

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2014 bis 2016) der Fakultäten:

Physik Seite 1 - 15

Kulturwissenschaften Seite 16 – 26

Gleichstellungskonzept (2014 bis 2016):

der Universitätsbibliothek Seite 27 - 33

Gleichstellungskonzept der Fakultät Physik (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.

Das Grundproblem der Physik in Studium und weiterer Qualifikation ist immer noch das gesellschaftliche Umfeld, das vom Vorurteil geprägt ist, die Physik sei eine „kalte rationale“ Wissenschaft, die sich nicht so gut für Frauen eigne. Fakt ist, dass sich immer noch relativ wenige junge Frauen nach der Schule für ein Physikstudium entscheiden. Wir treten dieser Sichtweise mit Nachdruck und einzelnen Beispielen entgegen, können aber natürlich nicht jahrelange gesellschaftliche Prägung in kurzer Zeit revidieren. Wir sind der Ansicht, dass es oft auch an geeigneten Rollenvorbildern fehlt.

Trotzdem ist es der Fakultät (FK) Physik in den letzten drei Jahren gelungen, das Geschlechterverhältnis deutlich zu verbessern. Dabei war eine Vielzahl von Maßnahmen am Werk, die unter 2.) aufgeführt sind. Neben den dort aufgeführten Maßnahmen ist es unserem sehr engen Kontakt zu den Studierenden (Ansprechbarkeit in den Vorlesungen, Politik der offenen Tür der Professorinnen/en, Erreichbarkeit über E-Mail und Telefon) zuzuschreiben, dass wir speziell Studentinnen in ihrem Studium fördern konnten und können.

Die Physik hat zudem 2011 mit einem neuen Bachelorstudiengang Medizinphysik begonnen, der eine ganz andere Klientel anspricht als der traditionelle Studiengang Physik. Uns war bei der Planung klar, dass dieser Studiengang stärker Frauen ansprechen würde, waren aber über die von Anfang an paritätischen Einschreibungszahlen positiv überrascht. Die Physik hat im Frühjahr 2014 einen Antrag auf Akkreditierung eines Masterstudiengangs Medizinphysik gestellt, mit dem Ziel ab dem WS 14/15 das attraktive Studienangebot in der Medizinphysik zu erweitern. Wir erwarten daher einen weiteren Anstieg der Gesamtzahl der weiblichen Studierenden in der Fakultät Physik.

Des Weiteren betonen wir, dass Physik als sehr universelles Studium eine attraktive flexibel einsetzbare Bildung vermittelt, die auch auf dem Arbeitsmarkt mit geringer Arbeitslosigkeit, guten Arbeitsmarktaussichten und guten Verdienstmöglichkeiten honoriert wird. Diese Fakten werden gerade in Zeiten ungewisser wirtschaftlicher Aussichten von Schülern beiderlei Geschlechts honoriert. Wir weisen darauf, dass die Auswirkungen der Finanzkrise in den Berichtszeitraum fielen. Auch Frauen werden Aspekte wie langfristige Aussichten und Sicherheit bei ihrer Studienwahl bedenken.

Insbesondere im Bereich Studium ziehen wir eine positive Bilanz und blicken auf eine erfreulichen Entwicklung der Fakultät Physik, die sich in einer Steigerung der Quote weiblicher Studierender von 19.1% im Jahre 2010 auf 24,0% im Jahre 2012 ausdrückt. Die Ursache liegt, wie oben bereits erwähnt, an der erfolgreichen Einführung des Bachelor-Studiengangs Medizinphysik im Jahre 2011, der mit einer nahezu paritätischen Anfängerquote von 51,4% weiblicher Studierender gestartet ist und sich sogar noch auf 56% gesteigert hat. Der Studiengang Medizinphysik erscheint eine andere Gruppe von Interessenten anzusprechen, was einerseits an den hohen Einschreibungszahlen in diesem Studienfach und andererseits an dem gleichzeitigen deutlichen Anstieg der Studierenden im traditio-

nellen Studiengang Physik abzulesen ist. Insgesamt liegen die Zahlen in der Medizinphysik fluktuationsbedingt knapp unterhalb der Parität. Die Frauenquote im Studiengang Physik selbst schwankt so um die 18%.

Im Jahr 2011 verzeichnete der Bachelor Studiengang Physik erwartungsgemäß einen deutlichen Rückgang der Erstsemesterquote von weiblichen Studierenden auf 12%: zwar lag die absolute Anzahl der neu eingeschriebenen Frauen innerhalb der statistischen Schwankungen auf Vorjahresniveau, da aber die Abschaffung der Wehrpflicht im Jahre 2011 nur die Männer betraf, konnten wir eine nahezu Verdopplung der männlichen Studierenden feststellen. Wir erwarten, dass sich dieser singuläre, aber extrem große Jahrgang negativ auf die gemittelten Gesamtquoten in den nächsten Jahren auswirken wird, und wir diesen Einmaleffekt bei den Daten immer berücksichtigen müssen, um die langfristigen Trends nicht zu übersehen.

Die Absolventinnenquote bewegt sich innerhalb der statistischen Schwankungen um 22% im Bereich von Bachelor, Master und Diplomabschlüssen. Die Medizinphysik spielt erst ab dem Jahr 2014 eine Rolle, wenn die ersten Studierenden in diesem Studiengang ihren Bachelorabschluss erreicht haben. Wir erwarten daher einen deutlichen Anstieg der Absolventinnenquote in den nächsten Jahren. Im Physikanteil des Lehramtsstudiums ist erfreulich zu bemerken, dass die Absolventinnenquote um die Parität fluktuiert. Da die Gesamtanzahl der Abschlüsse traditionell im Lehramtsstudium gering ist, sind statistischen Schwankungen aber nicht aussagekräftig.

Im Bereich der Promotionen bewegen wir uns leider immer noch auf niedrigerem Niveau. Da die Anzahl der Promotionen im Zeitraum von 2010-2012 um im Mittel 17 Abschlüsse schwankt, und die weiblichen Studierendenzahlen historisch gesehen einmal bei etwa 15% lagen, bewegen sich die Anzahl von Promotionen von Doktorandinnen zwischen 0-4 von 2010-2012 im Rahmen der statistischen Schwankungen. Gemäß dem Kaskadenargument erwarten wir auch hier im nächsten Zeitraum weitere merkliche Verbesserungen. Das zeigen bereits die Zahlen von 2013, in dem die Fakultät acht Frauen von insgesamt 36 Personen promoviert hat (Quote 22.2%). Die derzeitige Anzahl der Doktorandinnen liegt auch über der Absolventinnenquote, was zwar eine erfreuliche Entwicklung darstellt, dennoch noch zu früh wäre, um auf einen langfristigen Trend zu schließen. Die Physik wird weiterhin alles tun, um bei gleicher Eigenschaft Frauen bevorzugt zu einer Promotion zu ermutigen und als Doktorandinnen einzustellen.

Bei den Beschäftigten der FK Physik (Stand 2013) können wir einen Anteil von 29% Frauen feststellen, was deutlich mehr ist, als dem langjährigen Durchschnitt der Studienanfängerinnen entspricht. Somit liegt relativ zum gesellschaftlichen Gesamtinteresse an Physik keine Unterrepräsentanz vor. Gleichwohl bedauern wir die absolut gesehene Unterrepräsentanz und wollen sie längerfristig korrigieren. Gerade in den Werkstätten sehen wir Entwicklungspotential. Da die Fluktuationsraten wegen der Daueranstellung gering sind, wird sich hier ein positiver Trend nur sehr langsam entwickeln. Jedoch setzte die Fakultät mit Frau Kralemann als Leiterin der Mechanikwerkstatt, und Frau Zöhl als Leiterin der Physiksammlung und Vorlesungsvorbereitung auch dort ein Zeichen. Im akademischen Mittelbau ist Dr. Bärbel Siegmann als Praktikumsleiterin in leitender Position tätig.

Bei den Professuren haben wir zur Zeit nur eine von sechzehn weiblich besetzt. Aber diese Professur in der Hochenergiephysik ist eine sehr sichtbare und prominente (Prof. Gudrun Hiller); sie ist eine von zwei W3-Hochenergiephysik-Professuren, die in Deutschland mit einer Frau besetzt ist. Das ist ausbaufähig und muss zugleich vor dem Hintergrund gesehen werden, dass von Studienbeginn bis zur Professur rund 20 Jahre angesetzt werden müssen und vor 20 Jahren der Prozentsatz der Studentinnen in Physik ungefähr bei 10% gelegen hat.

2010 hat Frau PD Dr. Theyßen, die hier in der Physikdidaktik tätig war und dort auch habilitiert hat, einen Ruf auf eine W2-Stelle an der Universität Duisburg-Essen erhalten und diesen 2011 angenommen. Auch hierdurch wird die Förderung weiblicher Akademikerinnen bis in Führungspositionen seitens der Fakultät Physik belegt.

Derzeit laufen zwei Berufungsverfahren in der Physik: ein Lehrstuhl für experimentelle Teilchenphysikprofessor (W3) und eine Professur Medizinphysik (W2). In beiden Berufungsverfahren sind die ersten Listenplätze mit Frauen besetzt worden: Frau Prof. Hansmann-Menzemer für die W3-Professur und Frau Dr. Thorwarth für die W2 Medizinphysik. Leider hat Frau Prof. Hansmann-Menzemer den Ruf abgelehnt und ein Gegenangebot der Universität Heidelberg im Sommer 2013 angenommen. Der Ruf auf die W2 Professur ist an Frau Dr. Thorwarth erteilt worden, die Verhandlungen sind aber noch nicht abgeschlossen. Nach dem Willen der Fakultät wäre es da mit zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Professorinnen von einer auf drei, dabei zwei Lehrstuhlinhaberinnen, gekommen.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die obigen Fakten einen deutlichen Optimismus bezüglich eines nachhaltigen Anwachsens des Frauenanteils in der Physik erlauben. Es gibt keinerlei Anzeichen für eine generelle offene oder unterschwellige Benachteiligung von Frauen in der FK Physik. Eher im Gegenteil: im letzten Jahr versuchte die Fakultät Physik in beiden laufenden Berufungsverfahren der derzeit vakanten Professuren, also an herausragenden Stellen in der Fakultät, jeweils eine Frau auf Listenplatz 1 zu setzen und zu berufen. Auch kann man einen Trend zur Förderung der Studentinnen im Sinne einer leichteren positiven Diskriminierung ausmachen beim Vergleich des höheren Anteils der Absolventinnen mit dem etwas niedrigeren weiblicher Erstsemester.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Die Angabe von verausgabten Mitteln ist im Allgemeinen schwierig, da die meisten Maßnahmen von fest angestellten Personen durchgeführt werden und in Universitätsräumen organisiert sind, so dass indirekte Kosten wie Arbeitszeit, Heizung und Strom anfallen, die von der Fakultät bzw. der Universität getragen werden. Aufgelistet sind daher nur direkte Kosten.

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)	w: 33,9%	w: 42%	w: 30,9%	Bei Vorträgen in Schulen werden besonders Schülerinnen angesprochen Tag der Mittelstufe		Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile von Schülerinnen gegenüber der Physik frühzeitig abzubauen. Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile von Schülerinnen gegenüber der Physik frühzeitig abzubauen und Interesse am Fach zu wecken.
				Ansprache von Schülerinnen: u.a. Schülerpraktikum, Treffpunkt Quantenmechanik		Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik abzubauen. Sinn- und wirkungsvolle Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.
Studierende fachwissenschaftliche (gesamt)				Einführung des Studiengangs Medizinphysik		Der Studiengang Medizinphysik spricht eine ganz andere Klientel Studierender an. Die Einschreibungszahlen deuten auf ein geslechterparitätisches Interesse hin, was vor der Einführung des Studiengangs der Fakultät bewusst war.
				Bei Vorträgen in Schulen werden besonders Schülerinnen angesprochen		Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik frühzeitig abzubauen und Interesse am Fach zu wecken.
	w: 17,4%	w: 26%	w: 24%	Tag der Mittelstufe		Sinnvolle Maßnahme, Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik frühzeitig abzubauen.
				Gespräch mit Mentorengruppen		In dieser studienbegleitenden Maßnahme sollen frühzeitig genderspezifische Probleme erkannt werden, und durch Beratungsangebote unterstützend geholfen 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	
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmitel)				Interessierten Studentinnen wird angeboten, eine bes. Beratung bei Frau Prof. Hiller zu nutzen		Dieses Gesprächsangebot hat das Ziel, speziell auf genderspezifische Fragen von Studentinnen durch eine kompetente Führungsperson mit Vorbildcharakter einzugehen.	
				Fahrt zum CERN	2012: 300,-€ 2013: 300,-€	Die Ansprache speziell von Studentinnen soll noch ausgebaut werden.	
				Ansprache von Schülerinnen: (u.a. Schülerpraktikum, Treffpunkt Quantenmechanik,..)		Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik abzubauen und das schon vorhandene Interesse am Fach zu vertiefen.	
				Einführung des Studiengangs Medizinphysik	2011: 13.685,-€ 2012: 7.295,-€	Der Studiengang Medizinphysik spricht eine ganz andere Klientel Studierender an. Die Einschreibungszahlen deuten auf ein geschlechterparitätisches Interesse hin, was vor der Einführung des Studiengangs der Fakultät bewusst war.	
				Lehrinnenbildung: dortMINT		Der Physikbeitrag zu dortMINT hat seinen Schwerpunkt mit der Wegberufung von Frau Prof. Theyßen 2011 nach Duisburg-Essen an den neuen Standort verlagert. Es kann leider keine positive Rückmeldung bezüglich der Gleichstellungsaspekte angeführt werden.	
		w: 15,1%	w: 18%	w: 10,7%	Einführung einer Frauenquote bei Vergabe der Promotionsstipendien, die 5% über dem mittleren Studenteninnenanteil liegt.	2011: 23.712,-€ 2012: 43.273,-€ 2013: 15.400,-€	Sinnvolle Maßnahme, bei der wir langfristig die Anzahl der Doktorandinnen erhöhen wollen. Derzeitig liegt die Doktorandinnenquote oberhalb des mittleren Frauenanteils im Masterstudiengang Physik (2012: 14,5%) . 2013 lag die Quote bei den Promotions bei 22,2%. Die Maßnahme greift langsam, da wir oberhalb des Kaskadenmodelles liegen. Da viele Doktorandinnen über Drittmittel finanziert werden, sinkt nach Auslaufen der NRW Forschungsschule die Zahl der Promotionsstipendien: Das Stipendienmodell läuft seit 2013 aus.
				Flexible Reisekostenbeihilfe	2011: 1.093,-€ 2012: 6.759,-€ 2013: 1.000,-€	Sinnvolle Maßnahme, um Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig den Aufbau eines Netzwerkes durch Konferenz- und Workshop-Besuche zu ermöglichen.	
				Interessierten Doktorandinnen wird angeboten, eine bes. Beratung bei Frau Prof. Hiller zu nutzen		Dieses Gesprächsangebot hat das Ziel, speziell auf genderspezifische Fragen von Doktorandinnen durch eine kompetente Führungsperson mit Vorbildcharakter einzugehen.	

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: 9%	keine	Angebot flexibler Arbeitszeiten (Teilzeit, Home Office) während der Promotion inklusive Unterstützung des Home Office durch Rechnerkauf	2011: 200,-€	Diese Maßnahme richtet sich an alle promotionsstudierenden- und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Kindern. Erfahrungsgemäß wird im heutigen gesellschaftlichen Umfeld die Maßnahme eher von Doktorandinnen nachgefragt.
	keine	w: 9%	keine	Angebot flexibler Arbeitszeiten (Teilzeit, Home Office) während der Promotion inklusive Unterstützung des Home Office durch Rechnerkauf. Vielversprechenden promovierten NachwuchswissenschaftlerInnen kann eine Anschubfinanzierung von bis zu 6 Monaten geboten werden, um ihnen Drittmittel-einwerbung zu ermöglichen Vielversprechenden promovierten NachwuchswissenschaftlerInnen kann frühzeitig ein Lehrauftrag erteilt werden	2011: 14.000,-€ 2012: 20.000,-€	Erfahrungsgemäß wird im heutigen gesellschaftlichen Umfeld die Maßnahme genderspezifisch nachgefragt. Ist erst einmal 2011 von Frau Dr. Duffe nachgefragt worden. Exzellente Maßnahme. Sie ist von Frau Dr. Eichmann 2012 genutzt worden, um erfolgreiche eine eigene Stelle für 36 Monate bei der DFG einzuwerben Exzellente Maßnahme zum frühen Sammeln von Lehrerfahrung für eine mögliche Habilitation (z. Z. wird Frau Dr. Doert für einen Lehrauftrag für SS 14 und WS 14/15 nach ihrer Rückkehr nach Dortmund damit gefördert.)
Juniorprofessuren W1	keine	Keine Ziele definiert	keine	Für eine W1 Professur gilt der gleiche Maßnahmenkatalog wie bei einer W2/W3 Professur, siehe unten		Keine Bewertung, weil es in der Fakultät keine Juniorprofessur gibt
Professuren C3/ W2	w: 12,5%	w: 16%	w: 0%	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf		Diese Maßnahme richtet sich an alle berufenen Professoren und Professorinnen mit Kindern. Erfahrungsgemäß wird im heutigen gesellschaftlichen Umfeld die Maßnahme genderspezifisch nachgefragt Listenplatz 1 für Frau Dr. Thorwarth bei der einzigen freien W2 Professur der Fakultät Physik, Ruf ist an Frau Thorwarth erteilt
Professuren C4/ W3	w: 0%	w: 16%	w: 11%	Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen		Listenplatz 1 bei der W3 Professur Exp. Teilchenphysik: Frau Prof. Hansmann-Menzemer, Ruf wurde 2013 erteilt, aber leider von ihr abgelehnt.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Stud. Hilfskräfte (SHK)	w: 18,5%	Bisher nicht definiert	w: 22,9%	Frauenquote bei der Besetzung von Hilfskraftstellen (mindestens 5% mehr weibliche Hilfskräfte als Studentenanteil)	2011: 18.046,-€ 2012: 10.664,-€ 2013: 4290,-€	Hilfreiche Maßnahme, die noch ständig ausgebaut wird. Die Fakultät möchte frühzeitig Studierende mit weiblichen Rollen vorbildern konfrontieren. Die SHK Kräfte rekrutieren sich bevorzugt aus dem Masterstudengang. Dort lag die Frauenquote 2012 bei 14,7%. 22,9% weibliche SHK Kräfte liegen daher deutlich um 8,2% über dem Kaskadenmodell, was den Erfolg dokumentiert.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	w: 17,1%	Bisher nicht definiert	w: 22,2%			Hilfreiche Maßnahme, die noch ständig ausgebaut wird. Die Fakultät möchte frühzeitig Studierende mit weiblichen Rollen vorbildern im Lehrpersonal konfrontieren. Die WHK Kräfte müssen einen Master- bzw Diplomabschluss besitzen. Deren mittlere Abschlussquote bei Frauen lag bei 19,7%, weswegen die Physik mit 22,2% auch hier leicht über dem Kaskadenmodell liegt.
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	w: 14,1%	Bisher nicht definiert	w: 18,0%	Flexible Arbeitszeiten im Berufsalltag und/oder Teilzeit		Sinnvolle Maßnahme, die von Arbeitnehmerinnen gut angenommen wird
				Schwarzes Brett im Praktikumsbereich reserviert für Kinderbetreuungsangebote, Stellen- und Fortbildungsangebote für Frauen		Sinnvolle Maßnahme für Mitarbeiterinnen in der entsprechenden Lebensphase
				Interessierten Wissenschaftlerinnen wird angeboten, eine bes. Beratung bei Frau Prof. Hiller, Frau PD Löw oder Frau Dr. Siegmann zu nutzen		Dieses Gesprächsangebot hat das Ziel, speziell auf genderspezifische Fragen durch eine kompetente Führungsperson mit Vorbildcharakter einzugehen.
Beschäftigte in Verwaltung	w: 36,9%	Bisher nicht definiert	w: 37%	Spezielle Lehre für Lehramtsstudiengänge mit erhöhtem Anteil an Studentinnen	2012: 9.429,-€ 2013: 13.086,-€	Der Erfolg der Maßnahmen zeigt sich in der deutlich höheren Frauenquote bei den Lehramtsstudierenden. Die meisten Maßnahmen haben keine Extrakosten verursacht. Frau Rimkus und Frau Jonas-Arendt leisten diese zusätzliche Lehre. Da der weibliche Anteil bei den LA-Studiengängen 30% beträgt und mithin um 14% über dem in den Studiengängen Bachelor/Master/Diplom/Promotion liegt, ergibt sich daraus der Frauenförderungsanteil.
				Sichtbare weibliche Präsenz: Dr. Bärbel Siegmann als Praktikumsleiterin, Frau Kralemann als Leiterin der Mechanikwerkstatt, Frau Zöhl als Leiterin der Physiksammlung		Sinnvolle Maßnahme, die aber nur langfristig Früchte trägt, indem sie mit traditionellen Rollenbildern bricht.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge
Übergreifende Maßnahmen				Reisekosten für eine Fortbildung für Medizinphysik und Strahlenschutz	2012: 164,-€	Diese Maßnahme förderte die Reisekosten zu einer Fortbildung für Medizinphysik und Strahlenschutz für Frau Fibmer-Behrla und Frau Britta Zöhl.
				Flexible Arbeitszeiten im Berufsalltag und/oder Teilzeit		Die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter in der Verwaltung sind meist weiblich, teilweise auf eigenen Wunsch in Teilzeit. Das Angebot flexibler auf die Lebenssituation angepasster Arbeitszeiten wird gut angenommen.
				Interessierten Angestellten wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Zöhl, Frau Kralemann oder Frau Dr. Siegmann zu nutzen		Hilfreiche Maßnahme, um genderspezifische Probleme kompetent aufzugreifen.
				Zwischen Brötchen und Borussia – Physikvorträge am Samstag		Extrem hohe Resonanz (ca. 400 Zuhörer pro Samstag) mit hohem weiblichen Anteil. Künftig sollen vermehrt Sprecherinnen gewonnen werden.
		entfällt	entfällt	Physikalisches Kolloquium		Gute Resonanz, ca. 70 Zuhörer pro Woche; Adressierung speziell weiblicher Zuhörer soll noch ausgebaut werden, gleichfalls die Einladung von Sprecherinnen. Im SS14 werden 4 von 10 Vorträgen von Sprecherinnen gehalten
		entfällt	entfällt	Berufsfelderseminar (4 - 5 mal im Semester)		Gute Resonanz, ca. 30 Zuhörer; Einladung von Sprecherinnen ist noch stärker zu forcieren. Im WS13/14 und SS14 waren 4 von 7 Vortragenden weiblich.

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

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

Es ist generell unser Ziel, die Frauenanteile in allen Personengruppen zu erhöhen. Genaue Zahlen finden sich unter 4. Wir betonen, dass das ein allmählicher Prozess ist, der je nach Personengruppen auf unterschiedlichen Zeitskalen bewirkt werden kann.

Drei Schlüsselemente sind wichtig: (i) Werbung für Physik bei Schülerinnen, (ii) Förderung von Studentinnen und (iii) Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Besonders zuversichtlich sind wir im Bereich der Förderung während des Studiums, da wir dort die meisten und direktesten Einflussmöglichkeiten besitzen. Wir können direkt Studentinnen ansprechen, sie für Hilfwissenschaftler-Stellen oder Stipendien vorschlagen und ansonsten durch Rat und Tat fördern.

Durch unsere Ansprache von Schülerinnen sowie den langsamen Wandel der Rollenbilder in der Gesellschaft sind wir auch optimistisch, den Anteil von Studienanfängerinnen erhöhen zu können.

Bei der Fortführung akademischer Qualifikation jenseits des Masters mit Dissertation und Postdoktorandenzeit sind wir optimistisch durch Förderung und Beratung mehr Studentinnen überzeugen zu können, eine akademische Karriere anzugehen. Wir unterstützen das durch flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere zu verbessern. Weitere konkrete Maßnahmen sind unter 4 aufgeführt.

Die Habilitation hat in der Physik in den letzten Jahren ihr Alleinstellungsmerkmal als Voraussetzung für eine Professur an Bedeutung verloren. Für die Berufungsfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen und spielt die Einwerbung eigener Drittmittel, sei es in Form des Emmy-Noether Programms der DFG oder auf europäischer Ebene, über einen EURYI Preis (European Young Investigator Award) eine immer größere Rolle. Die Physik wird daher allen herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Rat und Tat für solche Vorhaben zur Seite stehen und bietet im Einzelfall eine Anschubfinanzierung von 3-9 Monaten, um ihnen eigene Drittmittelinwerbung zu ermöglichen. Dieses Mittel wurde in der Vergangenheit z.B. von Frau Dr. Eichmann genutzt, die damit erfolgreich eine eigene Stelle für 36 Monate 2013 bei der DFG eingeworben hat. Für eine angestrebte Professur sind neben Exzellenz in der Wissenschaft auch Interesse und Engagement für die Lehre erforderlich. Frau Dr. Doert, die im März 2013 in Dortmund promoviert wurde, erhielt nach der Rückkehr von einem einjährigen Post-Doc Aufenthalt einen Lehrauftrag für das SS 14 und das WS 14/15, um erste Lehrererfahrung für eine mögliche spätere Professur zu sammeln. Die Fakultät wird dieses erfolgreiche Instrument weiter in der Nachwuchsförderung nach einer ersten Post-Doktorandenphase einsetzen.

Bei der Gruppe der Beschäftigten sowie bei den Professuren werden wir bei jeder Neubesetzung darauf achten, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Zur Zeit sind in der Physik noch zwei Professuren vakant, die 2014 besetzt werden sollen: eine umgewidmete Professur W2 mit neuer Denomination Medizinphysik und eine Professur W3-Teilchenphysik. Beide Berufungskommissionen haben jeweils eine Frau auf Listenplatz 1 gesetzt, wobei in beiden Fällen aber die fachliche Qualifikation der Kandidatinnen die entscheidende Rolle spielte. Leider ist es der TU Dortmund nicht gelungen, Frau Prof. Hansmann-Menzemer aus Heidelberg für den W3-Lehrstuhl experimentelle Teilchenphysik zu gewinnen. Die Fakultät Physik setzt derzeit aber alles daran, die Erstplatzierte der Liste Medizinphysik mit dem Rektorat zusammen erfolgreich auf die W2-Professur berufen zu können.

Die Attraktivität von Professuren werden wir durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten wo möglich erhöhen, um diesen fordernden Beruf mit Familie vereinbar zu machen. Darüber hinaus wird die Fakultät im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihrer Kontakte bei der Lösung von Dual-Career-Problemen behilflich sein.

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.

Um hier nicht redundante Informationen aufzuführen, vermerken wir, dass wir die zahlreichen unter 2.) aufgeführten Maßnahmen ausnahmslos weiterführen werden, worauf in der rechten Spalte verwiesen wird.

Bei den einzelnen Handlungsfeldern sind folgende Ergänzungen zu beachten.

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Fachhochschulabschluss (WHF) werden in der Physik fast nicht beschäftigt. Es gibt nur 1-2 Einzelfälle/Jahr, die sich manchmal auch noch als Fehlbuchungen herausstellen. Daher setzt sich die Physik kein Ziel für diese Randgruppe. Der Regelfall sind WHK-Stellen, und für diese Stellen streben wir eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorgaben des Kaskadenmodells an.

Im Bereich der Professuren ist folgendes anzumerken. Derzeit gibt es keine Juniorprofessur in der Physik. Es sollen im Laufe dieses Jahres, vorbehaltlich der Zustimmung des Rektors, erstmalig zwei W1-Stellen in der Fakultät ausgeschrieben werden, welche nach Vorgaben der Berufsordnung der TU-Dortmund besetzt werden. Ein Quotenziel wird aus offensichtlichen Gründen für nur zwei W1 Stellen nicht definiert. Dennoch sieht die Physik es als ihre Aufgabe an, sich aktiv für die Berufung von Frauen auf die beiden W1 Stellen einzusetzen. Für die beiden vakanten Professuren auf Lebenszeit, sind, wie oben erwähnt, bereits Rufe erteilt worden (Die Rufe gingen an beide Listenerste raus, Frau Prof. Hansmann-Menzemer hat den Ruf auf den W3 Lehrstuhl für experimentelle Teilchenphysik leider abgelehnt, die Verhandlungen mit der Kandidatin für die W2 Medizinphysik laufen noch). Bis 2016 werden keine weiteren Professuren zur Wiederbesetzung frei, weswegen wir die Ziele bis 2016 an dem derzeitig maximal Erreichbaren ausrichten.

Im Bereich der Beschäftigten in Verwaltung und Technik sind die Mitarbeiter fast ausschließlich auf Dauerstellen. Fluktuationen und Neubesetzungen erfolgen daher naturgemäß auf viel längeren Zeitskalen als bis 2016. Daher ist schon die anvisierte Quote von 42% sehr ambitioniert, setzt eine unerwartet große Fluktuation von Mitarbeitern voraus.

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende Lehramt Bachelor	w: 30,6%	w: 40,6%	b) Bei Vorträgen in Schulen sollen besonders Schülerinnen angesprochen werden c1) Tag der Mittelstufe (seit 2011) c2) siehe Maßnahmen unter 2.)	

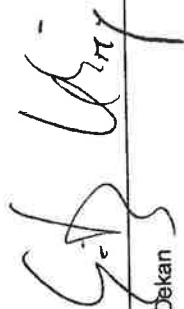
Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende Lehramt Master	w: 33,4%	w: 40%	c) siehe Maßnahmen unter 2.)	
Studierende de fach-wissen-schattliche	w: 25,1%	w: 35%	Bei Vorträgen in Schulen sollen besonders Schülerinnen angesprochen werden Tag der Mittelstufe (seit 2011) siehe Maßnahmen unter 2.)	
Studierende fachwissen-schattliche Studiengänge (Master)	w: 14,7%	w: 25%	Einführung des Masterstudiengangs Medizinphysik zum WS 14/15. Da der Bachelorstudiengang Medizinphysik besonders bei Studentinnen auf sehr starke Nachfrage gestoßen ist, erhoffen wir eine Fortsetzung des positiven Trends durch die Einführung des Masterstudiengangs. Für den Masterstudiengang wird speziell ein Bestrahlungspraktikum aufgebaut, was insgesamt 35.000€ kostet. Die Anzahl der weiblichen Studierenden im Studiengang liegt mit 50% deutlich über dem Dreijahresmittel aller weiblichen Studierenden von 22%.	2014: 19.600,-€
Student: Hilfskräfte (SHK)	w: 22,9%	w: 30%	Verstärktes Rekrutieren von weiblichen Hilfskräften und bevorzugte Einstellung als SHKs bei gleicher Qualifikation.	
Wiss. Hilfskräfte (WHF)	w: 0%	Kein Ziel	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Fachhochschulausbildung (WHF) sind singuläre Ereignisse und kommen im Normalfall nicht vor (1-2 Vertrag/pro Jahr) Gleiche Einstellungsmaßnahmen wie bei WHK Stellen	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	w: 22,2%	w: 35%	weibliche Studierende mit externen Promotionsstipendien, z.B. von der Studienstiftung des deutschen Volkes werden bevorzugt mit WHK Verträgen aufgestockt.	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 w: 14% E 13 / A 13 w: 19%	E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 w: 24% E 13 / A 13 w: 25%	Bei der Besetzung von Promotionsstellen aus Fakultätsmitteln führten wir eine Frauenquote ein dergestalt, dass es unter den Hilfskräften mindestens 5% mehr Frauen gibt, als es dem Frauenanteil der Studierenden entspricht. Falls der beantragte deutsch-russische Transregio TRR160 mit integriertem Graduiertenkolleg zum 1.1.2015 genehmigt wird, verpflichtet sich der TRR160 mindestens 25% der erworbenen Stellen mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen, was deutlich über der vom Kaskadenmodell der DFG anvisierten Quote läge. Im Bereich der Dauerstellen (E14/E15) sind keine Änderungen auf der Skala bis 2016 zu erwarten, weil keine Stelle vakant sein wird.	1000€/Jahr
Abgeschlossene Promotionsstellen	w: 10,7%	w: 25%	Interessierten Doktorandinnen wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Prof. Hiller zu nutzen Angebot flexibler Arbeitszeiten (Teilzeit, Home Office) während der Promotion inklusive Unterstützung des Home Office durch Rechnerkauf	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	W: 10%	Spezielle Beratungsangebote für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Bewerbung auf das Emmy-Noether Programm der DFG oder auf europäischer Ebene, auf das EURYI Programm Vielversprechenden promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (ehemalige Doktorandinnen oder neu-kommende Postdoktorandinnen) kann eine Anschubfinanzierung von bis zu 6 Monaten geboten werden, um ihnen Drittmittelleinwerbung zu ermöglichen. Promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wird auf eigene Wunsch frühzeitig bei Eignung ein Lehrauftrag erteilt, um eigene Erfahrungen in der Lehre zu machen (Beispiel Frau Dr. Doert, promoviert 2013, erhielt nach einem Jahr Post-Doc Aufenthalt einen Lehrauftrag für SS 14 und WS 14/15)	2014: 30.000€ Lehrauftrag Dr. Doert
Juniorprofessuren W1	keine	Kein Ziel	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen siehe Maßnahmen unter 2.)	
Professuren C3/W2	w: 0%	w: 12.5%	Berufung von Frau Dr. Thorwarth auf die einzige freie W2 Professur der Fakultät Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen (bei der nächsten Berufung) siehe Maßnahmen unter 2.)	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Professuren C4/ W3	w: 11%	w: 11%	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf (nächste Berufung) Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen siehe Maßnahmen unter 2.) falls wider erwarten vor 2016 eine W3 Professur vakant würde	
Beschäftigte in Verwaltung	w: 37%	w: 42%	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf Interessierten Angestellten wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Dr. Siegmann, Frau Kralemann oder Frau Zöhl zu nutzen.	
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten	Keine Daten		

Beraten im Fakultätsrat am: 7. 5. 2014

9. 5. 2014



Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

tu technische universität
dortmund
Dekanat Physik
D - 44221 Dortmund

Gleichstellungskonzept der Fakultät Kulturwissenschaften (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. Lehrämter

Der weibliche Anteil liegt hier bei 73,6% im Durchschnitt. Es sind keine großen Veränderungen zu Verzeichnen.

B. Fachwissenschaftliche Studiengänge

Ähnlich liegt der weibliche Anteil hier bei 70,1% im Durchschnitt. Auch hier sind keine großen Veränderungen zu Verzeichnen.

SHK&WHK

Bei den Hilfskräften liegt der weibliche Anteil bei Durchschnittlich 66,5% (SHKs), 66,0% (WHFs) und 75,7% WHKs. In allen drei Bereichen sind Sprünge in der Entwicklung zu verzeichnen. Die aktuellsten Zahlen belegen jedoch einen Trend zur Reduzierung des weiblichen Anteils und Angleichung an den männlichen Anteil.

Promotionen

Bei den Promotionen ist der männliche bzw. weibliche Anteil erwartungsgemäß sprunghafter. Hier liegt im Durchschnitt der weibliche Anteil bei 66,8%.

Habilitationen

Über den genannten Zeitraum ist die Verteilung männlich : weiblich mit 50,0% im Durchschnitt ausgewogen.

Personal

Auf der Ebene der Professuren liegt der weibliche Anteil bei 39%. Bei den W2-Professuren ist die Verteilung männlich : weiblich ausgeglichen (50%). Bei den W3-Professuren ist der weibliche Anteil (31%) noch unterrepräsentiert.

Beim wissenschaftlichen Personal ist mit einem weiblichen Anteil von 56% das Geschlechterverhältnis einigermaßen ausgeglichen.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal ist ... einem weiblichen Anteil von insg. 70% der ... männliche Anteil noch unterrepräsentiert.

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: 23,2%	m: 33%	m: 23,1%	Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studienmöglichkeiten in der Anglistik und Amerikanistik und in den Angewandten Studiengängen hingewiesen, dabei werden die günstigen Kombinationsmöglichkeiten von kulturwissenschaftlichen und technischen/mathematischen Fächern, die Aufstiegschancen für Lehrer in Schulen und Behörden, die Möglichkeit zu Auslandsaufenthalt und Gewinnung von Medienexpertise betont.	2011: 1.236,26€ 2012: 1.855,40€ 2013: 2.292,58€	Die gezielte Ansprache und Anwerbung von männlichen Studieninteressierten hat noch nicht den gewünschten Erfolg gezeigt. Die Zahlen der männlichen Studierenden bleiben auf gleichem Niveau. Aufgrund der weggefallenen zentralen Hilfskraftmittel für die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wurde beschlossen, diese notwendige Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten auch durch die Gendernmittel der Fakultät weiter zu finanzieren.

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)	m: 34,4%	m: 44%	m: 29,7%		2011: 1.236,26€ 2012: 1.855,40€ 2013: 2.292,58€	Der Auftritt auf Abi- und Bildungsmessen darf hier keinesfalls unterschätzt werden, auch wenn im Bereich der fachwissenschaftlichen Studiengänge der Plan noch nicht erreicht ist. Aufgrund der weggefallenen zentralen Hilfskraftmittel für die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wurde beschlossen, diese notwendige Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten auch durch die Gendermittel der Fakultät weiter zu finanzieren.
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	w: 52%	w: 50% ¹	w: 66,8%	Genderthemen in Lehrveranstaltungen	2011: 1.870,52 2013: 0,00€	Besonders Veranstaltungen zu Genderthemen haben einen hohen Zulauf und werden sowohl von männlichen wie weiblichen Studierenden gleichermaßen gerne besucht. Die Studienberatung nimmt sich stets der gezielten Förderung männlicher Studierender an, z.B. bei der Beratung zu Fächerkombinationen aus dem kulturwissenschaftlichen und dem MINT-Fächer-Kanon. Die Besetzung der Hilfskraftstellen entspricht dem Kaskadenmodell.
				gezielte Förderung männlicher Studierender durch Studienberatung		
				möglichst paritätische Besetzung von Hilfskraftstellen		
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)				Academic Center zur Studienberatung		Das Academic Center berät gezielt bei Kompetenzdefiziten, unabhängig vom Geschlecht. Dies kommt aber besonders Männern zugute, da deren sprachlichen Defizite oft größer sind.
				fachinterne Kinderbetreuung für Veranstaltungen (generell auch an Wochenenden).	2011: 4.367,58€ 2012: 3.724,58€ 2013: 3.075,85€	Die fachinterne Kinderbetreuung bot für viele Studierende (besonders auch für studierende Väter!) oft Möglichkeiten, an Veranstaltungen teilzunehmen.
				Reisekostenbeiträgen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Tagungen, Archive, sonstige Recherchen)		Wird stets angeboten und genutzt.
				2x jährlich Doktorand/-innenkolloquium zur fachübergreifenden Netzwerkbildung	2011: 2.692,12€ 2012: 1.364,47€ 2013: 0,00€	Wird regelmäßig durchgeführt bei guter Nachfrage und Beteiligung.
	m: 0%	m: 50%	m: 33,3%	Beratung und Begleitung der Promotion		Jede Promotion wird durch ausführliche Beratung und Begleitung unterstützt.

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
				Zur Verfügung gestellte Arbeitsplätze		Bei den Arbeitsplätzen ist die Verteilung männlich : weiblich ziemlich ausgewogen (annähernd 50%)
				Teilnahme an dem fakultätsübergreifenden Promotionsprogramm der Fak. 12-16		Dieses Programm wird von unseren Promovenden in unterschiedlichem Maße genutzt.
				Teilnahme am amerikanischen Promotions-Oberseminar sowie an dem gemeinsamen Promotionskolloquium der Amerikanistiken der UAMR-Universitäten		Das wöchentlich stattfindende Oberseminar hat stets ca. 25 Teilnehmer. Genderthemen haben dort ihren festen Platz; Beteiligung von Mitarbeiter/innen mit Kindern findet statt.
				Heranführung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Konferenzen, Seminare und Fortbildungen		Sämtliche Informationen zu Konferenzen, Seminaren, Fortbildungen werden (besonders für unsere weiblichen Nachwuchswissenschaftler) im Rahmen von teilweise wöchentlich stattfindenden Meetings publiziert und besprochen.
				Promotionsstudiengang „American Studies: Transnational/ Transatlantic Studies“		Unterstützung bei der Promotion in Gruppen im UAMR-Raum, verstärkter Erfahrungsaustausch.
				Promotionsstudiengang und Stipendienprogramm im Rahmen der UAMR zum amerikanischen Thema „Urban Transformations“ werden nach DFG-Gleichstellungsstandards vergeben.		Möglichkeit der Beteiligung an einem Projekt, das vom Thema her manchmal „männlich“ konnotiert ist (Urbanistik).
				Fakultätsweite und fachinterne Kinderbetreuung für Veranstaltungen rund um die Uhr und an Wochenenden.	(s.o.)	Die fakultätsweite Kinderbetreuung bietet für Studierendel/Promovierende/Habilitierende die Möglichkeit, an Veranstaltungen teilzunehmen.
Junior-Professuren W1	keine	w: 48%	keine			
Professuren C3/ W2	w: 36,4%	w: 50%	w: 50%			Bei den W2-Professuren ist die Verteilung männlich : weiblich ausgewogen. Bei den W3-Professuren ist eine deutliche Steigerung des weiblichen Anteils zu verzeichnen.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Professuren C4/ W3	w: 15,4%	w: 40%	w: 31%			
Stud. Hilfskräfte (SHK)	m: 44,2%	bisher nicht definiert	m: 36,4%	Bei Neueinstellung bei gleicher Eignung männliche Kandidaten bevorzugen		Bei den studentischen Hilfskräften ist der männliche Anteil zurückgegangen. Betrachtet man jedoch die Immatrikulationszahlen, so sind die männlichen SHKs immer noch überproportional vertreten. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist die Verteilung männlich : weiblich über den genannten Zeitraum beständig. Auch hier ist bei Betrachtung der Immatrikulationszahlen eine überproportionale Vertretung der männlichen SHKs zu erkennen.
	m: 30,4%	bisher nicht definiert	m: 31,2%			
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	m: 46,5%	bisher nicht definiert	m: 44%	Bei Neueinstellung auf Standards achten		Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist die Verteilung männlich : weiblich ziemlich ausgewogen und über den genannten Zeitraum beständig.
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	m: 37,1%	bisher nicht definiert	m: 30%	Bei Neueinstellung auf Standards achten		Hier ist ein leichter Rückgang des männlichen Anteils zu erkennen.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente)	entfällt	entfällt	entfällt			
Übergreifende Maßnahmen	entfällt	entfällt	entfällt			

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

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

Das Verhältnis von männlichen und weiblichen Studierenden der Fakultät ist unausgewogen. Deshalb müssen die bereits eingeleiteten Maßnahmen weiter vorangetrieben werden. Auch wenn die Lehrerberufe und die Kulturwissenschaften gesamtgesellschaftlich und traditionell eher weiblich besetzt sind, will die Fakultät weiterhin versuchen, männliche Schulabgänger für die Studiengänge zu gewinnen.

Bei den Beschäftigten der Fakultät wird dem Gleichstellungskonzept schon ziemlich weitgehend entsprochen. Das gilt auch für die Promotionen und Habilitationen.

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 angestrebt 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.

Hand- lungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende Lehramt Bachelor	m: 24%	m: 34%	<p>Die Fakultät wird deshalb erneut teilnehmen an den entsprechenden Informationsveranstaltungen: „Boy's Day“ Bildungsmessen und Informationsveranstaltungen in Schulen Dortmunder Hochschultage Tag der offenen Tür. Insgesamt sollen dabei gezielt Informationen über die Studiengänge so aufbereitet werden, dass sie auch bei männlichen Schulabgängern auf Interesse stoßen. Dabei sollen gerade auch männliche Studierende für die Beratungs- und Informationsstätigkeit gewonnen werden. Durch Angebot von Schulpraktika sollen insbesondere männliche Interessenten angesprochen werden.</p> <p>Ringvorlesung „Berufsfeld Kulturwissenschaften“ Die Ringvorlesung ist besonders geeignet, Studierende für die Studiengänge zu interessieren bzw. sie während des Studiums berufsbezogen zu begleiten. Einladungen hierzu sollen auch über die bestehende Zusammenarbeit mit Dortmunder Schulen verteilt werden. Ab dem SoSe 2015 wird diese Veranstaltung zusätzlich und auf freiwilliger Basis von der Fakultät getragen. Ent- stehende Kosten sollten daher auch durch Gleichstellungsmittel übernommen werden können.</p>	
Studierende Lehramt Master	m: 16,5%	m: 26,5%	s.o.	
Studierende fachwissen- schafliche Studiengänge (Bachelor)	m: 29,1%	m: 39,1%	s.o.	

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

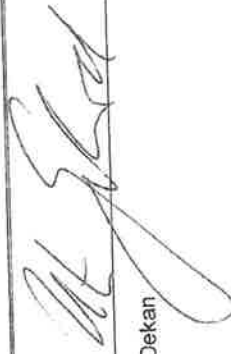
Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	m: 32,8%	m: 42,8%	s.o.	
Studentische Hilfskräfte (SHK)	m: 36,4%	m: 46,4%	Kaskadenmodell, kein neuer Handlungsbedarf	
Wiss. Hilfskräfte (WHF)	m: 32,3%	m: 42,3%	Kaskadenmodell, kein neuer Handlungsbedarf	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	m: 31,2%	m: 41,2%	Kaskadenmodell, kein neuer Handlungsbedarf	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 m: 20% E 13 / A 13 m: 45% E 12 / A 12 w: 24%	E 15 / A 15 w: 10% E 14 / A 14 m: 30% E 13 / A 13 m/w: 50% E 12 / A 12 w: 34%	Bei Neueinstellung auf Standards achten	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	m: 33,2%	m: 43,2%	Besondere Beratung der männlichen Studierenden in den Examens- bzw. Forschungskolloquien.	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	m: 33,3%	m: 43,3%	Angesichts der geringen Anzahl der Habilitationen besteht kein Anlass geschlechtsspezifischer Fördermaßnahmen.	
Juniorprofessuren W1	keine	m: 33,2%	Entfällt	
Professuren C3/ W2	w/m: 50%	w/m: 50%	Kein Handlungsbedarf	
Professuren C4/ W3	w: 31%	w: 41%	Bei Neueinstellung auf Standards achten	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	m: 30%	m: 40%	Bei Neueinstellung auf Standards achten	
übergreifende Maßnahmen	Keine Daten	Keine Daten	Entfällt	

Beraten im Fakultätsrat am: 28.01.2015
 Mitgeteilt von der Faku Etöt 15,
 Herrn Eßmann, am 29.01.2015.

13.1.15



Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Universitätsbibliothek (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.

Mit Stichtatum 31.12.2013 waren in der Universitätsbibliothek 89 Frauen (78%) und 25 Männer (22%) beschäftigt. Im Berichtszeitraum ist keine wesentliche Veränderung der Geschlechterverhältnisse eingetreten (Stand 31.12.2010: 100 Frauen (78%) und 29 Männer (22%). Von 2011 bis 2013 ist insgesamt nur eine Neueinstellung erfolgt, so dass nennenswerte Veränderungen des Geschlechterverhältnisses nur durch das Ausscheiden von Mitarbeitenden erfolgten und somit nicht plan- oder steuerbar waren. Die für diesen Zeitraum festzustellenden Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Besoldungsstufen und tariflichen Eingruppierungen sind insoweit rein zufällig.

Durch interne Stellenbesetzungen wurde aber zumindest das Ziel erreicht, dass sich der hohe Frauenanteil auch proportional bei den Führungspositionen widerspiegelt. Der Frauenanteil bei den Führungspositionen des gehobenen Dienstes entspricht jetzt ihrem Anteil beim gesamten Personal. Zehn der zwölf Abteilungsleitungen sind weiblich.

Der hohe Anteil von Frauen bei den studentischen Hilfskräften (76%) ist darauf zurückzuführen, dass bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften eine Geschlechterparität bisher nicht angestrebt wurde. Die überdurchschnittlich hohe Beschäftigung von Frauen entspricht aber eindeutig der Bewerbungslage, nur sehr selten bewerben sich männliche Studierende auf die Stellenausschreibungen der UB. Die UB muss bei der Auswahl der studentischen Hilfskräfte vor allem darauf achten, dass die Dienstzeiten in der UB ein ordnungsgemäßes Studium erlauben. Die UB wird aber (s.u.) für einen höheren Anteil von Männern bei den studentischen Hilfskräften sorgen können, indem Männer bei gleichen Voraussetzungen bevorzugt werden.

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, 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
Stud. Hilfskräfte (SHK)	m: 28,6%	m: 24%		
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	w: 29,6%	w: 44%		
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente)	m: 25%	m: 21%	Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der organisatorischen Umsetzung der Arbeitszeitmodelle	Teilzeitmodelle, die sowohl den individuellen Familienplanungen als auch den dienstlichen Anforderungen genügen, erreichen beschäftigten Männern wie Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf und schaffen erst die Möglichkeit, verantwortliche Positionen einzunehmen, die bisher nur von Ganztagskräften eingenommen wurden. Eine Geschlechterparität wurde nur insoweit angestrebt, als damit Frauen der Aufstieg in Führungspositionen erleichtert werden sollte. Vornehmliches Ziel war es, den hohen Frauenanteil auch bei der Besetzung von Führungspositionen zum Ausdruck zu bringen, indem Frauen nach familienbedingten Beurlaubungen und in Teilzeitmodellen die Übernahme von Führungsaufgaben erleichtert wurde.
Übergreifende Maßnahmen	entfällt	entfällt		

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

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

Im Zeitraum 2014 bis 2016 werden ohne unvorhersehbare Personalveränderungen insgesamt vier Personen aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Nach aktueller Planung sollen diese Stellen nicht wiederbesetzt werden. Sollte es zu bisher nicht vorgesehenen Neueinstellungen kommen, sollen durch folgende Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden:

In Auswahlverfahren des mittleren und gehobenen Dienstes sollen gezielt Männer zur Bewerbung aufgefordert werden. Im Bereich des gehobenen Dienstes soll dies durch bestehende Kontakte zur zuständigen Ausbildungshochschule (FH Köln) geschehen. Im mittleren Dienst werden vornehmlich die eigenen Auszubildenden eingestellt. Hier wird schon jetzt darauf geachtet, dass die zwei jährlich zu besetzenden Ausbildungsstellen geschlechterparitätisch besetzt werden. Um Männer zur Bewerbung auf bibliothekarische Ausbildungsstellen zu animieren, nimmt die UB z.B. am Boys' Day teil.

Anders stellt sich die Situation bei den studentischen Hilfskräften dar: Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften werden entsprechend der Vorgabe in Zukunft verstärkt männliche Studenten beschäftigt, soweit dies die Bewerbungssituation erlaubt.

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 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. 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
Student, Hilfskräfte (SHK)	m: 24%	m: 34%	Die UB wird bei der Personalauswahl verstärkt männliche Studierende einstellen. Durch die hohe Fluktuation der studentischen Hilfskräfte in der UB kann die Sollzahl mit hoher Wahrscheinlichkeit erreicht werden. Dazu müssen vornehmlich die Bewerbungen von Studenten berücksichtigt werden (ca. 80% der Bewerbungen kommen von Studentinnen). Eine gezielte Einstellung von Studenten ist möglich, da von Seiten der UB keine bibliotheksfachlichen Anforderungen an die studentischen Hilfskräfte gestellt werden. Weitere Maßnahmen sind zur Zielerreichung nicht notwendig. Durch die hohe Fluktuation bei den SHK steht die Verteilung der Geschlechteranteile zu einem Stichtagdatum allerdings unter hoher Kontingenz.
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalivalente)	E 16 / A 16 w: 0%	E 16 / A 16 w: 10%	Es ist keine Maßnahme vorgesehen, da die einzige nach A16 bewertete Stelle bis 2033 besetzt ist. Eine Zielerreichung ist deshalb nicht zu erwarten.
	E 15 / A 15 m: 0%	E 15 / A 15 m: 10%	Es ist keine Maßnahme vorgesehen, da die einzige nach A15 bewertete Stelle bis 2037 besetzt ist. Eine Zielerreichung ist deshalb nicht zu erwarten.
	E 14 / A 14 w: 14%	E 14 / A 14 w: 24%	In der UB sind aktuell vier Mitarbeitende nach A14/E14 eingruppiert oder besoldet. Der Frauenanteil beträgt dabei 50%, so dass von Seiten der UB keine Maßnahme zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse geplant ist. Bei Höhergruppierungen oder Beförderungen nach A14/E14 soll soweit möglich die Geschlechterparität erhalten bleiben.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente)	E 13 / A 13 m: 35%	E 13 / A 13 m: 45%	Im Laufe des Jahres 2014 wurden drei Stellen mit der Wertigkeit A13/E13 besetzt. Auch unter Beachtung des Ziels, zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu kommen, haben sich in allen Ausschreibungen auf Grundlage der Bestenauslese Bewerberinnen durchgesetzt. Für den höheren Dienst ist in der Summe ein Geschlechterverhältnis von sieben Frauen (58%) zu fünf Männern (42%) festzustellen. Eine auf einzelne Besoldungsgruppen/Eingruppierungen zielende Geschlechterparität ist aufgrund der geringen Personenzahl (N=12) nur sehr schwer zu erreichen.
	E 13 / A 13 m: 0%	E 13 / A 13 m: 10%	Eine der zwei aktuell besetzten A13-Stellen wird im Berichtszeitraum frei werden, eine Wiederbesetzung ist nicht geplant. Entsprechend ist keine Maßnahme vorgesehen.
	E 12 / A 12 w: 43%	E 12 / A 12 w/m: 50%	Durch Beförderungen konnte die Zahl der besetzten A12- Stellen auf acht erhöht werden. Dies sind sieben Frauen (87%) und ein Mann (13%). Ausschlaggebend war die in der TU Dortmund eingeführte Dienstpostenbewertung, bei der bestehende und bereits besetzte Dienstposten bewertet wurden (d.h. es waren keine Personalmaßnahmen damit verbunden). Im Berichtszeitraum findet höchstens eine weitere Neubewertung eines aktuell von einer Frau besetzten Dienstpostens statt. Dadurch würde die Geschlechterdisparität allerdings weiter anwachsen. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils sind in dieser Besoldung/Eingruppierung nicht möglich. Neueinstellungen sind in dieser Besoldungsgruppe/Eingruppierungsstufe nicht geplant. Im bibliothekarischen Bereich sind aktuell keine Männer in den Besoldungsgruppe/Eingruppierungsstufen A9/E9 und A10/E10 beschäftigt, die nach A11/E11 befördert oder höhergruppiert werden könnten. Die männlichen Beschäftigten, die nach E11 beschäftigt sind, werden in der Bibliotheks-IT eingesetzt. Es sind deshalb keine Maßnahmen vorgesehen.
E 11 / A 11 m: 10%	E 11 / A 11 m: 20%		

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
	E 10 / A 10 m: 32%	E 10 / A 10 m: 42%	Gleiche Begründung wie bei A11/E11. Die männlichen Beschäftigten sind hier ausnahmslos in der Bibliotheks-IT oder im Informationszentrum Technik und Patente beschäftigt. Höhergruppierungen, die zu Veränderungen in dieser Eingruppierungsstufe führen, sind nicht geplant.
	E 9 / A 9 m: 25%	E 9 / A 9 m: 35%	Für das Eingangsamt A9 oder die Eingruppierungsstufe E9 sind im Berichtszeitraum keine Neueinstellungen geplant. Nachdem in den letzten Jahren mehrere Mitarbeiter nach E9 höhergruppiert wurden, ist für den Berichtszeitraum keine weitere Höhergruppierung nach E9 vorgesehen. Deshalb sind keine Maßnahmen geplant.
	E 8 / A 8 m: 11%	E 8 / A 8 m: 21%	Für die Besoldungsstufe A8 oder die Eingruppierungsstufe E 8 sind im Berichtszeitraum keine Neueinstellungen oder Höhergruppierungen vorgesehen. Deshalb sind keine weiteren Maßnahmen geplant.
	E 7 / A 7 m: 0%	E 7 / A 7 m: 10%	Die Besoldungsstufe A7 wird auf Grundlage der Dienstpostenrichtlinie der TU Dortmund bei entsprechender Eignung von allen Beamtinnen und Beamten des Eingangsamts A6 erreicht. Insoweit ist im Beamtenbereich eine Steuerung des Geschlechterverhältnisses hier nicht möglich. Eine Eingruppierung nach E7 ist im Bibliotheksbereich nicht vorgesehen, da es keine entsprechende Fallgruppe im TV-L gibt. Besondere Maßnahmen sind deshalb nicht vorgesehen.
	E 6 / A 6 m: 10%	E 6 / A 6 m: 20%	Stellenbesetzungen im mittleren Dienst werden in der Regel durch die Übernahme von Auszubildenden vorgenommen. Die beiden in jedem Jahr zu besetzenden Ausbildungsstellen werden quotiert vergeben. Die UB beteiligt sich am Boys`Day, um auch männliche Bewerber für eine bibliothekarische Ausbildung zu gewinnen.
	E 5 / A 5 m: 23%	E 5 / A 5 m: 33%	S. E6
	E 4 / A 4 w: 0%	E 4 / A 4 w: 10%	Tätigkeiten nach E4 sind in der UB nicht vorgesehen, der einzige in der UB nach E4 eingruppierte Beschäftigte wurde mittlerweile nach E5 höhergruppiert.
	E 3 / A 3 m: 0%	E 3 / A 3 m: 10%	Tätigkeiten nach E3 sind in der UB nicht vorgesehen. Es ist niemand in der UB nach E3 beschäftigt.
Übergreifende Maßnahmen	keine Daten	keine Daten	Der Frauenanteil in der UB liegt bei 78%, grundsätzlich soll der Anteil an Männern angehoben werden. Dies soll vornehmlich dadurch geschehen, dass die Attraktivität des Berufs für Männer beworben und in Auswahlverfahren umgesetzt werden wird. Dazu sind Maßnahmen wie der Boys`Day und die quotierte Einstellung der Azubis geeignete Maßnahmen. Es soll aber auch auf die Hochschulen mit den für das Bibliothekswesen einschlägigen Studiengängen eingewirkt werden. Wie sehr sich die UB dabei auch in gesellschaftliche Diskussionen einbringen muss, um den Männeranteil grundsätzlich zu steigern, zeigt der im deutschen Bibliothekswesen noch deutlich über dem UB-Wert liegende Frauenanteil bei den Beschäftigten von 86%.

29.9.2014
Datum, Unterschrift der Leitung
[Handwritten signature]