

Inhalt:

Nr.3/2016
Dortmund, 19.01.2016

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2014 bis 2016) der Fakultäten:

Elektrotechnik und Informationstechnik

Seite 1 - 19

Rehabilitationswissenschaften

Seite 20 – 31

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik (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 Beschäftigte

Das prozentuale Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag im Dezember 2012 ist in Abbildung 1 dargestellt. Ergänzend sind an den Säulen die absolute Personalzahlen (Vollzeitäquivalente) abgebildet. Es ist zu erkennen, dass in den wissenschaftlichen Beschäftigungsgruppen der Anteil der Frauen 8 % nicht übersteigt, während er beim nichtwissenschaftlichen Personal deutlich höher, bei 38% liegt. Die Klammerwerte in der Tabelle zeigen die prozentuale Änderung im Bezug zum Bestand der Vorperiode (Stichtag Januar 2010). In der Professorenschaft liegt die leichte Zunahme darin begründet, dass der Bezugswert sich verändert hat, da eine Professur weniger als in der Vorperiode besetzt war. Beim wissenschaftlichen Personal hat sich der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen verdoppelt (bei einem Gesamtzuwachs aller wissenschaftlichen Beschäftigten von 20%), während er bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten um 8 Prozent gesunken ist.

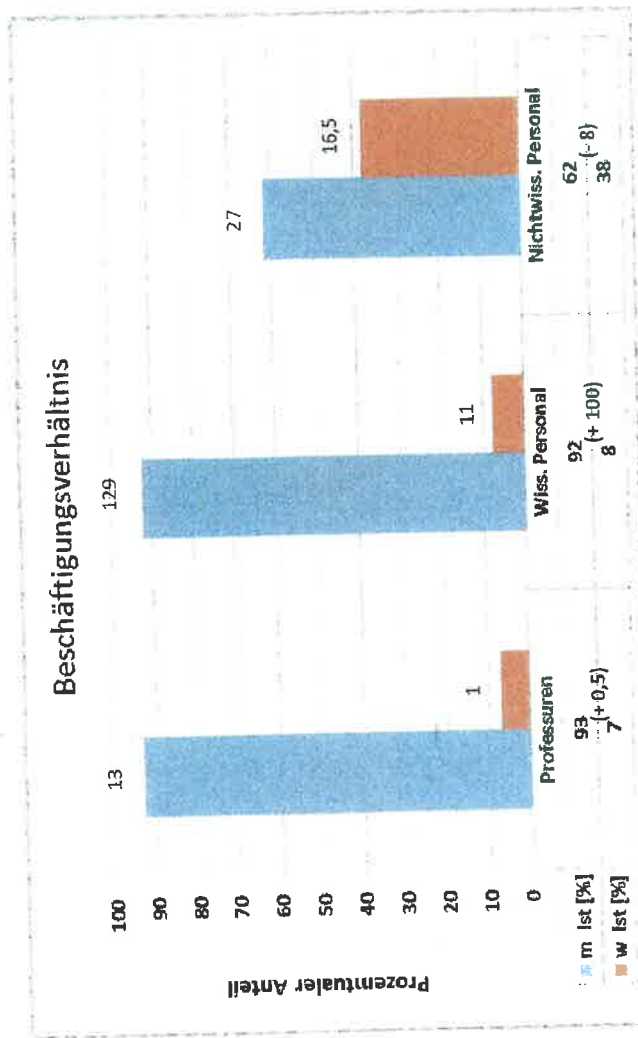


Abbildung 1: Beschäftigungsverhältnis im Dezember 2012

Professuren

Von den 14 derzeit besetzten Professuren ist eine unbefristete W2 Professur mit einer Frau besetzt (vgl. Tabelle 1). Im Bezug zur Vorperiode fand hinsichtlich der absoluten Anzahl der weiblichen Professorinnen keine Änderung statt.

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnis Professorenschaft

| Tarifgruppe/ Besoldungs- gruppe | Σ | befristet | | unbefristet | | Anteil | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|----------|-------------|----------|----------|-----------|
| | | m | w | m | w | m | w |
| C04/W3 | 8 | | | 8 | | | |
| C03/W2 | 5 | | | 4 | 1 | | 20% |
| W1 | 1 | 1 | | | | | |
| gesamt | 14 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 7% |

Wissenschaftliches Personal

Insgesamt waren in der Vorperiode zum Stichtag der Berichterstattung 116,5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 37,5 Haushaltsstellen und 79 Drittmittelstellen) angestellt. Davon waren insgesamt 5 weiblich. Mithilfe von Tabelle 2 wird deutlich, dass sich die absolute Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (11) damit etwas mehr als verdoppelt hat. Es ist erkennbar, dass die Zuwachsrate bei den weiblichen Mitarbeiterinnen mit 100 % deutlich höher ist als die allgemeine Zuwachsrate bei allen wissenschaftlich Beschäftigten, die ca. 20 % beträgt. Auffällig ist, dass keine weiblichen Angestellten in der Teilzeit angestellt waren und außerdem keine unbefristeten Stellen von Frauen besetzt wurden.

Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnis Wissenschaftliches Personal

| Tarifgruppe/ Besoldungs- gruppe | Vollzeitäquivalente VZ | | | | | | Vollzeitäquivalente TZ | | | | | | Fakultät | |
|---------------------------------------|------------------------|-----|----|-------------|---|----|------------------------|------|-----|-------------|---|---|----------|----|
| | befristet | | | unbefristet | | | befristet | | | unbefristet | | | Σ | % |
| | Σ | m | w | m | w | % | Σ | m | w | m | w | % | Σ | % |
| E15/A15 | 1 | | | 1 | | | 0 | | | | | | 1 | 0 |
| E14/A14 | 8 | 2 | | 6 | | | 0,76 | | | 0,76 | | | 8,76 | |
| E13/A13 | 124 | 113 | 11 | | | 9% | 5,61 | 5,11 | 0,5 | | | | 129,61 | 8% |
| E12/A12 | 0 | | | | | | 0,6 | 0,6 | | | | | 0,6 | 0% |
| E11/A11 | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | |
| E10/A10 | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | |
| gesamt | 133 | 115 | 11 | 7 | 0 | 8% | 6,97 | 5,71 | 0 | 1,26 | 0 | | 139,97 | 8% |

1.2 Wissenschaftliche/Universitäre Ausbildung

Abbildung 2 stellt den prozentualen Mittelwert an Studierenden und Absolventen und Absolventinnen über den Berichterstattungszeitraum der letzten Gleichstellungsperiode dar. Bis einschließlich zum Master lag dabei der prozentuale Anteil an weiblichen Studierenden zwischen 8 und 13 %, wobei 8 % in den auslaufenden Studiengängen erreicht wurden. Es haben in diesem Zeitraum insgesamt 45 Mitarbeiter, alle männlich, promoviert.

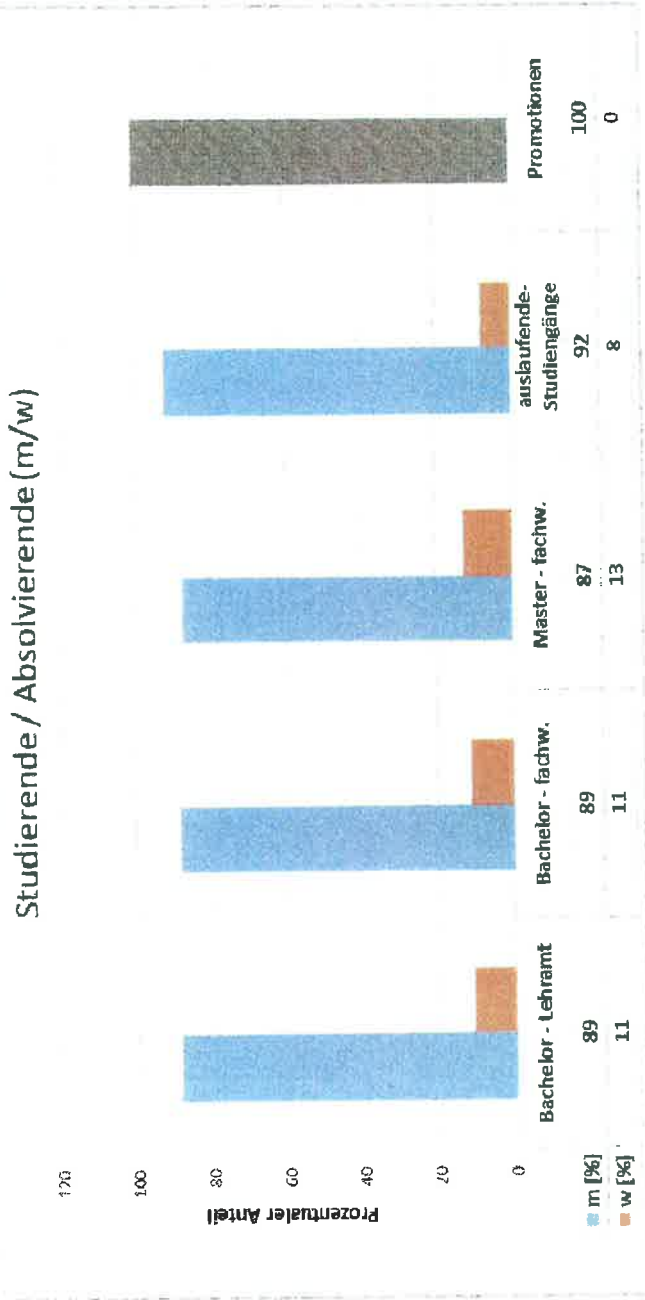


Abbildung 2: Genderverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen

Promotion/Habilitation

Unter den insgesamt 45 Promovenden im Betrachtungszeitraum gab es keine Frau. Eine Promotion dauert in der Regel zwischen 3,5 und 5,5 Jahren, so dass der merkbare Anstieg in Frauenanteil der wiss. Beschäftigten sich erst in der nächsten Periode auswirken wird und dort mit einem deutlichen Zuwachs an Promovendinnen zu rechnen ist.

Im gesamten Betrachtungszeitraum hat eine Person (männlich) habilitiert. Aufgrund der Seltenheit von Habilitationen, wird dieser Aspekt nicht kritisch gesehen.

Lehramt

In den Lehramt-Studiengängen gab es während des Berichterstattungszeitraums keine Studierenden im Master-Studiengang. Innerhalb des Bachelor-Studiengangs haben sich die ersten weiblichen Studierenden in 2012 eingeschrieben und erreichten dabei einen Anteil von etwa 5 %.

Fachwissenschaftliche Studiengänge

Bachelor

Tabelle 3: Anzahl Studierender im Bachelor

| | Bachelor ges. | | | Bachelor ET/IT | | | Bachelor IT/KT | | |
|------|---------------|----|-------|----------------|----|-------|----------------|----|-------|
| | m | w | w [%] | m | w | w [%] | m | w | w [%] |
| 2010 | 396 | 43 | 9,8 | 345 | 29 | 7,8 | 51 | 14 | 21,5 |
| 2011 | 591 | 82 | 12,2 | 486 | 38 | 7,3 | 105 | 44 | 29,5 |
| 2012 | 553 | 78 | 12,4 | 452 | 38 | 7,8 | 101 | 40 | 28,4 |

Wie in Tabelle 3 dargestellt, gab es in den Jahren von 2010 bis 2012 insgesamt ein leichtes Wachstum um 2,6 % auf 12,4 % im gesamten Frauenanteil bei den fachwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen. Davon erreichten die Anteile in der Vertiefung Elektrotechnik und Informationstechnik (ET/IT) keine 10 %, während sie in der Vertiefung Informationstechnik und Kommunikationstechnik (IT/KT) bei deutlich über 20 %, in 2011 sogar bei 29,5 % lagen.

Wird von den Neueinschreibungen ausgegangen, die hier nicht dargestellt sind, ist ein leichtes Wachstum in beiden Bachelorstudiengängen zu erkennen, sofern die Statistik um das Jahr 2011 bereinigt wird. Dies ist erforderlich, da sich im Wintersemester 2011/2012 sehr viele Studierende ohne ernsthafte Studierabsicht in die Bachelorstudiengänge der Fakultät eingeschrieben haben, da diese zu den wenigen Studiengängen im genannten Wintersemester gehörten, die eine Einschreibung ohne NC ermöglichten. Während in 2010 noch 9 % in ET/IT bzw. 17,4 % in IT/KT aller neu eingeschriebenen Studierenden weiblich waren, waren es in 2012 bereits 10,3 % bzw. 20%.

• Master

Tabelle 4: Anzahl Studierender im Master

| | Master ges. | | | Master ET/IT | | | Master AaR | | |
|------|-------------|----|-------|--------------|----|-------|------------|----|-------|
| | m | w | w [%] | m | w | w [%] | m | w | w [%] |
| 2010 | 139 | 21 | 13 | 41 | 2 | 5 | 98 | 19 | 16 |
| 2011 | 211 | 32 | 13 | 74 | 4 | 5 | 137 | 28 | 17 |
| 2012 | 338 | 47 | 12 | 137 | 14 | 9 | 201 | 33 | 14 |

Der gesamte Frauenanteil lag im Master etwas höher als im Bachelor bei mindestens 12 %, wie in Tabelle 4 dargestellt. Im Master-Studiengang ET/IT hat sich der Anteil im Betrachtungszeitraum fast verdoppelt, lag aber bei unter 10 %. Währenddessen betrug der Anteil im Master-Studiengang Automation and Robotics (AuR) durchgängig etwa 15 %. Bei den Studierenden im ersten Fachsemester gab es im Studiengang ET/IT einen deutlichen Zuwachs um 2,7 % in 2010 auf 10,4 % in 2012, in AuR hingegen waren die Zahlen rückläufig mit 18,4 % in 2010 und 10,3 % in 2012.

1.3 Hilfskräfte

Innerhalb des Berichterstattungszeitraumes gab es bei den SHK-Stellen einen leichten Rückgang des Frauenanteils von 18 % (2010 und 2011) auf 15 % (2012). Hingegen ist der Anteil in den WHF Stellen stark angewachsen, von 13,6 % auf 21,4 %, was einem Wachstum des Frauenanteils in Höhe von 57 % entspricht. Während in 2010 insgesamt nur eine WHF Stelle besetzt war, waren es in 2011 22 und in 2012 insgesamt 41 Stellen. Dadurch wird ersichtlich, dass die neuen Stellen verstärkt weiblich besetzt werden. Innerhalb der WHF-Stellen gibt es nahezu keinen Frauenanteil. Lediglich in 2010 wurde dort eine Stelle durch eine Frau besetzt, was im 3-Jahres Durchschnitt etwa 3 % ausmacht.

1.4 Auslaufende Studiengänge

Auf die Betrachtung der inzwischen ausgelaufenen Diplomstudiengänge wird an dieser Stelle verzichtet.

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 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 (gesamt) Lehramt | w: 12,4% | keine Ziele definiert | w: 5,3% | Die Vorstellung der Lehramtsstudiengänge, besonders des neuen, nicht grundständigen Berufsbildungsmasters Elektrotechnik, werden weiterhin in die Vorstellung im Rahmen aller Studiengänge eingebettet und mit in die neu konzipierten, u.g. Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Studierenden für den Bachelor bzw. Master integriert. | | Der Erfolg lässt sich nicht hinreichend genau bewerten, da die Entscheidung zur Immatrikulation von vielfältigen Gründen abhängen kann. Jedoch wird das Aufzeigen von Möglichkeiten positiv bewertet, insbesondere der gesellschaftswissenschaftliche Anteil im Studiengang wird als Treiber für die Wahl angesehen. |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | w: 8,6% | w: 20% | w: 12,3% | Projektorientierte Lehrangebote an Mädchenschulen der Region | | Vor dem Hintergrund der regionalen Gegebenheiten war es sehr schwierig, regelmäßig mit Mädchenschulen in diesem Bereich zusammenzuarbeiten. Deshalb wurden nach Bedarfsabfrage in den Schulen Praktika mit gemischten Schulklassen durchgeführt und dabei die Informations- und Praktikumsangebote in monoedukativem Format durchgeführt. Die Maßnahme wird seitens der Fakultät als sehr geeignet beurteilt, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu begeistern, da der frühzeitige Kontakt mit fachwissenschaftlicher Materie hilft Vorurteile abzubauen und das Interesse zu wecken. Die Fakultät wird sie weiterführen. |
| | | | | 2011: Beteiligung am Girls' Day der Universität | 2011: 2.020,00€ | Die beiden Maßnahmen sind sehr geeignet, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu begeistern, da das Umfeld der Veranstaltung und die Angebote eine genderechte Gestaltung verfolgen. Die Fakultät wird diese Maßnahmen weiterführen. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen |
|---------------|-------------|-----------|-------------|---|---|--|
| | | | | Beteiligung am Girls' Day sowie am MinTU-Projekt der Universität | 2012: 4.120,00€ 2013: 4.120,00€ | Im genannten Zeitraum wurde kein entsprechendes Angebot durchgeführt. |
| | | | | Teilnahme am Mädchen-Technik-Talente-Kongress | | Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. |
| | | | | Teilnahme am do-camp-ing Alle teilnehmenden Schülerinnen erhalten eine speziell für weibliche Studieninteressierte konzipierte Studien- und Berufsinformation. | 2011: 3.400,00€ 2012: 2.485,00€ 2013: 2.485,00€ | Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet (vgl. dazu bspw. Girls' Day). Durch eine Weiterentwicklung, wird es zukünftig eine speziell für pot. Studienanfängerinnen, einzeln terminierte, Informationsveranstaltung geben, so dass die pot. Studienanfängerinnen in besonderen Maße angesprochen werden, wodurch die Identifikation verstärkt wird. Durch die mono-edukativ gestaltete Praktikumsmaßnahme, erhöht sich die aktive Beteiligung der Schülerinnen in dieser Altersgruppe. |
| | | | | Tag der Elektrotechnik: Alle teilnehmenden Schülerinnen erhalten eine speziell für weibliche Studieninteressierte konzipierte Studien- und Berufsinformation. | 2011: 6.520,00€ 2012: 6.520,00€ 2013: 6.520,00€ | Die Maßnahme wird als sehr geeignet bewertet, da weibliche Vorbilder wesentlich zur Entscheidungsfindung beitragen. Durch den engen Kontakt im Netzwerk konnten bereits Kontakte, sowohl zwischen den weiblichen Studierenden als auch zwischen Studentinnen und Mitarbeiterinnen geknüpft werden, so dass es anschließend verstärkt zu persönlichen Treffen und Beratungsgesprächen zwischen Studentinnen und Mitarbeiterinnen kam. |
| | | | | O-Phase Im Rahmen der O-Phase werden speziell für die Studienanfängerinnen Informationsangebote von Mitarbeiterinnen und weiblichen studentischen Hilfskräften bereitgestellt, um in einer männlich geprägten Fachkultur gleich zu Beginn geeignete Identifikationsfiguren kennenzulernen. Die Maßnahme wurde weiterentwickelt. Im Rahmen der O-Phase wird das erste Netzwerktreffen für weibliche Bachelorstudierende stattfinden, welches von den Mitarbeiterinnen der Fakultät begleitet wird. | 2011: 1.050,00€ 2012: 1.790,00€ 2013: 1.050,00€ | |
| | | | | Mentorengruppen | 2011: 4.770,00€ 2013: € | Dieses Angebot wurde nur einmalig durchgeführt, stelle sich im vorliegenden Format als nicht geeignet heraus. |
| | | | | Tutorien, Kleingruppenübungen | 2011: 4.770,00€ 2012: 4.770,00€ 2013: 4.770,00€ | Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. |

| Handlungsfeld | Ist 12/2009 | Plan 2013 | Ist 12/2012 | Maßnahme / konkrete Schritte | Aufgewandte Mittel | Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge |
|--|-------------|-----------|-------------|--|--------------------|---|
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 5% | w: 14% | w: 0% | SchnupperUni Studentinnen mit Vordiplom oder Bachelor werden über die bestehenden Wahl- und Vertiefungsmöglichkeiten gezielt informiert, um optimalen Studienerfolg zu ermöglichen. Zur Motivation aller Studierenden werden Veranstaltungen mit Industriepartnern (Kolloquiums-Vorträge, Firmenpräsentationen und Exkursionen) organisiert, bei denen über mögliche Karrierewege - insbesondere für Frauen - informiert und diskutiert werden kann. | | Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. Die Maßnahme wurde hinsichtlich einer Begleitung der weiblichen Studierenden während der gesamten Studienzzeit weiterentwickelt und muss in den nächsten Jahren erprobt werden. Innerhalb einer männlich geprägten Fachkultur ist es sehr wichtig, dass Absolventinnen und weibliche wissenschaftliche Beschäftigte regelmäßig Einblicke in den Ingenieurberuf erhalten und sich dabei mit Frauen im Ingenieurberuf bzw. in Führungspositionen in Industrie und Wirtschaft auszutauschen und sich mit ihnen identifizieren können. Die ersten Kontakte zu Unternehmen wurden bereits geknüpft, jedoch wurde im Betrachtungszeitraum noch keine Exkursion durchgeführt. |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 0% | w: 4% | w: 0% | Die weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten werden während ihrer Zeit als Doktorandin zu den Möglichkeiten und Angeboten nach einer Promotion informiert. | | In einer Fachkultur wie der Elektrotechnik und Informationstechnik ist der akademische Weg über eine Habilitation nicht der einzige bzw. standardisierte Weg in eine Hochschulkarriere. In der Regel werden nach abgeschlossener Promotion Erfahrungen in Industrie und Wirtschaft gesammelt, ohne dabei die Forschungstätigkeit zu vernachlässigen. Bei entsprechender Qualifikation gilt dies als habilitationsäquivalent. Es wird hier kein weiterer Handlungsbedarf gesehen. |
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 50% | w: 0% | Durch gezieltes Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen, sich auf eine ausgeschriebene Juniorprofessur zu bewerben, wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass eine Frau berufen wird. | | Im genannten Zeitraum wurden keine Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt. |
| Professuren C3/W2 | w: 16,7% | w: 10% | w: 20% | Durch gezieltes Ansprechen von potentiellen Kandidatinnen, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben, wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass eine Frau berufen wird. | | Im genannten Zeitraum wurden keine Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt. |

| 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: 0% | w: 10% | w: 0% | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | w: 12,4% | Bisher nicht definiert | w: 15,0% | Regelmäßige Treffen aller weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Erfahrungsaustausch, ggf. mit eingeladenen Vorträgen/Exkursionen. | | Ein Netzwerk weiblicher Studierender sowie weiblicher wissenschaftlich Beschäftigter wurde erfolgreich implementiert. Die Treffen finden derzeit in kleiner Runde einmal monatlich und mit festen Themen einmal jährlich statt. Die Maßnahme wird seitens der Fakultät als sehr geeignet bewertet, weitergeführt und ausgebaut. Erste Erfolge konnten festgestellt werden, nachdem durch den persönlichen Kontakt und Erfahrungsaustausch Hilfskraft-Stellen weiblich besetzt wurden. |
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 12,5% | Bisher nicht definiert | w: 0% | | | |
| Wissenschaftliche (Vollzeitäquiva-Beschäftigte) | w: 5,7% | Bisher nicht definiert | w: 8% | Regelmäßige Treffen aller weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Erfahrungsaustausch, ggf. mit eingeladenen Vorträgen/Exkursionen. | | Ein Netzwerk weiblicher Studierender sowie weiblicher wissenschaftlich Beschäftigter wurde erfolgreich implementiert. Die Treffen finden derzeit in kleiner Runde einmal monatlich und mit festen Themen einmal jährlich statt. Die Maßnahme wird seitens der Fakultät als sehr geeignet bewertet, weitergeführt und ausgebaut. Außerdem gab es bereits umfangreiches positives Feedback seitens der Studentinnen und Mitarbeiterinnen. |

| 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>Fortbildungen für Mitarbeiterinnen</p> | | <p>Im Rahmen einer zweitägigen Fortbildung erfolgte ein intensiver Erfahrungsaustausch zu berufsbezogenen Themen, welcher durch die Workshopinhalte eingeleitet wurde. Diese Maßnahme wird als sehr geeignet bewertet, da sich neue Mitarbeiterinnen intensiv kennenlernen können und der sichere Rahmen Raum für offene Gespräche bietet, die in der männlich geprägten Umgebung nur sehr stark eingeschränkt stattfinden und zudem die Begleitung durch eine erfahrene Dozentin oder erfahrenen Dozenten sehr effizient und zielführend ist. Die Maßnahme wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv bewertet, da die Workshopinhalte zu einem veränderten, selbstbewussteren Selbstbild wesentlich beitragen.</p> |
| | | | | <p>Flexible Unterstützung von Home Office in Abstimmung mit Vorgesetztem/er</p> | | <p>Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. Um eine solche Maßnahme würde es sich nur handeln, wenn ausschließlich weibliche Beschäftigte auf dieses Angebot zugreifen könnten.</p> |
| | | | | <p>Prüfung einer gemeinsamen Initiative mehrerer Fakultäten zur Einrichtung eines Betreuungsraums</p> | | <p>Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. Um eine solche Maßnahme würde es sich nur handeln, wenn ausschließlich weibliche Beschäftigte auf dieses Angebot zugreifen könnten. Während des Berichtszeitraums wurden keine Bedarfe für diese Maßnahme angemeldet.</p> |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik | w: 36,9% | Bisher nicht definiert | w: 38% | Flexible Unterstützung von Home Office in Abstimmung mit Vorgesetztem/er | | <p>Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. Um eine solche Maßnahme würde es sich nur handeln, wenn ausschließlich weibliche Beschäftigte auf dieses Angebot zugreifen könnten.</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 |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|---|--------------------|---|
| Übergeordnete Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | Prüfung einer gemeinsamen Initiative mehrerer Fakultäten zur Einrichtung eines Betreuungsraums. | | Nach Vorlage der Kriterien zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund entspricht diese keiner Maßnahme im eigentlichen Sinne. Um eine solche Maßnahme würde es sich nur handeln, wenn ausschließlich weibliche Beschäftigte auf dieses Angebot zugreifen könnten. Während des Berichtszeitraums wurden keine Bedarfe für diese Maßnahme angemeldet. |

Abschließende Bemerkungen:

Insgesamt werden die Maßnahmen als zielführend und geeignet angesehen. Aufgrund von Erfahrungen wurde an einigen Stellen Verbesserungspotential erkannt, so dass die Maßnahmen kontinuierlich verbessert und erweitert werden. Zwar sind die teils ambitionierten Ziele nicht erreicht worden, jedoch ist ein sehr guter Zuwachs von 43 % im Bereich der Studierenden zu verzeichnen. Hervorzuheben ist auch der Erfolg bei den Hilfskräften.

Die Fakultät intensiviert die Bemühungen in der Akquise von Studienanfängerinnen, damit die Begeisterung von Mädchen für Technik und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge frühzeitig gelegt werden kann. Dies ist aber ein langwieriger Prozess, sodass der sich daraus ergebende Erfolg insbesondere in den höheren Karrierestufen erst verzögert festgestellt werden kann. Gleichzeitig bemüht sich die Fakultät weiterhin, die in den Karrierestufen bereits befindlichen Frauen mit gleichbleibender Intensität zu fördern, um die aktuelle Situation bzgl. des Geschlechterverhältnisses in einer männlich geprägten Fachkultur zu harmonisieren.

- **3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- **3.1 Implementierung einer eigenen Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät Elektrotechnik (KUGEL).**
Die Kommission soll
 - Förderung der Gleichstellung sicherstellen und die Gleichstellungsbeauftragten in ihren gegenwärtigen Aufgaben unterstützen,
 - die Konformität der Maßnahmen prüfen,
 - sonstige Rahmenbedingungen prüfen,
 - die Interessen der beteiligten Personengruppen analysieren und zusammenführen.
- **3.2 Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation**
Entwicklung und Implementierung von Interessenbindungsstrategien und Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen. Regelmäßige enge Kontaktpflege mit allen beteiligten Schülerinnen zur Überprüfung der Nachhaltigkeit der verschiedenen Formate.
- **3.3 Studium bis zur Promotion**
Beratung, Förderung und Begleitung der Studienanfängerinnen und Studentinnen in einer männlich geprägten Fachkultur bis hin zur Promotion bzw. zum Einstieg in den Beruf. Es ist das Ziel, keine weibliche Studierende auf dem Weg von der Einschreibung bis hin zum Masterabschluss zu verlieren.
- **3.4 Promotion bis zur Habilitation**
Förderung der Doktorandinnen in einer männlich geprägten Fachkultur bis hin zur Habilitation bzw. zum Einstieg in den Beruf.
- **3.5 Professuren**
Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen in einer männlich geprägten Fachkultur.
- **3.6 Beschäftigte in Verwaltung und Technik**
Ermutigung zur bzw. Unterstützung bei der Weiterqualifikation.

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 Lehramt Bachelor | w: 5,3% | w: 15,3% | Der Bachelorlehramtsstudiengang für Berufskolleg wird im Rahmen der Angebote für die Fachbachelorstudiengange hinsichtlich Gewinnung von weiblichen Studierenden bzw. Förderung bereits eingeschriebener weiblicher Studierender mit beachtet. | |
| Studierende Lehramt Master | keine | w: 10% | Die Fakultät bietet zwei verschiedene Masterlehramtsstudiengange für Berufskolleg an. Der grundsandige Lehramtsstudiengang wird im Rahmen der Angebote für die Fachstudiengange hinsichtlich der Förderung bereits eingeschriebener weiblicher Studierender mitbetrachtet. Der Berufsbildungsmaster Elektrotechnik richtet sich an Studierende, die an einer Universität oder Fachhochschule einen Fachbachelor im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik oder einen äquivalenten Studiengang absolvieren und sich im Anschluss zum Lehramt hin umorientieren möchten. Die fakultatsinternen weiblichen Studierenden werden im Rahmen der beschriebenen Maßnahmen und Angebote informiert. Für fakultatsexterne Interessentinnen wurde ein Informationsangebot erarbeitet, welches an der Fakultät und andernorts vorgestellt wird. | |

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 ausgeglichenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
 - Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Mannerranteils 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 |
|--|-----------------|-----------------|---|--|
| <p>Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)</p> | <p>w: 12,4%</p> | <p>w: 22,4%</p> | <p>Die Gewinnung von weiblichen Bachelorstudierenden: Um die Zahl der Studienanfängerinnen zu erhöhen hat die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik im Rahmen des BMBWF-geförderten Professorinnenprogramms, u.a. in enger Abstimmung mit Schulen bzw. deren Möglichkeiten und Bedarfen, unterschiedliche Formate entwickelt, um bereits interessierten Schülerinnen einen Anknüpfungspunkt zu bieten bzw. bei Schülerinnen das Interesse für Ingenieurwissenschaften zu wecken und zu erhalten. Es werden sowohl bereits installierte als auch neue Formate genutzt und weiterentwickelt. Ein wichtiger Bestandteil ist die systematische und regelmäßig kritisch zu prüfende Dokumentation der Nachhaltigkeit unserer Maßnahmen, zu denen folgende Angebote gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Girlsday • Beteiligung am MinTU-Programm der TU Dortmund • Beteiligung an weiteren angebotenen Förderprojekten/-programmen • Spezielle Praktikums-, Studien- und Berufsinformationsangebote für Schülerinnen in enger Kooperation mit Partnerschulen. Die Praktika, Studiengänge und Berufschancen werden von weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten betreut bzw. vorgestellt, um weibliche Vorbilder in einer bislang männlich geprägten Fachkultur zur Identifikation anzubieten. <p>Die Unterstützung der weiblichen Bachelorstudierenden in ihrem Studienverlauf erfolgt mit hoher Priorität. Deshalb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokumentieren wir jedes Semester ihren Studienfortschritt, • stellen wir auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereit, • vermitteln wir Stipendien oder Stellen als wissenschaftliche Hilfskraft. Gerade in den ersten beiden Studienjahren ist es problematisch, sich bei den vielfältigen Angeboten zu orientieren. Darüber hinaus lernen die Studierenden - studienverlaufsbedingt - bis ins vierte Semester nur wenige fakultätseigene Lehrstühle und die damit verbundene Möglichkeit, eine Stelle als studentische Hilfskraft zu erhalten, kennen. • bieten wir einmal pro Jahr ein Netzwerktreffen für weibliche Bachelorstudierende an, um Probleme und Fragen zu thematisieren, Hilfestellung zu verschiedenen Themen zu geben und eine Vernetzung zwischen weiblichen Studierenden der verschiedenen Jahrgänge, Studiengänge und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu fördern. Auf diese Weise können vor allem Studienanfängerinnen sich mit gleichgeschlechtlichen Vorbildern in einer männlich geprägten Fachkultur identifizieren. • bieten wir Informationsveranstaltungen für unsere weiblichen Bachelorstudierenden zum Finden des geeigneten Industriepraktikums bzw. zum Übergang in den Master an. In diesem Rahmen können auch Exkursionen zu verschiedenen potentiellen Praktikumsanbietern unternommen werden oder Einladungen an Firmenvertreter gerichtet werden, die dann einen Einblick in die Berufseinstiegsmöglichkeiten nach dem Abschluss bieten können. • werden alle neu eingestellten, in der Lehre eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen. | <p>6.000,00 (aufgeteilt in Studiengewinnung: 4.000,00 und Bachelorstudierende: 2.000,00)</p> |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|------------|---|-----------------|
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | w: 12,2% | w: 22,2% | <p>Die Unterstützung der weiblichen Masterstudierenden in ihrem Studienverlauf erfolgt mit hoher Priorität. Deshalb:</p> <ul style="list-style-type: none"> beraten wir unsere weiblichen Studierenden bereits während des Bachelorstudiums aktiv zu den Vorteilen einer Promotion, dokumentieren wir jedes Semester ihren Studienfortschritt, stellen wir auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereit, unterstützen wir bei Stipendienbewerbung oder der Suche nach einer Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft, beraten und informieren wir in einer Infoveranstaltung zu den Möglichkeiten eines Auslandsaufenthaltes während des Masterstudiums, beraten in einer Infoveranstaltung aktiv bezüglich der Möglichkeiten einer Promotion und stellen ggf. Kontakt zu einem Lehrstuhl her, der aktuell die Mittel für die Finanzierung einer Doktorandin bereitstellen kann. bieten wir einmal pro Jahr ein Netzwerktreffen für weibliche Masterstudierende an, um Probleme und Fragen zu thematisieren, Hilfestellung zu verschiedenen Themen zu geben und eine Vernetzung zwischen weiblichen Studierenden der verschiedenen Jahrgänge, Studiengänge und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu fördern. Auf diese Weise können weibliche Masterstudierende eine erste Orientierung im Hinblick auf eine Promotion erhalten und sich in diesem Zusammenhang mit gleichgeschlechtlichen Vorbildern in einer männlich geprägten Fachkultur identifizieren. In diesem Rahmen können auch Exkursionen zu verschiedenen potentiellen Arbeitgebern unternommen werden oder Einladungen an Firmenvertreter gerichtet werden, die dann einen Einblick in die Berufseinstiegsmöglichkeiten nach dem Master bieten können. werden alle neu eingestellten, in der Lehre und in der Forschung² eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen. | 2.000,00 |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | w: 15,0% | w: 25,1% | <p>Verbunden mit der Dokumentation des Studienfortschritts werden die weiblichen Studierenden im Bachelor aktiv auf die Angebote und Möglichkeiten der Arbeit als studentische Hilfskraft hingewiesen, s.o. Es ist unser angestrebtes Ziel mindestens 50 % der eingeschriebenen weiblichen Studierenden als SHK zu beschäftigen. Die Entwicklung soll im Rahmen unserer Möglichkeiten erfolgen.</p> | |
| Wiss. Hilfskräfte (WHF) | w: 21,4% | w: 31,4% | <p>Verbunden mit der Dokumentation des Studienfortschritts werden die weiblichen Studierenden im Master aktiv auf die Angebote und Möglichkeiten der Arbeit als studentische Hilfskraft hingewiesen, s.o. Es ist unser angestrebtes Ziel mindestens 50 % der eingeschriebenen weiblichen Studierenden als WHF zu beschäftigen. Die Entwicklung soll im Rahmen unserer Möglichkeiten erfolgen.</p> | |

² viele wissenschaftliche Hilfskräfte werden bereits aktiv in Forschungsprojekte eingebunden

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|--|---|--|--------------------|
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | w: 0% | w: 11,7% | Verbunden mit der Dokumentation des Studienfortschritts werden die weiblichen Studierenden im Master aktiv auf die Angebote und Möglichkeiten der Arbeit als studentische Hilfskraft hingewiesen, s.o. | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalivalente) | E 15 / A 15 w: 0% E 14 / A 14 w: 0% E 13 / A 13 w: 8% | E 15 / A 15 w: 10% E 14 / A 14 w: 10% E 13 / A 13 w: 18% | <p>Die Unterstützung der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten in ihrem Karriereverlauf erfolgt mit hoher Priorität. Deshalb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beraten wir unsere weiblichen Studierenden bereits während des Masterstudiums aktiv zu den Vorteilen eines Masterstudiums, • bieten wir einmal pro Jahr ein Netzwerktreffen für weibliche Doktorandinnen und alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an, um Probleme und Fragen zu thematisieren, Hilfestellung zu verschiedenen Themen zu geben und eine Vernetzung zwischen den verschiedenen Erfahrungsstufen und Themenbereichen zu fördern. In diesem Rahmen können auch Exkursionen zu verschiedenen potentiellen Arbeitgebern unternommen werden oder Einladungen an Firmenvertreter gerichtet werden, die dann einen Einblick in die Berufseinstiegsmöglichkeiten nach der Promotion bieten können. • finden einmal monatlich ein Treffen des Netzwerkes der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten statt, um sich über aktuelle Themen auszutauschen, • wird einmal im Jahr eine Weiterbildung für weibliche wissenschaftlich Beschäftigte statt. Das Thema der Weiterbildung können die Mitarbeiterinnen selbst festlegen. • bieten wir einmal jährlich eine Informationsveranstaltung zur akademischen Laufbahn im Fachbereich an. • werden alle neu eingestellten, in der Forschung eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen. | 2.000,00 -2.500,00 |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | w: 0% | w: 11,7% | <p>Die weiblichen Studierenden werden in speziell konzipierten Informationsveranstaltungen ermutigt, eine Promotion anzustreben und abzuschließen. Dabei werden die Vorteile und Chancen, die eine Promotion im Bereich der Ingenieurwissenschaft bietet, vorgestellt, s.o.</p> <p>Die regelmäßigen Netzwerktreffen der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten bieten eine Plattform, sich offen über Probleme im Rahmen der Promotion auszutauschen, ggf. auch Probleme, die aus einer männlich geprägten Fachkultur resultieren (s.o. beispielsweise Gendersensibilisierung der männlichen wissenschaftlich Beschäftigten). Derartige Probleme können ggf. zur Entwicklung weiterer erforderlicher Maßnahmen an die Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät Elektrotechnik (KUGEL) weitergegeben werden.</p> | |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | w: 0% | w: 10% | <p>Die weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten werden während ihrer Zeit als Doktorandin zu den Möglichkeiten und Angeboten nach einer Promotion informiert.</p> <p>In einer Fachkultur wie der der Elektrotechnik und Informationstechnik, ist der akademische Weg über eine Habilitation nicht der einzige bzw. standardisierte Weg in eine Hochschulkarriere. In der Regel werden nach abgeschlossener Promotion Erfahrungen in Industrie und Wirtschaft gesammelt, ohne dabei die Forschungstätigkeit zu vernachlässigen. Bei entsprechender Qualifikation gilt dies als habilitationsäquivalent.</p> | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|-------------|-------------|---|-----------------|
| Juniorprofessuren W1 | w: 0% | w: 10% | Bei Schaffung einer Juniorprofessur werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen, um die Anzahl der Bewerberinnen und damit auch die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Berufung zu erhöhen. | |
| Professuren C3/ W2 | w: 20% | w: 30% | Bei Ausschreibung einer entsprechenden Professur werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen, um die Anzahl der Bewerberinnen und damit auch die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Berufung zu erhöhen. | |
| Professuren C4/ W3 | w: 0% | w: 10% | Bei Ausschreibung einer entsprechenden Professur werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen, um die Anzahl der Bewerberinnen und damit auch die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Berufung zu erhöhen. | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalternativen) | w: 38% | w: 48% | Weibliche Beschäftigte in Verwaltung und Technik werden ermutigt, an Fortbildungen und Möglichkeiten zur Weiterqualifikation teilzunehmen. | |
| übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | Implementierung einer eigenen Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät Elektrotechnik (KUGEL), siehe 3.1. Alle neu eingestellten, in der Lehre und Forschung eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen. Die Schulungen sollen mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros organisiert werden. Die Maßnahmen der Förderung weiblicher Studierender im Bachelor und Master der Fach- und Lehramtsstudiengänge sowie die Erhöhung der Anzahl weiblicher Hilfskräfte sind bezüglich der oben beschriebenen Maßnahmen eng miteinander verbunden. | |

Beraten im Fakultätsrat am:

29.4.15

29.4.15

(Stempel)

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Rehabilitationswissenschaften (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

Traditionell ist der Anteil der Frauen in unseren Studiengängen (schulisch/fachlich) hoch und beträgt mehr als $\frac{3}{4}$ der Studierendenschaft. Leichte Unterschiede lassen sich bei der Betrachtung von schulischen und fachlichen Studiengängen ausmachen. So weisen die schulischen Studiengänge einen leicht höheren Anteil an männlichen Studierenden auf als die fachlichen Studiengänge. Interessant ist, dass der Anteil weiblicher Studierender, die das Studium erfolgreich beenden, in allen aktuellen Studiengängen höher ist, als ihr Anteil an den eingeschriebenen Studierenden. D.h. die wenigen Männer, die in unseren Studiengängen studieren, sind weniger erfolgreich als die Frauen.

Der Zahlenmäßige hohe Anteil weiblicher Personen setzt sich dann auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Nachwuchses (von SHK bis Promotion) fort. Als Gründe für die nahezu traditionelle Geschlechterverteilung in unseren Studiengängen sind zu nennen:

- die gesellschaftliche Ausrichtung von Frauen auf soziale/pädagogische Kontexte,
- die Abschaffung des Zivildienstes (und damit der Wegfall von individuellen Erprobungsmöglichkeiten im sozialen Feld)
- der Numerus Clausus (Orts-NC) auf unsere Studiengänge (und damit verbunden die Auswahl der Studierendenschaft nach Noten und nicht nach Geschlecht).

Die Personalsituation der Fakultät ist auf der Ebene der unbefristeten Verträge des nichtwissenschaftlichen und des wissenschaftlichen Personals seit Jahren im Geschlechterverhältnis dahingehend stabil, weil das festangestellte Personal sich in einer Altersphase befindet, die noch mindestens zehn Jahre regulärer Erwerbsarbeitszeit umfasst.

Befristete Stellen für das nichtwissenschaftliche Personal werden nur in Vertretung für beurlaubte Mitarbeiter_innen vergeben. Das Auswahlverfahren für diese Stellen erfolgt nach den universitären Standards und Prozessabläufe. D.h. die Stellen werden zuerst intern ausgeschrieben und die Beschäftigten der Hochschule habe die Möglichkeit auf diese Ausschreibungen zu bewerben. Bei den befristeten Stellen für das wissenschaftliche Personal spiegelt sich das Absolvant_innenverhältnis in unseren Studiengängen wider. Darüber hinaus bieten die Vertragsmöglichkeiten (Zeitverträge und Lehrbelastung) für viele unserer männlichen schulischen Absolventen keine berufliche Alternative zu den Stellen im Schuldienst, die schnell zu unbefristeten Beamtenstellen führen.

Hinsichtlich der Professorenenschaft ist zu konstatieren, dass sich die Fakultät derzeit in einem großen Umbruch befindet und im Berichtszeitraum- durch die erforderlichen Umstrukturierungsprozesse – fünf Lehrgebiete mindestens ein Jahr oder länger durch wechselnde Personen vertreten lässt. Damit ist derzeit keine abschließende Beschreibung für die Professorenenschaft möglich.

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 Lehramt (gesamt) | m: 27,9% | m: 39% | m: 22,8% | Teilnahme am Boys' Day | 2012: 100,-€ 2013: 100,-€ | Jungen für soziale Arbeitsfelder sensibilisieren, ihnen mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufzeigen |
| | m: 9,7% | m: 20% | m: 9,7% | gezielte Kontakte mit Schulen (Sek. I und II) aufbauen | | Nähere Bezugspersonen der Schüler können Berufswahlprozess kontinuierlich begleiten und auf mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufmerksam machen. |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt) | | | | Lehrveranstaltungen über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in allen Studiengängen und Studienabschnitten: Lehraufträge zur Jungen- und Männerarbeit in den Reha.wiss. | | Studierende werden in den Lehrveranstaltungen auf relevante Themen im Kontext von Gender und Diversität aufmerksam gemacht, relevante genderspezifische Forschungsperspektiven werden verdeutlicht. Evtl. Steigerung von Abschlussarbeiten mit genderspezifischen Themen |
| | | | | Sonderveranstaltungen zum Themenfeld: „Promotion und ihre Perspektiven“ | | Aufgrund der geringen Zahlen von Promotionen bieten die grundsätzlichen Hinweise zu Karrierewegen in der Wissenschaft für die Studierenden und Absolvent_innen erste Impulse für individuelle Berufsbiographien. |
| | | m: 33% | m: 20,6% | Informationsweitergabe an Studierende mit Kindern und Weiterleitung an universitäts-interne Beratungsstellen | | Die Veranstaltungen zeigen Möglichkeiten, Angebote und Maßnahmen auf, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | m: 22,8% | | | Mitarbeit im AK Gleichstellung der FK 13 | | Promovierende können sich an der AG beteiligen und Maßnahmen zur Erhöhung der Zahlen vorschlagen. |
| | | | | Veranstaltung über Gleichstellungsfragen und geschlechterspezifische Themenstellungen im Rahmen der Reha.wiss. | | s. erster Punkt in diesem Abschnitt |

| 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: 43% ¹ | keine | Doktorand/-innen-Kolloquium | 2012: 8.800,- € 2013 13.200,- € | Genderrelevante Themen werden angesprochen, reflektiert und als Grundlage für wissenschaftlichen Diskurs geprüft. |
| | | | | Vergabe eines Promotionsstipendiums aus Gleichstellungsmitteln der FK 13 ab 2011 | | Mit den Finanzmitteln wird eine weibliche Promovierende gem. Rektoratsbeschluss 2008 gefördert. |
| Juniorprofessuren W1 | m: 0% | m: 50% | m: 100% | Durchführung von (Drittmitel-) Forschungsprojekten über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht | | Die Beteiligung führt zu Veröffentlichungen, Vorträgen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere als Bausteine betrachtet werden. |
| | | | | Ggf. gezielte Veranstaltung über Gleichstellungsfragen und geschlechterspezifische Themenstellungen im Rahmen der Reha. Wiss. | | s. erster Punkt Promotionen |
| Professuren C3/ W2 | w: 20% | w: 50% | w: 20% | | | Die Fakultät verfügt über eine 1,0 Personalstelle für eine Juniorprofessur, die aufgrund des Beamtenstatus nur als Vollzeitstelle vergeben werden kann. |
| | | | | | | s. Punkt Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 - 2013 |
| Professuren C4/ W3 | m: 40% | m: 50% | m: 50% | | | |
| | | | | | | |
| Stud. Hilfskräfte (SHK) | m: 29,5% | bisher nicht definiert | m: 22% | | | Das Verhältnis liegt im entsprechenden Anteil zum Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender |

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 |
|--|-------------|------------------------|-------------|---|------------------------------------|--|
| Wiss. Hilfskräfte (WHK) | m: 14,3% | bisher nicht definiert | m: 0% | | | s. Punkt SHK |
| Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitaquivalente) | m: 26,2% | bisher nicht definiert | m: 16% | Durchführung von (Drittmittel-) Forschungsprojekten über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht | | Mit der Einwerbung des Drittmittelprojektes konnte ein männlicher Mitarbeiter eingestellt werden. |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente) | m: 8,2% | bisher nicht definiert | m: 7% | Kommunikation der Ergebnisse der „Sekretärinnen-Befragung“ des AK Gleichstellung der FK 13 | | Die Ergebnisse konnten unter dem Fokus Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf betrachtet werden. Ergebnisse werden für PE-Maßnahmen berücksichtigt (Fortbildungen etc.) |
| | | | | Umsetzung der Ergebnisse der „Sekretärinnen-Befragung“ des AK Gleichstellung der FK | | s. o. |
| Übergreifende Maßnahmen | entfällt | entfällt | entfällt | Teilnahme einer Sekretärin am H2-Lehrgang zur Vorbereitung auf die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben | 2012: 6.213,- € 2013: 5.863,- € | Zwei Sekretärinnen haben erfolgreich an dem H2-Lehrgang teilgenommen und nach Abschluss höherwertige Aufgaben übernommen. |
| | | | | Mitarbeit im AK Gleichstellung | | Die Fakultät verfügt über einen AK Gleichstellung. Dieser schlägt Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes vor. |

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Die Haupthandlungsfelder der Fakultät für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2014 bis 2016 beziehen sich mit den unten genannten Maßnahmen auf die folgenden Kategorien:

- Schüler: Erarbeitung eines nachhaltigen Konzeptes zur Gewinnung von Schülern, Teilnahme am 12⁺ Jungen-Mentoring der TU Dortmund
- Studieninteressierte: Info-Veranstaltungen, Nacht der Beratung, Abimesse Dortmund, Schnupperuni, Boys' Day, Beteiligung der Fachschaft an inklusiven Filmfestivals
- Studierende: Lehrveranstaltungen von Mitarbeiter_innen, Lehraufträge
- Promovierende: Info-Veranstaltungen zur Karriereplanung, Graduiertenprogramm, Promotionsstipendium (Veränderung der Vergabekriterien)
- Personal: Ausschreibung von SHK-Stellen, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen
- Lehre/Studium/Forschung: Ausschreibung einer Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitäts- und Heterogenitätsforschung“
- Allgemeine Genderfragen: AK Gleichstellung

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 ³ | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---------------|----------|-------------------------|-------------------------------|-----------------|
|---------------|----------|-------------------------|-------------------------------|-----------------|

³ Siehe die Vorbemerkung in der Spalte „Maßnahmen / konkrete Schritte“

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 ³ | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|---|---|---|-----------------|
| <p style="text-align: center;">Studentende Lehramt Bachelor</p> | <p style="text-align: center;">m: 23,6%</p> | <p style="text-align: center;">m: 33,6%</p> | <p>Vorbemerkung: Die Fakultät möchte ausdrücklich zwei Aspekte vorausschicken:</p> <p>a) Die in der Spalte „Ziele 2016“ genannten Kennzahlen sind auf der Grundlage des DFG-Modells ermittelt bzw. übernommen. Sie berücksichtigen an einigen Punkten nicht die realen Gegebenheiten (z.B. bei Personal mit Dauerbeschäftigung). Von daher muss aus Sicht der Fakultät darauf verwiesen werden, dass die angegebenen Zielzahlen nur eingeschränkt die Vorhaben, Absichten und vor allem die realen Handlungsmöglichkeiten abbilden können.</p> <p>b) Gesellschaftliche Entwicklungen oder Bildungserfolge werden aufgrund von institutionellen Gegebenheiten durchaus konterkariert, so dass Eintrittschancen ungleich verteilt sein können. Alle Studiengänge der Fakultät sind NC-Studiengänge. Die Statistiken über Bildungsbeteiligung zeigen, dass gerade junge Frauen bessere Abiturnoten erzielen. Darüber hinaus führen aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen (z.B. Abschaffung des Zivildienstes) dazu, dass junge Männer in ihrem Lebenslauf bis zum Eintritt in ein Studium weniger oder gar nicht mehr, mit sozialen Arbeitszusammenhängen konfrontiert werden, die Einfluss auf ihre künftige Berufswahl nehmen. Von daher erscheint eine Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in diesem kurzen Zeitraum als wenig realistisch. Dennoch ist die Fakultät bereit verschiedene Angebote und Maßnahmen zu verfolgen bzw. sich daran zu beteiligen:</p> <p>12+-das Jungen-Mentoring: Beteiligung an dem Programm, Entwicklung eines nachhaltigen Konzeptes „Jungen in die Rehabilitationspädagogik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enge Zusammenarbeit mit Schulen: Ansprechpartner_innen ausbilden/Mentoring Programm 12+/Workshops und Thementage (mit Führungen durch die Uni, Vorstellung der Fakultät etc.) sowie Bewerbung dieser Aktionen • Thementage/Workshops an Schulen (z.B. durch männliche SHK'S): Vorstellung der Fakultät, Studien- und Berufsmöglichkeiten, interessante/relevante Inhalte, männliche Studierende berichten über Erfahrungen, Liste mit Praktikumsplätzen und Vermittlung von Ansprechpartner_innen, Ausstellung der Broschüre (siehe unten), Vorstellung des Mentoring Programmes 12+ • Zusammenarbeit mit Einrichtungen und anderen Organisationen für die Vermittlung von Praktikumsplätzen, FSJ/Bfd • Erstellung einer Broschüre: - Vorstellung der Studien- und späteren Berufsmöglichkeiten: Unterschiedliche Schwerpunkte (z.B. Technik, Psychologie, Pädagogik etc.), je nach Interesse aber auch die Kombination dieser Dinge sind möglich; Darstellung der Relevanz vermittelter Gesellschaftstheorien, Ethik, anthropologischen Grundlagen für aktuelle (politische und oder globale) Entwicklungen (Menschenrechte, Inklusion etc.) - Männliche Alumni berichten über ihre Erfahrungen mit dem Studium aber auch beim Übergang in das Arbeitsleben - Allgemeine Attraktivität der Universität, Lage, Standort etc. - Mögliche Ansprechpartner_innen vorstellen (z.B. Mentoren, Studienberatung), auch für Praktikumsplätze <p>Die Informationsbroschüre kann im Rahmen von Informationsstagen, wie z.B. am Kontakttag aber auch bei möglichen Teilnahmen an Messen zum Thema Berufseinstieg vorgestellt, sowie an Ansprechpartner_innen an Schulen verteilt werden</p> <p>Schnupperuni/ Schüleruni, Nacht der Beratung, Hochschultage, Abimessen, Filmabende der Fachschaft: Durch gezielte Ansprache von Jungen und jungen Männern mehr Interessenten für die Studienangebote der Fakultät gewinnen.</p> <p>Teilnahme am Boys' Day: Jungen für soziale Arbeitsfelder sensibilisieren, ihnen mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufzeigen.</p> <p>Gezielte Kontakte mit Schulen (Sek. I und II) aufbauen: Nähere Bezugspersonen der Schüler können Berufswahlprozess kontinuierlich begleiten und auf mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufmerksam machen.</p> <p>Infoveranstaltung der Studentenfachberatung: Erfahrungsaustausch mit Studenten reduziert Vorurteile gegenüber weiblich dominierten Studiengängen</p> <p>Lehrveranstaltungen über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in allen Studiengängen und Studienabschnitten; Lehraufträge zur Jungen- und Männerarbeit in den Reha.wiss: Studierende werden in den Lehrveranstaltungen auf relevante Themen im Kontext von Gender und Diversität aufmerksam gemacht, relevante genderspezifische Forschungsspektiven werden verdeutlicht.</p> <p>Evtl. Steigerung von Abschlussarbeiten mit genderspezifischen Themen</p> | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 ³ | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|---|----------|-------------------------|---|-----------------|
| Studierende Lehramt Master | m: 21,1% | m: 31,1% | s. o. | |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor) | m: 9,6% | m: 19,6% | s. o. | |
| Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master) | m: 10,3% | m: 20,3% | s. o. | |
| Studentische Hilfskräfte (SHK) | m: 22% | m: 32% | Anteil der männlichen Studierenden an der Studierendenschaft halten s.o. männliche SHK's für das Mentoring Programm 12+, sowie zur Durchführung von Workshops, Kontaktaufnahmen und Thementagen an Schulen, Vermittlung von Praktikumsplätzen etc. | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 ³ | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|--|--|---|-----------------|
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF) | w/m: 50% | w/m: 50% | s. o. SHK | |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) | m: 0% | m: 17% | s. o. SHK Die Fakultät steht Einstellungen als WHK aus personalpolitischen Gesichtspunkten kritisch gegenüber. Grundsätzlich wird eine Einstellung als Tarifangestellte_r nach Entgeltgruppe 13 TV-L angestrebt. | |
| Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalivalente) | E 15 / A 15 m: 0% E 14 / A 14 m: 0% E 13 / A 13 m: 16% E 12 / A 12 w: 50% | E 15 / A 15 m: 10% E 14 / A 14 m: 10% E 13 / A 13 m: 26% E 12 / A 12 w/m: 50% | In der Fakultät ist eine Dauerstelle in dieser Entgeltgruppe über den Berichtszeitraum 2016 hinaus besetzt. E 14: nicht vorhanden; A 14: Beamtenstellen werden zentral verwaltet. Beförderungstellen unterliegen den beamtenrechtlichen Vorgaben. E12: Diese Stellen werden nur in Ausnahmefällen kurz vor Erreichen des MA-Abschlusses besetzt. In der Regel erfolgt innerhalb von 2-3 Monaten die Höhergruppierung nach E 13. | |
| Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel) | m: 20,6% | m: 30,6 % | Monitoring im Promotionsausschuss, Infoveranstaltungen, spezifische Angebote im Rahmen des Graduiertenprogramms Die Vergabekriterien für ein Promotionsstipendium werden dahingehend geändert, dass durch das Stipendium mittelbar oder unmittelbar das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert wird. | |
| Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel) | keine | m: 20,6% | | |

| Handlungsfeld | Ist 2012 | Ziele 2016 ³ | Maßnahmen / konkrete Schritte | geplante Mittel |
|--|-------------|-------------------------|--|-----------------|
| Junior-Professuren W1 | w: 0% | w/m: 50% | Die Fakultät verfügt nur über eine Juniorprofessur, die im benannten Berichtszeitraum in die zweite Beschäftigungsphase eintritt. | |
| Professuren C3/ W2 | w: 20% | w: 30% | Genderspekte werden im Umstrukturierungsprozess betrachtet. Die Fakultät beabsichtigt, eine Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitäts- und Heterogenitätsforschung“ einzurichten (Ausschreibung voraussichtlich 2015). Die Berufungsverfahren werden von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten der Universität / Fakultät beobachtet und begleitet. | |
| Professuren C4/ W3 | w/m: 50% | w/m: 50% | s. o. | |
| Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente) | m: 7% | m: 17% | Hier werden absehbar bis 2016 keine Stellen frei. Zudem handelt es sich hauptsächlich um Sekretärinnenstellen der Entgeltgruppe 6 TV-L, die für männliche Bewerber kein attraktives Angebot darstellen. Höherwertige Stellen werden in der Regel für PE-Maßnahmen in diesem Bereich eingesetzt. | |
| Übergreifende Maßnahmen | Keine Daten | Keine Daten | AK Gleichstellung: Die Fakultät verfügt über einen AK Gleichstellung. Dieser schlägt Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes vor und implementiert diese. Studierende sowie wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte können die Gleichstellungspolitik der Fakultät aktiv mitgestalten: Sensibilisierung für Genderrelevante Themen, Interesse an solchen Themen wecken, Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen Erstellung von Flyern mit genderspezifischen Informationen zum Thema Rehabilitation und Pädagogik | |

Beraten im Fakultätsrat am: 08.04.2015

Dortmund, 17.04.2015

Prof. Dr. Franz B. Wember

