßig stattgefunden und wird fortgesetzt. |
| | | | | Schnupperuni für Schülerinnen und Beteiligung an den Hilfskraftkosten für die uniweite Schnupperuni | 2011: 5.700 € 2012: 7.100 € 2013: 11.300 € | Die Schnupperuni Informatik für Schülerinnen hat 2011 stattgefunden. Ab 2012 wurde das fünfzügige Programm für Schülerinnen um ein dreitägiges Programm für Schüler ergänzt. Allerdings war 2013 aus organisatorischen Gründen die Beteiligung von Schülerinnen gering. In 2013 wurde eine weibliche Hilfskraft für die uniweite Schnupperuni, die viele Programmpunkte aus der Informatik aufwies, finanziert. |
| | | | | Beteiligung an den Schülertagen. Mehr als ein Drittel der beteiligten Fakultätsangehörigen sind Frauen (role models) | | Der Schülertag der Informatik war sowohl von Schülern als auch von Schülerinnen gut besucht und hat unter Beteiligung von vielen weiblichen Fakultätsangehörigen stattgefunden. Bis zu 30% der TeilnehmerInnen waren weiblich. Das Feedback der Schülerinnen war positiv. |
| | | | | Internet-Seiten für Studieninteressierte und Image-Broschüre mit 50% Frauen in der Bildsprache | | Die Broschüre existiert und wird an SchülerInnen verteilt, sie enthält aber wenige Bilder. Die Internetseiten sind noch nicht überarbeitet worden. Zusätzlich wurde ein Imagevideo für das Studienfach Informatik erstellt, in dem eine Schülerin und weibliche Lehrkräfte auftraten. |
| | | | | Teilnahme am tasteMINT Assessment | | Hat nicht stattgefunden. |
| | | | | Beteiligung am DLR_School_Lab | | Da das School-Lab von zahlreichen Schülerinnen besucht wurde, kann es als erfolgreich angesehen werden. Mit seinen Experimenten trägt es dazu bei, ein realitätsnahes Bild der Informatik, insbesondere die Breite des Faches, zu vermitteln. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|---------------------------------------|--|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) (Studiumbeginn bis zur Promotion) | w: 7,7% | w: 11% | w: 13,5% | <p>Einrichten neuer anwendungsnaher Studienschwerpunkte</p> <p>Lehrertag und Lehrerzimmer beim Schülertag: Kontakt zu engagierten Informatik-Lehrerinnen und Austausch über Werbung für Informatik-Kurse und Informatik-Studiengänge.</p> <p>Informatik als Zweifach ist attraktiv für Frauen, hiermit an Schulen werben.</p> <p>Bei der Vergabe von Stipendien achtet die Fakultät auf eine angemessene Beteiligung von qualifizierten Studentinnen.</p> <p>Die Fakultät ermöglicht Studentinnen durch eine finanzielle Unterstützung die Teilnahme an einer Informatik-Sommerschule für Frauen.</p> <p>Eine Mitarbeiterin des Studienfachberaterkreises und die studentischen Studienberaterinnen der Fachschaft stehen Studentinnen für studienrelevante Probleme zur Verfügung.</p> <p>Mentoring-Programm der Fakultät: Studierende werden durch Hochschullehrerinnen und -lehrer in Kleingruppen betreut. Mindestens zwei Frauen eines Jahrgangs sind in einer Gruppe.</p> <p>Mentoring-Programm durch eine Einzelbetreuung durch junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende intensivieren, um die Abbrecherinnenquote zu verringern</p> <p>Die AG „Frauen in der Informatik“ betreibt eine Mailingliste zur Vernetzung von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Hochschullehrerinnen.</p> | <p>2011: 800 €</p> <p>2012: 637 €</p> | <p>Wir beteiligen uns an den interdisziplinären Studiengängen „Datenanalyse und Datenmanagement“ und „Data Science“, die anwendungsnah sind und von denen wir erwarten, dass sie SchülerInnen besonders ansprechen. In diesen Studiengängen beträgt der Frauenanteil etwa 50%. Weitere Planungen zu neuen Studienschwerpunkten sind noch nicht abgeschlossen.</p> <p>Da die Entscheidung für oder gegen Informatik bei SchülerInnen bereits frühzeitig fällt, ist ein guter Austausch unter LehrerInnen, die immer auf der Suche nach Unterrichts-Ideen sind, die insbesondere SchülerInnen ansprechen können, sehr wichtig.</p> <p>Wir werben in den kulturwissenschaftlichen Studiengängen, die Informatik als Zweifach anbieten und die von vielen Frauen absolviert werden, für die Informatik.</p> <p>Beim Deutschlandstipendium haben zuletzt 2 Studentinnen und 13 Studenten ein Stipendium erhalten. Das Verhältnis von 13,3% Frauen entspricht etwa ihrem Anteil unter den Studierenden in den höheren Semestern.</p> <p>2011 und 2012 haben Studentinnen mit Unterstützung der Fakultät die Informatica Feminale besucht. Die Mittel stehen weiterhin bereit.</p> <p>Hat regelmäßig stattgefunden und wird fortgesetzt.</p> <p>Das Mentoring wurde in der dargestellten Form nicht gut angenommen und durch eine Beratung von Studierenden durch Studierende ersetzt. In der neuen Form stößt es auf mehr Akzeptanz. Aktuell sind über 80% der MentorInnen weiblich.</p> <p>Die Mailingliste existiert und wird von der Gleichstellungsbeauftragten moderiert.</p> |
| | | | | | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|----------------------------------|--|--------------------|--|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | w: 7% | keine | Maßnahmen für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (Promovierende) sind unter Wissenschaftlich Beschäftigte aufgeführt. Langfristige Verträge (>=3 Jahre) | | Langfristige Verträge erhöhen in der Familienphase die Planungssicherheit. Langfristige Verträge würden Frauen die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere erleichtern. Leider kann die Fakultät hier aus hochschulpolitischen Gründen wenig verändern. Auf Antrag gewährt die Fakultät promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen selbständige Lehre. Erfahrung in selbständiger Lehre ist wichtig in späteren Bewerbungen. |
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 7% | keine | Möglichkeit, nach der Promotionsphase Erfahrungen in selbständiger Lehre zu erwerben Angemessene Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen | | Aktuell und im Berichtszeitraum gibt es in der Fakultät für Informatik keine Juniorprofessur. Die Einrichtung einer Juniorprofessur und deren Besetzung durch eine hoch qualifizierte Frau ist wünschenswert. |
| Professuren C3/ W2 | w: 10% | w: 25% | w: 22% (eigentlich) w: 11% | Angemessene Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen | | Wegen einer Lehrstuhlvertretung durch eine weibliche Wissenschaftlerin konnte der Frauenanteil vorübergehend auf 22% erhöht werden. Nur eine feste W2-Stelle ist mit einer Frau besetzt. In den Berufungskommissionen der Fakultät sind immer relativ viele Mitglieder weiblich, jedenfalls mehr als es ihrem prozentualen Anteil in der Fakultät entspricht. Leider wurde im Berichtszeitraum keine Frau berufen, allerdings haben zwei Frauen einen 2. Listenplatz erreicht. In beiden Berufungskommissionen waren Professorinnen Vorsitzende. |
| Professuren C4/ W3 | w: 18,2% | w: 25% | w: 20% | Angemessene Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen | | In den Berufungskommissionen der Fakultät sind immer relativ viele Mitglieder weiblich, jedenfalls mehr als es ihrem prozentualen Anteil in der Fakultät entspricht. Leider wurde im Berichtszeitraum keine Frau berufen. Eine Berufungskommission wurde von einer Professorin geleitet. |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | w: 13,7% | Bisher nicht definiert | w: 17,6% | Steigerung der Anzahl von weiblichen SHKs | | Der Anteil der Frauen unter den studentischen Hilfskräften konnte im Berichtszeitraum deutlich gesteigert werden. Weiterhin bemüht sich die Fakultät, viele weibliche Hilfskräfte einzustellen. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|---|
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 0% | Bisher nicht definiert | w: 0% | Langfristige Verträge (>=3 Jahre) | | In der Informatik gab es im Berichtszeitraum keine wissenschaftlichen Hilfskräfte. |
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitzäquivalente) | w: 11,1% | Bisher nicht definiert | w: 11% | Beteiligung mentoring ³ -Programm der UAMR | | Langfristige Verträge erhöhen in der Familienphase die Planungssicherheit. So könnte die Arbeit als WIMi für Frauen attraktiver werden. Leider kann die Fakultät hier aus hochschulpolitischen Gründen wenig verändern. |
| | | | | Beteiligung am gemeinsamen Promovierenden-Kolloquium zum Erfahrungsaustausch mit der Uni Bochum Promovierenden-Kolloquium der Promovierenden der Fakultät zum Erfahrungsaustausch | | Die Fakultät beteiligt sich am mentoring ³ -Programm der UAMR. Über die Teilnahme von Mentees liegen keine Informationen vor. Mindestens eine Frau war als Mentorin beteiligt. Ziel der Kolloquien ist es, durch Erfahrungsaustausch die Abbruchquote bei den Promotionen zu senken. Gerade junge Frauen werden durch Schwangerschaft und Geburt aus dem Unialltag herausgerissen und verlieren u.U. den Bezug zur Wissenschaft. Dem soll durch Austausch und Kontakt untereinander entgegengewirkt werden. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitzäquivalente) | | | | Bessere Information über Aufstiegsmöglichkeiten und über frei werdende Stellen | | Durch das Ausscheiden eines Mannes hat sich der Männeranteil verringert. An der Situation der Frauen in diesem Bereich, die alle weniger verdienen als die Männer, hat sich nichts verändert. Es fehlen weiterhin Aufstiegsmöglichkeiten und Informationen über Wechsel und Aufstiegsmöglichkeiten in andere Bereiche. |
| | m: 38,7% | Bisher nicht definiert | m: 34% | Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten | | Die Fakultät bemüht sich, den Wünschen der Mitarbeiterinnen gerecht zu werden. Es gab keine Beschwerden, so dass die Maßnahme als erfolgreich bewertet werden kann. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|---|
| Übergreifende Maßnahmen | | | | <p>Workshops zur Stärkung der Softskills, z.B. Präsentations- und Rhetorikkurs nur für Frauen der Fakultät unabhängig von der Statusgruppe.</p> <p>Broschüren, Teilnahme an Kinderuni und Science Slam, Schülerpraktikumsplätze anbieten.</p> <p>Die Fakultät macht auf die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung im Umfeld der Universität und auf die Beratungsstelle der TU (Familienbüro) aufmerksam.</p> <p>Die Mailingliste der Frauen in der Informatik dient der Vernetzung von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Hochschullehrerinnen. Studentinnen lernen frühzeitig Ansprechpartnerinnen für studien- und berufsrelevante Fragen kennen.</p> <p>Die Fakultät betreibt eine durchgängige und sehr erfolgreiche Förderung begabter junger Informatikerinnen durch deren Positionierung in internationalen Ausschreibungen von Frauennetzwerken.</p> | | <p>Derartige Workshops haben aus organisatorischen Gründen leider nicht stattgefunden. Bedarf besteht weiterhin.</p> <p>Da das in der Gesellschaft bestehende Image der Informatik wenig realitätsnah und für Frauen eher abschreckend ist, sind alle Aktivitäten, die das vorherrschende Bild der Informatik verändern, gerade für Frauen sehr wichtig. Science Slam hat im Rahmen externer Veranstaltungen stattgefunden. Schülerinnen und Schüler haben ihr Praktikum in der Fakultät absolviert.</p> <p>Leider reichen die Plätze für die Kinderbetreuung im Umfeld der Universität immer noch nicht aus.</p> <p>Die Mailingliste für die Frauen der Fakultät existiert und wird zum Informationsaustausch, überwiegend zur Verbreitung von Stellenangeboten, genutzt. Da die Teilnahme freiwillig ist, ist nur ein Teil der Frauen der Fakultät Mitglied der Liste.</p> <p>Findet weiterhin statt.</p> |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Um das Geschlechterverhältnis in der Fakultät für Informatik zu verändern, muss die Anzahl der Studienanfängerinnen weiter erhöht werden. Die Fakultät strebt deshalb durch gezielte Maßnahmen zur Anwerbung von Schülerinnen eine Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen an.

Die Fakultät setzt sich das Ziel, ihre Familienfreundlichkeit herauszustellen, um Studium und wissenschaftliche Arbeit für Frauen attraktiv zu machen.

Die Fakultät strebt an, den Anteil von Frauen unter den erfolgreich Promovierenden zu erhöhen.

Die Fakultät strebt an, die Abbrecherinnenzahlen in Studium und Promotion zu senken, um die Anzahl der Absolventinnen zu erhöhen.

Die Fakultät setzt sich das Ziel, das in der Gesellschaft vorherrschende Bild der Informatik zu korrigieren. Es muss deutlich werden, dass Informatik sowohl für Frauen als auch für Männer spannend und attraktiv ist.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen.
Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
 Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|-------------|-------------|--|---|
| Studierende Lehramt Bachelor | w: 22,3% | w: 32,3% | <p>Studentinnenzahlen erhöhen: Wir setzen unsere vielfältigen Aktivitäten fort, Schülerinnen über das Informatikstudium zu informieren.</p> <p>Ab 2014 ist weiterhin eine jährliche Informatik-Schnupperuni ausschließlich für Schülerinnen geplant, um Schülerinnen für das Studium zu begeistern. Die Beteiligung an uniweiter Schnupperuni für Schülerinnen und Schüler wird fortgesetzt, eine Studentin der Informatik begleitet Schüler und Schülerinnen als role model. Girls Day, um Schülerinnen über Informatik als Studienfach und im Beruf zu informieren. Schülertag, um über Informatik als Studienfach und im Beruf zu informieren. Erstellung und Verteilung von Merchandisingprodukten mit Werbeaufdruck (z.B. Stofftaschen) für das Informatikstudium, SHK für die Gestaltung. Einrichten neuer anwendungsnaher Studienschwerpunkte, die für Frauen attraktiv sind, z.B. „Bioinformatik“.</p> <p>Abrecherinnenquote senken: Mentorinnenprogramm zur Unterstützung von Studentinnen mit Studentinnen als Mentorin. Beratung von Studierenden durch Studierende wird angenommen und weitergeführt. Intensive studienbegleitende Beratung (richtet sich sowohl an weibliche wie an männliche Studierende). Insbesondere in den ersten Semestern sollte vermieden werden, dass eine Studentin alleine in einer Übungsgruppe nur mit Studentin ist. Persönliche Ansprechpartnerin für weibliche Studierende ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fachschaft. Studentinnen die Möglichkeit geben, sich auch außerhalb der TU Dortmund in Sommerunis für Frauen, zum Beispiel Informatica Finales, weiterzubilden und ECTS Punkte zu erlangen.</p> | <p>Schnupperuni: 5.000 € pro Jahr</p> <p>Merchandisingprodukt: 2.000 €</p> <p>Informatica Finales: 800 € pro Jahr</p> |
| Studierende Lehramt Master | *1 w: 32,5% | *2 w: 42,5% | | |
| Studierende fachwissen- schaffliche Studiengänge (Bachelor) | w: 20,5% | w: 30,5% | | |
| Studierende fachwissen- schaffliche Studiengänge (Master) | w: 14,5% | w: 24,5% | | |

*1 Wegen der geringen Kopfzahlen im Masterstudium Lehramt sind die Ist-Prozentsätze von 2012 wenig aussagekräftig, vielmehr muss sich ein Ziel im Master für 2016 an den Ist-Zahlen im BA von 2012 orientieren.

*2 Keine Zielzahlen im Lehramt Master, da Anzahl der Immatrikulationen kleiner als 20.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|---|--|--|---|
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | w: 17,6% | w: 27,6% | Die Fakultät bemüht sich aktiv viele weibliche Hilfskräfte einzustellen. | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w: 0% | w: 17,7% | Die Fakultät bemüht sich aktiv viele weibliche Hilfskräfte (mit Bachelorabschluss) einzustellen. | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 0% | w: 17,7% w: 0% | Die Beschäftigung von Wissenschaftlichen Hilfskräften (mit Masterabschluss) ist in der Informatik unüblich und wird auch für Frauen nicht angestrebt. Absolventen und Absolventinnen werden nach ihrem Abschluss als Wissenschaftliche Beschäftigte (E13) eingestellt. | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalivalente) | E 15/A-15 w: 0% E 14/A-14 w: 11% E 13/A-13 w: 11% E 10 – E 15 w: 11% | E 15/A-15 w: 10% E 14/A-14 w: 21% E 13/A-13 w: 21% E 10 – E 15 w: 21% | Wegen der kleinen absoluten Zahlen wird auf die Differenzierung in unterschiedliche Gehaltsklassen verzichtet. Persönliche Ansprechpartnerin für weibliche Angestellte der Fakultät für Informatik: Gleichstellungsbeauftragte Stärkung der Softskills für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Workshops zu diesen Themenbereichen (z.B. Stimme und Beruf) Familienfreundlichkeit: Möglichkeiten schaffen, ein Kind „im Notfall“ an den Arbeitsplatz mitzubringen, Wickelraum, Spielraum Möglichst ein Büro allein für Eltern, damit sie „im Notfall“ ihr Kind mitbringen können, Anzahl der unimaten Betreuungsplätze erhöhen | Workshop: 1.000 € pro Jahr Familienzimmer: 2.000 € |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 13,5% | w: 23,5% w: 15% | Aufgrund der aktuell 11% Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Absolventinnen im Master sind 15 % ein angemessenes Ziel. Gleiche Maßnahmen entsprechend Wissenschaftlich Beschäftigte | |

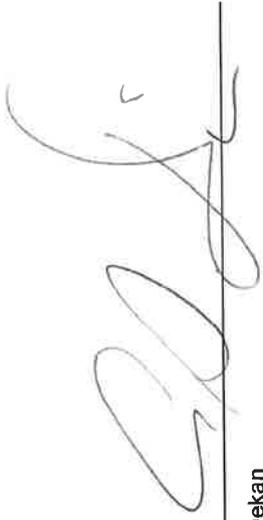
| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|------------------|--------------------|---|-----------------|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | w: 13,5% keine | Habilitationen sind in der Informatik unüblich. | |
| Juniorprofessuren W1 | keine | w: 13,5% | Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3/W2 | |
| Professuren C3/W2 | w: 22% w: 11% | w: 32% w: 13,5% | Der hohe Prozentsatz von 2012 (w: 22 %) ist durch eine Lehrstuhlvertretung begründet. In der Informatik gibt es nur eine W2-Professorin (11%), eine zweite ist natürlich wünschenswert. Laut Kaskadenmodell (siehe Seite 9 Punkt 4c) ergeben sich 13,5% als ein angemessenes Ziel, abgeleitet von den Promotionszahlen. Verbreitung von Ausschreibungen über Informatikerinnen-Netzwerke ('frauen-inform@informatik.uni-hamburg.de', AcademiaNet, femdat.ch...) durch das Dekanat. Möglichst paritätische Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen. | |
| Professuren C4/W3 | w: 20% | w: 30% | Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3/W2 | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--|---------------------------|---|--|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeittätige) | <p>E09-E15 w: 22% m: 78%</p> <p>E03-E08 w: 100% m: 0 %</p> <p>E03-E15 m: 34%</p> | <p>E03-E15 m: 44%</p> | <p>Die Differenzierung nach Gehaltsgruppen zeigt deutlich, dass die Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich in den unteren Gehaltsgruppen zu finden sind, wobei in der Gruppe E03-E08 91,5 % der Mitarbeiterinnen nach E06 bezahlt werden. Für die Gruppe der nichtwissenschaftlich Beschäftigten ist es erstrebenswert auch weibliche Mitarbeiter in höheren Gehaltsgruppen zu etablieren.</p> <p>Fakultät: Regelmäßige Überprüfung der Gehaltsgruppen, bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen</p> <p>Externe Weiterbildung, Bildungsurlaube: Es gibt ein großes Angebot an externen Bildungsveranstaltungen speziell für Frauen, u.a. Stimmtraining, Frauen und Führung, Selbstsicher Auftreten im Beruf. Das Angebot, diese Bildungsveranstaltungen finanziell zu unterstützen wäre begrüßenswert, gerade in den unteren Gehaltsgruppen. Die Fakultät begrüßt es, wenn Mitarbeiterinnen solche Angebote in Anspruch nehmen und unterstützt die Teilnahme durch eine Beteiligung an den Kosten.</p> | <p>Externe Bildung: 1.000 € pro Jahr</p> |
| übergreifende Maßnahmen | | | <p>Familienfreundlichkeit: Möglichkeiten schaffen, ein Kind „im Notfall“ mitzubringen, Wickelraum, Spielraum (siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p> <p>Sicherheit der Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf dem Campus: Regelmäßige Begutachtungen des Arbeitsplatzumfeldes</p> <p>Familie und Beruf /Studium gleichzeitig ermöglichen: Familienfreundliche Termine für Lehrveranstaltungen (übliche Öffnungszeiten von Kindergärten beachten) und flexible Arbeitszeiten Kurzezeitbetreuungsplätze für Kinder einrichten, auch stundenweise (siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p> <p>Portal im Internet, Fakultätsseiten: Informationsverbreitung, SchülerInnen werben, LehrerInnen Material zur Verfügung stellen, Studentinnen unterstützen, Einstellung einer weiblichen Hilfskraft a 5h/Woche</p> <p>Mailingliste: zur Informationsverbreitung und Selbstorganisation</p> | <p>Portal im Internet: 3.700 €</p> |

5. Anlagen

- vom Studium bis zur Habilitation 2010-2012
- Beschäftigungsverhältnisse, Stand 01.12.2012
- wissenschaftlicher Karriereverlauf 2012

Beraten im Fakultätsrat am: *25.06.2014*

4.7.2014 

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

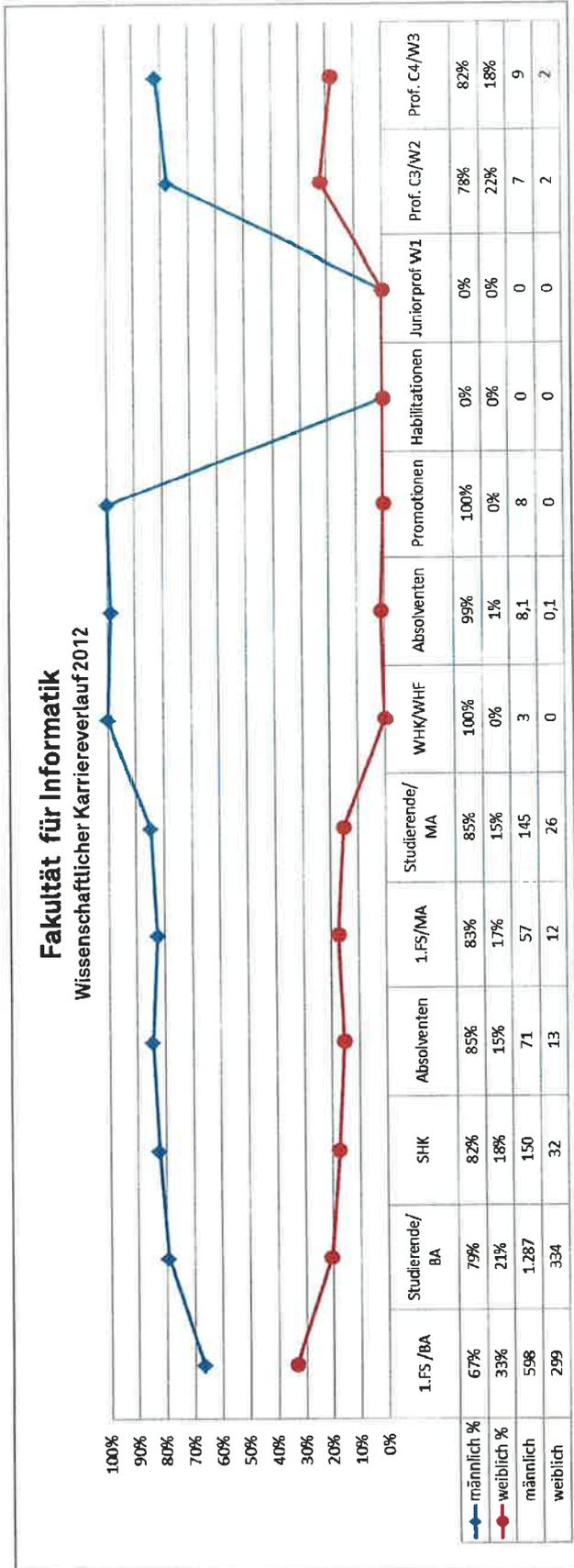
Fakultät Informatik

| wissenschaftliche Karrierestufen | 2010 | | | | | | 2011 | | | | | | 2012 | | | | | | 3-Jahresdurchschnitt | | | |
|----------------------------------|-------------------------|----------|----------|--------|-------|----------|----------|--------|-------|----------|----------|--------|--------|----------|----------|--------|-------|----------|----------------------|--------|-------|-------|
| | Anzahl | | | % | | | Anzahl | | | % | | | Anzahl | | | % | | | % | | | |
| | Σ | m | w | Σ | m | w | Σ | m | w | Σ | m | w | Σ | m | w | Σ | m | w | Σ | m | w | |
| Immatrikulationen | insgesamt | 1.591,52 | 1.438,90 | 199,62 | 17,4% | 1.681,53 | 1.631,66 | 225,87 | 12,8% | 2.317,90 | 1.887,67 | 410,23 | 17,7% | 2.517,90 | 1.887,67 | 630,23 | 25,0% | 2.317,90 | 1.887,67 | 430,23 | 18,1% | 13,8% |
| | LA insgesamt | 66,12 | 54,7 | 11,42 | 17,3% | 72,73 | 57,66 | 15,07 | 20,7% | 95,1 | 73,67 | 21,43 | 22,6% | 120,2 | 95,1 | 25,1 | 20,8% | 120,2 | 95,1 | 25,1 | 20,8% | 20,3% |
| | Bachelor insgesamt | 64,92 | 53,62 | 11,3 | 17,4% | 68,89 | 54,42 | 14,47 | 21,0% | 90,7 | 70,43 | 20,27 | 22,3% | 115,8 | 90,7 | 25,1 | 21,6% | 115,8 | 90,7 | 25,1 | 21,6% | 20,3% |
| | Bachelor 1. FS | 24,26 | 21,28 | 2,98 | 12,3% | 24,6 | 18,45 | 6,15 | 25,0% | 37,31 | 16,65 | 20,66 | 55,3% | 53,3% | 31,1% | 58,2% | 31,1% | 22,1% | 53,3% | 31,1% | 22,1% | 22,0% |
| | Übergang ins 3. FS | 76,0% | 67,4% | 8,6% | 11,2% | 48,0% | 51,6% | 22,1% | 28,9% | 48,0% | 51,6% | 22,1% | 28,9% | 48,0% | 51,6% | 22,1% | 28,9% | 48,0% | 51,6% | 22,1% | 28,9% | 48,0% |
| | Bachelor Absolventinnen | - | - | - | - | 2,34 | 2,34 | - | 0,0% | 3,66 | 3,66 | - | 0,0% | 3,66 | 3,66 | - | 0,0% | 3,66 | 3,66 | - | 0,0% | 3,66 |
| | Master insgesamt | 1,2 | 1,08 | 0,12 | 10,0% | 3,84 | 3,24 | 0,6 | 15,6% | 4,8 | 3,24 | 1,56 | 32,5% | 4,8 | 3,24 | 1,56 | 32,5% | 4,8 | 3,24 | 1,56 | 32,5% | 19,4% |
| | Master 1. FS | 0,5 | 0,5 | - | 0,0% | 2,16 | 1,68 | 0,48 | 22,2% | 1,2 | 0,34 | 0,86 | 71,7% | 1,2 | 0,34 | 0,86 | 71,7% | 1,2 | 0,34 | 0,86 | 71,7% | 34,1% |
| | Master Absolventinnen | - | - | - | - | 1,17 | 1,17 | - | 0,0% | 1,17 | 1,17 | - | 0,0% | 1,17 | 1,17 | - | 0,0% | 1,17 | 1,17 | - | 0,0% | 1,17 |
| | insgesamt | 788 | 698 | 90 | 11,4% | 1.077 | 934 | 153 | 13,8% | 1.487 | 1.155 | 332 | 22,3% | 1.487 | 1.155 | 332 | 22,3% | 1.487 | 1.155 | 332 | 22,3% | 14,5% |
| fachwiss. Studiengänge | Bachelor | 736 | 656 | 80 | 10,9% | 1.058 | 916 | 142 | 13,4% | 1.531 | 1.217 | 314 | 20,5% | 1.531 | 1.217 | 314 | 20,5% | 1.531 | 1.217 | 314 | 20,5% | 14,9% |
| | insgesamt | 507 | 461 | 46 | 9,1% | 737 | 655 | 82 | 11,1% | 1.133 | 898 | 235 | 20,7% | 1.133 | 898 | 235 | 20,7% | 1.133 | 898 | 235 | 20,7% | 13,6% |
| | 1. FS | 162 | 146 | 16 | 9,9% | 329 | 280 | 49 | 14,9% | 706 | 453 | 253 | 35,8% | 706 | 453 | 253 | 35,8% | 706 | 453 | 253 | 35,8% | 20,2% |
| | Übergang ins 3. FS | 87,3% | 85,5% | 108,3% | 12,4% | 83,3% | 82,9% | 87,5% | 10,4% | 69,3% | 70,4% | 63,3% | 9,1% | 69,3% | 70,4% | 63,3% | 9,1% | 69,3% | 70,4% | 63,3% | 9,1% | 9,5% |
| | Absolventinnen | 24 | 21 | 3 | 12,5% | 36 | 36 | - | 0,0% | 56 | 47 | 9 | 16,1% | 56 | 47 | 9 | 16,1% | 56 | 47 | 9 | 16,1% | 50,5% |
| | insgesamt | 229 | 195 | 34 | 14,8% | 321 | 261 | 60 | 18,7% | 398 | 319 | 79 | 19,8% | 398 | 319 | 79 | 19,8% | 398 | 319 | 79 | 19,8% | 17,8% |
| | 1. FS | 75 | 67 | 8 | 10,7% | 122 | 95 | 27 | 22,1% | 153 | 118 | 35 | 22,9% | 153 | 118 | 35 | 22,9% | 153 | 118 | 35 | 22,9% | 18,6% |
| | 3. FS | 78,6% | 79,3% | 75,0% | 9,5% | 90,7% | 86,6% | 125,0% | 13,8% | 76,2% | 78,9% | 66,7% | 8,7% | 76,2% | 78,9% | 66,7% | 8,7% | 76,2% | 78,9% | 66,7% | 8,7% | 8,3% |
| | Absolventinnen | 3 | 3 | - | 0,0% | 16 | 14 | 2 | 12,5% | 24 | 21 | 3 | 12,5% | 24 | 21 | 3 | 12,5% | 24 | 21 | 3 | 12,5% | 8,3% |
| | insgesamt | 52 | 42 | 10 | 19,2% | 89 | 78 | 11 | 12,4% | 166 | 142 | 24 | 14,5% | 166 | 142 | 24 | 14,5% | 166 | 142 | 24 | 14,5% | 15,3% |
| M. Sc. Informatik | insgesamt | 47 | 38 | 9 | 19,1% | 76 | 56 | 20 | 26,3% | 132 | 109 | 23 | 17,4% | 132 | 109 | 23 | 17,4% | 132 | 109 | 23 | 17,4% | 16,6% |
| | 1. FS | 34 | 29 | 5 | 14,7% | 33 | 29 | 4 | 12,1% | 54 | 43 | 11 | 20,4% | 54 | 43 | 11 | 20,4% | 54 | 43 | 11 | 20,4% | 15,7% |
| | Absolventinnen | - | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 6 | - | 0,0% | 6 | 6 | - | 0,0% | 6 | 6 | - | 0,0% | 8,3% |
| | insgesamt | 5 | 4 | 1 | 20,0% | 13 | 12 | 1 | 7,7% | 34 | 33 | 1 | 2,9% | 34 | 33 | 1 | 2,9% | 34 | 33 | 1 | 2,9% | 10,2% |
| | 1. FS | 4 | 3 | 1 | 25,0% | 6 | 6 | - | 0,0% | 14 | 14 | - | 0,0% | 14 | 14 | - | 0,0% | 14 | 14 | - | 0,0% | 8,3% |
| | Absolventinnen | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 10,5% |
| | insgesamt | 712 | 631 | 81 | 11,4% | 944 | 490 | 54 | 5,9% | 445 | 400 | 45 | 10,1% | 445 | 400 | 45 | 10,1% | 445 | 400 | 45 | 10,1% | 10,5% |
| | Absolventinnen | 145 | 131 | 14 | 9,7% | 118 | 102 | 16 | 13,6% | 84 | 75 | 9 | 10,7% | 84 | 75 | 9 | 10,7% | 84 | 75 | 9 | 10,7% | 11,9% |
| | insgesamt | 117 | 107 | 10 | 8,5% | 91 | 84 | 7 | 7,7% | 76 | 71 | 5 | 6,6% | 76 | 71 | 5 | 6,6% | 76 | 71 | 5 | 6,6% | 7,6% |
| | Absolventinnen | 18 | 16 | 2 | 11,1% | 15 | 14 | 1 | 6,7% | 15 | 13 | 2 | 13,3% | 15 | 13 | 2 | 13,3% | 15 | 13 | 2 | 13,3% | 10,4% |
| Angewandte Informatik | insgesamt | 8,8 | 7,6 | 1,2 | 13,6% | 6,8 | 6 | 0,8 | 11,8% | 4,4 | 4 | 0,4 | 9,1% | 4,4 | 4 | 0,4 | 9,1% | 4,4 | 4 | 0,4 | 9,1% | 11,5% |
| | 1. FS | 1,2 | 1,2 | - | 0,0% | 0,4 | 0,4 | - | 0,0% | 2 | 1,2 | 0,8 | 40,0% | 2 | 1,2 | 0,8 | 40,0% | 2 | 1,2 | 0,8 | 40,0% | 13,3% |
| | Absolventinnen | 165 | 149 | 16 | 9,7% | 184 | 152 | 32 | 17,4% | 182 | 150 | 32 | 17,6% | 182 | 150 | 32 | 17,6% | 182 | 150 | 32 | 17,6% | 14,9% |
| | Lehramt | - | - | - | - | 3 | 2 | 1 | 33,3% | 2 | 2 | - | 0,0% | 2 | 2 | - | 0,0% | 2 | 2 | - | 0,0% | 15,7% |
| SHK | insgesamt | 1 | 1 | - | 0,0% | 5 | 5 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 0,0% |
| | 1. FS | 1 | 1 | - | 0,0% | 5 | 5 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 1 | 1 | - | 0,0% | 0,0% |
| WHK | insgesamt | 13 | 11 | 2 | 15,4% | 20 | 15 | 5 | 25,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 13,5% |
| | 1. FS | 13 | 11 | 2 | 15,4% | 20 | 15 | 5 | 25,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 8 | 8 | - | 0,0% | 13,5% |
| Habilitationen | insgesamt | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 1. FS | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Für die Jahresergebnisse gehen folgende Abgrenzungen:
 Studierende jeweils im Wintersemester mit den Stichtagen 01.12.2010, 01.12.2011, 01.12.2012
 1. FS bzw. der Übergang ins 3. FS wurde mit Studienjahren berechnet (Beispiel: SoSe 2012 + WiSe 2012/13 = 2012). Angabe ist prozentual.
 Absolventinnen im Prüfungsjahr (jeweils das Wintersemester mit dem darauf folgenden Sommersemester, Beispiel 2012 = WiSe 2011/12 + SoSe 2012)
 Promotions und Habilitationen im jeweiligen Kalenderjahr

Datenquellen/Berechnungen für Studierende und Absolventinnen: Dezernat 2
 alle Daten uni-intern, bis auf Absolventinnen in den Prüfungsjahren 2010 und 2011 = Datenquelle: amtliche Meldung zur Statistik der Abschlussprüfungen
 gewichtete Studienfälle (Gewichtung nach Abschluss), Haupt- und Nebenhörerinnen, inkl. Beurlaubungen
 Übergang ins 3. Fachsemester = Einschreibungen ins 3. Fachsemester im Studienjahr 2010/Studentenanfängerinnen im 1. Fachsemester im Studienjahr 2009 = Quote für 2010 usw.
 Die insgesamt-Zeile fasst jeweils die Studiendaten zusammen. Nicht mitgezählt werden auslaufende Studiengänge, Promotionsberechtigte, Gasthörerinnen, Austauschstudierende

Datenabfrage zur Anforderung der Gleichstellungskonzepte 2014-2016





Gleichstellungskonzept der Fakultät Maschinenbau (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

1.1 Studierende

Der Frauenanteil der Studierenden in der Fakultät Maschinenbau ist gegenüber dem letzten Erfassungszeitraum (2007-2010) insgesamt um 0,2% gefallen. Aktuell liegt die Gesamtquote der Studentinnen somit bei 17,2%.

Die rein fachwissenschaftlichen Studiengänge weisen auch in diesem Betrachtungszeitraum einen geringeren Frauenanteil auf als jene mit pädagogischem Hintergrund (Lehramt 20,1%, Fachwissenschaftliche Studiengänge 17,5%). Der Anteil der Studentinnen im Lehramt ist im Betrachtungszeitraum um 2,6 % gesunken, wohingegen der Anteil in den fachwissenschaftlichen Studiengängen um 0,1% gestiegen ist.

Eine differenzierte Betrachtung der fachwissenschaftlichen Studiengänge zeigt, dass auch Unterschiede in der Quote zwischen Diplom- und Bachelor/Master-Studiengängen existieren, wobei die Anteile an Frauen im Master zumeist höher sind als im Bachelor. Es ergeben sich folgende Werte für die einzelnen Studiengänge:

Logistik: Diplom 17,6% B.Sc. 27,0% M.Sc. 28,6%

Maschinenbau: Diplom 9,8% B.Sc. 9,2% M.Sc. 13,2%

Wirtschafts-

ingenieurwesen: Diplom 19,0% B.Sc. 17,8% M.Sc. 19,6%

In der Logistik und im Wirtschaftsingenieurwesen ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Betrachtungszeitraum insgesamt leicht gesunken. Im Maschinenbau hingegen ist der Anteil der Frauen erfreulicherweise leicht gestiegen.

Da sich die Gesamtquote der Studentinnen an der Fakultät kaum verändert hat, sehen wir diese leichten Verschiebungen mit Tendenz zum Fach Maschinenbau als durchaus positiv an.

1.2 Absolventinnen

Die Absolventinnenzahlen 2010-2012 liegen im 3-Jahresdurchschnitt bei 29,0% im B.Sc. Lehramt und bei 21,4% im M.Sc. Lehramt. In den auslaufenden Diplomstudiengängen stellen wir höhere Abschlussquoten in der Logistik (24,9%) und dem Wirtschaftsingenieurwesen (21,0%) als im Maschinenbau (11,1%) fest. Es sind jedoch nur leichte Abweichungen gegenüber dem vorangegangenen Betrachtungszeitraum festzustellen.

Aufgrund der nicht zu erfassenden Daten der neuen Bachelor- und Masterabschlüsse im Jahr 2010 (es liegen noch keine Abschlüsse vor) kann kein Durchschnittswert hierfür gebildet werden. Wir legen somit die Daten aus 2012 zugrunde und stellen im B.Sc. Logistik eine Absolventinnenquote von 37,2 (M.Sc. Logistik 14,3%) und im B.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen eine Absolventinnenquote von 17,6% (M.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen 6,7%) fest. Im Jahr 2012 verzeichnen wir leider keine Bachelor- und Masterabsolventinnen im Studiengang Maschinenbau.

1.3 Promovendinnen / Habilitandinnen

Die Promotionsquote der Frauen ist leicht gesunken und liegt bei 13,1% im 3-Jahresdurchschnitt. Im vorausgehenden Zeitraum lag die Quote bei 17,4%, jedoch ist das Jahr 2011 gesondert hervorzuheben, denn wir können dort eine Quote von 22,2% Promovendinnen verzeichnen.

Die Habitationsquote liegt erfreulicherweise sogar bei 46,5% im 3-Jahresdurchschnitt.

1.4 Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Wissenschaftliche Beschäftigte, Beschäftigte in Technik und Verwaltung, LBA, SHK, WHK

Leider konnte bisher keine C04/W3 und C03/W2 Professur weiblich besetzt werden. Der Frauenanteil in der Kategorie der W1 Professuren liegt allerdings bei 50%.

Das wissenschaftliche Personal der Fakultät weist einen Frauenanteil von 14% in VZ auf. Die Anzahl der befristeten Stellen (31,25) übersteigt deutlich die der unbefristeten (1). Im Vollzeitäquivalent TZ liegt die Quote der Frauen bei 55%, befristet hierbei 2,38 gegenüber unbefristet 0,72.

Die Gesamtquote der nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen liegt bei 24% in VZ. Die Anzahl der befristeten Stellen (3) liegt unter der Anzahl der unbefristeten (13,5). Im Vollzeitäquivalent TZ liegt die Quote der Frauen bei 55%, befristet hierbei 0,5 gegenüber unbefristet 6,1.

Der Anteil der weiblichen SHK liegt im Durchschnitt bei 19,3%, der Anteil der WHF bei 0% und der Anteil der WHK bei 61,1%.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|---------------------------|--|
| Studierende (gesamt) | w: 21,9% | w: 31% | w: 21,1% | Schnupper-Uni Girls' Day Do-Camp-Ing DLR_School_Lab | | <p>Die Schnupper-Uni bietet den Schülerinnen einen sehr realitätsnahen Rundumblick in das Unileben. Der Schwerpunkt liegt auf MINT-Fächern und gerade für die weiblichen Schnupperinnen ist es ein großer Vorteil von einer Mentorin des Faches betreut zu werden. Ängste und Vorurteile können direkt aus dem Weg geräumt werden und die Schülerinnen erleben den realen Studentinnenalltag.</p> <p>Diese Maßnahme wird immer gut angenommen und zeigt, dass die Mädchen interessiert an unseren Studiengängen sind.</p> <p>Die Teilnahme am Girls' Day bietet einen sehr spezifischen Ansatzpunkt, um Mädchen für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu begeistern und wird von der Fakultät als sehr sinnvoll angesehen.</p> <p>Ähnlich wie bei der Schnupper-Uni können auch in diesem Rahmen gezielt weibliche Personen für ein MINT-Studium an der TU Dortmund angeworben werden.</p> <p>Ähnlich wie bei der Schnupper-Uni und dem Projekt Do-Camp-Ing besteht auch hier die Möglichkeit den Fokus auf die weiblichen Teilnehmer zu legen. Gerade die Mädchen dieser Altersgruppe können bei dieser Gelegenheit animiert werden, die Angst vor MINT-Fächern zu verlieren und Interessen offen aus-zuleben.</p> |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | w: 17,7% | w: 20% | w: 18,8% | Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit Erstsemester-Broschüren | 2012: 2011 € 2013: 0 € | <p>Auch wenn diese Maßnahme sich an beide Geschlechter richtet, ist es möglich, gezielt Mädchen anzusprechen. Eine Diskussion von Frau zu Frau über MINT-Fächer, ein Flyer zum Studium von Frauen für Frauen, Vorträge von Studentinnen für interessierte Schülerinnen, all dies bietet die Möglichkeit mehr Frauen in die MINT-Fächer zu akquirieren.</p> |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|---|---|
| | | | | <p>Nur fachwiss. Studiengänge: „FLEUR“ (Frauen Lernen Energie Und Ressourcen)</p> <p>Förder-Projekt/Mentoring „weibliche SHK“ am Lehrstuhl ITPL</p> | <p>2012: 1194 € 2013: 0 €</p> <p>2013: 8701€ + 250€ Reisekosten</p> | <p>Durch die direkte Ansprache von Frauen/Mädchen mit einem eigens konzipierten Flyer, der frauenaffiner gestaltet ist, soll bei den potenziellen Studentinnen Aufmerksamkeit erregt werden. Klischeevorstellungen bzgl. des Studiums/Berufs sollen umgangen und der Beruf der Ingenieurin von einer feminineren Seite dargestellt werden. Die Maßnahme kommt bei der Zielgruppe gut an und soll auf andere Bereiche ausgeweitet werden.</p> <p>Um die bereits vorhandenen Studentinnen zu fördern, das Netzwerken und den Berufseinstieg zu verbessern und den Studentinnen aufzuzeigen, dass sich eine Promotion lohnt, hat der Lehrstuhl ITPL dieses Projekt gestartet. Eine Promovendin fungiert als Mentorin für eine/zwei weibliche Mentee(s), die als SHK beschäftigt sind. Learning by doing und aktive Unterstützung der Mentorin bei wissenschaftlichen Ausarbeitungen und Veröffentlichungen, eigenständige Organisation von Infoveranstaltungen für interessierte Studentinnen, Workshops zur fachlichen Weiterbildung, Netzwerken zwischen den Lehrstühlen, monatliche Treffen der Mentees, Trainings- und Feedbackgespräche gehören zu den Projekteinhalten. Das Projekt kommt sehr gut bei den Studentinnen und Mentorinnen an, sodass wir bereits 3 Studentinnen für dieses Projekt gewinnen konnten. Das Projekt soll in der kommenden Zeit noch an anderen Lehrstühlen etabliert werden. Die Planungen und Bewerbungen dazu laufen derzeit.</p> |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 8,8% | w: 17% | w: 13,1% | Spezielle Seminare für Frauen (Rhetorik, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.) | 2011: 5760 € 2013: 0 € | <p>Die Summe im Jahr 2011 gilt für Seminare aller Zielgruppen, wird daher nur hier einmal aufgeführt.</p> <p>Durch zentrale Vorgaben der TU Dortmund (es müssen Werkverträge mit den Seminarleiterinnen abgeschlossen werden) ist es uns derzeit nicht mehr möglich, diese Maßnahme durchzuführen. Wir arbeiten an einer anderen Lösung, denn diese Seminare waren immer sehr gut besucht und laut Evaluation auch sehr effektiv.</p> |
| | | | | Anregungen zur Promotion durch Veranstaltungen etc. der Graduate School | | <p>Zwar nicht ausschließlich für Frauen ausgerichtet, stellt die Graduate School dennoch einen Anreiz dar, eine wissenschaftliche Karriere inkl. Promotion einzuschlagen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen hoch ist und somit kann die Graduate School und ihr Konzept dazu beitragen, mehr Frauen zu ermutigen, einen solchen Weg einzuschlagen.</p> |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|------------------------|-------------|---|---------------------------|---|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmitel) | w: 0% | w: 4% | w: 46,5% | Frauenförderung durch spezielle Seminare (s.o.) | | s.o. |
| Juniorprofessuren W1 | keine | w: 50% | w: 50% | | | |
| Professuren C3/W2 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | | | |
| Professuren C4/W3 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | w: 15,2% | Bisher nicht definiert | w: 20% | Beteiligung am Projekt MinTU | 2012: 3900 € 2013: 0 € | Mit Hilfe des Projektes MinTU sollen die Studentinnenzahlen in den Naturwissenschaftlich-mathematisch-technischen Fächern an der TU Dortmund erhöht werden. Studentische Mentorinnen aus den Fächern betreuen für ein Jahr die Mentees (Schülerinnen) und bringen ihnen nicht nur die Fächer näher, sondern nehmen auch Ängste und evtl. Skepsis. Die Fakultät Maschinenbau musste die Finanzierung des Projektes leider in 2013 aussetzen, in 2014 unterstützt sie es jedoch wieder in vollem Umfang. Aufgrund der positiven Rückmeldungen soll die finanzielle Unterstützung für das Projekt künftig als fester Bestandteil des Budgets angesehen werden. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------------|---|
| | | | | Motivation von Studentinnen zur Bewerbung auf SHK-Stellen: Flyer mit Vorteilen | | Über die Kommunikation an den Lehrstühlen hinaus wurde in der Vergangenheit dieser Flyer an passenden Stellen ausgelegt und ausgehangen. Zukünftig wird dies nur noch über unsere Gleichstellungshomepage kommuniziert, um Kosten zu sparen und die Frauen zielgenauer ansprechen zu können. Die Rückmeldungen über diese Maßnahme sind als positiv zu bewerten. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 42,9% | Bisher nicht definiert | m: 66,7% | Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (s.o.) | 2012: 398 € 2013: 0 € | s.o. |
| | | | | Handzettel mit Informationen zu aktuellen Genderthemen/ Termine/ Adressen /etc. | 2012: 750 € 2013: € | Diese Maßnahme wurde gehandhabt wie die bereits genannten SHK-Flyer. Auch dieser Aspekt wird künftig nur noch über die Homepage kommuniziert. |
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitaquivalente) | w: 17,7% | Bisher nicht definiert | w: 15% | Graduate School | | Zwar nicht ausschließlich für Frauen ausgerichtet, stellt die Graduate School dennoch einen Anreiz dar, eine wissenschaftliche Karriere inkl. Promotion einzuschlagen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen hoch ist und somit kann die Graduate School und ihr Konzept dazu beitragen, mehr Frauen zu ermutigen einen solchen Weg einzuschlagen. Der Frauenanteil bei der Graduate School soll langfristig erhöht werden, Kriterien zur konkreten Umsetzung müssen noch definiert werden. |
| | | | | Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (s.o.) | | s.o. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente) | w: 29,1% | Bisher nicht definiert | w: 29% | Ermütigung von weiblichen Angestellten, an Fortbildungen teilzunehmen: - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung | 2012: 750 € 2013: € | Siehe SHK-Flyer, Handzettel. |
| | | | | Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (s.o.) | | s.o. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|---|--|--|
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | IUL: Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderbetreuung, Ferienbetreuung für Schulkinder ab 6 Jahren, Eltern-Kind-Zimmer | | <i>Es gibt vielfältige Situationen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Transregio10 als Eltern kurzfristige Betreuungslösungen finden müssen. Sei es, weil der Unterricht in der Schule ausfällt, die Tagesmutter abgesagt hat oder der Kindergarten renoviert wird – schneller Rat in Betreuungsfragen ist meist rar und teuer. Oft bleibt den Mitarbeiter/-innen nur der Ausweg, zu Hause zu bleiben und die Betreuung der Kinder selbst zu gewährleisten. Daher wurde 2011 auf Initiative des Sonderforschungsbereichs Transregio10 die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros am IUL beschlossen. Finanziert wird die Einrichtung aus Gleichstellungsmitteln des Sonderforschungsbereiches, der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert wird. Das ca. 18 qm große Eltern-Kind-Büro befindet sich im Anbau der Experimentierhalle. Es ermöglicht den Mitarbeiter/-innen des Sonderforschungsbereichs, kurzfristig auftretende Engpässe in der Kinderbetreuung aufzufangen, indem sie ihre Kinder zur Arbeit mitbringen können. Das Eltern-Kind-Büro bietet neben einem voll ausgestatteten Arbeitsplatz für die Eltern im gewohnten Arbeitsumfeld eine Möblierung für die begleitenden Kinder mit Schlafmöglichkeit, Wickeltisch, Spielteppich und einer Vielzahl an Spielzeugen. In einer benachbarten Küche können die Eltern auch für das leibliche Wohl des Nachwuchses sorgen. Die Maßnahme wird durchweg positiv gewertet.</i> |
| | | | | Anschaffung eines PC, Software, Lizenzen, Zubehör für SHK-Genderstelle | 2012: 1390 € | <i>Einmalige Ausgaben für den Arbeitsplatz der SHK zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, siehe nächste Zeile.</i> |
| | | | | SHK-Stelle zur Erarbeitung von Konzepten zur Frauenförderung, Bedarfs- und Aktivitätenanalyse, Recherche etc. | 2011: 4811 € 2012: 4814 € 2013: 5817 € | <i>Die SHK-Stelle wurde eingerichtet, um die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bei den genderspezifischen Aufgaben zu unterstützen, um Konzepte und Projekte zu erarbeiten und diese umzusetzen. Wir sehen diese Maßnahme als sehr geeignet an, um geeignete Konzepte entwickeln zu können und die Frauenförderung an der Fakultät langfristig planen und erfolgreich umsetzen zu können.</i> |
| | | | | Pflege und kontinuierliche Aktualisierung der Informationswand zum Thema Gleichstellung (Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, Allg. Informationen) | | <i>Die Frauen haben einen direkten Überblick über aktuelle Themen der Gleichstellung der Fakultät und der TU Dortmund. Neben dem Internetauftritt der Frauenförderung ist diese Variante des schwarzen Brettes unbedingt als grundlegend anzusehen und weiterzuführen.</i> |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| | | | | Rubrik auf der Homepage: Links zum Gleichstellungsbüro, zu Angeboten der TU und Angeboten der Fakultät | | s.o. |
| | | | | Weitergabe von Informationen und erste Anlaufstelle für Fragen: Aushänge, Flyer, Verlinkung auf Homepage, Frauensprechstunde | | <i>Durch die Sprechstunde für Frauen von Frauen sollen eventuelle Hemmungen bzgl. der Klärung von Problemen etc. genommen werden. Die studienrelevanten Belange können meist hier geklärt werden, zu anderen Themen können Ansprechpartner, Anlaufstellen etc. weitergegeben werden. Die Maßnahme soll weitergeführt werden.</i> |
| | | | | Kontinuierliche Bedarfserhebung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf | | <i>Durch eine direkte Bedarfsanalyse können gezielt Maßnahmen angeregt werden, die von den Zielpersonen als sinnvoll und hilfreich angeregt werden. Die Maßnahme ist aus unserer Sicht weiterhin durchzuführen.</i> |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter.

3.1 (Zukünftige) Studentinnen

Um mehr weibliche Studierende für die Fakultät Maschinenbau gewinnen zu können, die die Grundlage für die Erhöhung der Frauenquote auch in den anderen/ aufbauenden Handlungsfeldern darstellen, werden Maßnahmen weitergeführt, die bislang gute Erfolge in der Akquise der Frauen für unsere Fakultät erzielt haben (z.B. Auftritt der Fakultät bei Aktionen wie der Schnupperuni, Girls' Day etc.). Gerade um jungen Frauen die Hemmungen zu nehmen, einen technischen Beruf zu erlernen, sowie ihnen die Augen für ein Studium an der Fakultät Maschinenbau zu öffnen, sehen wir diese Maßnahmen als sehr sinnvoll an. Oftmals existieren falsche oder gar keine konkreten Vorstellungen über das Ingenieurwesen, das Studium und die späteren Berufsmöglichkeiten.

Unser Flyer „FLEUR – Frauen Lernen Energie Und Ressourcen“ wird weiterhin angeboten und rege verteilt. Diese Maßnahme sehen wir als sehr geeignet an, um deutlich zu machen, dass das Tätigkeitsfeld von IngenieurInnen durchaus auch sehr frauenaffine Themen beinhaltet. Eine Erweiterung des Konzeptes auf die Studiengänge Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen und evtl. auch auf das Lehramt wird derzeit diskutiert.

Um bereits eingeschriebene Studentinnen zu fördern, wollen wir wieder frauenspezifische Seminare anbieten, die in der Vergangenheit regen Anklang gefunden haben (Themen z.B. Bewerbungstrainings für Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.). Aufgrund interner Vorgaben musste diese Maßnahme zwischenzeitlich leider ausgesetzt werden. Derzeit sind wir jedoch in Gesprächen, um die Seminare wieder aufleben lassen zu können.

Weiterhin wird unser Projekt „weibliche SHK“ auf weitere Lehrstühle erweitert, da wir von allen Beteiligten ausschließlich positives Feedback zu dieser Maßnahme erhalten haben.

3.2 Absolventinnen

Um mehr Frauen nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums an der Fakultät Maschinenbau zu halten, ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten und attraktive Jobaussichten mit Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, werben wir stets dafür, sich um vakante Stellen zu bewerben, einen Promotionsstudiengang in Erwägung zu ziehen etc. Wir streben einen Ausbau der Aktivitäten an, um die Motivation der Frauen weiter zu erhöhen, an der Fakultät zu bleiben und die gebotenen Chancen (Promotion/später Habilitation) zu nutzen. Die Maßnahme „weibliche SHK“ trägt bereits jetzt dazu bei die Ziele zu erreichen.

Seminare zum Thema „Rhetorik für Frauen“, „Frauen in Männerdomänen“ etc. werden künftig wieder angeboten und sollen die Frauen motivieren und stärken.

3.3 Promovendinnen/Habilitandinnen

Zum Erfahrungsaustausch, zur Orientierung und zur Findung des passenden Karrierewegs nach der Promotion nimmt die Fakultät Maschinenbau am Programm „mentoring³“ teil. Die Aussichten/Chancen einer Habilitation werden speziell an den Lehrstühlen verdeutlicht und wir sind bestrebt die Frauen der Fakultät auf diesen Weg zu bringen.

3.4 Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Wissenschaftliche Beschäftigte, Beschäftigte in Technik und Verwaltung, LBA, SHK, WHK

Die Besetzung von Vakanzen durch Frauen gelingt verständlicherweise nicht immer. Um den Aufwärtstrend zu erhalten, werden weiterhin besonders die SHK-Stellen für Frauen attraktiv beworben. Die „Förderungswirkung“ einer SHK-Tätigkeit an der Fakultät bleibt bestehen und der Einsatz ist weiterhin erstrebenswert. Siehe Projekterweiterung „weibliche SHK“.

Die Bewirtschaftung der Dauerstellen im Bereich der Verwaltungskräfte kann aus unserer Sicht durch die Ebene der Universitätsverwaltung frauenfördernder gestaltet werden. Die aktuell besetzten Stellen sind durch Höhergruppierungen, Halbtagsstellen für Erziehende o.ä. attraktiver zu gestalten.

Seminare zum Thema „Rhetorik für Frauen“, „Frauen in Männerdomänen“ etc. werden künftig wieder angeboten und sollen die Frauen motivieren und stärken.

Zudem ist es weiterhin unser Ziel, durch die Einrichtung von Gast- bzw. Stiftungsprofessuren weitere Professorinnen gewinnen zu können. Hierbei wird das Augenmerk nicht einzig auf die Person, sondern auch auf die Außenwirkung und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens gelegt.

4 Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert. ¹ Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.

Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|--|--|
| Studierende Lehramt Bachelor | w: 21,2% | w: 31,2% | FLEUR-Flyer für den Bereich des Lehramts optimieren Frauen-Seminare | Design- und Druckkosten ca. 500€ Ca. 2500 € p.a. (Betrag übergreifend für alle Handlungsfelder) |
| Studierende Lehramt Master | w: 18,1% | w: 28,1% | Frauen-Seminare | s.o. |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | w: 17,6% | w: 27,6% | FLEUR-Flyer auf die Bereiche Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen erweitern und anpassen Frauen-Seminare Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit MinTU Schnupper-Uni Girl's Day DLR_School_Lab Do-Camp-Ing | Design- und Druckkosten ca. 500€ s.o. = 3900€ p.a. = = |

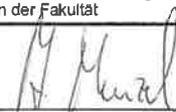
| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--|---|--|--|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | w: 23,4% | w: 33,4% | Frauen-Seminare | s.o. |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | w: 20% | w: 28,3% | Projekt „weibliche SHK“ erweitern Seminare MinTU | je nach Budget ca. 10000 € s.o. 3900€ p.a. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w: 0% | w: 28,3% | Seminare | s.o. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 33,3% | w: 43,3% | Seminare | s.o. |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalenten) ^{fa1} | E15 / A15 w: 0% E14 / A14 w: 13% E13 / A13 w: 15% | E15 / A15 w: 10% E14 / A14 w: 23% E13 / A13 w: 25% | Seminare Graduate School | s.o. |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|---------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|
| | E12 / A12 w: 17% | E12 / A12 w: 27% | | |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 13,1% | w: 28,3% | Seminare | s.o. |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 46,5% | w/m: 50% | | |
| Juniorprofessuren W1 | w/m: 50% | w/m: 50% | Evtl. Headhunting | - Je nach Budget |
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 13,1% | Evtl. Headhunting | - Je nach Budget |
| Professuren C4/ W3 | w: 0% | w: 13,1% | Evtl. Headhunting | - Je nach Budget |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|-------------|-------------|--|---|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | w: 29% | w: 39% | Frauen-Seminare Ermütigung von weiblichen Angestellten an Fortbildungen teilzunehmen: - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung | s.o. |
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | Frauen-Seminare Erweiterung der Fakultätshomepage für die Gleichstellung Frauensprechstunde SHK-Stelle zur Erarbeitung und Durchführung von Konzepten/Projekten zur Frauenförderung, Bedarfs- und Aktivitätenanalyse, Recherche, Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät | s.o. - - 5800 € p.a. |

Beraten im Fakultätsrat am:

21.05.2014



Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

TU Dortmund
 Eing.: 21. Mai 2014
 Fakultät Maschinenbau
 Der Dekan



Gleichstellungskonzept der Fakultät Raumplanung (2014 bis 2016)

Gliederung

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
2. **Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
3. **Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
4. **Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Die folgende Zusammenfassung zum Stand der Geschlechterverhältnisse an der Fakultät Raumplanung, differenziert nach Personengruppen, basiert auf dem Bericht des Dekans über die Entwicklung der Frauenförderung in der Fakultät Raumplanung für das Jahr 2012 und den Datentabellen des Dezernat 3, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie, Vielfalt.

- Die Zahl der Professorinnen an der Fakultät ist von 25% (2011) auf 20% (01.12.2012) gesunken. Von 15 Professuren sind aktuell (noch) drei mit Professorinnen besetzt. Für zwei Professuren läuft momentan ein Berufungsverfahren (VES und IPS). Auf der Professur Stadtentwicklung (vormals Stadt- und Regionalplanung) wird in den kommenden Jahren ein Professor auf eine Professorin folgen, wodurch der Anteil und die absolute Zahl der Professorinnen noch einmal sinken wird, sollte es in den beiden laufenden Berufungsverfahren nicht zu einer Besetzung mit einer Professorin kommen.
- Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten hat sich im Berichtszeitraum stabilisiert. Der Gesamtanteil der Frauen an den wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei 54% (Stand 12/2012). Auch die Verteilung auf die Gehaltsstufen ist relativ ausgeglichen. Bei den unbefristeten Stellen haben die Frauen mit jeweils 66% Anteil im Teilzeit- und Vollzeitbereich einen deutlich erhöhten Anteil, wobei es sich hier um sehr geringe Fallzahlen handelt.
- Bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil hoch. Er liegt (Stand 2012) bei insgesamt 72% (67,5% der VZ-Äquivalente), in den unteren Gehaltsgruppen bei 100% (Gehaltsgruppe E6) bzw. 83,3% (Gehaltsgruppen E8-E9) gegenüber 33,3% in den Gehaltsgruppen E10-E12. Hier hat die Fakultät als Folge des Qualitätspaktes 2001 kaum Handlungsspielräume für eine aktive Personalpolitik.
- Der Anteil der Frauen bei den SHK-Stellen ist im Vergleich zu 2011 weiter angestiegen auf 52,8% (Stand 12/2012). Damit liegt er leicht über dem Anteil der Frauen unter den Studierenden. Es gab zum Stand 12/2012 keine WHK-Stelle.
- Im Bachelor Raumplanung lag der Anteil der Studentinnen im Jahr 2012 bei 49,8%, unter den Neueinschreibungen bei 52,5% (Master Raumplanung: 53,0%/51,4%). Im Master SPRING betrug der Anteil der Studentinnen im Jahr 2012 56,5%. Insgesamt liegt der Anteil der Studentinnen zum Stand 12/2012 in allen fachwissenschaftlichen Studiengängen der Fakultät bei 48,9% und ist damit (auch im Drei-Jahres-Durchschnitt) sehr stabil. Im Studiengang SPRING konnte sich der Frauenanteil in den Jahren 2011 und 2012 bei 54 bis 57% stabilisieren, nachdem er vorher relativ starken Schwankungen unterworfen war.
- Der Anteil der Absolventinnen im Bachelorstudiengang lag 2012 bei 56,5%, im Master Raumplanung bei 55,6% und im Master SPRING bei 54,5%. Der Anteil der Absolventinnen übersteigt damit jeweils den Drei-Jahres-Durchschnitt. Im Diplomstudiengang liegt der Anteil der Absolventinnen 2012 bei 39,3% und spiegelt damit etwa den Anteil der Studentinnen wieder.
- Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt nach wie vor unter dem der Männer und hat sich im Jahr 2012 sogar erheblich abgesenkt von 41,2% (2011) auf nunmehr 26,3%. Im Drei-Jahres-Durchschnitt liegt der Anteil der Frauen bei den Promotionen bei 35,8%. Diese Zahlen sind allerdings vor dem Hintergrund zu werten, dass ein stark erhöhter Anteil der männlichen Promovierenden vor allem bei den externen Promovierenden vorhanden ist. Unter den vier wissenschaftlichen Beschäftigten, die im Jahr 2012 mit Promotion ausgeschieden sind, befanden sich 3 Frauen und ein Mann; im Jahr 2013 schlossen hingegen nur drei männliche und keine weibliche Beschäftigte ihre Promotion erfolgreich ab.
- Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitationen an der Fakultät.
- Der Anteil der Gastwissenschaftlerinnen lag im Berichtszeitraum bei 33% (zwei von sechs Personen). Von zwölf Nominierungen für wissenschaftliche Preise wurden in acht Fällen Frauen vorgeschlagen. Unter den insgesamt 50 Gastwissenschaftler_innen befanden sich 13 Frauen, womit das Verhältnis im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum wesentlich ausgeglichener ist, jedoch Frauen weiterhin in der Minderheit sind.

- Im Jahr 2012 wurden insgesamt zwölf wissenschaftliche Stellen ausgeschrieben. Davon wurden acht mit Frauen besetzt, obwohl 65% der Bewerbungen von Männern kamen.
- Bei den nicht-wissenschaftlichen Stellen wurden 2012 zwei Teilzeitstellen, die fakultätsintern an zwei Fachgebietssekretariaten durch eine Kündigung und eine universitätsinterne Umsetzung frei wurden, ausgeschrieben und nachbesetzt. Beworben haben sich auf die Stelle sechs Männer und 56 Frauen. Beide Stellen wurden mit Frauen nachbesetzt.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit dem Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|--|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | w: 44,8% | w: 50% | w: 48,9% | Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninformationen und Studieninformationstagen | | erfolgreich |
| | | | | Beteiligung an Girls' Days | | erfolgreich |
| Abgeschlossene | w: 38,2% | w: 50% | w: 35,8% | Förderung von Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre für das Lehrpersonal | | Eine Fortbildung zu Gender und Diversity in der Lehre wurde in Zusammenarbeit mit der Zentralen Weiterbildung umgesetzt (ohne Mitteleinsatz) |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|-----------|-------------|---|---|--|
| | | | | Monitoring von Veränderungen der Zahlen weiblicher und männlicher Studierender in Bachelor- und Masterstudiengängen sowie beim Übergang von Bachelor zu Master | | erfolgt |
| | | | | Ausbau der AbsolventInnen-Befragung der Fakultät mit Blick auf geschlechtsspezifische Perspektiven auf Studium und Identifizierung von weiteren gleichstellungsbezogenen Handlungsfeldern | 2011: 751,00 Euro 2013: __0__ Euro | erfolg- und aufschlussreich; keine Befragung in 2013 |
| | | | | Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte in den Berufsforen für Studierende | | einigermaßen erfolgreich (2013: M=15, W=9; ausbaufähig) |
| | | | | Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium, z. B. durch ein Teilzeitstudium | | im Master erfolgreich eingeführt |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 0% | w: 47% | keine | finanzielle Unterstützung von Doktorandinnen bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten | | keine Anträge |
| | | | | Verhinderung überdurchschnittl. Lehrbelastung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in der Qualifizierungsphase durch Einführung einer Begründungspflicht für vorübergehende überdurchschnittliche Lehrbelastung | | noch nicht umgesetzt |
| | | | | Bereitstellung von Reisemitteln | 2011: 1.002,00 Euro 2013: __0__ Euro | keine Anträge in 2013 |
| | | | | Vorschlag von Frauen für wissenschaftliche Preise zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn | | erfolgreich (in 2013 ein Dissertationspreis und ein Preis der Martin-Schmeißer-Stiftung für von der Fakultät vorgeschlagene Kandidatinnen) |
| | | | | gezielte Unterstützung geeigneter Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Übernahme von Gastprofessuren | | nicht erfolgt |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--------------------------------|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|--|
| Juniorprofessuren W1 | keine | keine Ziele definiert | keine | | | |
| Professuren C3/ W2 | m: 28,6% | m: 50% | m: 80% | aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungsverfahren Selbstverpflichtung des Fakultätsrats, möglichst keine Liste ohne Kandidatin zu beschließen oder ggf. eine Begründung dafür vorzulegen | | erfolgreich; führte aber nicht zu einer Besetzung umgesetzt |
| Professuren C4/ W3 | w: 25% | w: 47% | w: 20% | gezielte Suche nach Kandidatinnen für Vertretungs- und Gastprofessuren sowie für Hochschuldozenturen | | nicht erfolgreich |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | w: 43,6% | bisher nicht definiert | w: 52% | gezielte Suche nach weiblichen bzw. männlichen Hilfskräften | | erfolgreich (Anteile vergleichsweise ausgeglichen) |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | bisher nicht definiert | m: 100% | Unterstützung flexibler Arbeitszeitmodelle | | Zahl der WHK zu gering, um aussagekräftige Trends abzulesen |
| Wissenschaftliche Beschäftigte | m: 48% | bisher nicht definiert | m: 46% | finanzielle Unterstützung entsprechender Weiterbildungsangebote für Doktorandinnen | | keine Anträge |
| | | | | Schaffung von Transparenz über die Lehrbelastung des akademischen Mittelbaus | | bisher nicht erfolgt |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|--|--|---|
| | | | | Einführung einer Begründungspflicht für vorübergehende überdurchschnittliche Lehrbelastung | | nicht erfolgt |
| | | | | Zusätzliche Mittelbereitstellung für Doktorandinnen aus Gleichstellungsmitteln | | keine weiteren Anträge |
| | | | | Finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen | 2012: 1.742 Euro 2013: 0 Euro | nur geringe Zuschüsse, daher wenig Anreizcharakter und keine Anträge in 2013 → Verbesserungen im neuen Konzept geplant |
| | | | | Verbesserte inhaltliche Betreuung der Promotionen sowie Vernetzung der Promovierenden | 2012: 7.539,00 Euro 2013: 16.418 Euro | Anteil der Promovendinnen stabilisiert |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 30% | bisher nicht definiert | m: 29% | H-2 Lehrgang für eine Mitarbeiterin | 2011: 2.925,00 Euro 2013: 7.981,60 Euro | erfolgreich (mit dem Ziel, den Anteil der Frauen in höheren Entgeltgruppen bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten zu erhöhen) |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | gezielte Einladung ausländischer Gastwissenschaftlerinnen an die Fakultät | 439,20 Euro | erfolgreich |
| | | | | Stärkung der Gender-Perspektive als Querschnittsthema innerhalb der Fakultät durch Vernetzung von Forschungsaktivitäten mit Gender-Bezug und Überprüfung entsprechender inhaltlicher Prüfungsbestandteile in den Bachelor- und Masterstudiengängen | | bisher nicht erfolgt |
| | | | | Einbeziehung der Gleichstellungskommission bzw. der Gleichstellungsbeauftragten in strukturelle Entscheidungsprozesse der Kommissionen der Fakultät und des Fakultätsrates | | Einbeziehung bei Berufungsverfahren erfolgt regelmäßig |
| | | | | jährliche Berichterstattung des Dekanats über den Stand der Gleichstellung an der Fakultät an die Gleichstellungskommission | | erfolgt und erfolgreich (besseres Monitoring möglich) |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|--|
| | | | | familienfreundliche Zeitstrukturen in der Lehre | | Empirisch ist die höhere Einbindung von Müttern in Betreuungsarbeit erwiesen. Flexible Zeitstrukturen in der Lehre tragen damit zu einer Erleichterung der Vereinbarkeit bei, auch wenn auch andere Gruppen davon profitieren. |
| | | | | Ausschöpfung von flexiblen Arbeitszeitmodellen | | Empirisch ist die höhere Einbindung von Müttern in Betreuungsarbeit erwiesen. Flexible AZ-Modelle tragen damit zu einer Erleichterung der Vereinbarkeit bei, auch wenn auch andere Gruppen davon profitieren. |
| | | | | Geschlechtergerechte Sprache in Texten der Fakultät | | erfolgt |
| | | | | Sofortiges Eingreifen bei sexueller Diskriminierung | | keine Vorkommnisse gemeldet |
| | | | | Vermeidung diskriminierender Äußerungen und Darstellungen | | keine Vorkommnisse gemeldet |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter.

Handlungsbedarf ergibt sich in der Analyse der Entwicklung zwischen 2009 und 2012 vor allem bei den unausgeglichenen Geschlechterverhältnissen im Bereich der abgeschlossenen Promotionen, der wissenschaftlichen sowie der technischen und Verwaltungsangestellten und beim Anteil der Professorinnen. Darüber hinaus gibt es einige weitere Maßnahme-Empfehlungen, die zu einem langfristig ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen und einer Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt beitragen sollen. Folgende Ziele werden für das Gleichstellungskonzept 2014 – 2016 formuliert:

- **Erhöhung des Anteils von Professorinnen:** Der ohnehin geringe Anteil an Professorinnen ist durch die Neubesetzung der Professur Stadtentwicklung und das zukünftige Ausscheiden der jetzigen Lehrstuhlinhaberin nochmals gesunken. Dieses Ungleichverhältnis wird als eklatantes Problem wahrgenommen, dem begegnet werden muss. Im Rahmen der Neubesetzung der Professur Ver- und Entsorgungssysteme wird versucht, durch eine intensive Suche in Datenbanken und Stellenbörsen im Vorfeld gezielt Kandidatinnen für die Bewerbung zu gewinnen und somit den Bewerberpool durch qualifizierte Bewerberinnen zu erweitern. Ggf. wird die Einschaltung einer Personalmanagement-Agentur in Betracht gezogen. Gleichzeitig sollen perspektivisch die Chancen der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten in Berufungsverfahren gestärkt werden. Dazu soll wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eine Unterstützung insbesondere in Hinblick auf ihre internationale Publikationsfähigkeit und allgemeine Publikationshilfen zuteil werden. Diese Maßnahme dient indirekt auch der Erhöhung des Anteils von Professorinnen an der Fakultät.
- **Erhöhung des Anteils von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen:** Der Anteil von Frauen ist bei den abgeschlossenen Promotionen auf den ersten Blick deutlich geringer als der Anteil der Männer. Dies ist zu einem wesentlichen Anteil auf die externen Promotionen zurückzuführen. Bei den internen Promotionen der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät ist das Geschlechterverhältnis für den Zeitraum 2011-2013 9m:7f, also vergleichsweise ausgeglichen. Dadurch wird der Befund 35,8% Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen relativiert. Im Jahr 2013 schlossen allerdings nur drei männliche und keine weibliche Beschäftigte ihre Promotion erfolgreich ab. Insofern soll an der Unterstützung der weiblichen Promovierenden festgehalten werden – zum einen, um ihren Anteil langfristig zu stabilisieren, zum anderen, um ihre Berufungsfähigkeit mittelfristig zu erhöhen. Dazu ist eine Anhebung der schon bestehenden finanziellen Unterstützung bei Kongress- und Vortragsreisen geplant. Diese Förderung wird sowohl internen als auch externen Promovierendinnen gewährt.
- **Langfristige Erhöhung des Anteils von Männern bei den Beschäftigten in Verwaltung und Technik:** Bei den Beschäftigten in Verwaltung und Technik ist ein deutliches Ungleichgewicht im Geschlechterverhältnis zu Ungunsten der Männer zu beobachten. Hier wird jedoch momentan kein Handlungsspielraum gesehen. Bei Neuausschreibungen von Stellen mit externer Besetzung sollten in Zukunft jedoch insbesondere Männer angesprochen und berücksichtigt werden.

- **Sonstige Maßnahmenvorschläge zur Unterstützung eines langfristig ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen und einer Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt:**
 - *Offene Calls zu Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung:* Durch offene Calls kann flexibel auf kreative und gute Ideen reagiert werden, die außerhalb des engen Kreises der Gleichstellungskommission entstehen.
 - *Bewerbungstrainings für Studentinnen, um den Berufseinstieg zu unterstützen*
 - *Mentoring für Studentinnen im Rahmen von internationalen Tagungsreisen, um Studentinnen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren:* Indem Studentinnen schon frühzeitig mit der Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere und der Wissenschaft als Arbeitsfeld vertraut gemacht werden, soll langfristig auch der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten und der Professorinnen erhöht werden.
 - *Gezielte Einladung von weiblichen Führungskräften im Berufsforum:* Durch diese Maßnahme sollen gezielt weibliche Perspektiven auf den Arbeitsmarkt und spezifische Herausforderungen thematisiert werden.
 - *Gezielte Einladung von Gastwissenschaftlerinnen und Frauen für Gastvorträge:* Durch diese Maßnahme soll zum einen in Hinblick auf die Wahrnehmung wissenschaftlicher Leistungen und Forschungsperspektiven ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gefördert werden. Zum anderen sollen durch diese Maßnahme auch wissenschaftliche Karrierewege von Frauen unterstützt werden.
 - *Anstellung einer wissenschaftlichen Hilfskraft mit dem Ziel einer Auswertung der Publikationstätigkeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen:* Diese Maßnahme dient dazu, Ursachen für das Geschlechter-Ungleichverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen zu ergründen und darüber hinaus allgemeine Erkenntnisse über die Publikationsmuster wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen im Vergleich zu erhalten, was u.a. für eine gezielte Publikationsförderung von Nutzen ist.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert. ¹ Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|---|----------------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | w: 49,8% | w/m: 50% | Die bisherigen Maßnahmen bei Studien- und Informationstagen und die Teilnahme an Girls' days der Universität soll beibehalten werden. Dies geschieht ohne zusätzlichen Mitteleinsatz. | |
| | | | Die geschlechtsspezifische Auswertung der AbsolventInnen-Befragung wird weiterhin durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für eine SHK unterstützt (aktuell steht der Zeitpunkt für die nächste Befragung allerdings noch nicht fest). | ca. 800 Euro in 2015 |
| | | | Ein Bewerbungstraining soll den Berufseinstieg der Absolventinnen verbessern helfen. | ca. 800 Euro in 2016 |

¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
 4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
- Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10%-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--|--|---|--------------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | m: 46,6% | w/m: 50% | Durch Reisebeihilfen und ein Mentoring für die Teilnahme am jährlichen Kongress der Association of European Schools of Planning (AESOP) sollen Studentinnen schon frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere interessiert und mit der Wissenschaft als Arbeitsfeld vertraut gemacht werden. Jährlich schreibt die Gleichstellungskommission Plätze für Studentinnen zur Teilnahme am AESOP-Kongress aus (Zahl in Abhängigkeit vom Tagungsort und den zu erwartenden Reisekosten). Die Studentinnen werden von teilnehmenden Wissenschaftler_innen auf die Reise vorbereitet und vor Ort von ihnen unterstützt. | 2.500 Euro ab 2015 |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | m: 48% | w/m: 50% | kein Handlungsbedarf | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | keine | w/m: 50% | kein Handlungsbedarf | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 0% | w/m: 50% | kein Handlungsbedarf | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) | E 14 / A 14 m: 34% E 13 / A 13 m: 49% | E 14 / A 14 m: 44% E 13 / A 13 w/m: 50% | Bei den Einstufungen E14 / A 14 soll der Anteil der Wissenschaftler erhöht werden; allerdings gibt es derzeit nur vier Stellen und wenig Handlungsspielräume. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|----------|------------|--|--|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 35,8% | w: 45,8% | Die Fakultät gewährt allen wissenschaftlich Beschäftigten einen Zuschuss von 500 Euro für die Teilnahme an einer internationalen Konferenz, bei der ein eigener Beitrag geleistet wird. Um Doktorandinnen bei ihrer Promotion und der Vernetzung in der wissenschaftlichen Community gezielt zu unterstützen, werden ihnen mit Gleichstellungsmitteln zusätzliche Zuschüsse gewährt (international: bis zu 500 Euro, innerhalb Deutschlands: bis zu 250 Euro). | zusammen pro Jahr 4.000 Euro (ggf. im Laufe der Zeit anzupassen) |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | w: 35,8% | Die Fakultät ist insgesamt um eine Erhöhung der Zahl der Habilitationen und die Förderung der Berufungsfähigkeit von Habilitandinnen bemüht. Die Habilitandinnen der Fakultät werden – ebenso wie die Doktorandinnen – durch zusätzliche Reisekostenzuschüsse unterstützt, allerdings ausschließlich für internationale Konferenzen (bis zu 500 Euro). | |
| Juniorprofessuren W1 | keine | w: 35,8% | Die Einrichtung von Juniorprofessuren ist an der Fakultät nicht geplant. | |
| Professuren C3/ W2 | w: 20% | w: 35,8% | Die Ausschreibung einer W2-Professur für den kommenden Drei-Jahres-Zeitraum ist bisher nicht geplant. Sollte eine Ausschreibung erfolgen, wird die Fakultät gezielt nach weiblichen Bewerberinnen suchen, um die Stelle – sofern möglich – mit einer qualifizierten Frau zu besetzen. Um die Berufungsfähigkeit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mittelfristig zu erhöhen, sollen auf Antrag Publikationszuschüsse von bis zu 500 Euro für international erscheinende Beiträge gewährt werden (in Form von Übersetzungshilfen/Lektoraten). | 1.500 Euro / Jahr (ggf. anzupassen an die Nachfrage) |
| Professuren C4/ W3 | w: 20% | w: 35,8% | In den laufenden Berufungsverfahren werden alle Mittel und Wege genutzt, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen und die Vakanzen mit einer Professorin zu besetzen. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|--------------------|--------------------|--|---|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 29% | m: 39% | Die Fakultät erkennt den Handlungsbedarf, sieht jedoch aktuell keinen Handlungsspielraum, weil noch Stellenabbau betrieben wird und in absehbarer Zeit keine Stellen ausgeschrieben werden. | |
| übergreifende Maßnahmen | <i>Keine Daten</i> | <i>Keine Daten</i> | Sollte absehbar werden, dass die Gleichstellungsmittel nicht ausgeschöpft werden, werden mit Hilfe offener Calls Vorschläge für Gleichstellungsmaßnahmen abgefragt werden. Die Gleichstellungskommission entscheidet über die Anträge. Eine wissenschaftliche Hilfskraft soll die Publikationstätigkeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nach Geschlecht auswerten, um Ursachen für das Geschlechter-Ungleichverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen zu ergründen und darüber hinaus allgemeine Erkenntnisse über die Publikationsmuster männlicher und weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen im Vergleich zu erhalten, was u.a. für eine gezielte Publikationsförderung von Nutzen ist. | nach Bedarf und Mittelverfügbarkeit 800 Euro in 2014 |

Beraten im Fakultätsrat am: 25.06.2014

03.07.2014



Datum, Hans-Peter Tietz, Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen (2014 bis 2016)

Gliederung

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
2. **Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
3. **Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
4. **Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Im Folgenden werden rückblickend auf den Betrachtungszeitraum von 2011 bis 2013 die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden (Bachelor- und Masterstudierende) sowie bei den Beschäftigten (Studentische Hilfskräfte, Wissenschaftlich Beschäftigte, Professuren, Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte) untersucht. Außerdem wird ein Überblick über die Geschlechterverteilung bei den Promotionen und Habilitationen gegeben.

Studierende

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen werden die Bachelorstudiengänge Architektur und Städtebau sowie Bauingenieurwesen angeboten, des Weiteren die konsekutiven Masterstudiengänge Architektur und Städtebau, Konstruktiver Ingenieurbau sowie Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft. Insgesamt sind im Wintersemester 2013/14 an der Fakultät 1.571 Studierende eingeschrieben, davon sind 797 weibliche Studierende, was einem Anteil von 50,7% entspricht. Diese Verteilung beträgt über den Betrachtungszeitraum von 2011 bis 2013 gemittelt 49,9% und ist damit konstant.

Im Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau ist ein deutlich größerer Teil an weiblichen Studierenden erkennbar: Im Wintersemester 2013/14 sind von den insgesamt 646 eingeschriebenen Studierenden 404 weiblich, was einem Anteil von 62,5% entspricht. Der 3-Jahresdurchschnitt liegt hier bei 64,3% und ist über den gesamten Betrachtungszeitraum ebenfalls weitgehend konstant. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt der Anteil von Frauen im Wintersemester 2013/14 bei 34,9%, 2010 betrug er noch 38,0%, der 3-Jahresdurchschnitt liegt hier bei 36,4%. Es ist somit über den Betrachtungszeitraum der Trend eines leicht abnehmenden Anteils an Frauen erkennbar, insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil im Wintersemester 2007/08 noch bei 44,0% lag. Verglichen mit den Anteilen an weiblichen Studierenden im Bauingenieurwesen an anderen Fakultäten in Deutschland belegt die Fakultät aber weiterhin einen der vorderen Plätze. Auffällig ist, dass über den Betrachtungszeitraum der Anteil an weiblichen Absolventinnen im Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau im Durchschnitt nur bei 33,7% liegt, und damit in Relation zum viel größeren Anteil an weiblichen Studierenden sehr gering ausfällt. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen hingegen liegt der Anteil an weiblichen Absolventinnen relativ ausgeglichen bei 49,2%. Dies könnte evtl. auf eine von den weiblichen Studienanfängerinnen bewusst getroffene bzw. wohl überdachte Wahl auf diesen speziellen Studiengang zurückzuführen sein.

In den Masterstudiengängen liegt der Anteil an weiblichen Studierenden über den gesamten Betrachtungszeitraum gemittelt bei insgesamt 55,3%. In dem Masterstudiengang Architektur und Städtebau sind im Wintersemester 2013/14 69 von 101 eingeschriebenen Studierenden weiblich, was einem prozentualen Anteil von 68,3% entspricht und einer ähnlichen Verteilung wie im gleichen Bachelorstudiengang der Fakultät. In dem Masterstudiengang Konstruktiver Ingenieurbau sind 26 von 61 Studierenden weiblich, womit der Anteil weiblicher Studierender 42,6% beträgt. Der 3-Jahresdurchschnitt liegt hier bei 47,6% und ist im Vergleich zum Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen deutlich höher, was sehr erfreulich ist. Im Masterstudiengang Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft sind im Wintersemester 2013/14 48 von 72 Studierenden weiblich, was einem Anteil von 66,7% entspricht. Hier liegt der 3-Jahresdurchschnitt bei 69,1%, was bemerkenswert und ebenfalls

sehr erfreulich ist, da die weiblichen Studierenden mit dem Abschluss in diesem Studiengang in eine noch immer absolut männlich dominierte Berufswelt einsteigen werden.

Die beiden Diplomstudiengänge Architektur und Städtebau sowie Bauingenieurwesen laufen zum Ende des Sommersemesters 2014 aus. Zur Zeit sind noch ca. 15 Studierende pro Studiengang eingeschrieben, die ihr Studium noch mit dem Diplom abschließen können. Der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden ist hier in beiden Studiengängen weitgehend ausgeglichen.

Beschäftigte

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind momentan (Stand: April 2014) 106 Studentische Hilfskräfte beschäftigt. Davon sind 55 männliche und 51 weibliche Angestellte, dies entspricht einem Verhältnis von 51,9% zu 48,1%. Über den Betrachtungszeitraum von 2011 bis 2013 liegt der Anteil an weiblichen Studentischen Hilfskräften gemittelt bei 47,9% und ist somit konstant. Im Vergleich zum Verhältnis aller Studierenden mit 49,3% männlichen und 50,7% weiblichen Studierenden wird deutlich, dass tendenziell immer noch etwas mehr männliche als weibliche Studierende eine Beschäftigung als Studentische Hilfskraft ausüben.

Der Anteil an weiblichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag Ende 2012 bei 37,0%. Zur Zeit (Stand: April 2014) sind an der Fakultät 100 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, wovon 44 weiblich sind, was einem Anteil von 44,0% entspricht. Damit ist eine ansteigende Tendenz bei dem Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erkennbar, im Vergleich zum Geschlechterverhältnis der Studierenden handelt es sich hierbei jedoch nicht um eine ausgewogene Verteilung. Besonders auffällig ist, dass der Anteil an weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten mit Vollzeitstellen bei nur 29,0% liegt. Damit ist dieser Anteil in den letzten Jahren – 2010 lag er bei nur 8,0% – zwar wesentlich gestiegen, aber immer noch nicht ausgeglichen. Der Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Teilzeitstellen hingegen liegt bei 49,0%.

Bei den abgeschlossenen Promotionen an der Fakultät ist eine deutlich unausgeglichene Geschlechterverteilung zu erkennen: Obwohl der Anteil an weiblichen Wissenschaftlichen Beschäftigten in den letzten Jahren zwischen 37,0% und 44,0% beträgt, liegt der Anteil an Promotionen durch Frauen über den Betrachtungszeitraum von 2011 bis 2013 bei nur 33,3%. Damit ist er zwar im Vergleich zum Jahr 2010, wo er bei 25,0% lag, gestiegen, es wird aber deutlich, dass Frauen an der Fakultät immer noch seltener eine Promotion abschließen als Männer. Aufgrund der geringen absoluten Zahlen sind diese Auswertungen nur bedingt aussagekräftig, in 2014 werden voraussichtlich einige Frauen an der Fakultät ihr Dissertationsvorhaben abschließen, sodass die Zahl der promovierenden Frauen ansteigen wird. Die letzte Habilitation an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen fand im Jahr 2003 statt, die habilitierende Person war männlich.

Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses der Professuren wird deutlich, dass Frauen anteilmäßig deutlich unterrepräsentiert sind. Das Verhältnis von Frauen zu Männern ist bei der Besetzung der Professuren am wenigsten ausgeglichen. Zur Zeit gibt es an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen 18 Professuren, davon ist eine Juniorprofessur durch eine Frau besetzt. Dies entspricht einem Verhältnis von 5,0% Professorinnen zu 95,0% Professoren. Drei der Professuren

sind derzeit durch Vertretungsprofessoren besetzt. Es wird angestrebt, die drei vakanten Professuren zum Wintersemester 2014/15 neu zu besetzen und den Frauenanteil deutlich zu erhöhen.

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil bei den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten über den Betrachtungszeitraum bei 59,0%, dabei beträgt der Anteil der Frauen in Vollzeit 39,0% und in Teilzeit 100%, d.h. es gibt keine männlichen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten in Teilzeit. Im Vergleich zu 2010 hat sich der Anteil der weiblichen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt von 77,0% auf 59,0% verringert, im Bereich der Vollzeit-Stellen hat sich der Frauenanteil hingegen von 10,0% auf 39,0% deutlich erhöht.

Zusammenfassung

Bei der Analyse der Beschäftigten an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen lassen sich im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Berufsgruppen sowie bei der Differenzierung in Vollzeit- und Teilzeitstellen folgende Ergebnisse ableiten: Die Geschlechterverteilung bei den Professuren weicht am stärksten von einer ausgeglicheneren Verteilung ab. Derzeit sind 95,0% der Professuren durch Männer besetzt, es gibt lediglich eine Professorin an der Fakultät. Bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf Vollzeit- und Teilzeitstellen des Wissenschaftlichen und Nicht-Wissenschaftlichen Personals wird deutlich, dass Männer häufiger Vollzeit-Stellen besetzen als Frauen. Erklärungsansätze sind, dass gerade an den Lehrstühlen des Bauingenieurwesens durch einen höheren Anteil an Drittmittelprojekten vermehrt Vollzeitstellen zur Verfügung stehen – in diesen Fächern arbeiten tendenziell mehr männliche Beschäftigte als weibliche. An den Lehrstühlen der Architektur hingegen gibt es relativ viele Teilzeit-Stellen, die mehrteilig von Frauen besetzt werden. Bei den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten fällt auf, dass alle Männer eine Vollzeit-Beschäftigung ausführen, der Anteil an Frauen mit Vollzeit-Stellen aber nur 39,0% beträgt.

Aufgrund der Analyseergebnisse wird deutlich, dass nach wie vor ein Förderungsbedarf von Frauen an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen besteht. Besonders hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil mit steigender Position deutlich abfällt. Und dass Vollzeit-Stellen überproportional häufiger durch Männer besetzt werden. Der Frauenanteil in den Studiengängen liegt bei rund 50,0%, jedoch besteht für den Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen weiterhin Förderungsbedarf für Frauen, um den hohen Anteil an Studentinnen langfristig halten zu können. Im akademischen Mittelbau der Fakultät ist ein geringerer Anteil von Frauen zu verzeichnen. Von den im Betrachtungszeitraum an der Fakultät abgeschlossenen Promotionen wurden nur 33,3% durch Frauen erlangt. Dies verdeutlicht einen Förderungsbedarf von Frauen im akademischen Mittelbau und insbesondere von Frauen in ihren Promotionsbestrebungen. Bei den Professuren sind 95,0% der Professuren durch Männer besetzt. Für eine langfristige Stärkung des Frauenanteils ist vor allem die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erforderlich. Auch ist darüber nachzudenken, Frauen bei Berufungsverfahren in besonderem Maße zu berücksichtigen und aktiv um qualifizierte Frauen zu werben.

Bislang wurden an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Frauenanteils durchgeführt. Innerhalb der Fakultäten ist ein Budget von drei Promille des Gesamtbudgets für gleichstellungsbezogene Maßnahmen zu reservieren. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen er unter 50,0% liegt, langfristig zu erhöhen. Im nachfolgenden Abschnitt wird die Umsetzung der konkreten Maßnahmen für den Betrachtungszeitraum von 2011 bis 2013 beschrieben und bewertet.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|----------------------------------|---|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | w: 50,4% | w: 50% | w: 49,7% | Gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimesen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkordinatorin. | | Die Fakultät beteiligt sich in Person der Studienkordinatorin an nahezu allen Informationsveranstaltungen der TU Dortmund, außerdem berät sie Studieninteressierte individuell in ihren Sprechstunden bzw. nach Terminvereinbarung. Hierbei wird allerdings kein besonderer Schwerpunkt auf die gezielte Beratung von weiblichen Studieninteressierten gelegt. Vielmehr werden weibliche und männliche Interessierte in gleichem Maße angesprochen und beraten. Die Studienkordinatorin kann jedoch bedingt durch ihren eigenen Ausbildungsweg und beruflichen Werdegang (Studium der Architektur an der Fakultät, mehrjährige praktische Berufserfahrung als projektleitende Architektin sowie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in Lehre und Forschung an der Fakultät) insbesondere den weiblichen Studieninteressierten und Studierenden ein Vorbild sein, indem sie von ihren eigenen Erfahrungen berichtet. Die Veranstaltungen sowie die Sprechstunden waren im Jahr 2013 überdurchschnittlich gut besucht, viele der dort beratenden Interessierten haben sich tatsächlich zum Wintersemester 2013/14 in einen der Bachelorstudiengänge der Fakultät eingeschrieben. |
| | | | | Beteiligung am Programm MinTU (Mädchen in die TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren. | 2012: 3.285,-€ 2013: 4.000,-€ | Im Jahr 2013 haben zwei Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät (darunter die Studienkordinatorin) im Rahmen des MinTU-Programmes einen Workshop zum Thema „Konstruieren“ angeboten. Der Schwerpunkt lag auf dem Bauingenieurwesen: Die Mädchen durften selbst Brücken bauen und haben etwas über Kräfte und Tragverhalten gelernt. Im Anschluss wurden die Modellbauwerkstatt und die Versuchshalle der Fakultät besichtigt. Inwieweit das Programm tatsächlich mehr Mädchen in die technischen Fächer führen wird, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewertet werden, da das Programm noch nicht lange genug läuft. Die Teilnehmerinnen gaben jedoch durchweg an, dass sie sich ein Studium in einem der vorgestellten Fächer durchaus vorstellen können, und dass ihr Interesse durch die Workshops gestärkt wurde. Die Fakultät hat 2013 4.000,-€ für das Programm bereitgestellt, die Mittel wurden allerdings in 2013 durch die Veranstalter nicht abgerufen. |
| | | | | Beteiligung am Girls' Day der TU Dortmund. | | 2013 haben zwei Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät (darunter die Studienkordinatorin) einen Workshop im Rahmen |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>des Girls' Day angeboten. Den Teilnehmerinnen wurden anhand praktischer Übungen das Technische Zeichnen und das Umsetzen der Zeichnung in ein Modell nähergebracht. Dabei wurden insbesondere das räumliche Vorstellungsvermögen sowie das rechnerische Umsetzen einer Skizze in eine maßstäbliche Zeichnung geschult.</p> <p>Die Teilnehmerinnen gaben an, dass ihr bereits vorhandenes Interesse an der Architektur oder dem Bauingenieurwesen durch die Eindrücke innerhalb des Workshops bestärkt wurde.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regelmäßig über das Mentoring³-Programm und spricht die Kolleginnen gezielt an, sich dafür zu bewerben.</p> <p>Im Jahr 2013 haben zwei Frauen des akadem. Mittelbaus an dem Programm teilgenommen.</p> | | | | | |
| <p>Mentoring³-Programm für Doktorandinnen sichtbar machen.</p> | | <p>Weiterqualifikation und finanzielle Unterstützung der Frauen des akadem. Mittelbaus bei der internationalen Vernetzung und der Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen durch die Teilnahme an Fortbildungen, Kongressen, Tagungen usw.</p> | <p>w: 22,2%</p> <p>w: 39%</p> <p>w: 33,3%</p> | | |
| <p>Bei den hier geförderten Maßnahmen handelt es sich ausschließlich um Reisen und Teilnahmen an Tagungen etc. Im Rahmen ihrer Promotionsvorhaben, die die Frauen ohne die bereitgestellten Mittel nicht hätten unternehmen können bzw. selbst hätten finanzieren müssen. Hierbei handelt es sich nicht um die Erstattung regulärer Reisekosten im Rahmen der regulären Tätigkeiten an den Lehrstühlen. Es gibt für den akadem. Mittelbau ansonsten keine zusätzlichen durch die Fakultät bereitgestellten Mittel für die Weiterqualifikation innerhalb der Promotion.</p> <p>Im Jahr 2013 wurden keine Seminare für die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen organisiert und durchgeführt, da die Betroffenen keinen Bedarf angemeldet haben.</p> <p>Durch die gezielte Aufforderung von Frauen zur Teilnahme am Doktorandenkolloquium und der damit verbundenen Vorstelligung und Diskussion ihrer Promotionsvorhaben konnten in den letzten beiden Jahren mehr Frauen mobilisiert werden, ihre Promotionsvorhaben aktiv aufzunehmen und voranzutreiben.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die bereits promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regelmäßig über das Mentoring³-Programm und spricht die Kolleginnen gezielt an, sich dafür zu bewerben.</p> <p>Im Betrachtungszeitraum hat keine des akadem. Mittelbaus der Fakultät an dem Programm teilgenommen, da alle in Frage kommenden Kandidatinnen das Programm bereits absolviert haben.</p> <p>Bei den hier geförderten Maßnahmen handelt es sich ausschließlich um Reisen und Teilnahmen an Tagungen etc. im Rahmen ihrer Weiterqualifikation nach der Promotion oder auch nach der Habilitation, die die Frauen ohne die bereitgestellten</p> | <p>2011: 2.470,-€ 2012: 5.259,-€ 2013: 4.636,-€</p> <p>2011: 1.460,-€ 2013: keine Mittel</p> <p>2012: 420,-€ 2013: keine Mittel</p> <p>2011: 985,-€ 2012: 2.460 € 2013: 506,-€</p> | <p>Seminare für Frauen des akadem. Mittelbaus.</p> <p>Gezielte Information von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät.</p> <p>Mentoring³-Programm für Post-Doktorandinnen sichtbar machen.</p> <p>Weiterqualifikation und finanzielle Unterstützung der Frauen des akadem. Mittelbaus bei der internationalen Vernetzung und der Sichtbarmachung</p> | <p>keine</p> <p>w: 29%</p> <p>keine</p> | <p>Abgeschlossene Promotoren (3-Jahresmittel)</p> <p>Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)</p> | |

| | | | | | | | |
|--|----------|------------------------|----------|---|--|--|---|
| | | | | ihre Forschungsleistungen durch die Teilnahme an Fortbildungen, Kongressen, Tagungen usw. | | | Mittel nicht hätten unternehmen können bzw. selbst hätten finanzieren müssen. Hierbei handelt es sich nicht um die Erstattung regulärer Reisekosten im Rahmen der regulären Tätigkeiten an den Lehrstühlen. Es gibt für den akadem. Mittelbau ansonsten keine zusätzlichen durch die Fakultät bereitgestellten Mittel für die Weiterqualifikation innerhalb oder nach der Habilitation. |
| Juniorprofessuren W1 | keine | w/m: 50% | w: 100% | | | | |
| Professuren C3/W2 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | Besondere Berücksichtigung von Frauen in den Berufungsverfahren. | | | Die Kommissionen der laufenden drei Berufungsverfahren haben sich explizit dafür eingesetzt den Frauenanteil bei den Professuren zukünftig zu erhöhen. Es wurde proaktiv gesucht, indem zusätzlich zur Ausschreibung besonders geeignete Frauen direkt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert wurden. In einem der Verfahren wurde sogar eine Frau nachgeladen. Daher ist davon auszugehen, dass sich der Anteil der Frauen bei den Professuren der Fakultät in naher Zukunft erhöhen wird. |
| Professuren C4/W3 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | w: 45,5% | bisher nicht definiert | w: 48% | | | | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | keine | bisher nicht definiert | w: 33,3% | | | | |
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) | w: 36,5% | bisher nicht definiert | w: 37% | Unterstützung von wissenschaftlichem Personal bei der Kinderbetreuung durch die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten. Verstärkte Besetzung von Vollzeit-Stellen durch Frauen. Regelmäßige Rundmails an die weiblichen Wissenschaftlichen Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte, in denen über Angebote für Frauen informiert wird (z.B. Mentoring?). | Grundsätzlich werden den Wissenschaftlich Beschäftigten an der Fakultät flexible Arbeitszeiten ermöglicht – es werden dabei jedoch keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten gemacht, d.h. Frauen werden mit dieser Maßnahme nicht ausschließlich gefördert. Der Anteil an Frauen in Vollzeit-Stellen konnte im Betrachtungszeitraum leicht erhöht werden. Siehe Promotionsen. | | |

| | | | | |
|---|----------|--|----------|---|
| | | Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifizierung, finanzielle Unterstützung von Frauen bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten und Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen. | | Siehe Promotionen. |
| | | Durchführung von Seminaren für Frauen des akademischen Mittelbaus. | | Siehe Promotionen. |
| | | Gezielte Information von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät. | | Siehe Promotionen. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | m: 42,7% | bisher nicht definiert | m: 41% | |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | Die Maßnahme konnte weitestgehend erfolgreich umgesetzt werden. |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Der besondere Fokus der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für den Zeitraum von 2014 bis 2016 liegt in der Erhöhung des Anteils an Frauen bei den Professuren, in der Weiterqualifikation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Erhöhung des Anteils an Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen sowie die Beibehaltung der ausgewogenen Geschlechterverteilung in den Studiengängen und die evtl. Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen.

Der Frauenanteil in allen Studiengängen liegt bei nahezu 50,0%, in den Masterstudiengängen beträgt er sogar über die Hälfte. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt er aber nach wie vor unter 50,0%, wobei die Fakultät mit diesem Anteil immer noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Dies ist höchstwahrscheinlich auf die einzigartige Studiensituation an der Fakultät zurückzuführen: Im Dortmunder Modell Bauwesen werden die Architektur- und Bauingenieurstudierenden gemeinsam ausgebildet. Dieses interdisziplinäre Lehrprogramm scheint auf besondere Weise dafür geeignet zu sein, weibliche Studierende anzusprechen. Ziel der Fakultät ist es hier, die bereits sehr guten Zahlen zu halten und durch die gezielte Mobilisierung von weiblichen Studieninteressierten im Rahmen des MinTU-Programmes und des Girls' Day den Anteil im Bauingenieurwesen noch zu erhöhen.

Mit steigender Position fällt der Frauenanteil an der Fakultät allerdings deutlich ab. Der Anteil an weiblichen Wissenschaftlichen Beschäftigten ist mit knapp 40,0% geringer als der Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeitern, bei den abgeschlossenen Promotionen beträgt der Frauenanteil sogar nur 33,3%. Auch werden Vollzeitstellen überproportional häufiger durch Männer besetzt, und derzeit ist nur eine Professorin an der Fakultät durch eine Frau besetzt. Die Fakultät ist daher bemüht, den Frauenanteil insbesondere in den höheren Positionen nachhaltig zu stärken. Dazu sollen die Frauen des akademischen Mittelbaus wie bisher durch eine spezielle Förderung, beispielsweise in Form finanzieller Unterstützung bei Forschungsreisen und Teilnahme an Tagungen, bei der Durchführung von Promotionen und Habilitationen gefördert und dazu angeregt werden, höhere Positionen anzustreben und einzunehmen.

Weiterhin soll der Frauenanteil durch eine besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen bei Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen erhöht werden. In den derzeit laufenden Berufungsverfahren hat sich gezeigt, dass durch eine gezielte proaktive Suche mehr Frauen zur Teilnahme ermutigt werden können. Dieses sich jetzt schon bewährte Verfahren soll in jedem Fall beibehalten werden, um den Anteil an weiblichen Professuren an der Fakultät zukünftig nachhaltig zu verstärken.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

| Handlungs- feld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|--|-----------------|
| Studierende fachwissen- schaftliche Studiengänge (Bachelor) | w: 48,8% | w/m: 50% | Beteiligung am Programm MinTU (Mädchen in die TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren und am Girls' Day der TU Dortmund zur Sensibilisierung von weiblichen Studieninteressierten speziell im Bereich Bauingenieurwesen. | 4.000,-€ |
| Studierende fachwissen- schaftliche Studiengänge (Master) | m: 40,9% | w/m: 50% | | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | w: 48% | w/m: 50% | | |
| Wissenschaftli- che Hilfskräfte (WHF) | w/m: 50% | w/m: 50% | | |

| Handlungs- feld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--------------------------|-------------------------|--|-----------------|
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | w: 33,3% | w/m: 50% | | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) | E 14 / A 14 w: 31% | E 14 / A 14 w: 41% | Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen, insbesondere bei Vollzeit-Stellen. | |
| | E 13 / A 13 w: 39% | E 13 / A 13 w/m: 50% | Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen, insbesondere bei Vollzeit-Stellen. | |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 33,3% | w: 43,3% | Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung. | ca. 3.300,-€ |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | w: 33,3% | Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung. | ca. 500,-€ |
| Juniorprofessuren W1 | m: 0% | m: 33,3% | Es ist nicht geplant, in den nächsten drei Jahren eine weitere Juniorprofessur an der Fakultät einzurichten. | |

| Handlungs- feld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------------|----------------|--|-----------------|
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 33,3% | Besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen in den Berufungsverfahren sowie eine gezielte proaktive Suche. | |
| Professuren C4/ W3 | w: 0% | w: 33,3% | Besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen in den Berufungsverfahren sowie eine gezielte proaktive Suche. | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente) | m: 41% | w/m: 50% | | |
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | Fortführung der Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verwendung von geschlechtsneutraler Sprache im Schriftverkehr, in Dokumenten, auf der Homepage usw. | |

Beraten im Fakultätsrat am: 21. 05. 2014

30.5.14



Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in der WiSo-Fakultät stellt sich für den Zeitraum 2011 bis 2013 wie folgt dar:

Im Zeitraum 2011 bis 2013 wurden zwei vakante Lehrstühle an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät besetzt. Auf einen dieser vakanten Lehrstühle wurde eine Frau berufen. Zudem wurden zwei W3-Lehrstuhlvertretungen vergeben. Auch hier wurde eine Vertretungsprofessur von einer Frau übernommen. Weiterhin wurde eine Juniorprofessur mit einer Frau besetzt. Die Wiederbesetzung von zwei Lehrstühlen zum WS 14/15 steht derzeit noch aus.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegt die Frauenquote bei den Vollzeitbeschäftigten bei 34% und bei den Teilzeitbeschäftigten bei 39%. Dies ergibt wie im letzten Berichtszeitraum eine Frauenquote von 36% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil von 95% auf 84% gesunken. Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen. Der Frauenanteil beträgt bei den studentischen Hilfskräften 54,0% und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 37,78%.

Im Zeitraum 2011 bis 2013 promovierten insgesamt 26 interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 17 externe Doktorandinnen und Doktoranden. Der Anteil der Promotionen von Mitarbeiterinnen liegt bei 53,85% und konnte somit gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum gesteigert werden. Die Tatsache, dass in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein relativ hoher Anteil der externen Promotionen berufsleitend erfolgt, kann als Erklärung herangezogen werden, dass hier der Anteil der externen Doktorandinnen nur bei 23,53% liegt. Aber auch hier ist in den letzten Jahren ein kontinuierlicher - wenn auch kleiner - Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen. Im gegebenen Zeitraum haben sich weder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen noch Mitarbeiter habilitieren können.

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist über die letzten Jahre gleichbleibend hoch geblieben und lag im 3-Jahresdurchschnitt bei 43,85%.

Die Zahl der Ersteinschreibungen von Studentinnen lag im 3-Jahresdurchschnitt im Bachelor-Studiengang bei 42,10% und im Master-Studiengang bei 54,17%.

Im Jahr 2012 waren 51,43% der Bachelor- und 56,0% der Master-Absolventen Frauen.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit dem Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|---------------------|-------------|--|-------------------------------|---|
| Studierende Lehramt (gesamt) | W: 50,5% | w: 50% ¹ | w: 52% | Zahlreiche Informationsangebote vor und während des Studiums (wie z.B. Schnupper-Uni, Schüler-Uni, Campusfest, Dortmunder Hochschultage, Abiturmessen, Schulbesuche etc.). | | Speziell Schülerinnen ansprechen. -erfolgreich, siehe Prozenite |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | W: 44,4% | w: 50% | w: 43,4% | Individuelle Studienberatung durch zwei Mitarbeiterinnen Unterstützung begabter Studentinnen für Konferenzfahrten | 2012: 320€ 2013: 1430€ | Weibliche Ansprechpartnerin für die Studentinnen Erfolgreich, Studentin arbeitet inzwischen am Lehrstuhl |

¹ Erläuterung: Diese Planzahl wurde aufgrund der gemittelten Daten 2005 - 2007 definiert und wurde bereits 12/2009 erreicht.

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------|----------------|---|--|--|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | W: 30,4% | w: 31% | w: 29,8% | <p>Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät (=Vertrauensfrau)</p> <p>Beratung der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu Qualifikationssstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) durch die Frauenbeauftragte</p> <p>Gesprächsangebot mit einer Wissenschaftlerin der Fakultät zum Thema Wissens- und Kompetenzmanagement in der Hochschule</p> <p>Austausch über wissenschaftliche Ergebnisse in Absolventen- und Doktorandenkolloquien und im Doktorandenprogramm</p> <p>Mobilitätshilfe für die Reisen von Wissenschaftlerinnen (Frauenförderpotf), zusätzlich zu regulären Reisebeihilfen zu internationalen Fachtagungen</p> <p>Möglichkeiten zur Telearbeit sowie flexiblen Arbeitszeiten</p> | <p>2011: 9.805,-€</p> <p>2012: 12.686,-€</p> <p>2013: 18.667 €</p> | <p>Keine Anfragen</p> <p>Keine Anfragen</p> <p>Weibliche Ansprechpartnerin für die weiblichen Promovierenden</p> <p>Kein spezieller Genderaspekt.</p> <p>Wird gut angenommen, ermöglicht Frauen zusätzlich Fahrten zu Seminaren und Konferenzen ohne Vortrag</p> <p>Anreiz durch Flexibilität für Frauen mit Familie oder einer zeitnahen Familienplanung</p> <p>Wird von den weiblichen Mitarbeiterinnen genutzt und ermöglicht es, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen</p> |
| | W: 40,1% | m: 50% w: 50% | m: 0% w: 0% | <p>Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät (=Vertrauensfrau)</p> <p>Beratung der Wissenschaftlerinnen zu Qualifikationssstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) durch die Frauenbeauftragte</p> <p>Mobilitätshilfe (s.o.)</p> <p>Möglichkeiten zur Telearbeit sowie flexiblen Arbeitszeiten</p> | (s.o.) | <p>Keine Anfragen</p> <p>Keine Anfragen</p> <p>s.o.</p> <p>Anreiz durch Flexibilität für Frauen mit Familie oder einer zeitnahen Familienplanung</p> <p>Wird von den weiblichen Mitarbeiterinnen genutzt und ermöglicht es, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen</p> |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | | | | | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|---|
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 21% | w: 29% | Angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbeurteilung | | Da es heute im Allgemeinen immer noch üblich ist, dass die Frauen den zeitlich größeren Part in der Kinderbetreuung übernehmen, gestaltet es sich für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs schwieriger, in identischer Zeit, wie der männliche Nachwuchs, Publikationen oder wissenschaftliche Arbeiten zu erstellen. Zudem entstehen durch eine Schwangerschaft Ausfallzeiten. Da allerdings die Anzahl Publikationen in einer entsprechenden Anzahl von Jahren, sowie die Dauer der Promotion oder Habilitation ein Kriterium in der Bewerberauswahl darstellen können, ist die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten für Bewerberinnen mit Familie hilfreich. |
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | Gesprächsangebot mit einer Wissenschaftlerin der Fakultät zum Thema Wissens- und Kompetenzmanagement in der Hochschule | | Keine Anfragen |
| Professuren C4/ W3 | w: 0% | w: 10% | w: 0% | Angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbeurteilung Veröffentlichung von Ausschreibungen in frauenspezifischen Medien bzw. Verteilung über entsprechende Netzwerke. Direkte Ansprache und Einladung geeigneter Frauen, die über Netzwerke und Datenbanken ermittelt werden Bevorzugte Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen | | s.o. Wurde in allen Berufungsverfahren durchgeführt. Es entstand ein dem Fachbereich angemessener Anteil an Bewerberinnen Wurde in allen Berufungsverfahren durchgeführt. Es entstand ein dem Fachbereich angemessener Anteil an Bewerberinnen Eine der vorherigen Lehrstuhlvertretungen hat anschließend den Lehrstuhl als Professorin übernommen |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | M: 49,6% | m: 50% | m: 47% | Aktive Ansprache von Studentinnen mit guten Studienleistungen | | Erfolgreich |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | W: 16,7% | W: 40% | w: 28,6% | Bereitstellung einer Mobilitätshilfe für Konferenzen mit eigenem Vortrag | (s.o.) | Ist für diese Gruppe ein eigener Vortrag die Bedingung? Nein. s.o. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitalivalente) | w: 35% | W: 40% | w: 36% | Bereitstellung einer Mobilitätshilfe für Konferenzen | (s.o.) | S.O. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | m: 9,1% | W: 30% | m: 16% | Möglichkeiten zur Telearbeit sowie flexiblen Arbeitszeiten | | S.O. |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | | | |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

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, um die Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. 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 sowie für die Studentinnen und Studenten. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn die Gleichstellung ist eine gemeinsame zu erfüllende Zukunftsaufgabe der gesamten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

Als konkrete Ziele für 2014 bis 2016 strebt die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät an:

- Erhöhung der Anzahl der Professorinnen
- Erhöhung des Anteils weiblicher wissenschaftlicher Angestellter
Hierfür soll eine Förderung von begabten Studentinnen erfolgen, um den Weg in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern.
- Erhöhung des weiblichen Anteils an den abgeschlossenen Promotionen (korreliert mit 2)

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert. ² Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|------------------------------|----------|------------|-------------------------------|-----------------|
| Studierende Lehramt Bachelor | m: 48,3% | m/w: 50% | | |
| Studierende Lehramt Master | m: 42,4% | w/m: 50% | | |

2 Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

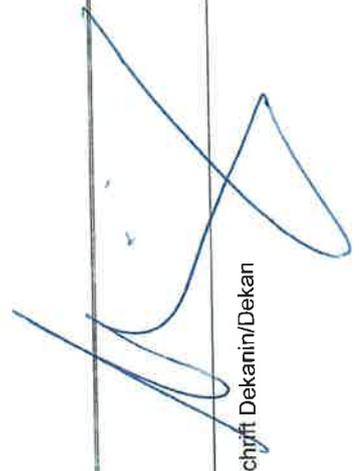
1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
 4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
- Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|---|-----------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | w: 40% | w/m: 50% | Individuelle Studienberatung durch eine Mitarbeiterin Förderung begabter Studentinnen durch Unterstützung für Konferenzfahrten | 500-1000€ p.a. |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | m: 47,7% | m/w: 50% | | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | m: 47% | m/w: 50% | | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF) | m: 40% | m: 50% | | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--|---|---|---|
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | w: 28,6% | w: 38,6% | Förderung begabter Studentinnen Aktive Ansprache von Studentinnen Förderpreis für Studentinnen mit Familie | 500-1000€ p.a. 500€ p.a. |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) | E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 w: 47% E 13 / A 13 w: 36% | E 15 / A 15 w: 10% E 14 / A 14 w/m: 50% E 13 / A 13 w/m: 50% | Siehe WHK | Siehe WHK |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 29,8% | w: 39,8% | Förderung individueller Workshops und Seminare zur Weiterbildung im Rahmen der Promotion Unterstützung von Konferenzreisen ohne Vortrag | 3 % vom Haushalt abzüglich Studenten- förderung |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | m: 0% w: 0% | m: 43,3% | Aktuell gibt es weder weibliche noch männliche Habilitationen an der Fakultät Förderung individueller Workshops und Seminare zur Weiterbildung im Rahmen der Promotion Unterstützung von Konferenzreisen ohne Vortrag | s.o. |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|-------------|-------------|--|-----------------|
| Juniorprofessuren W1 | w: 29% | w: 39% | ZZ keine Stelle vorhanden, sonst s.u. | |
| Professuren C3/ W2 | w: 0% | w: 29,8% | Ausschreibungstexte mit weiblichem Fokus Ausschreibungen in speziellen Medien zur gezielten Ansprache von Frauen (z.B. fachspezifische Frauenforen) Direkte Ansprache von Frauen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbewertung | |
| Professuren C4/ W3 | w: 0% | w: 29,8% | s.o. | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 16% | m: 26% | | |
| Übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | | |

Beraten im Fakultätsrat am: 28.5.2014



Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen *Umsetzung* 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse Zu 1 bis 2013

Für den Zeitraum 2011 bis 2013 ergaben sich folgende Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie:

1.1 Bereich Studierende

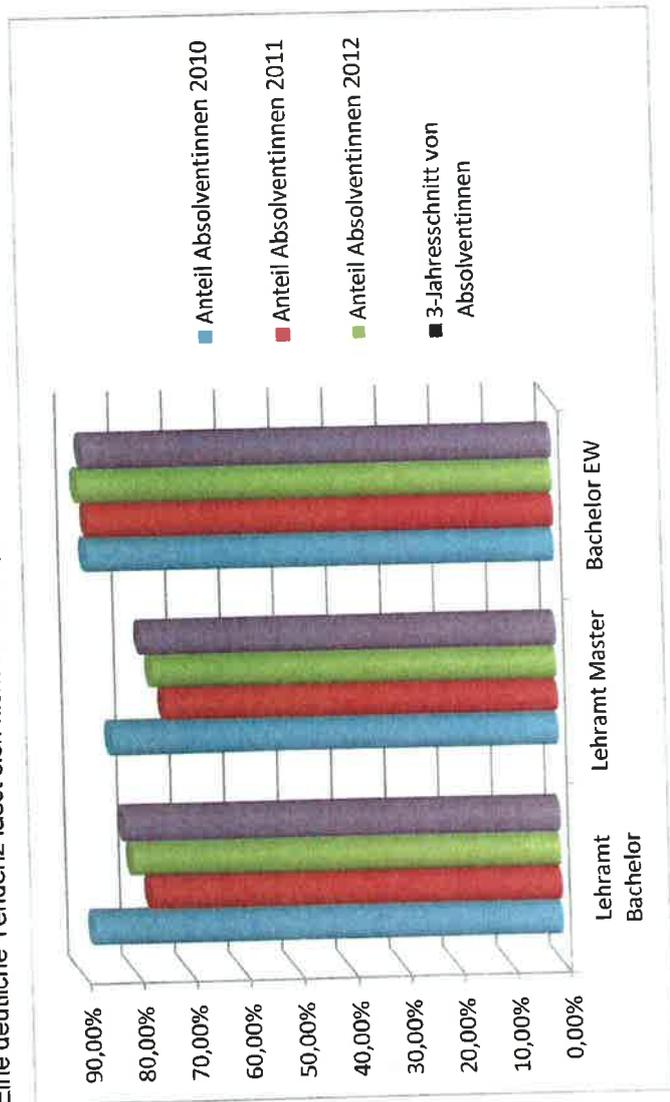
Wie in den Jahren zuvor stieg die Gesamtzahl der Studierenden weiter an, vor allem im Lehramt verdoppelte sich die Anzahl der Immatrikulationen nahezu. Die Zahl der weiblichen Studierenden dominiert zwar weiterhin, der Gesamtanteil sank allerdings jedes Jahr um einige Prozent.

| | |
|------|---|
| 2010 | 79,5% weibliche Studierende insgesamt, davon 77,9% im Lehramt und 83,6% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang |
| 2011 | 75,8% weibliche Studierende insgesamt, davon 72,9% im Lehramt und 83,3% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang |
| 2012 | 75,5% weibliche Studierende insgesamt, davon 73% im Lehramt und 82,7% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang |

1.2 Bereich AbsolventInnen

Aufgrund der vielen möglichen Studienabschlüsse wurde ein Mittelwert der Lehreinheiten Pädagogik, Sozialwissenschaften und Psychologie sowohl im Bachelor als auch im Master berechnet und grafisch dargestellt. Hinzu tritt der Bachelor Erziehungswissenschaft. Die Zahlen der fachwissenschaftlichen Masterstudiengänge sind aufgrund der sehr geringen AbsolventInnenzahlen nicht repräsentativ und werden nicht dargestellt.

Eine deutliche Tendenz lässt sich nicht erkennen, nachdem 2011 der Anteil weiblicher Studierender im Lehramt gesunken war, ist er 2012 erneut gestiegen.



1.3 Bereich Promotionen

2010 war der Anteil an Promotionen nahezu ausgeglichen (47,6% weiblich), 2011 und 2012 stieg der weibliche Anteil stark an (2011: 77,8% und 2012: 69,6%), so dass der 3-Jahres-Durchschnitt bei 69,6% liegt.

1.4 Bereich Habilitationen

Im Bereich der Habilitationen ist der Trend umgekehrt zu dem der Promotionen, 2010 lag der Anteil weiblicher Habilitationen bei 25%, 2011 dann bei 0%, wobei es nur eine Habilitation überhaupt gab und 2012 wieder bei 25%. Der 3-Jahres-Schnitt liegt damit bei nur 16,7%, doch angesichts der geringen Fallzahl sind die Prozentwerte wenig aussagekräftig.

1.5 Bereich Hilfskräfte

- a) SHK: Der Anteil der weiblichen SHKs ist seit 2010 leicht gesunken von 70 auf 68%.
- b) WHK: Der Anteil an weiblichen WHKs lag in den Jahren 2010 bis 2012 konstant bei 100%.

1.6 Bereich Beschäftigte

a) Wissenschaftliches Personal

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Vollzeit liegt bei 68%, in Teilzeit bei 78%, so dass der Gesamtanteil in der Fakultät 71% beträgt. Der hohe Anteil ist mit der hohen Anzahl weiblicher Studierender zu begründen.

b) Nichtwissenschaftliches Personal

Beim Nichtwissenschaftlichen Personal liegt der weibliche Anteil noch höher bei 81%, wobei Teilzeitstellen zu 100% weiblich besetzt sind und Vollzeitstellen zu 77%.

1.7 Bereich Professuren

Die 22 Professuren der Fakultät sind geschlechtsparitätisch besetzt.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Stand 12/2012

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|---|---|---|
| Studierende Lehramt (gesamt) | m: 21,1% | m: 30% | m: 27% | | | |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | m: 17,1% | m: 30% | m: 17,3% | Durch gezielte Information und Werbung sollen mehr junge Männer auf erziehungswissenschaftliche und sozialwissenschaftliche/ soziologische Studiengänge und Berufsfelder aufmerksam gemacht werden. Studienberatungsangebote adressieren gezielt auch männliche Studierende. | 2011: 840,75€ 2012: 372,16 € 2013: 128,59 € (Die Stelle der Studienkoordination war in 2013 über einen längeren Zeitraum vakant) | Da die bisherigen Informations- und Werbeveranstaltungen nicht die gewünschte Steigerung männlicher Studienanfänger erwirken konnte, wird das Informations- und Beratungskonzept um spezifische Veranstaltungen wie den „boys day“, die exklusiv junge Männer ansprechen sollen, erweitert. Diverse strukturelle Ursachen, wie das vergleichsweise geringere Gehaltsniveau pädagogischer Tätigkeiten, sowie dem geringen Sozialprestige, die ebenfalls Gründe dafür darstellen, dass junge Männer nicht so häufig in diese Berufe streben, sind von der Fakultät aber nicht beeinflussbar. |
| Abgeschlossene Promotionen | m: 27,3% | m: 38% | m: 30,4% | Gute männliche BA-Studierende sollen gezielt aufgefordert werden, sich für einen der Master-Studiengänge (Erziehungswissenschaft, Altere Gesellschaften bzw. Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung) zu bewerben. Damit wird das „Reservoir“ potentieller männlicher Promovierender vergrößert. | | Die weiterhin höhere weibliche Zahl von Promovenden erklärt sich durch die weiterhin deutlich höhere weibliche Studierendenzahl. Die Förderung kann trotzdem als erfolgreich erachtet werden, da der Anteil an männlichen Promovenden im Verhältnis zur männlichen Studierendenzahl prozentual ansteigt. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|---|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | m: 59,9% | m: 28% ¹ | m: 83,3% | Gezielte Unterstützung geeigneter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. | | Da bei den Habilitationen der männliche Anteil deutlich überwiegt, bemüht sich die Fakultät um eine gleichmäßige Förderung beider Geschlechter bei Interesse und entsprechender Eignung. Aufgrund der geringen Fallzahl N=4 sind die Prozentzahlen nur wenig aussagekräftig. |
| Junior-Professuren W1 | keine | w/m: 50% | keine | | | |
| Professuren C3/ W2 | w: 54,5% | w: 50% ² | w: 50% | | | |
| Professuren C4/ W3 | w: 33,3% | w: 46% | w: 50% | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 36,5% | Bisher nicht definiert | m: 34% | Geeignete Kandidaten werden gezielt angesprochen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. | | Es ist gelungen, den Anteil männlicher SHKs ungefähr konstant zu halten. Bei dem Anteil männlicher Studierender von 25% besteht kein weitergehender Bedarf gezielter Förderung. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | Bisher nicht definiert | m: 0% | | | Bei insgesamt 2 WHKs sind die Zahlen wieder nicht aussagekräftig. |

1 Erläuterung: Diese Planzahl wurde aufgrund der gemittelten Daten 2005 - 2007 definiert und wurde bereits 12/2009 erreicht.

2 Erläuterung: Diese Planzahl wurde aufgrund der Daten aus 2007 definiert und wurde bereits 12/2009 erreicht.

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|---|--|---|
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitzquivalente) | m: 37,3% | Bisher nicht definiert | m: 29% | Finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen. Verbesserte inhaltliche Betreuung der Promotoren sowie Vernetzung der Promovierenden: Beteiligung am fakultätsübergreifenden Projekt Graduiertennetzwerk. | 2011: 7.285,00 € 2012: 5.785,00 € 2013: 6.360,00 € 2011: 9.000,00 € 2012: 7.539,00 € 2013: 8.209,02 € | Die zur Verfügung stehenden Gelder sind explizit zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ausgewiesen. Es bedarf einer Diskussion, ob in Fakultäten, in denen Männer unterrepräsentiert sind, spezielle Fördermaßnahmen auch für den männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs erforderlich sind. Die Betreuung von Promovierenden stellt sich als eine geschlechterübergreifende Aufgabe dar. Die Fakultät beteiligt sich weiterhin finanziell am Graduiertenprogramm der Fakultäten 12-16. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitzquivalente) | m: 12,8% | Bisher nicht definiert | m: 19% | Männliche Bewerber werden bei ihrer Bewerbung unterstützt. | | Im Sinne des Aufbrechens der Geschlechterspezifik von Berufsgruppen bemüht sich die Fakultät, geeignete männliche Bewerber zu finden. Die Zahlen sind angestiegen. |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | Flexible und den Bedürfnissen angepasste Arbeitszeiten und -konditionen werden weiter ausgebaut. | | Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommen angesichts der üblichen geschlechtlichen Arbeitsteilung faktisch überwiegend weiblichen Beschäftigten zugute, aber auch den in der Kinderbetreuung involvierten Vätern. |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Vor dem Hintergrund der unter Punkt 1 dargelegten Geschlechterrelationen, die bis zur Ebene der Professuren weitgehend ausgeglichen ist bzw. auf unteren Ebene zu Ungunsten der Männer ausfällt, stellt sich für die Fakultät 12 weiterhin 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, auch in den kommenden Jahren 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 2014-16 sind unter Punkt 4 aufgeführt.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.³ Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

3 Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
 4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
- Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|---|-----------------|
| Studierende Lehramt Bachelor | m: 31,5% | m: 41,5% | Die strukturellen Ursachen der Unterrepräsentation männlicher Studierender in Lehramts- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen lassen sich mit Maßnahmen der Fakultät nicht beeinflussen. Eine Maßnahme, um das Ungleichgewicht aufzufangen wird der 2014 erstmals stattgefundene Boys Day sein, der von den Teilnehmern positiv aufgenommen wurde. Dieses Angebot wird die Fakultät in den nächsten Jahren fortsetzen. Außerdem wird beim Besuch von Abi-Messen vermehrt darauf geachtet, gezielt Schüler anzusprechen und ihnen die Möglichkeit eines Lehramts- bzw. erziehungswissenschaftlichen Studiengangs aufzuzeigen. | |
| Studierende Lehramt Master | m: 19,6% | m: 29,6% | | |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | m: 14,8% | m: 24,8% | Die strukturellen Ursachen der Unterrepräsentation männlicher Studierender in Lehramts- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen lassen sich mit Maßnahmen der Fakultät nicht beeinflussen. Eine Maßnahme, um das Ungleichgewicht aufzufangen wird der 2014 erstmals stattgefundene Boys Day sein, der von den Teilnehmern positiv aufgenommen wurde. Dieses Angebot wird die Fakultät in den nächsten Jahren fortsetzen. Außerdem wird beim Besuch von Abi-Messen vermehrt darauf geachtet, gezielt Schüler anzusprechen und ihnen die Möglichkeit eines Lehramts- bzw. erziehungswissenschaftlichen Studiengangs aufzuzeigen. | |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | m: 21,7% | m: 31,7% | | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | m: 34% | m: 44% | Weiterhin sollen geeignete männliche Studierende gezielt auf eine Bewerbung als Hilfskraft angesprochen werden. Der Anteil männlicher Hilfskräfte übersteigt den Anteil männlicher Studierender bereits insgesamt. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|--|---|--|-----------------|
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF) | m: 12,5% | m: 24,5% | Hier ist die Zahl mit Hilfe gezielter Ansprache geeigneter Kandidaten zu steigern. | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | m: 24,5% | - | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente) | E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 m: 45% E 13 / A 13 m: 26% | E 15 / A 15 w: 10% E 14 / A 14 m/w: 50% E 13 / A 13 m: 36% | Ist bereits nahezu ausgeglichen, Eingruppierung in diese Stufe sehr selten Geeignete männliche BA-Studierende werden gezielt angesprochen, einen Masterstudiengang in der Fakultät in Betracht zu ziehen, um so eine Steigerung möglicher Kandidaten für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu erreichen. Der derzeitige Anteil männlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter übersteigt bereits den Anteil männlicher Masterstudierender, so dass die Fakultät hier auf einem guten Weg zu sein scheint. | |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | m: 30,4% | m: 40,4% | Der Anteil männlicher Promovierender liegt um 10% höher als der Anteil männlicher Studierender in den fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen. Angesichts der sehr geringen Promotions- und auch Habilitationszahlen (12 bzw. 4 in 2012) in einer Fakultät, in der die Mehrheit der Studierenden aufgrund ihrer Berufswahl keine Promotion anstrebt, können die ermittelten Zahlen keinen echten Trend widerspiegeln. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|--|-----------------|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 16,7% | w: 26,7% | Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Abschluss der Promotion werden weiterhin gezielt gefördert durch finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen sowie übergreifende Maßnahmen, wie sie unter dem letzten Punkt aufgeführt sind. | |
| Juniorprofessuren W1 | keine | m/w: 50% | | |
| Professuren C3/ W2 | w/m: 50% | w/m: 50% | | |
| Professuren C4/ W3 | w/m: 50% | w/m 50% | | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | m: 19% | m: 29% | Männliche Bewerber werden bei ihrer Bewerbung unterstützt, die Zahlen sind gegenüber der letzten Berechnung bereits angestiegen. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|-------------------------|----------------|----------------|---|-----------------|
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | <ul style="list-style-type: none"> - Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten - Entsprechung von Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen - Ermöglichung von Teilzeitarbeit auf allen Beschäftigungsebenen - Gleiche Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit-Beschäftigte wie für Vollzeit-Beschäftigte - Keine Benachteiligung von BewerberInnen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Laufbahnverzögerung aufweisen - Ermöglichung von Telearbeit | |

Beraten im Fakultätsrat am: 14. Mai 2014

14.08.14 i. V. K. J. K.

Datum, Unterschrift Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Die Fakultät 14 vereint 3 Institute: das Institut für Philosophie und Politikwissenschaft, das Institut für Evangelische Theologie, das Institut für Katholische Theologie, sowie die Professur für Hauswirtschaftswissenschaft.

In der Forschung agieren die Fächer weitgehend eigenständig, dagegen arbeiten sie im Rahmen der Lehramtsstudiengänge (BA/MA of Education) oder im Rahmen der Nebenfächer für die Studiengänge Erziehungswissenschaft oder Informatik berufsqualifizierend mit ähnlichen Zielgruppen. Auch im „Weiterbildenden Studium Frauenstudien“ und im „Senioren-Studium“, sowie im Kontext des Studiums Fundamentale ist die Lehre der Fakultät 14 stark gefragt. Neben eines kontinuierlichen Ausbaus der Forschungs- und Drittmittelleistungen sowie einem starken Engagement in der studentischen Ausbildung, liegt ein besonderer Fokus der Fakultät auf einer Balancierung des Männer- und Frauenanteils der verschiedenen Statusgruppen, von Studierenden bis zu ProfessorInnen.

Im Zeitraum 2011 bis 2013 konnten die in der Fakultät 14 im Zeitraum 2008 bis 2010 erzielten ersten Erfolge hinsichtlich der Angleichung der Geschlechterverteilung ausgebaut werden, ohne jedoch die angestrebten Ziele auf Basis der DFG-Kriterien vollständig zu erreichen. Dies wird innerhalb der Fakultät als Motivation verstanden, den eingeschlagenen Weg auch in Zukunft explizit fortzusetzen, um sich den Zielsetzungen kontinuierlich anzunähern.

Besonders sichtbar sind die bisher erzielten Erfolge in den Bereichen der Stärkung des Frauenanteils in der Statusgruppe der Studierenden. Im Bereich der Studierendenzahlen konnte die Fakultät zwischen 2010 und 2012¹ einen gleichbleibend hohen Frauenanteil von durchschnittlich rund 70% erhalten werden. Dabei hatte die Philosophie mit gut 58% den geringsten und die katholische Theologie mit annähernd 78% den höchsten Anteil weiblicher Studierender. Bei dem Abschluss des Studiums liegt der Anteil weiblicher Absolventinnen zwischen 67 bis 94%, je nach Institut und individuellem Studiengang. Die Fakultät kann es ebenfalls als Erfolg verbuchen, dass im Zeitraum 2010-2011 die mit der DFG vereinbarten Zielkriterien für einen Promovendinnen-Anteil von 50% annähernd erreicht haben, bevor im Jahr 2012 die Anzahl leicht eingebrochen ist. Die Fakultät bemüht sich daher darum, den Zielvorgaben wieder schnellstmöglich gerecht zu werden. Hinsichtlich der Habilitationen soll an dieser Stelle bemerkt sein, dass es in den letzten 3 Jahren einen erfolgreichen Abschluss einer Habilitation gab.

Bei der Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus gestaltet sich die Verteilung hinsichtlich der befristeten Mitarbeiterstellen explizit positiv, bei dem vorhandene Stellenkontingent sind 6,5 Stellen mit weiblichen und 2 Stellen mit männlichen Mitarbeitenden besetzt (Stand: 01.12.2012). Bei den in der Fakultät vorhandenen Dauerstellen werden 2 von Frauen und 3 von Männern bekleidet, so dass auch hier das Verhältnis fast ausgewogen ist. Im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte waren die Stellen im Zeitraum von 2010-2012 folgendermaßen besetzt: die SHK-Stellen (217) wurden zu rund 66% mit Studentinnen, die WHF-Stellen (29) waren zu 79% mit Studentinnen auf Master-Niveau und die WHK-Stellen (19) zu 75% mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Diese Zahlen spiegeln die in der Fakultät vorliegende Geschlechterverteilung der Studierenden ideal wider und übertreffen die von der Fakultät selbst gesetzten Ziele des Gleichstellungskonzeptes von 2011-2013.

Als ein sichtbarer Erfolg, verglichen zum Zeitraum 2008-2010, ist erkennbar, dass der Anteil der weiblichen und männlichen Professuren im Jahr 2012 erstmals als gewogen gelten konnte. Von den in der Fakultät vorhandenen 18 Professuren waren 9 mit Professorinnen besetzt, wobei darauf hinzuweisen ist, dass 5 davon ein befristetes Arbeitsverhältnis besaßen. Dennoch fühlt sich die Fakultät auch weiterhin dem Ziel verpflichtet, die Anstrengung zur Förderung der Besetzung von Professuren mit weiblichen Kandidatinnen weiter auf intensivem Niveau zu betreiben.

¹ Die abschließenden Zahlen für 2013 liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Konzeptes noch nicht vor.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|------------------------------|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|---|
| Studierende Lehramt (gesamt) | m: 27,2% | m: 38% | m: 30,4% | Schulkontakte zur Gewinnung von Studenten für ein Lehramtsstudium Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit durch separate an Studieninteressierte gerichtete Girls Days und Boys Days Gewinnung männlicher Mentoren für Studierende | | In der Fakultät muss der Anteil männlicher Studierender auf Lehramt langfristig erhöht werden, da in den momentanen Lehramtsstudiengängen der Anteil weiblicher Studierender übermäßig hoch ist. Um die Möglichkeit auf Lehramt, vor allem auch im Bereich Primarstufe, zu studieren, für potentielle männliche Studieninteressierte bekannter und interessanter zu machen, sind Schulkontakte von zentraler Bedeutung. Um vor allem männliche Schüler frühzeitig für das Lehramtsstudium zu gewinnen, könnte der zentral organisierte Boys-Day eine gute Möglichkeit sein, die angebotenen Studienfächer in Form von Schnupperveranstaltungen bekannter zu machen. Aufgrund der geringen Zahl männlicher Studenten könnten männliche Mentoren eine Vorbild- und Unterstützungsfunktion während des Studiums innehaben. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|-----------|-------------|--|--|--|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | m: 43,8% | m: 50% | m: 62,4% | Vernetzung mit Mentor/-innen in Form von Absolvent/-innen des Lehramtsstudiums im Referendariat | | Zur Begleitung des Studiums, sowohl für die männlichen als auch die weiblichen Studierenden, sind Mentoren wünschenswert, die durch das bereits absolvierte Studium ähnliche Erfahrungen gesammelt haben und nun bereits im Referendariat sind. Im Sinne der Vorbildfunktion sollten männlichen Studierenden Referendare und weiblichen Studierenden Referendarinnen an die Seite gestellt werden. |
| | | | | Unterstützung von Studentinnen während ihres Studiums in Form von Beratung und individueller Förderung | 2011: 1.503,54€ 2013: 2.040,48€ | Eine studentische Hilfskraft wurde für drei Monate an der Fakultät beschäftigt, die die damalige Gleichstellungsbeauftragte bei der Erarbeitung eines Beratungskonzeptes zur individuellen Förderung von Studentinnen unterstützte. Im Jahr 2013 unterstützten studentische Hilfskräfte den Aufbau einer gut sichtbaren Internetpräsenz für die Gleichstellungsbeauftragte auf der zentralen Homepage der Fakultät 14. Aufgabe der SHKs war es zudem, Möglichkeiten für Schulungen und Weiterbildungen der Frauenförderung zu recherchieren, die in den Förderinitiativen der Gleichstellungsbeauftragten umgehend Berücksichtigung fanden. |
| | | | | Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte, um Studentinnen mit Kindern im Ansinnen zu unterstützen, Studium und Familie erfolgreich zu verbinden | | Um den Anteil weiblicher Promovendinnen auf konstant hohem Niveau zu erhalten, soll leistungsstarken Absolventinnen nicht nur durch die Lehrstuhlinhaber, sondern auch durch die Gleichstellungsbeauftragten beraten werden, um individuell abgestimmte Lösungen für die Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie individuell zu finden. |
| | | | | Verbesserung der Informationen zu Vereinbarkeitsthemen für Studentinnen | | Entwicklung von speziell auf weibliche Studierende abgestimmten Info-Materialien, Flyern, in denen Ansprechpartner, Beratungsstellen und Stiftungen, sowie Förderprogramme zusammengestellt sind. Bereitstellung aktueller Veranstaltungshinweise oder weiterführender Angebote durch die Gleichstellungswebsite der Fakultät. |
| | | | | Erste Einbindung von exzellenten Studierenden in Forschungsprozesse (SHK/WHK), um einen späteren Einstieg in eine Promotionsphase zu erleichtern. | | Die Lehrstuhlinhaber und Professorinnen versuchen bei der Auswahl von SHK/WHK-Stellen besonders auf exzellente weiblich Studierende zuzugehen und durch die Einbindung in die Forschungsprozesse und darauf basierende Drittmittelprojekte die Begeisterung für den Berufsweg als Wissenschaftlerin zu wecken. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|---------------------|--|---|---|---|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 50% | w: 50% ² | w: 0% | Verstärkte Motivierung exzellenter Studentinnen, eine Promotion anzustreben (z.B. im Kontext von sehr guten Abschlussprüfungen); hier Beteiligung an einem Promotionsstipendium für eine exzellente Studentin | 2011: 2.700,00 € 2013: ____ 0,00€ | Mit dieser Maßnahme wurde der Abschluss der Dissertation einer Promovendin sichergestellt. Die „Abschlussfinanzierung“ von drei Monaten erfolgte im Anschluss an das regulär bewilligte Drittmittel-Stipendium und hatte zum Ziel, für die Promovendin durch eine gesicherte Finanzierung der Lebenshaltungskosten den Erwerb des akademischen Grades nicht zu gefährden. |
| | | | | Unterstützung von Postgraduierten bei der Einwerbung von Promotionsstipendien (z.B. DAAD, Studienstiftung) | | Sowohl die Lehrstuhlinhaber, Professorinnen als auch die Gleichstellungsbeauftragten stehen weiblichen Postgraduierten in verstärkter Weise beratend zur Seite und weisen verstärkt auch auf spezielle Fördermöglichkeiten für weibliche Wissenschaftlerinnen hin. Auch eine stärkere Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community wird gezielt unterstützt. |
| | | | | Weiterbildungsmaßnahmen für Doktorandinnen aus dem der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehenden Budget | 2011: 1.276,66€ 2012: 1.248,50€ 2013: 2.806,90€ | Zur Entwicklung wissenschaftlichen Personals wurden Reisekosten für Doktorandinnen und wiss. Mitarbeiterinnen (2011) übernommen, um sicherzustellen, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ganz besonders gefördert wird. Die Gleichstellungsmittel haben die regulären Reisekostenmittel der Fakultät ergänzt, aber nicht ersetzt. Zudem wurden Vorträge zu genderrelevanten Fragestellungen, die sich an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen richteten, organisiert. Weitere Mittel wurden insbesondere in 2013 zur Förderung der Gastprofessur von Dr. Sylvia Yazid, UNPAR Bandung (Indonesien, PhD Monash Univ., Melbourne, Australien), zur Verfügung gestellt, die zur Rolle von Arbeitsmigrantinnen in Schwellen- und Entwicklungsländern (sog. Maids) forscht und lehrt. |
| | | | Hilfe beim Eintritt in die Scientific Community durch die Förderung von Konferenzteilnahmen aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten | | | Doktorandinnen wurden über die von der Fakultät für beide Geschlechter gleichermaßen ausgeschütteten Reisekosten beihilfen hinaus, mit einer zusätzlichen Beihilfe aus Gleichstellungsetat unterstützt. |

2. Für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde an dieser Stelle eine Planzahl von 67% definiert. Diese ist hier auf 50% korrigiert (s. Berechnungsgrundsätze).

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|---|
| W1 Juniorprofessuren | keine | w. 50% | w. 0% | Intensive und individuelle Betreuung von Promotionsprojekten unter Berücksichtigung von Sonderfällen (alleinerziehende Mütter usw.) Kontinuierliche Einbindung von Postdoktorandinnen in Forschungsprozesse zur Erhöhung der Motivation des Verbleibs in der Wissenschaft Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte, um möglichen Interessentinnen an einer Habilitation bei Notwendigkeit individuell bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Verbesserung der Informationen zur Vereinbarkeit für Postgraduierte/Postdocs Ausschreibungen von Juniorprofessuren auch in speziellen auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw. Bei Probevorträgen sollen mindestens 50 % weibliche Bewerber eingeladen werden. | | Bereitschaft der jeweiligen Promotions- und Habilitationsbetreuerinnen auch zu Randzeiten für Betreuungsgespräche zur Verfügung zu stehen oder auch mögliche Arbeitszeiten an die Kinderbetreuungs-möglichkeiten der Promovendinnen und Habilitandinnen anzupassen, sowie eine längeren Bearbeitungszeitraum für die Fertigstellung der wissenschaftlichen Arbeiten einzuräumen. Bereitschaft der jeweiligen Promotions- und Habilitationsbetreuerinnen bei der Einwerbung eigenständiger, eigenverantwortlich verwalteter Drittmittel zu helfen. Zugleich können gemeinsame Publikationsprojekte zur verstärkten Motivation genutzt werden. Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Beratung über verschiedene Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereitstellung von Info-Materialien oder Weiterleitung an relevante Ansprechpartner. Entwicklung von speziell auf weibliche Postdocs abgestimmten Info-Materialien, Flyern, in denen Ansprechpartner, Beratungsstellen und Stiftungen, sowie Förderprogramme zusammengestellt sind. Bereitstellung aktueller Veranstaltungsinweise oder weiterführender Angebote durch die Gleichstellungswebseite der Fakultät. Interne Zielsetzung der Fakultät, mit der versucht wird, dem Fakt Rechnung zu tragen, dass es unter jungen Wissenschaftlerinnen mit der für Juniorprofessuren nötigen Qualifikationsstufe von mindestens abgeschlossener Promotion einen vergleichsweise höheren Anteil an Frauen vergleichen zu den höheren Qualifikationsstufen gibt, welche durch eine Juniorprofessur motiviert werden könnten auch die Habilitation anzustreben und ihre wissenschaftlichen Karriere fortzuführen. |
| | | | | | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|---|
| | | | | Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern | | Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät betreuen die in der Fakultät laufenden Verfahren um die Kommission in ihrer Arbeit zu unterstützen und eine unterschwellige Diskriminierung weiblicher Bewerber oder eine nichtbegründbare Höhergewichtung männlicher Bewerber bei annähernd gleicher Qualifikation zu vermeiden. |
| Professuren C3/ W2 | w: 11,1% | w: 20% | w: 56% | Ausschreibungen von Professuren auch in speziellen auf die Unterstützung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw. | | |
| Professuren C4/ W3 | w: 20% | w: 20% | w: 50% | Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern. | | Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät betreuen die in der Fakultät laufenden Verfahren um die Kommission in ihrer Arbeit zu unterstützen und eine unterschwellige Diskriminierung weiblicher Bewerber oder eine nichtbegründbare Höhergewichtung männlicher Bewerber bei annähernd gleicher Qualifikation zu vermeiden. |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 35,6% | Bisher nicht definiert | m: 26,8% | Schnupperuni Anbindung an Campus-Fest in Zusammenarbeit mit jeweiligen Studienberatungen Beteiligung am Campus-Fest Fördern, dass Studienziele auch von Studentinnen mit Kindern erreicht werden können | | Durch das Angebot der „Schnupperuni“ können Schüler und Schülerinnen die TU kennenlernen, an exemplarischen Veranstaltungen teilnehmen und für das Studium an unserer Fakultät begeistert werden. Ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden würde zur Balance der Stellenbesetzung bei SHK-, WHF- und WHK-Stellen beitragen. Die Teilnahme am Campus-Fest und die Kooperation mit den jeweiligen Studienberatungen kann das Interesse an einem Lehramtsstudium fördern und zugleich beispielsweise über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf informieren. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ist eines der zentralen Ziele der TU Dortmund als familiengerechter Hochschule, dies soll sich in unserer Fakultät nicht nur im Umgang mit den Mitarbeitern der TU spiegeln, sondern auch durch die Unterstützung von Studierenden mit Kindern. |
| Wiss. Hilfskräfte (SHK) | m: 40% | Bisher nicht definiert | m: 14,3% | Seminarangebot für die Kompetenz „persönliches Management“ | | Selbstmanagement ist eine zentrale Kompetenz für eine wissenschaftliche Karriere. Zur Nachwuchsförderung soll deshalb der Ausbau dieser Kompetenz unterstützt werden. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---|-------------|------------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitzäquivalente) | m: 48% | Bisher nicht definiert | m: 37% | Erste Einbindung von exzellenten Studierenden in Forschungsprozesse (SHK/WHK), um einen späteren Einstieg in eine Promotionsphase zu erleichtern | | Um leistungsstarke Studierende für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, sollen ihnen Einblicke in die Abläufe von Forschung und Lehre frühzeitig bereits im Studium ermöglicht werden. |
| | | | | Berücksichtigung der Gender-Thematik in der Forschung | 2012: 775,10€ | Übernahme von Reisekosten gemäß Genderthematik von wiss. Mitarbeiterinnen zur Weiterbildung |
| | | | | Einwerbung Gastprofessur | | Eine Gastprofessur bietet für leistungsstarke Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich auf einer Professur zu beweisen. Dadurch kann sowohl der Frauenanteil unter den Professuren und Lehrstuhlinhabern erhöht als auch die Lehre und Forschung der Fakultät bereichert werden. |
| | | | | Mehr weibliche Lehrbeauftragte als Vorbilder | 2011: 2.919,10 € 2012: 4.253,80 € | Neben den regulären Lehrbeauftragten an der Fakultät Humanwissenschaften sind aus diesen Mitteln Maßnahmen finanziert worden, die insbesondere herausragende weibliche Lehrbeauftragte fördern. Dies geschah vor dem Hintergrund und mit dem Ziel, fachlich ausgewiesene, aber auch mit Blick auf den beruflichen und persönlichen Werdegang beeindruckende Persönlichkeiten zu gewinnen, die die inhaltliche Arbeit mit den Studierenden um alltagsweltliche Erfahrungen ergänzen, die vor allem aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultieren |
| | | | Genderthemen in Lehrveranstaltungen | | | Genderthemen in den Lehrveranstaltungen zu erörtern, ist ein zentrales Anliegen, da dadurch Lehrende und Studierende sensibilisiert werden für Genderproblematiken, -diskurse und -diskussionen. Genderaspekte sollen reflektiert und kritisch in den Blick genommen werden. |
| | | | | Unterstützung von Stipendiansanträgen | | Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sollen bei Stipendiansanträgen unterstützt werden, damit sie ihre wissenschaftlichen Karrieren aufbauen können. Da der Frauenanteil während des Studiums rund 70% beträgt, aber bei den Promotionen und Habilitationen abnimmt, sollen Frauen hier explizit gefördert werden. |
| | | | | Förderung der studiennahen Finanzierungsmöglichkeiten | | s. oben |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| | | | | Hilfe beim Eintritt in die Scientific Community | | Die Teilnahme an der Scientific Community ist ein wesentliches Element des wissenschaftlichen Arbeitens. Um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihnen den Aufbau eines Netzwerkes zu erleichtern, sollen sie beim Eintritt in die Community unterstützt werden, z.B. dadurch, dass ihnen die Teilnahme an Tagungen ermöglicht wird. |
| | | | | Beratungen zur Promotion | | Beratungen während und vor der Promotionsphase sind wichtig, um über finanzielle Förderungen und weitere Qualifizierungsoptionen zu informieren sowie Austauschmöglichkeiten über Schwierigkeiten und Probleme zu bieten. Dadurch kann die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren erhöht werden. |
| | | | | Anstreben einer Geschlechterparität | | Ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter soll sich in unserer Fakultät in allen Statusgruppen und auf allen Ebenen spiegeln. |
| | | | | Besetzungskommissionen erhalten | | Besetzungskommissionen bieten die Chance den geeigneten Kandidaten/die geeignete Kandidatin für eine Professur oder einen Lehrstuhl zu finden. Dadurch dass in der Besetzungskommission unterschiedliche Statusgruppen vertreten sind und Beobachter den Auswahlprozess begleiten, kann ein faires Verfahren gewährleistet werden. Deshalb erachten wir auch die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten bei den Kommissionssitzungen für bedeutsam. |
| | | | | Seminarangebot für Kompetenz „Persönliches Management“ | | Selbstmanagement ist eine zentrale Kompetenz für eine wissenschaftliche Karriere. Zur Nachwuchsförderung soll deshalb der Ausbau dieser Kompetenz unterstützt werden. |
| | | | | Arbeitszeiten regulieren wegen Familie | | Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der zentralen Ziele der TU Dortmund als familiengerechter Hochschule, dies soll sich in unserer Fakultät u.a. auch im flexiblen Umgang mit den Arbeitszeiten von Mitarbeiterinnen mit Kindern zeigen. |
| | | | | Frauen in Stellenbesetzung unterstützen | | Frauen sollen bei Stellenbesetzungen unterstützt werden, um den Frauenanteil der Fakultät auch in höheren Statusgruppen zu steigern. |
| | | | | Arbeitszeiten flexibler gestalten | | Die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten erleichtert die Work-Life-Balance, wodurch die Fakultät ein attraktiverer Arbeitgeber u.a. für Mitarbeiterinnen mit Kindern wird. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|--|--------------------|---|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 0% | Bisher nicht definiert | m: 9% | Regelmäßige Mitarbeiter/-innen-Besprechungen mit dem Dekan | | Durch regelmäßige Besprechungen können Probleme und Schwierigkeiten, denen Genderaspekte zugrunde liegen, schnellstmöglich gemeinsam gelöst werden. |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | regelmäßige Mitarbeiter/-innen-Besprechungen mit dem Dekan, Dekanat um genderorientierte Probleme frühzeitig begegnen zu können jährliches Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zur Evaluierung der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept definierten Ziele Verbesserung der Informationen hinsichtlich der Möglichkeiten zur besonderen Förderung von Frauen | | |

2. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter.

Die Fakultät verfolgt im Zeitraum von 2014 bis 2016 auch weiterhin das Ziel, den Frauenanteil in den deutlich unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen bzw. diesen in den bereits gut ausbalancierten Statusgruppen zu konservieren.

Basierend auf den Ergebnissen der Bestandsaufnahme des Untersuchungszeitraums 2010-12 wird in der nun folgenden Periode 2014-16 fortführend ein besonderes Augenmerk auf die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in der Gruppe der Professorinnen und Professoren gelegt. Die Fakultät wird sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, bei Ausschreibungen bemühen, den Anteil von Professorinnen auf unbefristeten Stellen zu erhöhen.

Als ebenfalls erstrebenswert wird auch im Zeitraum von 2014-16 die Erhöhung des Anteils von Doktorandinnen und Habilitandinnen angesehen. Die sich bereits abzeichnende positive Tendenz einer 50-50 Verteilung, wie in den DFG-Zielvereinbarungen festgelegt, soll dauerhaft konserviert werden. Eine Anhebung der zukünftigen Zahlen von PromovendInnen und HabilitantInnen kann unter anderem durch eine gezielte Förderung dieser ermöglicht werden. Dafür stellt das Dekanat der Fakultät jährlich einen Betrag aus dem Haushalt zur Verfügung, über deren Verwendung die Gleichstellungsbeauftragte entscheiden kann.

Weitere Ziele der Fakultät liegen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der stärkeren Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Forschung und Lehre der verschiedenen der Fakultät angeschlossenen Institute.

3. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.³ Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|------------------------------|----------|------------|-------------------------------|-----------------|
| Studierende Lehramt Bachelor | m: 31,5% | m: 41,5% | | |
| Studierende Lehramt Master | m: 16,5% | m: 26,5% | | |

³ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

- Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 - Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
 - Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
 - Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.
- Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|-----------------------|-------------------------|---|-----------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | w: 44,4% | w/m: 50% | | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | m: 26,8% | m/w: 50% | Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke männliche Studierende bei der Vergabe von SHK-Stellen berücksichtigt und gefördert werden sollten | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF) | m: 25% | m/w: 50% | Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke männliche Studierende im Masterstudium bei der Vergabe von WHF-Stellen berücksichtigt und gefördert werden sollten | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | m: 14,3% | m/w: 50% | Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke männliche Absolventen bei der Vergabe von WHK-Stellen berücksichtigt und gezielt gefördert werden sollten | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHM) | E 14 / A 14 m: 44% | E 14 / A 14 m/w: 50% | Expliziter Hinweis an alle ProfessorInnen und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke männliche Absolventen bei der Vergabe von WHM-Stellen berücksichtigt und gezielt gefördert werden sollten, da diese momentan unterrepräsentiert sind | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|-----------------------|-----------------------|---|---|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | E 13 / A 13 m: 35% | E 13 / A 13 m: 45% | <p>Erste Einbindung von exzellenten Studierende in Forschungsprozesse (SHK/WHK), um einen späteren Einstieg in eine Promotionsphase zu erleichtern</p> <p>Verstärkte Motivation exzellenter Studentinnen, eine Promotion anzustreben (z.B. im Kontext von sehr guten Abschlussprüfungen)</p> <p>Expliziter Hinweis an alle Professorinnen und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke Absolventinnen gezielt auf eine Promotionsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden</p> <p>Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen community durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Beratung über Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Anteilmäßige Kostenübernahme für Promovendinnen für Reisen zu Tagungen und Konferenzen, unter der Maßgabe das keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen</p> <p>In-House Weiterbildungsangebote, u.a. in den Bereichen Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmanagement und -marketing, Forschungsmanagement</p> | <p>Ca. 2000,- € (pro Jahr)</p> <p>Ca. 1000,- € (pro Jahr)</p> |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 0% | w: 37,6% | <p>Expliziter Hinweis an alle Professorinnen und Lehrstuhlinhaber, dass leistungsstarke Promovendinnen gezielt auf eine Habilitationsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden</p> <p>Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen community durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Beratung über Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Anteilmäßige Kostenübernahme für Habilitandinnen für Reisen zu Tagungen und Konferenzen, unter der Maßgabe das keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen</p> <p>In-House Weiterbildungsangebote, u.a. in den Bereichen Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmanagement und -marketing, Forschungsmanagement</p> | Mittelvergabe s. oben |
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 37,6% | <p>Ausschreibungen von Juniorprofessuren auch in speziellen auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw.</p> <p>Bei Probevorträgen sollen mindestens 50 % weibliche Bewerber eingeladen werden</p> <p>Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern</p> | |
| Professuren C3/W2 | m: 44% | w/m: 50% | <p>Ausschreibungen von Professuren auch in speziellen auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw.</p> <p>Bei Probevorträgen sollen mindestens 50 % weibliche Bewerber eingeladen werden</p> <p>Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern</p> | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|-------------|-------------|---|---|
| Professuren C4/ W3 | w/m: 50% | w/m: 50% | | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 9% | m: 19% | | |
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | Stärkung von Genderaspekten in Forschung und Lehre, z.B. durch einen institutsübergreifenden Lehrauftrag zu Genderfragen in den jeweiligen Fachbereichen durch externe Experten Stärkung der Begeisterung für eine wissenschaftliche Karriere und die Diskussion der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen durch die regelmäßig stattfindende Vortragsreihe „Wissenschaftlerinnen erzählen...“ Bereitstellung aktueller Veranstaltungshinweise oder weiterführender Angebote durch die von den Gleichstellungsbeauftragten geführte Gleichstellungswebseite der Fakultät. | Ca. 1500,- € (pro Jahr) Ca. 300,- € (pro Jahr) |

Beraten im Fakultätsrat am: 24.4.14

14.8.14 *J. J. J.*

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften (2014 bis 2016)

Gliederung

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013
2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013
3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016
4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Immatrikulationen/Studierende

A. Lehramter

Bei den Immatrikulationen ist ein konstanter leichter Überhang an weiblichen Studierenden (56,6% Durchschnitt) zu konstatieren. Die Fächer weisen Differenzen auf: Die Fächer Kunst und Textilgestaltung haben deutlich mehr weibliche Studierende (KU 83,9%; TX 92,3%). Diese Differenzen verschärfen sich weiter in der prozentualen Verteilung von Absolventen/innen. Im Fach Sport dagegen ist der Anteil weiblicher Studierender mit 35,2% im BA-Studium unterrepräsentiert, reguliert sich aber im MA-Studium. Es fällt auf, dass sich der Anteil der männlichen Studierenden von 43,4% im BA auf 32,8% im MA verringert.

B. Fachwissenschaftliche Studiengänge

Der BA-Musikjournalismus hat mit 58,7% einen Überschuss an männlichen Studierenden. Im MA-Studiengang Kulturanalyse und Kulturvermittlung ist dagegen mit 92% ein massiver Überhang an weiblichen Studierenden zu konstatieren.

SHK/WHK

Bei den SHK liegt mit 54% weiblichen Hilfskräften ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis vor. Bei den WHK dagegen überwiegt mit 83% der Anteil der Frauen.

Promotionen

Mit 72% ist ein Überhang männlicher Promotionen festzustellen. Durch die geringe Anzahl an Promotionen sind die Werte jedoch nicht signifikant.

Habilitationen

Im Zeitraum 2011 bis 2013 gab es keine Habilitationen in der Fakultät.

Personal

A. Professuren

Das Geschlechterverhältnis ist bei den Professuren ausgewogen (49% w). Bei den C4/W3-Professuren sind Frauen mit 43% leicht unterrepräsentiert.

B. Wissenschaftliches Personal

Mit 44% ist der Anteil von Frauen unterrepräsentiert. Insbesondere mit Blick auf die Gehaltsgruppen fällt auf, dass der Anteil von Frauen bei der Gehaltsstufe E14/A14 mit 14% sehr gering ist.

C. nicht wissenschaftliches Personal

Beim nicht wissenschaftlichen Personal liegt mit 62% ein Überschuss an Mitarbeiterinnen vor.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

D. Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

E. Erläuterungen zur Tabelle:

F. Legende: m = männlich, w = weiblich, Ba = Bachelor, Ma = Master, LA = Lehramt, VZÄ = Vollzeitäquivalent

G. Zu den Daten:

- Aufgewandte Mittel: laut Verwendungsnachweis
- Planzahlen: laut „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013“
- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes, Ausnahme: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gemittelt 2007-2009) aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Stand 12/2010

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|------------------------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| Studierende Lehramt (gesamt) | m: 43,4% | m: 50% | m: 43,8% | Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studierender - im Werbematerial der Institute/Seminare Internetseiten, Programmhefte, Werbeflyer etc. wird auf entsprechende Ansprache von Frauen und Männern geachtet. | | <ul style="list-style-type: none"> • Genderadäquate Ansprache • Motivation • Informationen Werbematerialien, Internetseiten etc. wenden sich explizit an Frauen und Männer. Die gewünschte Wirksamkeit der Maßnahme ist noch nicht zu konstatieren. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|---------------------|-------------|---|--|---|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge | m: 8,9% | m: 20% | m: 26,3% | Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studierender - im Werbematerial der Institute/Seminare Internetseiten, Programmhefte, Weblog etc. wird auf entsprechende Ansprache geachtet | 2011: 360,-€ 2012: 360,-€ 2013: 360,-€ | <ul style="list-style-type: none"> • Genderadäquate Ansprache • Motivation • Information <p>Durchgeführte Werbeveranstaltungen beziehen explizit junge Männer ein. Die gewünschte Wirksamkeit der Maßnahme ist noch nicht zu konstatieren.</p> |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 58,4% | w: 50% ¹ | w: 27,8% | Beim Master Kulturanalyse und Kulturvermittlung besteht auf Antrag die Möglichkeit des Teilzeitstudiums Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät durch SHK in speziellen Lehangeboten zum Themenkomplex Geschlechterforschung WHK - Lehangebot: Wissenschaftliches Schreiben für Frauen mit Migrationshintergrund | 2012: 2.824,81,-€ 2013: 2.706,61,-€ 2012: 2627,44€ | <ul style="list-style-type: none"> • Genderadäquate Ansprache • Motivation • Informationen <p>Werbematerialien, Internetseiten etc. wenden sich explizit an Frauen und Männer. Junge Männer werden in den Studiengängen mit männlicher Unterrepräsentanz noch nicht gezielt angesprochen. Hier besteht Verbesserungsbedarf. Diese Maßnahme richtet sich explizit an alleinerziehende Studierende oder Studierende, die bereits berufstätig sind.</p> <p>Die Mittel wurden zur Finanzierung einer SHK-Stelle (5 Std) eingerichtet. Sie dient der durch das Rektorat zugesicherten Entlastung der Gestellungsbeauftragten.</p> <p>Diese Maßnahme wurde als Sprachförderung (Deutsch) für Doktorandinnen mit Migrationskontext ergriffen. Eine Doktorandin aus Ägypten konnte so am Seminar für Kulturanthropologie des Textiles ihr Dissertationsprojekt erfolgreich weiterführen.</p> <p>Gezielte Ansprachen in den Jahren 2005 bis 2009 führten zu einem ausgeglicheneren Verhältnis im Hinblick auf abgeschlossene Promotionen.</p> <p>Das rapide Absinken der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2012 deutet darauf hin, dass hier Maßnahmen verstärkt werden müssen.</p> |

¹ Erläuterung: Diese Planzahl wurde aufgrund der gemittelten Daten 2005 - 2007 definiert und wurde 12/2009 erreicht.

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|-------------|------------------------|-------------|---|---|---|
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 40,1% | w: 38% | Keine | Beratungsmöglichkeit zu Promotions-/ Stipendienfragen durch Einrichtung einer Stelle im Graduiertenprogramm der Fakultäten 12-16 Infoveranstaltung zur Promotion weiblicher Studierender | 2011: 4.000,-€ 2012: 3.768,23,-€ 2013: 4104,51,-€ 2011: 270,-€ | Die Einrichtung dieser Stelle soll den Abschluss erfolgreicher Promotionen in der Fakultät durch gezielte Unterstützung von Doktorandinnen fördern. In individuellen Beratungsangeboten und in Seminaren werden Doktorandinnen betreut und in ihrer Karriereplanung gefördert. Diese sinnvolle Maßnahme führte noch nicht zu dem gewünschten Erfolg. Sie erscheint aber weiterhin sinnvoll. |
| Juniorprofessuren | w: 0% | w: 50% | w: 0% | Gezielte Ansprache durch Professorinnen Infoveranstaltung zur Habilitation weiblicher Studierender | 2011: 270,-€ | Die gezielte Ansprache und Förderung von Wissenschaftlerinnen führte 2009 zum Abschluss von Habilitationen. Das gesetzte Ziel für das Jahr 2013 wurde nicht erreicht. Es sind weitere strukturelle Maßnahmen (Stipendien, Drittmittelprojekte etc.) notwendig, um Habilitationen im Fachbereich zu fördern und den Anteil habilitierter Frauen zu erhöhen. Diese sinnvolle Maßnahme führte allein noch nicht zu dem gewünschten Erfolg. Sie erscheint aber weiterhin sinnvoll. |
| Professuren C3/ W2 | m: 44,4% | m: 50% | m: 40% | | | Eine Juniorprofessur (W1) war im Seminar für Kulturanthropologie durch einen Wissenschaftler besetzt. Seit dem Ruf dieses Wissenschaftlers an eine andere Universität (WS 2013/2014) wird die Stelle durch zwei promovierte Wissenschaftlerinnen (je50%) besetzt. Bei Berufungsverfahren muss auf ein weitgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Ein 50%-Lösung ist bei 15 Professuren in der Fakultät nicht möglich. |
| Professuren C4/ W3 | w: 42,9% | w: 50% | w: 43% | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 40% | bisher nicht definiert | m: 47% | Ausgeglichenes Verhältnis herstellen bzw. beibehalten | | Ausgeglichenes Verhältnis herstellen bzw. beibehalten |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge |
|---|-------------|------------------------|-------------|---|--------------------|--|
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 50% | bisher nicht definiert | m: 14% | Frauen sollen verstärkt forschungsschwerpunktnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten. Direkte Ansprache von Kandidatinnen | 2011: 900,-€ | Diese Maßnahme spricht Studentinnen an, die über die Mitarbeit an Forschungsprojekten angeregt werden, über ihre Abschlussarbeiten hinaus zu promovieren. Die Maßnahme zielt insbesondere darauf, jungen Frauen wissenschaftliche Berufsprofile aufzuzeigen. In einer durch Lehramtsstudiengänge geprägten Fakultät muss dies als Alternative zur Tätigkeit als Lehramt besonders hervorgehoben werden. Diese Maßnahme spricht Absolventinnen an, die über die Mitarbeit an Forschungsprojekten zum Promovieren oder Habilitieren angeregt werden sollen. Im Hinblick auf die Zahlen von 2012 wird eine Unterrepräsentanz männlicher WHK konstatiert. Hierbei muss aber die geringe Gesamtzahl berücksichtigt werden. |
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitalivalente) | w: 47,6% | bisher nicht definiert | w: 44% | Spezielles Angebot zum Übergang Studium/Beruf aufbauen | | Diese Maßnahme soll Absolventinnen zur Promotion oder Habilitation anregen. Die Maßnahme zielt insbesondere darauf, jungen Frauen wissenschaftliche Berufsprofile aufzuzeigen. In einer durch Lehramtsstudiengänge geprägten Fakultät muss dies als Alternative zur Tätigkeit als Lehrerin besonders hervorgehoben werden. Im Hinblick auf diese Gruppe ist eine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen. Wie unter 1. analysiert betrifft sie insbesondere ungleiche Verteilung in den höheren Besoldungsgruppen. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | m: 38,2% | bisher nicht definiert | m: 38% | | | Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist der Frauenanteil mit 62% überdimensional hoch. |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | Entfällt | Vorgesetzte sollen Mitarbeiterinnen gezielt auf Fortbildungen und Weiterqualifizierungen ansprechen und dazu motivieren teilzunehmen. | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| | | | | Spezielle Lehrangebote zum Themenkomplex Geschlechterforschung werden weiterhin regelmäßig angeboten | | |

H. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

I. Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter.

Als Haupthandlungsfelder für die Gleichstellung der Geschlechter ergeben sich aus den obigen Analysen:

1. Im Hinblick auf die Immatrikulationen ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten unter Berücksichtigung der konstatierten Differenzen in den Fächern und Studiengängen
2. Steigerung des Anteils weiblicher wissenschaftlicher Hilfskräfte
3. Steigerung der Promotionen und Habilitationen in der Fakultät insgesamt, mit einer deutlichen Steigerung der Promotionen und Habilitationen von Frauen
4. ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren
5. Erhöhung der Frauenanteils bei den höheren Besoldungs- und Gehaltsstufen (ab E/A14, E/A15)
6. Erhöhung des Anteils nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter.

3. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

J. Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Fakultät in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Po-

tenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.² Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

2 Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
3. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und fachwissenschaftlichen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen und Studienanfängern angestrebt.
4. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die Berechnung. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren bildet die Geschlechterrelation der gemittelten Promotionen.
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Zielzahlen definiert.Dabei wird bei einer sich daraus ergebenden Unter- oder Überforderung eine Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|---|--|
| Studierende Lehramt Bachelor | m: 44,7% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial der Institute/Seminare Internetseiten, Programmhefte, Werbeflyer etc. wird auf entsprechende Ansprache von Frauen und Männern geachtet. • Gezielte Werbemaßnahmen in Studiengängen und Fächern, in denen geringe Anteile an männlichen Studierenden festgestellt wurden (TX, Kunst). • Gezielte Werbemaßnahmen in Studiengängen und Fächern, in denen geringe Anteile an weiblichen Studierenden festgestellt wurden (Sport). • Gezielte Beratungsangebote durch die/ den StudienfachkoordinatorIn und in den Fächern • Schnuppertage, Praktika für Schülerinnen und Schüler unter besonderer Berücksichtigung der konstatierten Differenzen in den Fächern • Informations- und Beratungsangebote durch die Fachschaften • Senken der Zahlen der Studienabbrecher (hoher Anteil bei männlichen Studierenden) bzw. Erhöhung der Absolutenanzahlen durch Beratungsangebote in den Fächern . • Einrichtung fakultätsübergreifender Fördermaßnahme im wissenschaftlichen Arbeiten (Workshops). Gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen (Gender, Migration...) | ca. 500€ |
| Studierende Lehramt Master | m: 35,9% | m: 45,9% | <ul style="list-style-type: none"> • Senken der Zahlen der Studienabbrecher (hoher Anteil bei männlichen Studierenden) bzw. Erhöhung der Absolutenanzahlen durch Beratungsangebote in den Fächern • Einrichtung fakultätsübergreifender Fördermaßnahme im wissenschaftlichen Arbeiten (Workshops). Gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen (Gender, Migration...) • Gezielte Beratungsangebote durch Lehrende | Ca. 2500€ |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | w: 47,8% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial für den Studiengang Musikjournalismus | Ca. 2500 € (s.o. kein zusätzlicher Betrag) |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|---|---|---|-----------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | m: 8,8% | m: 18,8% | <ul style="list-style-type: none"> geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial für den MA-Studiengang Kulturanalyse und Kulturvermittlung besondere Ansprache männlicher Absolventen kultur- und geisteswissenschaftlicher Studiengänge (Weiterleitung von Werbematerialien an entsprechende Institutionen) gezielte Einladungen zu Veranstaltungen | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 47% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> gleichmäßige Verteilung der Verträge an weibliche und männliche SHKs | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w/m: 50% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> gleichmäßige Verteilung der WHFs-Verträge | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 14% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> gleichmäßige Verteilung der WHK-Verträge | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitequivalente) | E 14 / A 14 w: 14% E 13 / A 13 m: 48% E 12 / A 12 m: 43% | E 14 / A 14 w: 24% E 13 / A 13 m/w: 50% E 12 / A 12 m/w: 50% | <ul style="list-style-type: none"> gezielte Anstellungen und Beförderungen von Frauen in den höheren Gehalts- und Besoldungsgruppen | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|----------|------------|--|------------------|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 27,8% | w: 37,8% | <ul style="list-style-type: none"> gezielte Ansprache qualifizierter Absolventinnen durch Professorinnen und Professoren besondere Ansprache von Absolventinnen der Lehramtsstudien (alternative wissenschaftliche Karrierewege) besondere Ansprache von Frauen, die bereits berufstätig sind Beratungsangebote durch Professorinnen und Professoren Hilfe bei der Beantragung von Promotionsstipendien Spezielle Förderprogramme für wissenschaftlich qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund (z.B. Sprachkurse) | Ca. 3000€ |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | w: 27,8% | <ul style="list-style-type: none"> gezielte Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen durch Professorinnen und Professoren Beratungsangebote durch Professorinnen und Professoren Hilfe bei der Beantragung von Habilitationsstipendien Spezielle Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (z.B. Sprachkurse) | Ca. 3000€ (s.o.) |
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 27,8% | <ul style="list-style-type: none"> besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen | |
| Professuren C3/ W2 | m: 40% | m/w: 50% | <ul style="list-style-type: none"> besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen | |
| Professuren C4/ W3 | w: 43% | w/m: 50% | <ul style="list-style-type: none"> besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|-------------|-------------|---|-----------------|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitzäquivalente) | m: 38% | m/wr: 50% | <ul style="list-style-type: none"> • besondere Ansprache qualifizierter Männer bei Ausschreibungen | |
| Übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | | |

K. Beraten im Fakultätsrat am: 16.04.2014

L. Datum, Unterschrift Dekan

24.4.14 

Gleichstellungskonzept der Hochschulverwaltung (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**

Hinweis: Die vorliegende Analyse bezieht sich nur auf die Gruppe der Beschäftigten, die Gruppe der Hilfskräfte wird nicht betrachtet.

In der Universitätsverwaltung der Technischen Universität Dortmund besteht – alle Beschäftigungsgruppen zusammen betrachtet – mit 50:50 ein genau ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Ein Blick in die verschiedenen Gruppen soll beleuchten, ob dies auch auf der Detailebene gilt.

In Vollzeit (befristet und unbefristet) sind am aktuellen Stichtag 01.12.2012 insgesamt 414 Personen beschäftigt, davon 46% Frauen (n=190). Ihr Anteil ist seit dem letzten Bericht gestiegen: zum Stichtag 1.1.2010 waren 43,8% (n=106) Frauen vollzeitbeschäftigt. Sowohl absolut als auch relativ gesehen sind in der Zentralverwaltung 2013 mehr Frauen in Vollzeit beschäftigt als 2010. Dieser Trend zu einem geschlechterausgewogenen Gesamtverhältnis bei den Vollzeitbeschäftigten hält schon längerfristig – nämlich seit 2007 – an.

Unter den **unbefristet Beschäftigten in Vollzeit** ist das Geschlechterverhältnis ebenfalls beinahe ausgewogen (272 Personen insgesamt, davon 133 Frauen (46%) und 139 Männer (54%)). Dieses Verhältnis hat sich noch weiter der Zielrelation von 50:50 angenähert: Im Jahr 2010 betrug das Verhältnis noch 42,5% Frauen zu 57,4% Männern (bei 190 Personen), während es 2007 bei 285 Personen bereits 45,6% Frauen waren. Auffällig ist hier, dass die Ausgewogenheit nur bei den unbefristet beschäftigten Männern und Frauen besteht (139:133), hingegen in der Gruppe der **befristeten Vollzeitbeschäftigten** ist die Geschlechterdifferenz etwas größer: der Anteil der Männer in dieser Gruppe beträgt 2012 fast 60%.

Betrachtet man jedoch das Merkmal „**Teilzeit**“, so ändert sich das Bild deutlich: Der Anteil von Frauen in Teilzeit beträgt hier 82%! Damit ist dieser Anteil seit 2010 sogar noch gestiegen, denn 2010 betrug er nur 73,6%. Da für die Analyse in der Datentabelle nur **Vollzeitaquivalente** zur Verfügung stehen, lässt sich keine Aussage über die absolute Zahl der Personen in dieser Gruppe treffen. Sehr deutlich ist jedoch, dass nach wie vor wesentlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, während – und das ist eine neue Entwicklung in Richtung Gleichstellung – bei den Vollzeitbeschäftigten eine Angleichung der Anteile stattfindet.

Für einen **Vergleich nach Verwaltungslaufbahnen** werden alle Tarifgruppen (Tarifbeschäftigte und Beamte) vier Laufbahngruppen zugeordnet:

| Laufbahngruppe | zugehörige Tarif-Gruppen/Entgeltgruppen |
|-----------------------|--|
| Einfacher Dienst | 03, 04, 05 |
| Mittlerer Dienst | 05, 06, 07, 08, 09 bis Stufe 4 |
| Gehobener Dienst | 09, 10, 11, 12, 13 |
| Höherer Dienst | 13, 14, 15, 16 |

Da die zur Verfügung stehende Datentabelle keine Tarif-Unterguppen differenziert, werden für die weitere Analyse diejenigen Tarif-Gruppen, die zu zwei Laufbahngruppen gehören, rechnerisch jeweils beiden zugeordnet (die Berechnungen sind im Datenblatt vermerkt).

In den Laufbahngruppen des **mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (Vollzeit)** liegt der Frauenanteil durchweg über 50%. Insbesondere der Frauenanteil im höheren Dienst ist in den vergangenen Jahren weiterhin gestiegen (2007: 56,2%, 2011: 55,8%, 2013: 57,5%). Im gehobenen Dienst ist ebenfalls ein Aufwärtstrend zu beobachten (2007: 39,8%, 2011: 43,7%, 2013: 56%). Auch der mittlere Dienst (2007: 66,4%, 2011: 56,6%, 2013: 51%) weist eine zwar gegenläufige aber gleichstellungsorientierte Tendenz in Richtung einer Gleichverteilung auf. Im einfachen Dienst sind nur noch wenige Positionen vorhanden (20 Personen, 65% Männeranteil), so dass hier kein Handlungsbedarf gesehen wird.

Die Betrachtung der Tarifgruppen zeigt, dass die Entwicklungen unseren generellen Gleichstellungszielen nach einer 50:50-Verteilung folgen. Das im letzten Gleichstellungskonzept konkret benannte Ziel „Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst personalentwickelungs- und begleitend“ führte mit einiger Wahrscheinlichkeit zu den beiden Ergebnissen: gesunkener Frauenanteil im frauendominierten mittleren Dienst und gestiegener Frauenanteil im gehobenen Dienst. Für die nächsten drei Jahre besteht hier kein zusätzlicher Steuerungsbedarf, allerdings soll der Stand gehalten werden.

Ein für die Gleichstellung relevantes Handlungsfeld innerhalb der Zentralverwaltung besteht jedoch in einem anderen Bereich. Die Daten zeigen, dass bei den **Auszubildenden und Praktikant/-innen**, die in der Gruppe „Sonstiges, befristet“ zusammengefasst sind, der Frauenanteil mit 36% auffällig niedrig ist. Zum Stichtag 2010 war hier die absolute Zahl ähnlich wie heute (72 männliche und 44 weibliche Auszubildende), jedoch lag der Frauenanteil mit 37,9% etwas höher. Auch 2007 lag der Frauenanteil bei 37,8%. Hier gilt es, eine genauere Betrachtung der Gründe vorzunehmen und Maßnahmen zu entwickeln.

Bei den **Teilzeitbeschäftigten** sind die stärksten Gruppen in den drei Gruppen E06/A06, E08/A08 und E09/A09. Hier beträgt der Frauenanteil 100%, 97% und 83%. In den höheren Tarif-/Besoldungsstufen sinken die Vollzeitäquivalente von Frauen deutlich. Auffällig ist, dass die wenigen in Teilzeit beschäftigten Männer erst ab der Besoldungsgruppe E09/A09 vorkommen. Männer in Teilzeit arbeiten also vornehmlich in höheren Gehaltsgruppen bis E12/A12. Ein Ziel des letzten Gleichstellungskonzepts, Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst leicht zu ermöglichen, scheint realisiert: aus den vormals 17 Vollzeitäquivalenten in 01/2010 haben sich nun 22,4 Vollzeitäquivalente entwickelt. Zu bemerken ist an dieser Stelle, dass hier keine Aussage über eine Anzahl von Personen möglich ist, da nur VZÄ als Vergleichsmaßstab zur Verfügung stehen.

Die Daten zeigen weiterhin, dass auch in den höheren Laufbahngruppen (höherer Dienst) Frauen in Teilzeit arbeiten: in den Teilzeit-Tarifgruppen E13/A13 und E14/A14 gibt es mehrere und ausschließlich Frauen, in Summe mit 5,4 Vollzeitäquivalenten. Im Datenblatt des letzten Berichts (Stand 01/2010) arbeiteten in Summe 5,9 Vollzeitäquivalente (Frauen und Männer) Teilzeit im höheren Dienst. Somit ist – gemessen an den Vollzeitäquivalenten – der Umfang der Arbeit in teilszeitlicher Führung leicht zurückgegangen. Ein Rückschluss auf die Zahl der Personen ist hier jedoch wiederum nicht möglich.

Somit besteht ein gleichstellungsrelevantes Handlungsfeld der Zentralverwaltung in der Analyse der Gründe für den gestiegenen und nach wie vor hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten und ggf. der Identifikation geeigneter Maßnahmen zur Veränderung. Es gilt, weiterhin Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeit zu ermöglichen. Auch Führungspositionen in Teilzeit sollen weiter ermöglicht und gefördert werden.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|---|-------------|---|--|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | w: 45,5% | w: 50% | Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst sollten personalentwicklerisch begleitet werden und die Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst ermöglicht werden | <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Genderspekt: der Anteil von Frauen im mittleren Dienst lag bislang deutlich über 50%, sogar 2007 bei 66%, hingegen weist der gehobene Dienst im Vergleich dazu einen geringeren Frauenanteil auf. Daher besteht hier Handlungsbedarf.</p> <p>Analyse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gesunkener Frauenanteil im frauendominierten mittleren Dienst (2007: 66,4%, 2011: 56,6%, 2013: 51%) und gestiegener Frauenanteil im gehobenen Dienst (2007: 39,8%, 2011: 43,7%, 2013: 56%). - Von 17 Vollzeitäquivalenten Teilzeit von Frauen im gehobenen Dienst (2010) stieg die Zahl auf 22,4 Vollzeitäquivalente <p>Die Maßnahme war erfolgreich und soll weiter geführt werden, hier insbesondere das Angebot des H2-Lehrgangs und die Beratungsangebote der Abteilung Personalentwicklung. Seit dem letzten Bericht wurde die zentrale Begleitung aller Einstellungsverfahren eingeführt. Es ist davon auszugehen, dass die stärker Strukturierung der Auswahlprozesse und die damit einhergehende Transparenz die Geschlechtergerechtigkeit erhöht hat.</p> <p>Für die nächsten drei Jahre besteht hier kein neuer Steuerungsbedarf, der Stand soll gehalten werden.</p> |
| | Teilzeitbeschäftigte Frauen sollen bevorzugt in Vollzeit wechseln können, wenn in einem Arbeitsbereich Personalkapazität geschaffen werden soll | | | Die absoluten Zahlen und auch die höheren relativen Anteile von Frauen in Vollzeitbeschäftigung sind seit dem letzten Bericht gestiegen (auf 46%). Diese Tendenz zu einem ausgewogeneren Verhältnis soll gehalten werden. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-------------|--|---|
| | | | <p>Bis 2013 soll eine Statistik erstellt werden, aus der hervorgeht, wie das Programm „Rückkehr in den Beruf“ in den einzelnen Dezernaten umgesetzt wird</p> <p>Eine interne Fortbildung zum Thema „Rückkehr in den Beruf“ wird im ZfW angeboten, in der das Programm erläutert wird</p> <p>Bis 2013 solle eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit entwickelt und innerhalb der Verwaltung durchgeführt werden. Die Umfrage soll auch nach Geschlecht und Beschäftigungsart (TZ/VZ) ausgewertet werden</p> <p>Evaluation der Maßnahme im Februar 2012 (wenn alle drei Veranstaltungen der Führungskräfteentwicklung mindestens einmal stattgefunden haben). Geschlecht wird eine Auswertungskategorie sein, ebenso der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.</p> | <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderaspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Genderaspekt: Wir vermuten, dass das Programm „Rückkehr in den Beruf“ primär von Frauen genutzt wird, die in Elternzeit gehen bzw. aus dieser zurückkehren. Allerdings konnte im letzten Berichtszeitraum die geplante Statistik nicht realisiert werden, da die Beratungsanlässe nicht an einer Stelle gebündelt werden und auch unklar ist, welche Stellen innerhalb der Verwaltung dazu beraten.</p> <p>Aus diesem Grund</p> <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderaspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Genderaspekt: das Programm „Rückkehr in den Beruf“ wird primär von Frauen genutzt, die in Elternzeit gehen bzw. aus dieser zurückkehren. Im Berichtszeitraum wurde diese Maßnahme noch nicht realisiert. Die Fortbildung soll im Frühjahr 2015 in das Programm aufgenommen werden.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurde diese Maßnahme noch nicht realisiert. Die Fortbildung soll Jahr 2015 begonnen werden.</p> <p>Nach ausführlichen Beratungen – auch mit dem Personalrat – haben wir uns entschieden, gar keine Sozialdaten zu erfragen. Diese vollständige Anonymisierung stellt sicher, dass die Bewertung der Führungskraft durch ihre Mitarbeitenden auf keinen Fall einen Rückschluss auf die Mitarbeitenden zulässt. Problematisch ist darüber hinaus, dass in den meisten Abteilungen je eine Geschlechtergruppe unter 10 Personen groß ist. Damit erscheint die Zuordnung einer Bewertung zu einer bestimmten Person möglich und diese Gefahr soll in jedem Fall ausgeschlossen sein, um ein zuverlässiges Verfahren zu garantieren.</p> <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderaspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Diese Maßnahme bezieht sich auf Männer und Frauen und beinhaltet keinen Genderaspekt, daher wird sie im Folgenden nicht mehr aufgenommen. Zudem wurde die Maßnahme im Berichtszeitraum nicht realisiert.</p> |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|-------------|-------------|--|---|
| | | | <p>Die innerbetriebliche Fortbildung zur Durchführung der Jahresgespräche nimmt den Aspekt Familienfreundlichkeit explizit auf</p> <p>Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit dem Ziel einer deutlichen Flexibilisierung, z.B. bei Kernarbeitszeiten</p> | <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Genderspekt: Die Einbeziehung der Frage nach Familienaufgaben in die Jahresgespräche verdeutlicht die Haltung der TU Dortmund, dass Familie ein Thema für Väter und Mütter ist. Führungskräfte sollen diese Haltung in den Jahresgesprächen ebenfalls vermitteln.</p> <p>Die Fortbildung zum Führen der Mitarbeitergespräche findet regelmäßig statt, auf Vereinbarkeitsaspekte wird dabei eingegangen.</p> <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit für Väter und Mütter. Es besteht die Hoffnung, dass eine solche Dienstvereinbarung die Bedingungen für die Gründung einer Familie verbessert. Die Dienstvereinbarung wurde bereits im letzten Berichtszeitraum abgeschlossen.</p> |
| Übergreifende Maßnahmen | | | <p>Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus verstetigen</p> <p>Betreuung von unter Dreijährigen Kindern verbessern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Wissenschaftler/-innen in der Qualifizierungsphase in Drittmittelprojekten unterstützen: Vertrag mit Mütterzentrum Dortmund wurde bereits 2010 geschlossen, Räume im CDI-Gebäude wurden angemietet, im Mai 2011 begannen die Umbauarbeiten. Geplanter Start der Betreuung von 9 Kindern unter 3 Jahren von Beschäftigten in DFG-Projekten: August 2011</p> | <p><i>Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme.</i></p> <p>Diese Maßnahme betrifft Väter wie Mütter aller Statusgruppen, nicht nur die der Verwaltung.</p> <p>Auch diese Maßnahme betrifft Väter wie Mütter, hier allerdings im Wissenschaftsbereich. Die Großpflegestelle „9xkluge Zwerge“ wurde 2011 eingerichtet und ist seitdem im CDI-Gebäude in Betrieb.</p> |
| | entfällt | entfällt | <p>Der Bedarf an Betreuungsplätzen von Beschäftigten der TU übersteigt das verfügbare Angebot deutlich, so dass über weitere Maßnahmen nachgedacht werden muss. Welcher Art diese Betreuung sein kann, soll in den nächsten Jahren eruiert werden und erste Schritte konkretisiert werden.</p> | <p>Dass für Beschäftigte der TU Dortmund Kinderbetreuungsplätze benötigt werden, ist in den Masterplan Wissenschaft eingeflossen. Eine Zusammenarbeit mit der Stadt Dortmund und eine mit dem Technologiezentrum Dortmund zur Verbesserung der Situation ist Resultat der Diskussion. Die Verwaltung der TU wird sich weiterhin um die Möglichkeiten zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation kümmern.</p> |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Die Zentralverwaltung definiert keine Maßnahmen für einzelne Tarifgruppen. Die für Gleichstellungsaufgaben relevanten Handlungsfelder beziehen sich eher auf die Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und auf die Gruppe der Auszubildenden.

Der Frauenanteil in den **Laufbahngruppen (Vollzeit)** des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes soll bei 50% gehalten werden.

Bei **Auszubildenden und Praktikant/-innen** liegt der Frauenanteil mit 36% auffällig niedrig ist. Hier gilt es, eine genauere Betrachtung der Gründe vorzunehmen – speziell für die verschiedenen Ausbildungsgänge – und ggf. Maßnahmen zu entwickeln.

Bei den **Teilzeitbeschäftigten** sind die stärksten Gruppen in den drei Besoldungsgruppen E06/A06, E08/A08 und E09/A09 zu finden, mit einem Frauenanteil von 100%, 97% und 83%. In den höheren Besoldungsstufen sinken die Vollzeitäquivalente von Frauen deutlich. Hier gilt es, eine genauere Betrachtung der Gründe vorzunehmen und ggf. Maßnahmen zu entwickeln.

Auffällig ist weiterhin, dass nur wenige Männer in Teilzeit beschäftigt sind und dann erst ab der Besoldungsgruppe E09/A09. Männern die Arbeit in Teilzeit zu ermöglichen, ist ein Ziel der Personalentwicklung. Ein Ziel des letzten Gleichstellungskonzepts, Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst leicht zu ermöglichen, wurde realisiert: aus den vormals 17 Vollzeitäquivalenten in 01/2010 haben sich nun 22,4 Vollzeitäquivalente entwickelt. Weiterhin sollen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeitbeschäftigung angeboten werden.

Ein gleichstellungsrelevantes Handlungsfeld der Zentralverwaltung besteht somit in der Analyse der Gründe für den gestiegenen und nach wie vor hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten und ggf. der Identifikation geeigneter Maßnahmen zur Veränderung. Der Aufstieg von teilzeitbeschäftigten Frauen und Führungspositionen in Teilzeit sollen weiterhin ermöglicht und gefördert werden.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Einrichtung in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.¹

¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
3. Da das Kaskadenmodell in den Einrichtungen und der Zentralverwaltung der TU Dortmund nicht anwendbar ist, werden hier die Zielquoten mit einer Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte |
|--|-----------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente) | A 16 m: 33% | A 16 m: 43% | |
| | E 15 / A 15 w: 0% | E 15 / A 15 w: 10% | |
| | E 14 / A 14 m: 47% | E 14 / A 14 m/w: 50% | |
| | E 13 / A 13 m: 31% | E 13 / A 13 m: 41% | |
| | E 12 / A 12 w: 47% | E 12 / A 12 w/m: 50% | |
| | E 11 / A 11 w: 33% | E 11 / A 11 w: 43% | |
| | E 10 / A 10 m: 37% | E 10 / A 10 m: 47% | |
| | E 9 / A 9 m: 37% | E 9 / A 9 m: 47% | |
| | E 8 / A 8 m: 31% | E 8 / A 8 m: 41% | |
| | E 7 / A 7 w: 0% | E 7 / A 7 w: 10% | |
| | E 6 / A 6 w: 45% | E 6 / A 6 w/m: 50% | |
| | E 5 / A 5 w: 47% | E 5 / A 5 w/m: 50% | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|---|
| | E 4 / A 4 w: 14% | E 4 / A 4 w: 24% | |
| | E 3 / A 3 w: 38% | E 3 / A 3 w/m: 50% | |
| übergreifende Maßnahmen | keine Daten | keine Daten | <p>Der Frauenanteil in den Laufbahngruppen (Vollzeit) des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes soll bei 50% gehalten werden. Dazu werden die bisherigen Maßnahmen fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Begleitung der Personalauswahlverfahren - Personalentwicklerische Beratung - Programm Rückkehr in den Beruf <p>Frauenanteil bei Auszubildenden in den gewerblichen Berufen soll erhöht werden. Der Anteil der Frauen in den kaufmännischen Berufen liegt bei fast 100%, daher soll hier der Anteil der Männer erhöht werden. Eine AG Ausbildung wird die Situation pro Ausbildungsgang genauer betrachten und geeignete Maßnahmen beraten und umsetzen.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte: Besoldungsgruppen E06/A06, E08/A08 und E09/A09 haben den höchsten Frauenanteil (100%, 97% und 83%). In den höheren Besoldungsstufen sinken die Vollzeitäquivalente von Frauen deutlich. Eine AG Teilzeit wird hier die Situation genauer betrachten und ggf. Maßnahmen entwickeln und umsetzen, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Männern Teilzeitarbeit erleichtern - Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeitbeschäftigung anbieten - Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen <p>Weiterhin solle die AG Teilzeit über die Bündelung der Informationen zum Programm „Rückkehr in den Beruf“ beraten und geeignete Maßnahmen entwickeln.</p> |

17/11


Datum, Unterschrift der Leitung

Gleichstellungskonzept des Zentrums für Hochschulbildung (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Das 2012 neu gegründete Zentrum für Hochschulbildung (zhb) ist ein Zusammenschluss des Hochschuldidaktischen Zentrums, des Sprachenzentrums, des Zentrums für Weiterbildung sowie des 2013 hinzugekommenen Bereichs Behinderung und Studium (DoBuS). Zudem gehören noch drei Lehrstühle zum zhb.

Zwei der Professuren sind von Männern besetzt, während seit dem 1.09.2013 die Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung von einer Professorin wahrgenommen wird. Damit konnte ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Professuren erreicht werden.

Anders stellt es sich im Bereich der Geschäftsführung dar. Die Leitungen der Bereiche Fremdsprachen, Hochschuldidaktik und DoBuS haben Frauen inne; nur der Bereich Weiterbildung wird von einem Mann geleitet. Alle haben eine volle Stelle und sind unbefristet beschäftigt.

Die Zahl der wissenschaftlich Mitarbeitenden hat sich durch die zeitliche Befristung von Drittmittelprojekten und auch durch die Inanspruchnahme von Elternzeit von 32 auf 28 reduziert, wovon 16 Frauen sind. Von diesen Frauen arbeiten vier in Vollzeit, die anderen befinden sich in Teilzeit. Von den 12 Männern sind 7 in Vollzeit beschäftigt. Da der Anteil der Teilzeit bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jedoch sehr heterogen ist und diese auch die Möglichkeit der Staffellaufstockung in anderen Fachbereichen wahrnehmen, kann hier keine genaue Aussage über die Ungleichgewichtung von Frauen und Männern in Voll- und Teilzeit gemacht werden. Bis auf die Ganztagsstelle eines Mannes sind alle Stellen zeitlich befristet.

Der sehr hohe Frauenanteil im Verwaltungsbereich ist unverändert geblieben. So arbeiten bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sechs Frauen (100%) in Vollzeit und drei Frauen (91%) in Teilzeit. Eine nicht-wissenschaftliche Stelle mit einem Stellenumfang von 0,25% konnte durch einen Mann besetzt werden. Alle haben unbefristete Stellen.

Zur Zeit sind 30 studentische Hilfskräften am zhb beschäftigt, davon sind 16 Frauen. Hier ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen. WHF und WHK werden zur Zeit nicht beschäftigt.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|-------------------------|----------------------------------|---------------|---|---|
| Juniorprofessuren W1 | HDZ m: 0% ZfW keine | ZHB keine | Die Besetzung einer Juniorprofessur sollte nach der Neubesetzung der Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung erfolgen. Leider wurde diese Juniorprofessur vom Rektorat gestrichen. | Es ist nicht davon auszugehen, dass in nächster Zeit eine Juniorprofessur für das zhb eingerichtet und ausgeschrieben wird. Sollte dies jedoch geschehen, wird das zhb Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. |
| Professuren C3/ W2 | HDZ w: 0% ZfW keine | ZHB W: 33% | Zum 1.09.2013 konnte die-Professur „Hochschuldidaktik und Hochschulforschung“ durch eine Frau besetzt werden. | Durch die Gewinnung einer Frau für die Professur am zhb konnte ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auf der Professorebene erreicht werden. Sollte zukünftig eine Neubesetzung einer Professur notwendig sein, wird das zhb auch hier Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigen. |
| Professuren C4/ W3 | HDZ keine ZfW w: 0% | ZHB w: 0% | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 25,8% | m: 43% | Von den insgesamt 30 SHK sind 16 Frauen und 14 Männer. Hier konnte ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht werden, deren durchschnittliche Stundenzahl 8 Stunden pro Woche beträgt. | Weiterhin wird darauf geachtet werden, dass der Frauen- und Männeranteil bei der Einstellung neuer SHK ausgeglichen ist. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | m: 0% | | |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|--|--------------------------------------|---------------|---|---|
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitequivalente) | HDZ m: 31,1% ZfW w: 40% | ZHB m: 40% | Aus Sicht des zhb konnte die Zahl der promovierten Frauen erheblich gesteigert werden. Von 8 Promovierten bis Ende 2013 waren 7 Frauen, wovon sich zwei mittlerweile in Elternzeit befinden und drei Frauen Stellen außerhalb der Universität gefunden haben. Die verbliebenen Promovierten haben Stellen mit zeitlicher Befristung. | Der Anteil der Promovendinnen am zhb ist bereits sehr hoch. Ziel sollte es daher zukünftig sein, weiterhin Frauen und Männern sehr gute Möglichkeiten zur Promotion zu geben. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente) | HDZ m: 0 % ZfW m: 0% | ZHB m: 9% | In der Verwaltung sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Nur eine Technikerstelle in Teilzeit konnte mit einem Mann besetzt werden. | Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf dieser Beschäftigenebene konnte nicht bisher erreicht werden, da es nur geringfügige Veränderungen in dieser Gruppe gab. Bei möglichen Neubesetzungen wird jedoch auf das Geschlechterverhältnis geachtet, sollte es Stellenbewerbungen von Männern in diesem Bereich geben. |
| Übergreifende Maßnahmen | | | Mitarbeitende in Elternzeit erhalten regelmäßig sowohl die formellen Informationen des ZHB (Neuigkeiten aus dem ZHB, Weiterbildungsprogramm, Protokoll der Vollversammlung, etc.) sowie informelle Neuigkeiten. Wenn Mitarbeitende planen in Elternzeit zu gehen, sollen sie mit allen wichtigen Informationen unterstützt werden. | Durch Vernetzung und Information sollen Mitarbeitende in Elternzeit weiterhin am Geschehen des zhb miteingebunden sein. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ermöglicht eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz. |
| | entfällt | entfällt | Umfassende Aufklärung und Ausgabe von unterschiedlichstem Informationsmaterial über die „familiengerechte Hochschule“ TU Dortmund, Überblick über die kindgerechten Einrichtungen und Betreuungsmöglichkeiten an der TU Eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wird durch die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit im wissenschaftlichen Bereich ermöglicht. Es besteht die Möglichkeit einer eigenverantwortlichen Arbeitszeiterfassung. Einberufene Sitzungen und Meetings werden familiengerecht terminiert. | Umfassende Aufklärung und Ausgabe von unterschiedlichstem Informationsmaterial über die „familiengerechte Hochschule“ TU Dortmund, Überblick über die kindgerechten Einrichtungen und Betreuungsmöglichkeiten an der TU Eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wird durch die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit im wissenschaftlichen Bereich ermöglicht. Es besteht die Möglichkeit einer eigenverantwortlichen Arbeitszeiterfassung. Einberufene Sitzungen und Meetings werden familiengerecht terminiert. |
| | | | In der Hochschuldidaktik: Geschlechtersensible Perspektive | Geschlechtersensible hochschuldidaktische Konzepte führen zu einer Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium. |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Das Ziel des zhb, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei allen Beschäftigtengruppen zu erreichen, wird weiterhin verfolgt. Durch die Erhöhung des Professorinnenanteils konnte ein Haupthandlungsfeld erfolgreich umgesetzt werden. Bei Neubesetzungen (z.B. im Bereich der Geschäftsführung oder im Verwaltungsbereich) wird eine höhere Gleichverteilung angestrebt. Am zhb liegt der Anteil der Frauen in der Wissenschaft über dem der Männer. Auch hier sollte zukünftig ein ausgeglichenes Verhältnis ein Ziel sein.

Ein Haupthandlungsfeld umfasst die Steigerung des Anteils weiblicher Promovierender. Hier war das zhb sehr erfolgreich. Von 8 Promovenden waren 7 Frauen. Daher sollen die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern weiterhin gefördert werden, um auch zukünftig in diesem Feld erfolgreich sein zu können. Der Bereich DoBuS beteiligt sich an dem Projekt PROMI – Promotion inklusive. Im Rahmen des Projektes sollen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit einer Behinderung die Möglichkeit zur Promotion erhalten. Netzwerke von Promovierenden, Graduiertenkollegs und Mentoring- und Coaching-Programme fördern deren Weiterqualifizierung und sollten daher weiter unterstützt werden. Von großer Wichtigkeit sind in diesem Zusammenhang die „Einzelcoachings für Promovierende“ am zhb.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die ihre Einrichtung in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.¹

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte |
|-----------------------------|----------|------------|---|
| Studenten-Hilfskräfte (SHK) | m: 43% | m/w: 50% | Es existiert bereits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. |

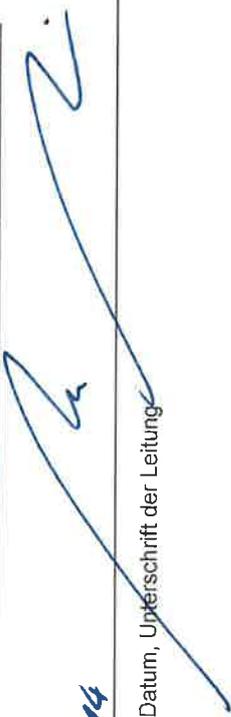
¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

- Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
- Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
- Da das Kaskadenmodell in den Einrichtungen und der Zentralverwaltung der TU Dortmund nicht anwendbar ist, werden hier die Zielquoten mit einer Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte |
|---|-----------------------|-------------------------|---|
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w: 33% | w: 43% | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | m: 10% | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente) | E 15 / A 15 w: 0% | E 15 / A 15 w: 10% | Es sind nicht mehr Stellen in E15 verfügbar. |
| | E 14 / A 14 m: 22% | E 14 / A 14 m: 32% | Die Stellen in der Geschäftsführung sind dauerbesetzt. Eine Veränderung kann nur nach Neubesetzung erfolgen. |
| | E 13 / A 13 m: 43% | E 13 / A 13 m/w: 50% | Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. |
| Professuren C4/ W3/W2 | w: 0% | w: 33% | Eine der drei Professuren konnte mit einer Frau besetzt werden. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik | E 9 / A 9 m: 0% | E 9 / A 9 m: % | Die Stellen sind dauerbesetzt. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis geachtet. |
| | E 8 / A 8 m: 0% | E 8 / A 8 m: 10% | Die Stellen sind dauerbesetzt. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis geachtet. |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte |
|-------------------------|--------------------|---------------------|--|
| | E 6 / A 6 m: 0% | E 6 / A 6 m: 10% | Die Stellen sind dauerbesetzt. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis geachtet. |
| | E 5 / A 5 m: 0% | E 5 / A 5 m: 10% | Die Stellen sind dauerbesetzt. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis geachtet. |
| übergreifende Maßnahmen | keine Daten | keine Daten | |

30.4.14



Datum, Unterschrift der Leitung