

Inhalt:

Nr.7/2016
Dortmund, 26.02.2016

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2014 bis 2016) der Fakultäten:

Statistik Seite 1 - 11

Bio- und Chemieingenieurwesen Seite 12 - 24

Gleichstellungskonzept (2014 bis 2016):

der Sozialforschungsstelle Dortmund Seite 25 - 34

Gleichstellungskonzept der Fakultät Statistik (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.

Studierende/Immatrikulation

Der Anteil der weiblichen Studierenden lag in den Jahren 2011 bis 2013 im Schnitt bei 44,8% bei durchschnittlich 700 Studierenden. Dieser Anteil ist weitgehend stabil.

SHK

Bei den Hilfskräften liegt der weibliche Anteil im 3-Jahresdurchschnitt bei 49,5%. In dem Bereich sind minimale Sprünge in der Entwicklung zu verzeichnen.

Promotionen

Im Zeitraum von 2011 bis 2013 wurden an der Fakultät 28 Promotionen abgeschlossen, dabei entfallen 10 Promotionen bzw. 35,7% auf Promovendinnen. Aufgrund der relativ geringen Gesamtanzahl an Promotionen ist hier eine größere Schwankung des Anteils weiblicher Absolventen zu verzeichnen (30 bis 44,4%).

Habilitationen

In den Jahren 2011 bis 2013 hat sich jeweils eine Person habilitiert, von denen insgesamt eine weiblich war.

Personal

Von den elf im betrachteten Zeitraum besetzten Professuren (inklusive Juniorprofessuren) sind drei C4/W3-Professuren von Frauen bekleidet. Im Juniorprofessur-Bereich versuchen wir die Situation zu verbessern.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Zu den Daten:

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

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt)	w: 43%	w: 50%	w: 45,1%	Teilnahme am Girls' Day Teilnahme an Informationsveranstaltungen der TU Dortmund, z.B. SchnupperUni-Woche, Campusfest, Nacht der Beratung. Dabei wird darauf geachtet, dass weibliche Beraterinnen/Referentinnen regelmäßig beteiligt sind	2011: 200,48€ 2012: 501,44€ 2013: 0,00€	Quote weiblicher Erstsemester erhöhen Durch die Teilnahme erhalten die Schülerinnen und Schüler einen Einblick in die Studiengänge, die an unserer Fakultät angeboten werden
				Teilnahme an den ersten Dortmunder Hochschultagen 2011 Messebesuche (z.B. Hochschultage in Unna und Hamm, Einstieg Abi) Besuche an Schulen (Schülerinnen werden besonders angesprochen)		Quote weiblicher Erstsemester erhöhen Gezielte Werbung für weibliche Studierende
Abgeschlossene Promotoren (3-Jahresmittel)	w: 53%	w: 50% ¹	w: 35,8%	Werbung für die Fakultät Statistik im Radio: 1LIVE Sektor-Report mit Statistiken für den Sektor Werbung: Studienprofil auf "studieren.de"	2011: 406,98€	Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile von Schülerinnen gegenüber der Statistik frühzeitig abzubauen und Interesse am Fach zu wecken Zahl der weiblichen Studieninteressierten maximieren
				Informationen zum Berufsbild (Berufspraktisches Kolloquium, Absolventenfeier): Dabei wird darauf geachtet, dass weibliche Vortragende regelmäßig beteiligt sind Möglichkeit zur Teilnahme an Wettbewerben wie dem Econometric Game und dem Data Mining Cup Fachschaftszeitung: Interviews mit Professorinnen (Vorbildwirkung)	2012: 802,30€ 2013: 0,00€	

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

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	w: 0%	w: 45%	w: 0%	Informationen zu statistischen Fachgesellschaften und damit verbundenen Angeboten wie Stipendien, Finanzierung von Reisen		Übernahme von Kosten für Reisen zu Tagungen und Konferenzen, für die keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen
				Hinweise auf das mentoring ³ -Programm der UAMR: Informationsmails und Bereitstellung von Flyern		
				SFB 823-Akademie dient der Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses und bietet weiterbildende Seminare, z.B. Präsentationstechniken, Stimm- & Sprechtraining sowie Projektmanagement, an		Übernahme von Kosten
Juniorprofessuren W1	w: 0%	w: 45%	w: 0%	Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen und ausbauen Kinderbetreuung: - seit Mai 2008 besteht am Institut für mathematische Statistik und industrielle Anwendungen eine Kinderbetreuungsmöglichkeit - seit 2010 besteht die Großpflegestelle des SFB 823 (für Kinder von Mitarbeiter/-innen in der Qualifizierungsphase)	2012: 802,30€ 2013: 0,00€	Außerdem gibt es Notfallbetreuung für Familien, in denen die reguläre Betreuung ausgefallen ist (z.B. : wenn eine weibliche Mitarbeiterin an einem Workshop oder Tagung teilnimmt)
				Hinweise auf das mentoring ³ -Programm der UAMR für Postdoktorandinnen		Gezielte Werbung für weibliche Postdoktorantinnen
Professuren C3/ W2	w: 0%	w: 45%	w: 0%	Verbesserung der Berufungsverfahren durch Verschicken der Ausschreibungen an email-Verteiler speziell für Wissenschaftlerinnen sowie aktive Suche + Rekrutierung von Bewerberinnen	2012: 501,44€ 2013: 0,00€	
	w: 0%	w: 32%	w: 0%	Berufungskommissionen werden über das BLK Professorinnenprogramm informiert		

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge
Professuren C4/W3	w: 37,5%	w: 32%	w: 38%	Verbesserung der Berufungsverfahren durch Verschicken der Ausschreibungen an email-Verteiler speziell für Wissenschaftlerinnen sowie aktive Suche und Rekrutierung von Bewerberinnen		
Stud. Hilfskräfte (SHK)	w: 40,3%	<i>Bisher nicht definiert</i>	w: 51%	Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bitten, bei der Einstellung von SHKs und WHKs gezielt Frauen anzusprechen	2012: 601,22€ 2013: 0,00€	Zahl der weiblichen Hilfskräfte maximieren und erhalten Zahl der weiblichen Hilfskräfte maximieren
	keine	<i>Bisher nicht definiert</i>	keine	besser über SHK-Stellen informieren durch Flyer, Aushänge und Internetseite		
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	keine	<i>Bisher nicht definiert</i>	keine	Umfrage „Wer will promovieren?“ weiterführen		
				bisher von Frauen gemiedene Nebenfächer stärker bewerben		
				Hinweise auf das mentoring ³ - Programm der UAMR durch mails und Bereitstellung von Flyern		
				Übergangsfinanzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (zur endgültigen Festigung der Dissertation oder Jobsuche)	2011: 3.215,28€ 2013: 2.612,24€	
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitalivalente)	w: 33,8%	<i>Bisher nicht definiert</i>	w: 33%	Reisekosten zu Tagungen für wiss. Mitarbeiterinnen übernehmen unter der Voraussetzung, dass Gleichstellungsmittel nicht die Reismittel des Lehrstuhls / der Fakultät ersetzen oder es sich um eine Veranstaltung zur Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses handelt	2011: 3.124,82€ 2012: 1.103,37€ 2013: 1.449,53€	Die Bezuschussung von Tagungsteilnahmen leistete einen Beitrag zur Qualifizierung
				Kosten für Kinderbetreuung außerhalb der üblichen Betreuungszeiten übernehmen, um Frauen die Teilnahme an Universitätsveranstaltungen oder Tagungen zu ermöglichen		Keine Anfragen

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolge
Beschäftigte in Verwaltung (Vollzeitlequivalente)	m: 11,1%	Bisher nicht definiert	m: 11%	Reisekosten zu Tagungen für weibliche Studierende Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich; Hinweis auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen	2011: 345,72€ 2013: 0,00€	Keine Anfragen Angemessene Personalausstattung sichern und fördern
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

Die Fakultät verfolgt in dem genannten Zeitraum das Ziel, den Frauenanteil in den bereits ausbalancierten Statusgruppen zu konservieren und in den zur Zeit noch deutlich unterrepräsentierten Statusgruppen, wie vor allem dem der Professoren, zu erhöhen.

Neben den Maßnahmen zum Erhalt des Frauenanteils in den Gruppen der Studierenden wird ein besonderes Augenmerk auf Förderung von Frauen auf dem Weg der wissenschaftlicher Karriere bis hin zur Professur gelegt. Ein erster Schritt ist die Gewinnung von mehr Studentinnen für die Promotion. Bei laufenden, wie auch kommenden, Berufungsverfahren wird sich die Fakultät weiterhin bemühen, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Ein ebenfalls gestecktes Ziel ist es, in Zukunft vermehrt Vertretungsprofessorinnen für unsere Fakultät zu gewinnen.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

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

2 Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

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

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

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	w: 45,1%	w/m: 50%	Die Fakultät nimmt erneut Teil an den entsprechenden Informationsveranstaltungen: - Girl's Day: Am bundesweiten „Mädchenzukunftstag“ werden Mädchen ein Einblick in die Berufsfelder der Fakultät Statistik ermöglicht - Bildungsmessen und Infoveranstaltungen in Schulen - Tag der offenen Tür - Dortmunder Hochschultage Geschlechtsgerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial der Fakultät, Internetseiten, Programmhefte, Werbeflyer etc. siehe oben	
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	w: 48,4%	m/w: 50%		
Studentische Hilfskräfte (SHK)	m: 49%	w/m: 50%	Das zur Zeit ausgewogene Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräfte soll, zum Beispiel durch gezielte Ansprache von qualifizierten Studentinnen durch die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber, beibehalten werden	
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	keine	w: 45,1%	Bei Neubesetzung wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	keine	w: 45,1%	Bei Neubesetzung wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E 14 / A 14 w: 0% E 13 / A 13 w: 34%	E 14 / A 14 w: 10% E 13 / A 13 w: 44%	<p>Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Zusätzlich werden diese durch die Professorinnen der Fakultät über die unterschiedlichen Qualifikationswege und Finanzierungsmöglichkeiten (z. B. Stipendien) informiert.</p> <p>Folgende Maßnahmen können in Anspruch genommen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unterstützung von Promotionsstudentinnen mit Kindern, die zu Fachtagungen fahren möchten, zum Beispiel durch Finanzierung einer Kinderbetreuung (→ Zusammenarbeit mit dem Mütterzentrum Dorsfeld), -Möglichkeit zur Telearbeitsplatz sowie flexiblen Arbeitszeiten, -Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät (=Vertrauensfrau), -Möbilitätshilfe für die Reisen von Wissenschaftlerinnen, zusätzlich zu regulären Reisebeihilfen zu internationalen Fachtagungen 	
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	w: 35,8%	w: 45,8%	<p>Fachtagungen sind von wesentlichem Wert für den Erfolg einer Promotion. Mitarbeiterinnen werden gezielt von den Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlhaber auf die Teilnahme an fachspezifischen Konferenzen angesprochen. Für Mitarbeiterinnen mit Kindern wird gemeinsam eine Lösung zur Kinderbetreuung gefunden. Außerdem besteht die Möglichkeit zur Telearbeitsplatz sowie flexiblen Arbeitszeiten. Eine Mobilitätshilfe für die Reisen von Wissenschaftlerinnen, zusätzlich zu regulären Reisebeihilfen zu internationalen Fachtagungen kann in Anspruch genommen werden.</p>	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	w: 0%	w: 35,8%	<p>Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zu einer Professur etabliert. Die Fakultät unterstützt ihre Postdoktorantinnen ebenfalls beim Einschlagen dieser Qualifizierungswege. So wird beispielsweise im Rahmen von DFG- und Drittmittelprojekten die Möglichkeit gegeben, den eigenen Forschungsschwerpunkt zu vertiefen, Forschungsergebnisse zu publizieren und erste Erfahrungen z. B. in der Nachwuchsgruppenleitung zu sammeln. Dies zielt auf eine Erbringung von habilitationsäquivalenten Leistung ab, die den Weg entweder zu einer Juniorprofessur oder direkt zu einer W2-Professur ebnen sollen.</p>	

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Juniorprofessuren W1	w: 0%	w: 35,8%	Der Frauenanteil liegt aktuell bei 0%. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf, um mehr Frauen zu einer Karriere in der Wissenschaft zu motivieren. Bei Neubesezung wird auf ein ausgewogenes Geschlechtsverhältnis geachtet.	
Professuren C3/ W2	w: 0%	w: 35,8%	Der Frauenanteil liegt aktuell bei 0%. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf, um mehr Frauen zu einer Karriere in der Wissenschaft zu motivieren: -Ausschreibungstexte mit weiblichem Fokus -Ausschreibungen in speziellen Medien zur gezielten Ansprache von Frauen (z.B. fachspezifische Frauenforen)	
Professuren C4/ W3	w: 38%	w: 48%	Bei Neubesezung wird auf ein ausgewogenes Geschlechtsverhältnis geachtet.	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	m: 11%	m: 21%	Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen, insbesondere der unteren und mittleren Entgeltstufen, verbessert werden können, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung und Qualifikationen (z.B. durch den Besuch von Qualifizierungslehrgängen) mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten. Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiterinnen gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitleisten inne haben. Auf diese Situation soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Es wird angestrebt, diesen Mitarbeiterinnen die Arbeit an einem Arbeitsplatz bzw. in räumlicher Nähe zu ermöglichen. Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen an den Treffen des Sekretariatsnetzwerkes wird seitens der Fakultät begrüßt und gefördert.	
übergreifende Maßnahmen	Keine Daten	Keine Daten	-Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten -Ermöglichung von Telearbeit auf allen Beschäftigungsebenen -Gleiche Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit-Beschäftigte wie für Vollzeit-Beschäftigte -regelmäßige Mitarbeiter/-innen-Besprechungen mit der Dekanin um genderorientierte Probleme frühzeitig begegnen zu können -Bereitstellung aktueller Veranstaltungshinweise oder weiterführender Angebote durch die von den Gleichstellungsbeauftragten geführte Gleichstellungswebseite der Fakultät -Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verwendung von geschlechterneutraler Sprache sowie die kontinuierliche Verbesserung von Dokumenten und der Homepage im Hinblick auf die geschlechterneutrale Sprache	

Beraten im Fakultätsrat am: 15.7.2015

G. Tschöke

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (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.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile der Jahre 2010 bis 2013. Bei den Studentinnen sind die Schwankungen der Anteile klein im Vergleich zu den deutlich steigenden Absolutwerten. Bei den Bioingenieur/-innen ist das Ziel der Gleichstellung mit nahezu 50 % praktisch erreicht, während im Chemieingenieurwesen (ca. 25 %) nach wie vor ein deutlicher Überschuss an männlichen Studenten vorliegt.

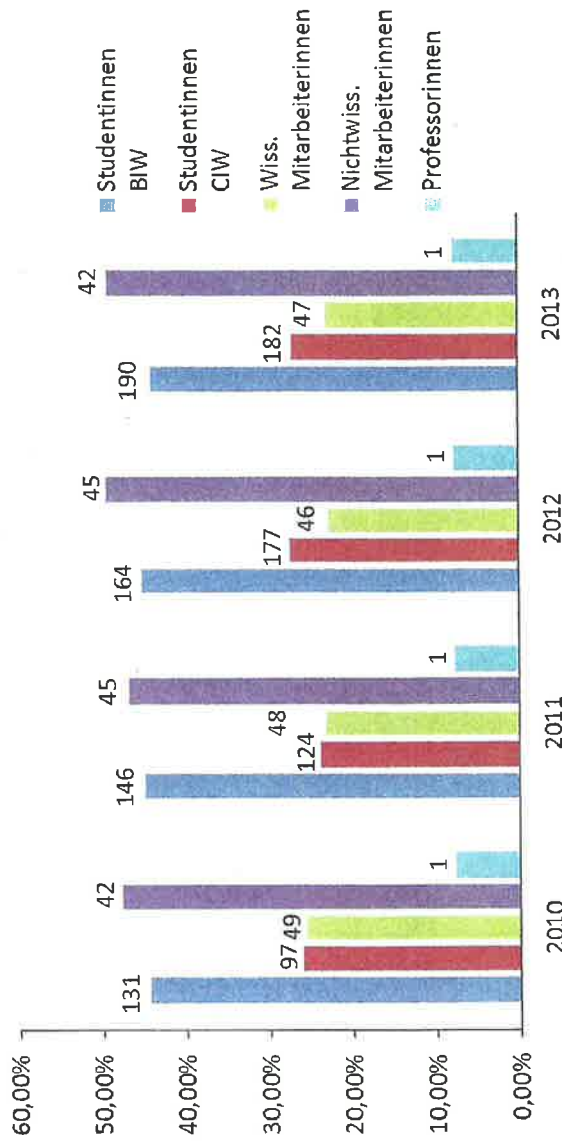


Abbildung 1: Prozentuale Anteile an Studentinnen (BIW und CIW), wiss. Mitarbeiterinnen, nichtwiss. Mitarbeiterinnen und Professorinnen für die Jahre 2010 bis 2013. Die Zahlen über den Balken stellen die Absolutwerte dar.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen fällt auf, dass der weibliche Anteil deutlich niedriger ist, als der gemittelte Anteil bei den Studierenden. Offensichtlich entscheiden sich mehr Männer für eine Promotion im Anschluss an das Studium. Hier besteht Bedarf, die Gründe zu ermitteln und Maßnahmen zu finden, die mehr Frauen dazu ermutigen, an der Universität zu bleiben. Es gibt zwar mit dem Mentoring³ und dem „Female.2. Enterprises“ Programm schon einige Programme, die junge Wissenschaftlerinnen unterstützen, ggf. sind diese den Absolventinnen zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung für oder gegen eine Promotion noch nicht bekannt. Unter den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen liegt der Anteil konstant hoch bei nahezu 50 %. Dies ist aber sicherlich mit einer starken Divergenz zwischen technischen und

Verwaltungsangestellten verbunden, die aus der Grafik nicht ersichtlich ist. Bei den Professor/-innen hat sich in den letzten Jahren nichts getan. Wie bisher gibt es eine Professorin, die somit bei einer Gesamtzahl von 13 Professuren einen Anteil von 8 % ausmacht.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Absolvent/-innen und Promovend/-innen der Jahre 2011 bis 2013. An den steigenden Absolutzahlen sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Masterabsolvent/-innen ist erkennbar, dass die neu eingeführten Abschlüsse sich hier noch in der Einlaufphase befinden. Bis 2013 haben sich die Zahlen aber den Werten der Diplomabsolvent/-innen angenähert und die Frauenanteile im Bachelor sind sogar leicht gestiegen. Auch der Vergleich der Anteile zwischen Master- und Bachelorabsolvent/-innen zeigt eine Angleichung, sodass davon ausgegangen werden kann, dass anteilig genauso viele Frauen den Master absolvieren, wie den Bachelor. Im Diplomstudiengang als auslaufendes Modell werden 2014 keine Absolventinnen mehr registriert, mit einer Gesamtzahl von 4 (männlichen) Absolventen ist dies aber nicht als negativ zu bewerten.

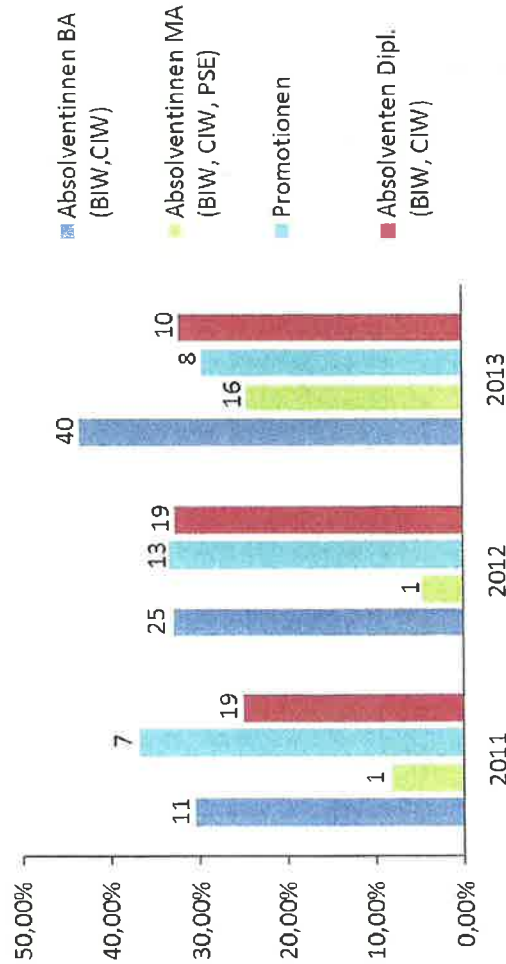


Abbildung 2: Prozentuale Anteile an Absolventinnen der Studiengänge BA BIW, BA CIW, MA BIW und MA CIW sowie der Promovendinnen für die Jahre 2011 bis 2013. Die Zahlen über den Balken stellen die Absolutwerte dar.

Beunruhigend ist der Abwärtstrend im Frauenanteil der Promotionsabsolvent/-innen von 36,8 % (2011) auf 29,6% in 2013. Vergleicht man die Daten aber mit den Werten aus 2008 bis 2010 (21,4%; 12,5%; 0%), ist über den längeren Zeitraum dennoch ein Anstieg zu verzeichnen. Durchschnittlich liegt der Frauenanteil der Absolvent/-innen bei etwa einem Drittel.

Abbildung 3 zeigt die Neueinschreibungen in die Studiengänge der Fakultät in den Jahren 2010 bis 2013 (jeweils zum WS).

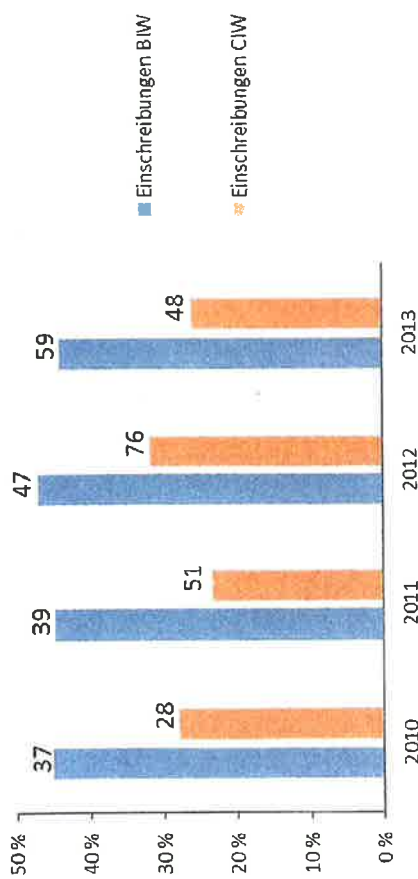


Abbildung 3: Prozentuale Anteile der Neueinschreibungen in den Studiengängen Bio- und Chemieingenieurwesen für die Jahre 2010 bis 2013. Die Zahlen über den Balken stellen die Absolutwerte dar.

Es liegen leichte Schwankungen vor, die keinen eindeutigen Trend aufzeigen. Im Bioingenieurwesen liegen die Werte ähnlich hoch wie bei den Studierenden insgesamt. Auch die Werte bei den Chemieingenieur/-innen sind im gleichen Bereich wie die aller Studierenden, sodass hier in den nächsten Jahren keine signifikante Änderung zu erwarten ist.

In Hinblick auf die im Gleichstellungskonzept für 2011 bis 2013 formulierten Ziele ist es gelungen, den Anteil der weiblichen Neueinschreibungen von 33 % zu halten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ist der Anteil dagegen leicht gesunken (3 %). Bei den Promotionen ist mit 29,6% in 2013 eine massive Steigerung im Vergleich zu 0% in 2010 verzeichnet worden.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Zu den Daten:

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

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (gesamt)	w: 32,7%	w: 42%		SchnupperUni für Schülerinnen	2011: 601,40€ 2012: 4.891,00€ 2013: 9.039 €	Die Präsenz von weiblichen Mitarbeitern im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Aktionen soll Mädchen und junge Frauen zeigen, dass das Studium des Chemie- oder Biingenieurwe- sens keine reine Männerdomäne ist, was viele abschreckt
		w: 33,1%		Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.)	2011: 3.673,81€ 2012: (siehe SchnupperUni) 2013: : (siehe SchnupperUni)	Schülerinnen werden auf den Studiengang aufmerksam gemacht, die sonst evtl. überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten
				Vorträge in Schulen und Teilnahme an schulinternen Messen zur Berufsorientierung	2011: 1.161, € 2012: (siehe SchnupperUni) 2013: (siehe SchnupperUni)	Schülerinnen werden auf den Studiengang aufmerksam gemacht, die sonst evtl. überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten
				Messeteilnahme „Abi-Einstieg“		Schülerinnen werden auf den Studiengang aufmerksam gemacht, die sonst evtl. überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten
				Studieninformationstage		Schülerinnen werden auf den Studiengang aufmerksam gemacht, die sonst evtl. überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	w. 18,3%	w. 32%	w. 23,6%	Girls Day Schülerinnen werden zielgruppenspezifisch angesprochen und weibliche und männliche Lebenswelten adressiert.		Werden Schülerinnen tatsächlich mit männlichen Lebenswelten adressiert oder ist die Beschreibung hier ungenau? Gemeint ist hier, dass Schülerinnen auf „typische“, in der Gesellschaft noch immer verankerte, genderspezifische Berufsbilder aufmerksam gemacht werden und dafür sensibilisiert werden, sich nicht automatisch in die entsprechenden Rollen einzufinden
				Erstsemester-Mentoring DoING	2011 - 11.500 € 2012 - 12.000 € 2013 - 9.800 €	Differenzen in den Anteilen der Absolventinnen und Erstsemesterstudentinnen lassen eine höhere Abbruchquote bei den Frauen schließen, Dolg soll dagegen wirken
				Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte Mailingliste für Studentinnen gewährleistet den „interaktiven“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc.		Es wurde erkannt, dass ein interaktiver Austausch bei einer so großen Gruppe über einen E-Mail Verteiler nur schwer möglich ist. Für die Weitergabe von Information zu Weiterbildung und Frauenförderung ist der Verteiler jedoch sehr gut geeignet.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	w. 0%	w. 17%	w. 66,7%	aktive Beteiligung von Professor/-innen der Fakultät als Mentor/-innen im mentoring ^a Programm Gründung eines Reisemittelfonds aus den Gleichstellungsmitteln zur Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte		Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme Ein Teil der Gelder zur Frauenförderung wurde direkt den einzelnen LS/AG anteilig zur Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte von Promotionsstudentinnen mittels einer Reisekostenhilfe zugewiesen. Inwieweit dadurch vermehrt andere Reisedienstleistungen für männliche Wissenschaftler verwendet wurden ist allerdings festzustellen und, wenn der Fall, in Zukunft zu verhindern
				Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage mit Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne + externe Veranstaltungen etc.) Mailingliste für Promotionsstudentinnen für „interaktiven“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc.	2012: 2.200,00€ 2013: 11.500 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Juniorprofessuren W1	keine	w: 17%	keine			
Professuren C3/ W2	w: 0%	w: 17%	w: 0%	gezielte Weiterleitung der Ausschreibungen		In dem Zeitraum von 2011 bis 2013 ist keine Frau berufen worden. Grund ist hier, dass keine geeignete Kandidatin zur Verfügung stand, die auf das gewünschte Profil passte. Es wird sich aber bei jedem neuen Berufungsverfahren um eine große Anzahl an Bewerberinnen bemüht. Eine Möglichkeit, hier noch gezielter vorzugehen, wäre die persönliche Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidatinnen.
Professuren C4/W3	w: 10%	w: 17%	w: 10%			
Stud. Hilfskräfte (SHK)	w: 26,8%	Bisher nicht definiert	w: 31%	Einstellung weiblicher Hilfskräfte nach dem Vor-diplom, Bachelor		
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	w: 25%	Bisher nicht definiert	w: 37,5%			
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitlequivalente)	w: 23,8%	Bisher nicht definiert	w: 21%	Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe (Reisemittelfonds)		Bitte erläutern Sie den Genderspekt dieser Maßnahme. Ein Teil der Gelder zur Frauenförderung wurde direkt den einzelnen LS/AG anteilig zur Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte von Promotionsstudierenden mittels einer Reisekostenhilfe zugewiesen. Inwieweit dadurch vermehrt andere Reisemittel für männliche Wissenschaftler verwendet wurden ist allerdings festzustellen und, wenn der Fall, in Zukunft zu verhindern

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Plan 2013	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Aufgewandte Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
				Homepage „Gleichstellung in der BCI“ mit Infos zu Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) Beteiligung von Professoren/-innen als Mentoren und Studierenden als Mentees im Mentoring ³ Programm		
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitzäquivalente)	w: 40,8%	Bisher nicht definiert	w: 44%	Ermütigungen von weiblichen Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch: Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte Ermöglichung von Telearbeit		
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

Die Fakultät BCI setzt sich zum Ziel, den Anteil von weiblichen Neumatrikulationen sowie den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mindestens auf dem derzeitigen Niveau zu halten, was bereits über dem bundesweiten Durchschnitt (ca. 20 %) der Ingenieurwissenschaften liegt. Zurzeit liegt der Frauenanteil bei Studienanfänger/-innen in der Fakultät BCI bei ca. 30 % sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs bei ca. 23 %. Des Weiteren wird versucht, die Gleichstellungsstandards der DFG zu erreichen und die Anzahl der Studienanfängerinnen auf 42 % und des weiblichen wissenschaftlichen Personals auf 32 % zu erhöhen. Dem Trend der leichten Abnahme des Anteils an weiblichen Promotionsstudierenden soll entgegengewirkt werden.

Das soll wie bisher durch intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit erfolgen. Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um durch die Arbeit mit wissenschaftlichen Assistentinnen (role-models) die Studentinnen schon früh an die jeweiligen Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.

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

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

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

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

Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

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

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	w: 33,5%	w: 43,5%	<p>Intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „SchnupperUni“ für Schülerinnen • Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.) • Vorträge in Schulen und Teilnahme an schulinternen Messen zur Berufsorientierung • Messteilnahme „Einstieg“-Messe • Studieninformationstage • Girls Day <p>Schülerinnen werden zielgruppenspezifisch angesprochen und auf Geschlechterrollen spezifische Selbstwertschätzungen aufmerksam gemacht. Die zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit ist seit 2000 implementiert und wurde nach und nach ausgebaut. Diese Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und führten bisher zu einer Erhöhung auf durchschnittlich über 30 % Studienanfängerinnen.</p>	<p>2014: 14.017,00 €</p> <p>2015/16:</p> <p>Je ca. 14.000,00 €</p>
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	w: 31,1%	w: 41,1%	<p>Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen in der Vergangenheit und stehen gegenwärtig das 1. Semester-Mentoring DoING (Gruppenmentoring) und die Fachschaft sowie Professoren/-innen und deren Mitarbeiter/-innen in Sprechstunden zur Beratung zur Verfügung.</p> <p>Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</p> <p>Die Nutzung der Mailingliste für Studentinnen soll weiter intensiviert werden, um den „interaktiven“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. zu gewährleisten. Dies hat u. a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen. Zudem sollen Studentinnen bereits in der letzten Phase des Studiums auf Programme wie Mentoring² aufmerksam gemacht werden, um die Promotion auch als Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung und Vertiefung von Soft Skills attraktiver zu machen.</p>	<p>2014: 8.905,00 €</p> <p>2015/16:</p> <p>Je ca. 8.900,00 €</p>
Studentische Hilfskräfte (SHK)	w: 31%	w: 41%	<p>Es wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</p>	
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	keine	w: 33,1%		

Handlungs- feld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte	geplante Mittel
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	w: 37,5%	w: 47,5%		
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E 15 / A 15 m: 0% E 14 / A 14 w: 0% E 13 / A 13 w: 22% E 12 / A 12 w: 0%	E 15 / A 15 m: 10% E 14 / A 14 w: 10% E 13 / A 13 w: 32% E 12 / A 12 w: 10%	<ul style="list-style-type: none"> • Langjährige aktive Beteiligung von Professor/-innen der Fakultät im Projektbeirat und als Mentor/-innen, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am Mentoring³ Programm der TU Dortmund. • Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe • Die Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungs- möglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) soll auf aktuellem Stand gehalten werden und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Seminarreihen, Workshops, Mentoring- Programme und sonstige Veranstaltungen aufmerksam gemacht werden. • Durch ein gezieltes, persönliches Ansprechen von Mitarbeiterinnen der Fakultät und Ansetzen von gemein- samen Treffen, soll zunächst im kleinen aber späte rauch größeren Kreis ein Netzwerk geschaffen werden, in dem ein Austausch sowie Anregungen zu möglichen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsziels initi- iert und umgesetzt werden können. • Die Mailingliste für Studentinnen und Promovendinnen soll intensiver genutzt werden. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer weiteren Hochschulkarriere zu intensivieren sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu verein- fachen. Auch der (fachliche und auf das soziale Arbeitsumfeld bezogene) Erfahrungsaustausch der Nach- wuchswissenschaftlerinnen soll dadurch gezielt gefördert und unterstützt werden. 	2014: 4102,00 € 2015/16: Je ca. 4100,00 €
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	w: 23,6%	w: 33,6%		
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	m: 33,3%	m: 43,3%		

Maßnahmen / konkrete Schritte		Ziele 2016	Ist 2012	Ziele 2016	geplante Mittel
Handlungsfeld Juniorprofessuren W1		w: 23,6%	keine		
Professuren C3/ W2	<ul style="list-style-type: none"> Die Fakultät BCI ist bemüht, den Anteil an Professorinnen durch u. a. gezieltes Zukommen der Ausschreibungen zu erhöhen. Dies stellt sich jedoch nach wie vor als schwierig heraus, da um hoch qualifizierte weibliche Kandidatinnen mit anderen Hochschulen konkurriert wird. Den Standort Dortmund für so gefragte Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen, ist nur durch Bereitstellung einer exzellenten fachlichen Vernetzung, einer Verbesserung der Infrastruktur, Erhöhung von finanziellen Mitteln möglich. Solche Maßnahmen liegen außerhalb der Möglichkeiten, die im Rahmen eines Gleichstellungskonzeptes realisiert werden können. 	w: 23,6%	w: 0%	2014: - 2015/16: Keine Mittel geplant	
Professuren C4/ W3	<ul style="list-style-type: none"> Die Fakultät BCI ist bemüht, den Anteil an Professorinnen durch u. a. gezieltes Zukommen der Ausschreibungen zu erhöhen. Dies stellt sich jedoch nach wie vor als schwierig heraus, da um hoch qualifizierte weibliche Kandidatinnen mit anderen Hochschulen konkurriert wird. Den Standort Dortmund für so gefragte Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen, ist nur durch Bereitstellung einer exzellenten fachlichen Vernetzung, einer Verbesserung der Infrastruktur, Erhöhung von finanziellen Mitteln möglich. Solche Maßnahmen liegen außerhalb der Möglichkeiten, die im Rahmen eines Gleichstellungskonzeptes realisiert werden können. 	w: 23,6%	w: 10%	2014: - 2015/16: Keine Mittel geplant	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	<ul style="list-style-type: none"> Da aktuelle Sparmaßnahmen keine Neueinstellung von Verwaltungs- und Technikbeschäftigten zulassen können an dieser Stelle zunächst keine aktiven Maßnahmen ergriffen werden 	m/w: 50%	w: 44%	2014: - 2015/16: Keine Mittel geplant	
übergreifende Maßnahmen		Keine Daten	Keine Daten		

30.09.15 

Beraten im Fakultätsrat am: 09.06.15

Datum, Unterschrift Dekanin/Dekan

Gleichstellungskonzept der Sozialforschungsstelle (2014 bis 2016)

Gliederung

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

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Die Sozialforschungsstelle betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein wichtiges strategisches Ziel, das zu verfolgen unter den Bedingungen des demografischen Wandels im Institut, finanzieller Restriktionen und wechselnder Drittmittelkonjunktoren in den vergangenen Jahren eine besondere Herausforderung war. Insgesamt hat das Institut in den vergangenen Jahren wissenschaftliches Personal durch Renteneintritte und Stellenwechsel bzw. fehlende Möglichkeiten auf Weiterbeschäftigung verloren. Verhältnismäßig verließen mehr Frauen als Männer das Institut, so dass der Frauenanteil an den wissenschaftlich Beschäftigten etwas gesunken ist. Entsprechend hat das Institut in der strategischen Planung ab 2014 die Neueinstellung von Wissenschaftlerinnen priorisiert.

Durch Renteneintritt, Wechsel in eine andere Funktion innerhalb der TU Dortmund und durch Wechsel auf Stellen außerhalb der TU Dortmund sind zudem Frauen gegangen, die in Entgeltgruppe E 14 eingruppiert und unbefristet beschäftigt waren, so dass sich hinsichtlich der Eingruppierung und des Befristungsstatus die Situation verschlechtert hat. Hier sieht das Institut ein wichtiges Handlungsfeld für die nächste Periode.

Studentische Hilfskräfte waren überwiegend Frauen, der Männeranteil ist in der Berichtsperiode leicht gesunken auf ein Drittel.

In 2012 wurde dem Institut ein langjährig in der TU Dortmund beschäftigter Beamter (A 15) als kaufmännischer Leiter zugeordnet. Die Zuordnung erfolgte an die Person gebunden bis zu deren Ruhestandseintritt. Zwei Sachbearbeiterinnen haben das Institut verlassen, eine wechselte auf eine Vollzeitstelle in der TU Do-Zentralverwaltung. Dadurch erhöhte sich der Männeranteil am nicht-wissenschaftlichen Personal.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Zu den Daten:

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

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Professuren C4/ W3	w: 0%	w: 0%		Der Sozialforschungsstelle ist bislang nur eine W2-Professur zugeordnet, die zugleich mit der Institutsleitung verbunden ist. Diese Professur hält der gegenwärtige Institutsleiter als verbeamteter Lebenszeitprofessor.
Stud. Hilfskräfte (SHK)	m: 38,9%	m: 33%	MA-Gespräche Einbindung in Projekte	Studentinnen zeigen sich deutlich weniger selbstbewusst hinsichtlich einer beruflichen Kompetenzen als Studenten. In MA-Gesprächen wurden sie ermuntert, ihre Mitarbeit an der sfs für ihre Abschlussarbeiten zu nutzen und über eine Karriere als Wissenschaftlerin nachzudenken. Diese Bestärkung führte in mehreren Fällen dazu, dass sich weibliche SHK für eine Perspektive in der Wissenschaft entschieden haben und ihre Studienabschlussarbeiten entsprechend ausrichteten. Die Einbindung in die Projektarbeit ist qualifizierender als die Übertragung einzelner Aufgaben unterschiedlicher Projekte, da der Beitrag der eigenen Arbeit zum Erfolg des Projektes deutlich wird. Die SHK sind als Teammitglieder in den Forschungsprozess eingebunden und können sich für eine spätere Mitarbeit als Wissenschaftlerin empfehlen.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	m: 0%	keine	Sensibilisierung der Projektleitung	Inbesondere männliche Projektleiter sind gehalten, weiblichen SHK anspruchsvolle Aufgaben zuzuweisen und sensibel für mögliche geschlechterstereotype Aufgabenteilung an die männlichen und weiblichen SHK zu sein.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeitlequivalente)	w: 46,2%	w: 43%	Überprüfung der Eingruppierung von befristet Beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	Wegen des Ungleichgewichtes der Eingruppierungen zwischen Frauen und Männern sollte überprüft werden, ob bei Wissenschaftlerinnen die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung von E 13 nach E 14 gegeben wären. Da das Institut in der Berichtsperiode starken finanziellen Einschränkungen unterworfen war, es darum überhaupt für befristet beschäftigtes Personal Vertragsverlängerungen zu gewährleisten und in den meisten Drittmittelprojekten zusätzliche E 14er-Stellen nicht gefördert worden wären, wurde diese Maßnahme nicht umgesetzt. Die sfs hält diese Maßnahme im Weiteren aber für notwendig, da das Institut dringend hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen gewinnen und halten will.
			Neueinstellung von bevorzugt weiblichen Wiss. MA	Neueinstellungen waren nur sehr begrenzt möglich. Auf die einzige Vollzeitprojektstelle, die in dieser Zeit neu zu besetzen war, wurde eine Frau eingestellt.
			Bindung von befristetem Personal durch mittel- und längerfristige Beschäftigungsspektiven	Erfahrende Wissenschaftlerinnen mit befristeten Verträgen, so die Erfahrung der letzten Jahre, verlassen die sfs für Stellen mit besseren Vertragsbedingungen, wenn ihnen nicht mindestens eine mittlere Perspektive geboten wird.
			Internes Mentoring	Das Mentoring durch langjährig erfahrene Wissenschaftlerinnen hat zwei jüngere Wissenschaftlerinnen darin gefördert, ihre Kompetenzen erheblich zu erweitern. Dauerlicherweise konnte beiden sehr qualifizierten Frauen keine mittlere Beschäftigungsperspektive im Institut geboten werden, so dass sie auf attraktivere Stellen abgewandert sind. Individuell war das Mentoring also erfolgreich, die sfs und die TU Dortmund profitieren davon leider nicht mehr.
			Unterstützung bei Suche nach Dokortelern	Nachwuchswissenschaftlerinnen sind häufig weniger selbstbewusst hinsichtlich ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Kompetenzen und zurückhaltender in der Ansprache von Professorinnen und Professoren. Sie darin zu unterstützen ist deshalb eine Fördermaßnahme.
			Haushaltsressourcen in begrenztem Umfang für die Abschlussphase der Dissertation	Da keine HH-Ressourcen für diese Maßnahme in der abgelaufenen Periode zur Verfügung standen, ist hier keine Bewertung möglich. Sie wären bevorzugt an Promovendinnen gegeben worden.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeittätigkeitsanteile)	m: 11%	m: 27%	<p>Veröffentlichung von Dissertationen in der Reihe „Dortmunder Beiträge aus der Sozialforschung Kostenbeteiligung an Buchveröffentlichung, wenn die Diss. aus Institutstext entstanden ist.“</p> <p>Ermunterung zu und Finanzierung von Tagungsteilnahmen</p>	<p>Die Suche nach einem geeigneten Verlag und die finanzielle Unterstützung der Veröffentlichung ist ein Anreiz für Promovendinnen. In der Berichtsperiode wurde keine sfs-Wissenschaftlerin promoviert. Die Maßnahme soll wegen des Anreizcharakters weitergeführt werden.</p> <p>Nachwuchswissenschaftlerinnen profitieren davon, an wissenschaftlichen Tagungen, insbesondere auch internationalen Tagungen, teilnehmen zu können. Sie werden ermuntert, sich mit Beiträgen zu beteiligen. Die Maßnahme wird als Förderung wahr- und angenommen und soll fortgeführt werden.</p>
			<p>Ermunterung/Aufforderung, an Weiterbildungen teilzunehmen</p> <p>Ermunterung/Aufforderung, an Aufstiegsfortbildungen teilzunehmen</p> <p>Information über attraktive Stellenausschreibungen/Umsetzungsmöglichkeiten innerhalb der TU Dortmund</p> <p>Sachbearbeitungskommission</p>	<p>Die Sachbearbeiterinnen wurden ermuntert und aufgefordert, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.</p> <p>Aufstiegsfortbildung würde den Kolleginnen weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universität bieten. Bislang wollte keine der Beschäftigten den H2-Lehrgang absolvieren.</p> <p>Da innerhalb der sfs keine weiteren Aufstockungen von Teilzeitarbeitsverhältnissen für die beschäftigten Verwaltungsangestellten möglich waren, bestand die Chance auf Vollzeit nur im Wechsel in eine andere Einrichtung der TU Dortmund. Eine Kollegin wechselte mit Empfehlung durch die sfs-Leitung auf eine Vollzeitstelle innerhalb der TU Do.</p> <p>Der arbeits- und organisationsbezogene Informations- und Erfahrungsaustausch und die Entwicklung von arbeitsbezogenen Lösungen in der Sachbearbeitung sind ein wichtiges Element der partizipativen Arbeitsgestaltung. Die Kolleginnen werden als wichtige Mitarbeiterinnen wahrgenommen und anerkannt; deren Arbeit für die Qualität der sfs-Leistungen bedeutsam ist. Damit wird die Kompetenz und das berufliche Selbstbewusstsein der Kolleginnen gestärkt.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Übergreifende Maßnahmen	<i>entfällt</i>	<i>entfällt</i>	Arbeitszeitflexibilität	Flexible Arbeitszeiten erlauben Menschen mit Familienpflichten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie wird mit Verweis auf Familienpflichten sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen. Das trägt dazu bei, Familienpflichten nicht nur als Frauensache wahrzunehmen. Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger Bestandteil der Familienfreundlichkeit der sfs, die Praxis hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.
			Befristung möglichst ausreichend lange, um Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeldanspruch zu sichern	Werdenden Eltern die rechtlichen Ansprüche zu sichern, wird von der Belegschaft als Zeichen der Wertschätzung und als Ausdruck der familienfreundlichen Betriebskultur der sfs gewertet. Väter werden ermutigt, Familienpflichten zu übernehmen, Mütter werden ermutigt, ihre berufliche Entwicklung fortzuführen. Die Praxis hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.
			Eltern-Kind-Zimmer	Das Eltern-Kind-Zimmer ist ein Symbol für die Familienfreundlichkeit der sfs. Es wurde in der vergangenen Berichtsperiode von Vätern und Müttern in Betreuungsnotfällen genutzt. Es soll weiterhin vorgehalten werden.
			Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity	Forschungsbereichsübergreifend wird in dem Arbeitskreis über Gender- und Diversity-Fragestellungen in der sfs-Forschung diskutiert, es werden Anschlussfragen und Projektvorhaben entwickelt. Der Arbeitskreis ist für die Fortentwicklung des Themenfeldes wichtig und soll beibehalten werden.
			Geschlechtersensible Sprache in allen Veröffentlichungen	Sprache bildet Wirklichkeit ab und kann bewusstseinsbildend wirken. Es hat sich gezeigt, dass ein appellativer Verweis auf die Hinweise zur Nutzung geschlechtersensibler Sprache auf den Internetseiten der TU-Gleichstellungsbeauftragten nicht ausreicht, um eine geschlechtersensible Sprache in allen sfs-Veröffentlichungen zu erreichen. Es müssen geeignetere Wege der Umsetzung gefunden werden.

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

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

Das wesentliche Handlungsfeld für die Gleichstellung der Geschlechter sieht die Sozialforschungsstelle in der geschlechtergerechten Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Angestrebt wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Personal, sowohl hinsichtlich der Vertragsart (befristet/unbefristet) als auch der Eingruppierung und des Beschäftigungsumfangs. Ziel ist es, gemessen an VZÄ gleiche viele Frauen wie Männer im wissenschaftlichen Dienst in den Entgeltgruppen E 13 und E 14 zu beschäftigen, auch die VZÄ der unbefristeten Arbeitsverhältnisse soll gleich sein. In den vergangenen Jahren hat das Institut wichtige Wissenschaftlerinnen verloren, wobei das Institut es besonders bedauert, dass es den befristet beschäftigten sehr qualifizierten Wissenschaftlerinnen keine mittlere Beschäftigungsperspektive anbieten konnte, um sie nach Auslaufen von Drittmittelverträgen zu halten. Die Ausgangslage ist deshalb schwierig, um in der aktuellen Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Das Institut hält dennoch an dem Ziel fest. Der Aufbau wissenschaftlichen Personals ist für die sfs zentrales Ziel der kommenden Jahre. In diesem Prozess sollen bevorzugt Frauen beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für aus Haushaltsmitteln finanzierte Stellen. Da HH-finanzierte Stellen für das Institut von besonderer Bedeutung für die Entwicklung von Forschungsfeldern sind, sollen hier besonders qualifizierte Frauen beschäftigt und möglichst dem Aufgabenprofil entsprechend auch in E 14 eingruppiert werden. Sofern die Einstellung von weiblichem Wissenschaftspersonal (aus Haushalt oder aus Drittmitteln) in Entgeltgruppe E 13 erfolgt, soll im weiteren Beschäftigungsverlauf geprüft werden, ob ihnen Aufgaben zugewiesen werden können, die eine Eingruppierung nach E 14 rechtfertigen, und eine solche Höhergruppierung dann ggf. beantragt werden. Es soll außerdem darauf geachtet werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in gleichem Umfang beschäftigt werden, sowohl hinsichtlich der Wochenstunden als auch hinsichtlich der Vertragslaufzeiten.

Die Sozialforschungsstelle hat bislang nur eine (W2-)Professur, die mit der Leitung des Instituts gekoppelt ist. Insofern ist die geschlechtergerechte Verteilung von Professuren für die ZWE sfs zurzeit kein Handlungsziel. Sollte der sfs eine weitere Professur zugeordnet werden, würde das Institut die Besetzung mit einer Wissenschaftlerin forcieren.

Hilfskraftstellen sind eine wichtige Ausgangsbasis für Personen, die später als Wissenschaft als Beruf wählen. Sie sind für die Forschungseinrichtungen zugleich eine Rekrutierungsquelle für wissenschaftliches Personal. Insofern hat die sfs in der Vergangenheit besonderen Wert darauf gelegt, qualifizierte Studentinnen bzw. weibliche Nachwuchskräfte auf diesen Stellen zu beschäftigen, um den besonders qualifizierten anschließend ggf. eine Beschäftigung als Wissenschaftlerin anbieten zu können und um junge Frauen zu ermutigen, den Weg in die Wissenschaft zu gehen. In der vergangenen Periode hatte das Institut daher mehr Frauen als Männer als Hilfskräfte beschäftigt. Hilfskraftstellen sollen künftig in höherem Umfang wieder mit Männern besetzt werden, sofern sie über die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerberinnen verfügen. Es soll dabei darauf geachtet werden, dass männliche und weibliche Hilfskräfte ähnliche Aufgaben zugewiesen bekommen und die gleichen Möglichkeiten erhalten, sich als wissenschaftlicher Nachwuchs zu profilieren.

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist unter Gleichstellungsgesichtspunkten positiv zu vermerken, dass seit September 2014 die sfs-Verwaltung von einer Frau geleitet wird (eingruppiert in E 12). Die ihr unterstellten Verwaltungskräfte sind sämtlich in Entgeltgruppe 9 und damit vergleichsweise hoch eingruppiert. Hier sieht die sfs-Leitung keinen Handlungsbedarf hinsichtlich höherer Eingruppierungen. Die Verwaltungskräfte sollen jedoch weiterhin ermutigt werden, sich fortzubilden, um sich beruflich noch weiter entwickeln zu können, wenn sie dies wünschen. Die Zahl der Verwaltungskräfte ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen und wird weiter zurückgehen durch Eintritt von mehreren Personen in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Sofern deshalb ein begrenzter Personalaufbau in diesem Bereich erforderlich werden wird, soll bei gleicher Qualifikation ein männlicher Bewerber bevorzugt beschäftigt werden.

Weiterhin bleibt für die sfs Familienfreundlichkeit ein wichtiges Handlungsfeld. Gleichstellungsrelevant ist dies, weil damit die Zuständigkeit für die Sorge für Kinder und pflegebedürftige Angehörige als Aufgabe beider Geschlechter ernst genommen und ihnen die Möglichkeit der Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange gegeben wird. Familienfreundlichkeit bedeutet in der Praxis: flexible Arbeitszeiten soweit möglich, Gremien- oder Teamsitzungen zu familienfreundlichen Zeiten, ein Eltern-Kind-Zimmer für den Fall, dass Kinderbetreuung kurzfristig nicht zur Verfügung, Ermunterung insbesondere von Vätern, Elternzeit zu nehmen, Vertragslaufzei-

ten möglichst lang zu gestalten, damit Elternzeit und Mutterschutzrechte in Anspruch genommen werden können, sowie eine familienfreundliche Betriebskultur, in der Kinder und pflegebedürftige Angehörige den Arbeitenden nicht als Mangel angelastet werden.

Auch die Benutzung einer geschlechtersensiblen Sprache in allen Veröffentlichungen des Institutes bleibt eine Daueraufgabe. Sprache bildet gesellschaftliche Realität ab, sie spiegelt Bewusstsein wider. Eine geschlechtersensible Sprache trägt zum Bewusstseinswandel bei. Sie setzt nicht die männliche Form als Norm und achtet darauf, Geschlechterstereotype in Texten zu vermeiden.

Das Ziel, im Sinne des Gender Mainstreaming in der Forschung eine größere Geschlechtersensibilität zu erreichen, bleibt ebenfalls eine Daueraufgabe.

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.

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
Studenten (SHK)	m: 33%	m: 43%	Bei gleicher Qualifikation werden Männer als SHK eingestellt, bis die Zielquote erreicht ist.

¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

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

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
Wiss. Hilfskräfte (WHF)	m: 0%	m: 10%	Bei gleicher Qualifikation werden Männer als WHF eingestellt, bis die Zielquote erreicht ist.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	keine	entfällt	Als WHK hatte die sfs in der Vergangenheit sowohl Frauen wie auch Männer beschäftigt, jeweils die qualifiziertesten BewerberInnen. WHK-Stellen sollen gleichermaßen mit Frauen wie mit Männern besetzt werden...
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E 15 / A 15 m: 0%	E 15 / A 15 m: 10%	Das Institut hat keine E 15-Stelle besetzt, weder befristet noch unbefristet. Es steht auch keine derartige Stelle zur Verfügung. Insofern ist eine Zielsetzung für diese Stellenwertigkeit für 2016 nicht möglich.
	E 14 / A 14 w: 42%	E 14 / A 14 w/m: 50%	Durch Renteneintritt von 1,5 VZÄ Wissenschaftlerinnen wird der Anteil der Frauen in E 14 sich zunächst noch verschlechtern. Sofern E 14er Stellen verfügbar sind, sollen sie bevorzugt mit entsprechend qualifizierten Frauen besetzt werden. Darüber hinaus ist geplant wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in E 13 mit Aufgaben zu betrauen, die eine Höhergruppierung nach E 14 ermöglichen, um 2016 mindestens den Stand von 2012 zu erreichen, möglichst aber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Entgeltgruppe 14.
	E 13 / A 13 w: 38%	E 13 / A 13 w/m: 50%	Es ist geplant, verfügbare Stellen so lange bevorzugt mit entsprechend qualifizierten Frauen zu besetzen, bis die Zielzahl von 50 % erreicht ist.
Professuren C4/ W3	w: 0%	w: 10%	Eine W3-Professur steht nicht nur Verfügung. Sollte dem Institut eine weitere Professur, welcher Wertigkeit auch immer, zugeordnet werden, wäre das Ziel, sie zu 100 % mit einer entsprechend qualifizierten Wissenschaftlerin zu besetzen.
Beschäftigte in Verwaltung und	E 15 / A 15 w: 0%	E 15 / A 15 w: 10%	Das Institut hatte nur vorübergehend und an die Person des Stelleninhabers gebunden eine A 15-Stelle zugeordnet bekommen. Diese entfällt mit dem Ruhestandseintritt des der sfs zugeordneten kaufmännischen Leiters ersatzlos. Insofern ist eine Zielsetzung mit 10 % Frauen in dieser Eingruppierung in der Verwaltung nicht umsetzbar.

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
	E 11 / A 11 w: 0%	E 11 / A 11 w: 10%	Das Institut hat die Stelle der Verwaltungsleitung in der Entgeltgruppe 12 ausgeschrieben und mit einer Frau besetzt. In E 11 ist nur der IT-Administrator eingruppiert. Die sfs hat derzeit keinen Bedarf an einer weiteren Stelle im nicht-wissenschaftlichen Bereich, deren Aufgaben eine Eingruppierung in E 11 rechtfertigen würde. Sofern die Stelle des IT-Administrators neu zu besetzen wäre, würde bevorzugt eine Bewerberin eingestellt werden.
	E 9 / A 9 m: 12%	E 9 / A 9 m: 22%	Sofern neue Stellen in der Verwaltung der sfs zu besetzen wären, würden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt mit männlichen Bewerbern besetzt werden.
	E 8 / A 8 m: 0%	E 8 / A 8 m: 10%	Es gibt in der seit März 2013 keine Verwaltungskräfte mehr, die niedriger als E 9 eingruppiert wären. Entsprechend ist hier keine Maßnahme zu ergreifen.
übergreifende Maßnahmen	Keine Daten	Keine Daten	Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger Bestandteil der Familienfreundlichkeit der sfs, die Praxis hat sich bewährt und soll fortgeführt werden. Werdenden Eltern sollen weiterhin durch ausreichend lange Vertragslaufzeiten die rechtlichen Ansprüche gesichert werden, um Mutterschutz und Elternzeit nehmen zu können. Väter werden ermutigt, Familienpflichten zu übernehmen, Mütter werden ermutigt, ihre berufliche Entwicklung fortzuführen. Die Praxis hat sich bewährt und soll fortgeführt werden. Das Eltern-Kind-Zimmer soll weiterhin vorgehalten werden. Der Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity wird fortgeführt werden. Es wird nach geeigneten Verfahren gesucht, die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache in allen Veröffentlichungen der sfs durchzusetzen.

13.8.2015 i.v. E. Ulf

Datum, Unterschrift der Leitung