

**Inhalt:**

Nr.10/2018  
Dortmund,25.06.2018

**Amtlicher Teil:**

**Gleichstellungskonzepte (2017 – 2019\*) der Fakultäten**

Physik	Seite 1 - 15
Bio- und Chemieingenieurwesen für Elektrotechnik und Informationstechnik	Seite 16 - 28
Raumplanung	Seite 29 - 47
Architektur und Bauingenieurwesen	Seite 48 - 56
Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie	Seite 57 - 68
Rehabilitationswissenschaften	Seite 69 - 79
Humanwissenschaften und Theologie	Seite 80 - 90
Kunst- und Sportwissenschaften	Seite 91 - 106
	Seite 107 - 120

**Gleichstellungskonzepte (2017 – 2019\*)**

der Universitätsbibliothek	Seite 121 - 126
der Sozialforschungsstelle	Seite 127 - 133
des Zentrums für Hochschulbildung	Seite 134 - 139

\*„Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieser Konzepte die Jahre 2017 bis 2021.“



# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Physik

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

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

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

Die Physik hat zudem 2011 mit einem neuen Bachelorstudiengang Medizinphysik begonnen, der eine ganz andere Klientel anspricht als der traditionelle Studiengang Physik. Uns war bei der Planung klar, dass dieser Studiengang stärker Frauen ansprechen würde, waren aber über die von Anfang an paritätischen Einschreibungszahlen positiv überrascht. Seit dem WS 14/15 ist auch der gemeinsam mit der Universität Bochum durchgeführte Masterstudiengang Medizinphysik akkreditiert. Der Studiengang befindet sich aber weiterhin in der Aufbau-phase und ist von einem eingeschwungenen Zustand noch entfernt.

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

Insbesondere im Bereich Studium ziehen wir eine positive Bilanz und blicken auf eine erfreuliche Entwicklung der Fakultät Physik, die sich in einer Steigerung der Quote weiblicher eingeschriebener Studierender von 19.1% im Jahre 2010, 25,5% im Jahre 2013 und 32,9% im Jahre 2015 ausdrückt. Die Ursache liegt unter anderem an der erfolgreichen Einführung des Bachelor-Studiengangs Medizinphysik im Jahre 2011. Im Bachelorstudiengang Medizinphysik liegt die Anfängerquote weiblicher Studierender bei ca. 56% und geht nach dem ersten Semester (wir vermuten durch Studienort und –fachwechsel) auf ca. 52% zurück. Der Studiengang Medizinphysik scheint eine andere Gruppe von Interessierten anzusprechen, was einerseits an den hohen Einschreibungszahlen in diesem Studienfach und andererseits an dem gleichzeitigen, deutlichen Anstieg der Studierenden im traditionellen Studiengang Physik abzulesen ist.

Im Studiengang Physik war ein scheinbarer Anstieg der Studienanfängerinnen von traditionell um die 20% auf 37% im Jahre 2015 festzustellen, den man eigentlich positiv sehen könnte. Bei genauerer Betrachtung stellte sich aber schnell heraus, dass der Zuwachs alleine dem allgemeinen Anstieg der neueingeschriebenen Parkstudierenden (mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil) geschuldet ist. Bei der Anzahl der Personen, die das Physikstudium tatsächlich aufgenommen haben, d.h. in den Erstsemesterübungen eingeschrieben waren und die Klausur mitgeschrieben haben, bewegt sich der Frauenanteil über die letzten Jahre innerhalb statistischer Schwankungen um 20%, was sich durch alle Jahrgänge (bis auf den Jahrgang bei Abschaffung der Wehrpflicht) ziemlich konstant im Studiengang Physik durchzieht. Dieses Phänomen der Parkstudierenden, deren Anteil an den Studierendenzahlen wir zzt. bei 50% beobachten, ist kein Dortmunder Spezifikum, sondern ein bundesweites Phänomen, das die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) mit Studien über alle deutschen Physikfachbereiche genauer analysiert hat und mit ausführlichem Zahlenmaterial in einem Artikel „Gut geparkt ist noch nicht studiert“ im Physik Journal, Ausgabe August/September 2016 wohl dokumentiert hat. Ein Thema ist dort auch die Schere zwischen weiblichen tatsächlich Studierenden und weiblichen Parkstudierenden. Die DPG weist in ihrer Studie daher ausdrücklich darauf hin, dass man die Geschlechterverteilung nicht an den Neueinschreibungszahlen festmachen darf, sondern an den Zahlen der real Studierenden.

Im Bundesschnitt liegt der Frauenanteil von bestandenen Bachelorprüfungen bei 15%, beim Master dieses Jahr bei 17% und bei Promotionen bei 20%. Die scheinbare Schere kommt nicht unerwartet, weil hier nur die relativen Zahlen eingehen, und nicht die absoluten. Mittlerweile auf mehrere Kohorten verteilt sorgt die Verdopplung der männlichen Studierenden durch die Abschaffung der Wehrpflicht für eine Verzerrung der Prozentzahlen, wie bereits im letzten Gleichstellungskonzept dokumentiert wurde. Es zieht sich systematisch eine kurzzeitige Abnahme der Frauenquote durch das System, obwohl die absoluten Zahlen der Frauen sich im Rahmen der statistischen Fluktuation bewegen. Im Jahre 2013 gab es 18 Absolventinnen im Bachelorstudiengang Physik, 2014 waren es 19 Personen, also statistisch konstant, während die „Quote“ von 24% auf 17% springt, also ein weiterer Beleg für den unterschiedlichen Informationsgehalt von Prozentzahlen und Absolutzahlen.

Trotz der Schwankungen aus bekannter Ursache blieb die Absolventinnenquote immer über dem vergleichbaren Bundesdurchschnitt, was die Fakultät Physik mit großer Freude zur Kenntnis genommen hat. Im Masterstudiengang schwanken die Abschlusszahlen noch gravierend. Im Jahre 2013 gab es den erwarteten Einbruch der Zahlen der Absolventinnen und Absolventen im Masterstudiengang, weil 2007 und 2008 die Studierendenzahlen in der Physik insgesamt aus unerklärlichen Gründen massiv eingebrochen waren, um in den darauffolgenden

Jahren sprunghaft anzusteigen. Die extrem niedrige Quote 12% im Jahre 2013 ist daher nicht aussagekräftig, im Langzeitmittel liegt die Physik bei 18%, also wieder über dem Bundesdurchschnitt wie im letzten Jahr.

Der Studiengang Medizinphysik wird von weiblichen Studierenden sehr gut angenommen, ist aber noch zu neu, um verlässliche Zahlen zu haben. Die Abschlusszahlen sind nur bedingt aussagekräftig, obwohl wir uns anscheinend der 50%-Quote bei den Bachelorabschlüssen nähern.

Im Bereich der Promotionen nehmen wegen der kleinen Zahlen die Schwankungen der Prozentzahlen erwartungsgemäß weiter zu. Im Langzeitmittel liegen wir derzeit bei 18%, zwar noch unter dem Bundesschnitt, aber genau innerhalb des Kaskadenmodells, da die Promotionsquote genau mit der Masterabsolventinnenquote korreliert. Es ist leider keine merkliche Steigerung zu verzeichnen. Die Maßnahmen, die der TRR 160 Anfang 2015 ergriffen und womit er eine Frauenquote von 25% bei Promotionsstellen umgesetzt hat, wird sich ggf. erst in der Zukunft bei den Abschlüssen auswirken. Wir verzeichnen derzeit 28% weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen innerhalb des TRR 160, was als Erfolg der Werbemaßnahmen gewertet werden könnte. Wegen des Prinzips der kommunizierenden Röhren kann es aber sein, dass dafür die Frauenquote auf anderen Stellen der Physik absinkt, weil wir Stellen nur aus dem Pool der vorhandenen Bewerbungen besetzen können.

Die Zahlen zeigen deutlich, dass bei den Studierenden im ersten Semester bis zur Promotion der Frauenanteil (Parkstudierende werden explizit nicht berücksichtigt) im Langzeitmittel ziemlich konstant um 20% liegt. Es dokumentiert, dass alle Kräfte (SHK/WHK/WHF) und Abschlüsse sich immer nur aus dem Pool der tatsächlich anwesenden Personen bedienen können. Frauen werden anscheinend weder benachteiligt noch übermäßig bevorzugt. Langfristig hoffen wir, dass die Medizinphysik zu zusätzlichen Impulsen führt. Zurzeit sind wir aber wie bereits erwähnt noch weit von einem eingeschwungenen Zustand entfernt.

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungszahlen im wissenschaftlichen Bereich sind folgende Punkte zu berücksichtigen. Nach dem Auslaufen der NRW-Forschungsschule hat die Fakultät Physik das Stipendienmodell bei Promotionsstellen abgeschafft. Gleichzeitig gab es neue gesetzliche Vorgaben bezüglich der Hilfskraftverträge. Vor der Umstellung war mit jedem Promotionsstipendium immer noch ein WHK-Vertrag für Lehraufgaben verknüpft, während Bachelor- und Masterstudierende immer nur SHK-Verträge erhielten. WHF-Verträge gab es praktisch gar nicht, weil sie für Masterabsolventen von Fachhochschulen vorgesehen waren. Nach der Umstellung erhalten nun alle Promotionsstudierende einen regulären Vertrag als wissenschaftlich Beschäftigte. SHK-Stellen sind jetzt nur für Bachelor-Studierende vorgesehen. Masterstudierende dagegen erhalten jetzt als Aufstockung einen WHF-Vertrag. WHK-Verträge werden daher jetzt fast überhaupt nicht mehr vergeben.

Die aktuellen Beschäftigungszahlen im wissenschaftlichen Bereich spiegeln diese Entwicklung wider. Die interne Erhebung von Daten für studentische Hilfskräfte (SHK+WHF) zeigt einen stetigen Anstieg der Frauenquote in der Gesamtzahl der Hilfskraftverträge von 23.9% im WS 15/16 auf 30.7% im SS 16. Damit macht sich jetzt langsam bemerkbar, dass der Medizinphysikmasterstudiengang angelaufen ist. Die Quote der Bewerberinnen und die Quote der eingestellten Frauen sind identisch, woraus sich eine schlechterneutrale Vergabe nach dem Leistungsprinzip erkennen lässt.

Man sollte eigentlich einen noch höheren Frauenanteil durch die Medizinphysik erwarten. Dieser Erwartungshaltung liegt aber eine Gleichverteilung der Einsetzbarkeit der Studierendengruppe zu Grunde, die so nicht gegeben ist. Für SHK/WHF, die im Medizinphysikstudiengang eingesetzt werden, ist die Fakultät Physik nur für einen kleinen Teil der Veranstaltungen zuständig, da die Mathematik- und die Medizinteile von anderen Fakultäten organisiert werden. Daher stehen der Medizinphysikstudierenden auch nur eine kleinere Auswahl

von Veranstaltungen für die Anstellung als SHK/WHF zur Verfügung. Wegen der Spezifität ihres Studiengangs bzw. des Curriculums erfüllen sie in der Regel nicht die Voraussetzungen, um sich auf SHK/WHF-Stellen im Rahmen des Bachelor-/Masterstudiengangs Physik zu bewerben, während Physikstudierende sehr wohl für die Lehre im Physikanteil des Medizinphysikstudiengangs in Frage kommen. Das spiegelt sich auch im nur langsamen Anstieg der SHK/WHF-Stellen von ca. 10% im WS 14/15 auf jetzt immerhin 21% Studierende aus den Medizinphysikstudiengängen wider.

Die Physik sieht hier die Aufgabe, die Bewerberinnenquote durch direktes Ansprechen und Bewerben der Stellen zu erhöhen. Die Fakultät versucht derzeit ab dem 4. Semester des Bachelorstudiengangs unter den besten jedes Jahrgangs 50% Männer und 50% Frauen direkt anzusprechen und sie ausdrücklich aufzufordern, sich für SHK/WHF-Stellen zu bewerben. Das wird zwar von den Studierenden als persönliche Bestätigung sehr positiv aufgenommen, führte aber bisher nicht zum Anstieg der Frauenquote. Durch Einzelgespräche mit den angesprochenen Frauen war die Ursache schnell erkannt: Gerade außergewöhnlich gute Studentinnen werden nicht nur von der Physik umworben. Sehr viele Frauen sehen sich berufen, in der Mathematik für eine Verbesserung der Übungen zu sorgen, exzellente Physikerinnen im Bachelorstudiengang werden oft auch in der WiSO oder in der Elektrotechnik rekrutiert. Das ist zwar als ein Erfolg zu sehen, dass exzellente ausgebildete Frauen der Fakultät in anderen Fakultäten Lehraufgaben übernehmen können, führt aber wegen des Prinzips der kommunizierenden Röhren zur Reduktion der zur Verfügung stehenden Frauenanzahl im Pool der SHK/WHK-Bewerbungen in der Physik.

Bei den Beschäftigten der FK Physik im Bereich Technik und Verwaltung können wir einen Anteil von 40% Frauen feststellen. Bei den Professuren haben wir zurzeit nur eine von 18 Professuren weiblich besetzt. Aber diese Professur in der Hochenergiephysik ist eine sehr sichtbare und prominente (Prof. Gudrun Hiller). Das ist ausbaufähig und muss zugleich vor dem Hintergrund gesehen werden, dass von Studienbeginn bis zur Professur rund 20 Jahre angesetzt werden müssen und vor 20 Jahren der Prozentsatz der Studentinnen in Physik ungefähr bei 10% gelegen hat. Die FK Physik hat in jüngster Zeit große Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Bei zwei Professuren, eine W3 und eine W2, sind die ersten Listenplätze mit Frauen besetzt worden. Leider war das Gesamtpaket der Technischen Universität Dortmund nicht attraktiv genug, um die beiden Frauen zu gewinnen. Bei einer der drei jüngst ausgeschriebenen W1-Juniorprofessuren ist ein Ruf an eine Frau gegangen, die sich durch unser aktives Ansprechen auf die Stelle beworben hatte. Wir hoffen, dass wir hier erfolgreich sein werden. Bei einer der beiden anderen im Berichtszeitraum ausgeschriebenen W1-Stellen gab es trotz Werbemaßnahmen keine einzige Bewerbung einer Frau, und in der dritten Stelle wurde die eingeladene Kandidatin von den Gutachterinnen als noch zu jung bewertet, so dass wir zzt. keine Frau auf einer besetzten W1 haben.

Neben vielen kleineren Maßnahmen setzt die Fakultät nach ausführlicher Diskussion mit Fachschaftsvertreterinnen bei den Gendemaßnahmen auf zwei Hauptschwerpunkte, die das Ziel haben, Frauen verstärkt für eine Karriere in der Wissenschaft zu interessieren. Zum einen werden Teilnahmen an Konferenzen für Frauen während des Masterstudiums, die keine eigenen Beiträge präsentieren, gefördert, damit sie früh Netzwerke bilden können. Die Fakultät stellt darüber hinaus noch einmal ca. 3.500€ zusätzlich zur Verfügung, womit Studentinnen auf die Physikerinnentagung der DPG fahren können. Die Auswahl der Kandidatinnen übernimmt Frau Prof. Hiller. Für diese Maßnahme gab die Fakultät 2015 insgesamt 11.135€ aus. Zum anderen veranstaltet die Fakultät Physik seit 2015 Gendeseminare zum Thema „Bewerbst raining für Frauen“, „Karriereplanung und Strategieentwicklung für Studentinnen und Absolventinnen“ oder „Präsentationstechniken für Frauen“. 2015 wurden dafür ca. 1.500€, im Jahre 2016 bis jetzt 6.240€ ausgegeben. Die Auswahl und Organisation der von externen Agenturen an der TU Dortmund durchgeführten Seminare wurde 2016 von einer Doktorandin übernommen, die durch eine zusätzliche SHK/WHF-Stelle unterstützt wird. Wir hoffen mit den von Studentinnen ausdrücklich gewünschten und ausgesuchten Maßnahmen, die

auch jetzt gut angenommen werden, den Bewerberinnenpool in der Wissenschaft und für Professorenstellen steigern zu können und wir langfristig über Berufungen von Professorinnen mehr Rollenmodelle schaffen.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die obigen Fakten einen deutlichen Optimismus bezüglich eines nachhaltigen Anwachsens des Frauenanteils in der Physik erlauben. Es gibt keine Anzeichen für eine generelle offene oder unterschwellige Benachteiligung von Frauen in der FK Physik. Eher im Gegenteil: Im letzten Jahr hat die Fakultät Physik in drei Berufungsverfahren (W3/W2/W1) jeweils eine Frau auf Listenplatz 1 zu setzen und zu berufen versucht. Dass es zwei Absagen gab und ein immer noch offenes Verfahren liegt leider an Randbedingungen außerhalb des Einflusses der Fakultät.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
  - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Bachelor)	30,6%	40,6%	28,6%	38,6%	Bei Vorträgen in Schulen werden besonders Schülerinnen angesprochen,  Ansprache von Schülerinnen: u.a. Schülerpraktikum, Treffpunkt Quantenmechanik	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile von Schülerinnen gegenüber der Physik frühzeitig abzubauen.  Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik abzubauen. Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.
	< 20 Stud	kein Ziel	< 20 Stud	Kein Ziel	Bei Vorträgen in Schulen werden besonders Schülerinnen angesprochen, Tag der Mittelstufe, Ansprache von Schülerinnen: u.a. Schülerpraktikum, Treffpunkt Quantenmechanik  Förderung von Masterstudentinnen für Teilnahme an Tagungen ohne eigenen Beitrag	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 760,00 € 2015: 11135 € 2016: ca.5000 € 2017: 6000 € 2018: 6000 € 2019: 6000 €	Sinnvolle Maßnahme, um Vorurteile und Ängste von Schülerinnen gegenüber der Physik abzubauen. Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.  Sinnvolle Maßnahme: Frauen werden frühzeitig an die Netzwerkbildung und das Forschungsumfeld herangeführt.





Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)					Fahrt zum CERN	2014: 281,04 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 400 € 2018: 400 € 2019: 400 €	Die Ansprache speziell von Studentinnen soll noch ausgebaut werden.
	14,7%	25,0%	19,1%	30,0%	Einführung des Masterstudiengangs Medizinphysik zum WS 14/15. Da der Bachelorstudiengang Medizinphysik besonders bei Studentinnen auf sehr starke Nachfrage gestoßen ist, erhoffen wir eine Fortsetzung des positiven Trends durch die Einführung des Masterstudiengangs.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Sinnvolle Maßnahme: der Studentinnenanteil nähert sich der 50% in der Medizinphysik.
					Förderung von Masterstudentinnen für Teilnahme an Konferenzen, die sonst nur für Doktoranden mit wissenschaftlichen Beiträgen offen sind, bzw. der Physikerintagung der DPG	2014: s.o. LA Master 2015: s.o € 2016: s.o € 2017: s.o € 2018: s.o € 2019: s.o €	Sinnvolle Maßnahme: die Frauen werden frühzeitig an die Netzwerkbildung und das Forschungsumfeld herangeführt.
					Durchführung von Seminaren für Masterandinnen und Doktorandinnen der Fakultät zu den Themen Bewerbungstraining und Selbstpräsentation für Frauen	2014: 0 € 2015: 1511 € 2016: 6240 € 2017: ca.6000 € 2018: ca.6000 € 2019: ca.6000 €	Maßnahme wird gut angenommen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Stud. Hilfskräfte (SHK)	22,9%	30,0%	20,1%	30,0%	Verstärktes Rekrutieren von weiblichen Hilfskräften und bevorzugte Einstellung als SHK bei gleicher Qualifikation durch Ansprache in der Veranstaltung.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Hilfreiche Maßnahme, die noch ständig ausgebaut wird. Die Fakultät möchte frühzeitig Studierende mit weiblichen Rollen Vorbildern konfrontieren.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	0%	kein Ziel	22,1%	30,0%	Gleiche Einstellungsmaßnahmen wie bei SHK Stellen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Hilfreiche Maßnahme, die noch ständig ausgebaut wird. Die Fakultät möchte frühzeitig Studierende mit weiblichen Rollen Vorbildern im Lehrpersonal konfrontieren.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	22,2%	35,0%	0%	Kein Ziel	Weibliche Studierende mit externen Promotionsstipendien, z.B. von der Studienstiftung des deutschen Volkes, werden bevorzugt mit WHK Verträgen aufgestockt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	WHK-Stellen werden nach dem Wegfall des Stipendienmodells nur noch zur Überbrückung in Einzelfällen ausgegeben und fallen statistisch nicht mehr ins Gewicht.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitequivalente)	E14/A14 14,0%	E14/A14 24,0%	E14/A14 16,1%	E14/A14 26,0%	Bei der Besetzung von Promotionsstellen aus Fakultätsmitteln führten wir eine Frauenquote ein, mit der es unter den Hilfskräften mindestens 5% mehr Frauen gibt als unter den Studierenden	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Es ist ein Anstieg seit 2012 zu verzeichnen, der sich im Rahmen des Kaskadenmodells der DFG entwickelt. Daher ist kurzfristig auch noch mit einer Absenkung durch den doppelten Bundeswehrgang 2011 zu rechnen.
	E13/A13 19,0%	E13/A13 25,0%	E13/A13 18,0%	E13/A13 28,0%	Falls der beantragte deutsch-russische Transregio TRR160 mit integriertem Graduiertenkolleg zum 1.1.2015 genehmigt wird, verpflichtet sich der TRR160 mindestens 25% der erworbenen Stellen mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen, was deutlich über der vom Kaskadenmodell der DFG anvisierten Quote läge.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Erfolgreiche Maßnahme, da zzt. der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Wissenschaftsbereich des TRR 160 bei 28% liegt
					Durchführung von Seminaren für Masterandinnen und Doktorandinnen der Fakultät zu den Themen Bewerbungstraining und Selbstpräsentation für Frauen	2014: 0 € 2015: s.o € 2016: s.o € 2017: s.o € 2018: s.o € 2019: s.o €	Maßnahme wird gut angenommen.
Abgeschlossene Promose	10,7%	25,0%	18,3%	28,3%	Interessierten Doktorandinnen wird angeboten, eine besondere Beratung bei Prof. Hiller zu nutzen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 €	Dieses Gesprächsangebot hat das Ziel, speziell auf genderspezifische Fragen von Doktorandinnen durch eine kompetente Führungsperson mit Vorbildcharakter einzugehen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Angebot flexibler Arbeitszeiten (Teilzeit, Home Office) während der Promotion inklusive Unterstützung des Home Office durch Rechnerkauf.	2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme richtet sich an alle Promotionsstudierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit Kindern. Erfahrungsgemäß wird im heutigen gesellschaftlichen Umfeld die Maßnahme eher von Doktorandinnen nachgefragt.
					Durchführung von Seminaren für Masterandinnen und Doktorandinnen der Fakultät zu den Themen Bewerbungstraining und Selbstpräsentation für Frauen	2014: 0 € 2015: s.o € 2016: s.o € 2017: s.o € 2018: s.o € 2019: 0 €	Angebot macht den Standort Dortmund attraktiver und wird verstärkt nachgefragt.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	10,0%	keine	Kein Ziel	Spezielle Beratungsangebote für herausragende Wissenschaftlerinnen bei der Bewerbung auf das Emmy-Noether Programm der DFG oder auf europäischer Ebene, auf das EURYI Programm.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Keine Bewertung, weil Habilitationen in der Physik nur noch sehr vereinzelt vorkommen, (ca. 1 Person pro Jahr); bei den drei Habilitationen in den letzten drei Jahren gab es eine Frau.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					<p>Vielversprechenden promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (ehemalige Doktorandinnen oder neu-kommende Postdoktorandinnen) kann eine Anschubfinanzierung von bis zu 6 Monaten geboten werden, um ihnen Drittmitteleinwerbung zu ermöglichen.</p> <p>Promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wird auf eigenen Wunsch frühzeitig bei Eignung ein Lehrauftrag erteilt, um eigene Erfahrungen in der Lehre zu machen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p> <p>2014: 4.818,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Diese Maßnahme wurde im Berichtsjahr nicht nachgefragt.</p>
Juniorprofessuren W1	keine	keine	0%	33,3%	<p>Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Keine Bewertung, weil in der Fakultät erst eine Juniorprofessur seit einem Jahr besetzt ist</p> <p>Fr. Dr. M. hat einen Ruf auf eine W1-Stelle erhalten, aber noch nicht angenommen.</p>


Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	0%	12,5%	0%		Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Sinnvolle Maßnahme
Professuren C4/ W3	11,0%	11,0%	10,0%	17,0%	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen, falls eine W3 Professur vakant wird		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Vertretungsprofessuren	-	-	keine	> 40%	Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Maßnahme war ein großer Erfolg, weil die einzige Vertretungsprofessur seit Jahren an der Fakultät Physik durch Frau Dr. H. aus München im WS 2014/15 übernommen wurde.  Zurzeit sind keine Vertretungsprofessuren in den nächsten Jahren geplant.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	37,0%	42,0%	40,5%	50%	Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in der Verwaltung sind meist weiblich, teilweise auf eigenen Wunsch in Teilzeit. Das Angebot flexibler, auf die Lebenssituation angepasster Arbeitszeiten wird gut angenommen.
					Interessierten Angestellten wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Dr. Siegmann, Frau Kralemann oder Frau Zöhl zu nutzen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Hilfreiche Maßnahme, um genderspezifische Probleme kompetent aufzugreifen.



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Der Fakultätsrat stimmt den Konzepten und Maßnahmen zu und nimmt die vorgegebenen Ziele zur Kenntnis am 01.02.2017

07.02.17 

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

## Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

### 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Unterstehendes Diagramm zeigt beispielhaft die Zahlen für das Jahr 2015 über die verschiedenen Karrierestufen in der Fakultät angefangen mit dem Studium bis hin zur Professur, welche repräsentativ für den gesamten betrachteten Zeitraum sind und kaum Schwankungen unterliegen. Dabei fällt auf, dass das größte Handlungsfeld auf Professorebene zu sehen ist, da hier ein im Vergleich zu vorher nahezu stabilen Zahlen über die Karrierestufen ein starker Abfall beim weiblichen Anteil zu verzeichnen ist. Weiterhin ist auffällig, dass ein leichter Abfall bei den weiblichen SHKs und noch stärker bei den WHKs im Vergleich zu den vorherigen Karrierestufen zu verzeichnen ist. Dies wird dementsprechend als zweites Handlungsfeld angesehen, um den weiblichen Anteil dort weiter zu erhöhen. Das dritte Handlungsfeld wird abschließend im Bereich der Studienanfänger gesehen. Hier sollte das Ziel sein die Lücke zwischen Studienanfängerinnen und -anfängern weiter zu schließen. Im Bachelor haben wir zwei unterschiedliche Studiengänge, Bio- und Chemieingenieurwesen. Während bei den Bioingenieurwesen-Studienanfängerinnen/-anfängern das 50/50 Ziel nahezu erreicht ist, sind Frauen vor allem im Chemieingenieurwesen unterrepräsentiert (25/75).

### Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen Wissenschaftlicher Karriereverlauf 2015



## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
  - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	33,5%	43,5%	33,4%	43,4%	SchnupperUni <sup>ii</sup> für Schülerinnen	2014: 0 € 2015: 14.399 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme soll dauerhaft fortgeführt werden um Schülerinnen ihre Scheu vor technischen Berufen zu nehmen und aufzuzeigen, dass unsere Studiengänge auch für Frauen attraktiv sind  Maßnahme soll dauerhaft fortgeführt werden um Schülerinnen ihre Scheu vor technischen Berufen zu nehmen und aufzuzeigen, dass unsere Studiengänge auch für Frauen attraktiv sind
					Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.).		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					<p>Vorträge in Schulen und Teilnahme an schulinternen Messen zur Berufsorientierung.</p> <p>Messeteilnahme „Einstieg“- Messe</p> <p>Studieninformationstage</p> <p>- Girls Day</p> <p>- Schülerinnen werden zielgruppenspezifisch angesprochen und auf Geschlechterrollen spezifische Selbsteinschätzungen 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>Direkte finanzielle Unterstützung des Projektes MinTU des Gleichstellungsbüros</p> <p>Generelle Erhöhung der Beschäftigung von weiblichen studentischen Hilfskräften durch gezieltes Ansprechen sehr guter Kandidatinnen nach erfolgreichem Abschluss von Lehrveranstaltungen an den jeweiligen Lehrestellen/ Erinnerungsemail zu entsprechenden Zeiten an alle Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p>	<p>Schülerinnen werden auf die Studiengänge unserer Fakultät aufmerksam gemacht, die sonst eventuell überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten und werden entsprechend der Möglichkeiten informiert.</p> <p>Schülerinnen werden auf die Studiengänge unserer Fakultät aufmerksam gemacht, die sonst eventuell überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten und werden entsprechend der Möglichkeiten informiert.</p> <p>Klicken Sie hier, um Text einzugeben.</p> <p>Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird</p>	
						<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019
	Frauenanteil in %			
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	31,1%	41,1%	32,6%	42,6%
	<p>Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen in der Vergangenheit und stehen gegenwärtig das 1. Semester-Mentoring DoING (Gruppenmentoring) und die Fachschaft sowie Professorinnen/-innen und deren Mitarbeiter/-innen in Sprechstunden zur Beratung zur Verfügung</p> <p>Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe</p>			
	<p>Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird</p>			
<p><b>Maßnahme/ konkrete Schritte</b></p>				
<p>Maßnahme gehört zum Bachelor: Die Veranstaltungsreihe doing wird ab WS 2016/17 in die O-Phase integriert. In der Erstsemester-Projektarbeit PEP, die nun auch für BIW-Studierende stattfindet, wird durch betreuende Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit für weitergehende als fachliche Fragen genutzt.</p> <p>Studierende werden regelmäßig zu Partneruniversitäten ins Ausland geschickt um dort Kontakte zu knüpfen und erste wissenschaftliche Erfahrungen im Rahmen ihres Studiums (welche dann hier angerechnet werden können) zu sammeln und das Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten auch auf internationaler Ebene zu fördern.</p>				
<p><b>Aufgewandte/geplante Mittel</b></p> <p>2014: 13.007,00 € 2015: 5.300,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>				
<p><b>Analyse und Bewertung der Maßnahme</b></p>				

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					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 Mentoring <sup>3</sup> aufmerksam gemacht werden, um die Promotion auch als Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung und Vertiefung von Soft Skills attraktiver zu machen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Stud. Hilfskräfte (SHK)	31,0%	41,0%	26,1%	36,1%	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.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	keine	33,1%	13,7%	33,1%	Auch hier wird vermehrt auf die Einstellung von weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften geachtet, um an die Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	37,5%	47,5%	21,8%	33,1%	Auch hier wird vermehrt auf die Einstellung von weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften geachtet, um an die Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitequivalente)	E14/A14 0 %	E14/A14 10,0%	E14/A14 18,3%	E14/A14 28,35%	Langjährige aktive Beteiligung von Professor/-innen der Fakultät im Projektbeirat und als Mentor/-innen, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am Mentoring <sup>3</sup> Programm der TU Dortmund	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme soll dauerhaft fortgeführt werden. Auch hier soll noch stärker das Angebot des Mentoring <sup>3</sup> Programms kommuniziert werden.
	E13/A13 21,9%	E13/A13 31,9%	E13/A13 22,1%	E13/A13 32,1%	Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe	2014: s.o.(FwSt. Master) 2015: 6.500 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme wird dauerhaft durchgeführt. Die Lehrstühle und Arbeitsgruppen erhalten hierfür eine Reisekostenhilfe über je 500,00 €
						Die Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultäts-homepage auf Förderungsmöglichkeiten (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	2014: 0 € 2015: 1.500,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Durch ein gezieltes, persönliches Ansprechen von Mitarbeiterinnen der Fakultät und Ansetzen von gemeinsamen Treffen, soll zunächst im kleinen aber später auch größeren Kreis ein Netzwerk geschaffen werden, in dem ein Austausch sowie Anregungen zu möglichen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsziels initiiert und umgesetzt werden können.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					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 vereinfachen. Auch der (fachliche und auf das soziale Arbeitsumfeld bezogene) Erfahrungsaustausch der Nachwuchswissenschaftlerinnen soll dadurch gezielt gefördert und unterstützt werden.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotions (3-Jahresmittel)	23,6%	33,6%	24,2%	33,1%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	66,7%	56,7%	keine	kein Ziel	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Juniorprofessuren W1	keine	23,6%	keine	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	0%	23,6%	0%	kein Ziel	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.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
						Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	10,0%	23,6%	11,1%	22,2%	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 Stand-ort 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.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Gendertraining für alle Professoren an der Fakultät	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme soll dazu führen den Standort Dortmund attraktiver für Frauen zu gestalten indem Gremien, die paritätisch besetzt werden sollen, nicht zwangsläufig von den wenigen Frauen besetzt werden müssen um genügend Zeit für Forschung zu bieten

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Vertretungsprofessuren	-	-	keine	> 40%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Beschäftigte in Technik (Vollzeitequivalente)	44,0%	50%	44,9%	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Übergreifen de Maßnahmen	Keine Daten				Schärfung des Themas Gleichstellung auf allen Ebenen durch Bekanntmachung der Genderziele auf verschiedensten Kanälen (Infohefte für Studienanfänger/innen, Emails für Mitarbeiter/Innen, Fakultäts-Homepage etc.)	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme wird fortwährend durchgeführt und auf aktuellem Stand gehalten

*Der Fakultätsrat hat am 18.01.2017  
das Gleichstellungskonzept verabschiedet.  
Auskunft der Fakultät der TU Dortmund  
5.3.17 Ede*

*Kry*

10.11.2017

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

Stabsstelle Chancengleichheit,  
Familie und Vielfalt - Dezernat 3.5  
Emil-Figge-Str. 66  
44227 Dortmund

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

- In der Gesamtbetrachtung lässt sich ein deutlicher Anstieg der Studentinnen und Mitarbeiterinnen in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Bezug auf den Bestand der Vorperiode festhalten (2014-2016 jeweils in Klammern): So ist im 3-Jahresdurchschnitt eine Steigerung zu erkennen, die bei den Fach-Bachelorstudiengängen 17,6% (12,4%), den Fach-Masterstudiengängen 13,5% (12,2%), den SHKs 16,4% (15,0%), den WHKs 49% (0%), den wissenschaftlichen Beschäftigten 8,5% (8,0%), den Promotionen 9,4% (0%) sowie den Beschäftigten in Verwaltung und Technik auf 40% (38%) beträgt.
- Als besonders erfreulich werden die Zuwächse bei den Studierenden in einem der Fach-Bachelorstudiengänge sowie im Bereich der abgeschlossenen Promotionen betrachtet.  
Zu den Fachstudiengängen: Signifikant ist der Gesamtzuwachs an weiblichen Studierenden absolut gesehen: In den Jahren 2013, 2014 und 2015 stieg die Zahl von 72 über 113 auf 139 weibliche Studierende. Ähnlich erfreulich hat sich der Gesamtzuwachs im Fach-Master von 47 weiblichen Studierenden (2013) auf 57 (2015) entwickelt. Besonders im Bachelorstudiengang ist es wichtig, die Unterstützungsmaßnahmen gerade in der Studieneingangsphase fortzuführen und zu intensivieren, sodass die Abbruchquoten zum 3. Fachsemester oder einem späteren Studienabschnitt nachhaltig verringert werden.
- Die in der Vorperiode deutliche Zuwachsrate bei den weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten hat sich gemäß der durchschnittlichen Promotionsdauer (3,5-5,5 Jahre) sichtbar ausgewirkt.

- Von den 14 derzeit besetzten Professuren ist eine unbefristete W2-Professur mit einer Frau besetzt. Im Bezug zur Vorperiode fand hinsichtlich der absoluten Anzahl der weiblichen Professorinnen keine Änderung statt. Sowohl im Rahmen von Berufungsverfahren als auch bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen und geeignete Netzwerke von weiblichen Kandidatinnen genutzt, um die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen zu erhöhen.
- Um dem positiven Trend weiteren Vorschub zu verleihen werden im Folgenden zusätzliche Maßnahmen vorgestellt, die die Fakultät ET/IT für die kommenden drei Jahre plant. Dabei liegen die Schwerpunkte insbesondere auf dem Ausbau der Webpräsenz, um Informationen über Fördermaßnahmen in der Fakultät leichter zugänglich zu machen, einerseits und der Unterstützung der Mitglieder der Fakultät bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitsmodelle andererseits.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
  - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Bachelor)	< 20 Stud.	kein Ziel	< 20 Stud.	kein Ziel	Der Bachelorlehramtsstudiengang für Berufskolleg wird im Rahmen der Angebote für die Fachbachelorstudiengnge hinsichtlich Gewinnung von weiblichen Studierenden bzw. Förderung bereits eingeschriebener weiblicher Studierender mit beachtet	2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 	Der Erfolg lässt sich nicht hinreichend genau bewerten, da die Entscheidung zur Immatrikulation von vielftigen Gründen abhängen kann. Jedoch wird das Aufzeigen von Möglichkeiten positiv bewertet, insbesondere der gesellschaftswissenschaftliche Anteil im Studiengang wird als Treiber für die Wahl angesehen. Derzeit werden innerhalb der Fakultät exklusiv für die Lehramtsstudiengänge zwei der Deutschlandstipendien ausgeschrieben. Für die Förderperiode 2016/17 konnten diese an zwei Studienanfängerinnen vergeben werden.
Studierende Lehramt (Master)	keine	kein Ziel	< 20 Stud.	kein Ziel	Die Fakultät bietet zwei verschiedene Masterlehramtsstudiengnge für Berufskolleg an. Der grundständige Lehramtsstudiengang wird im Rahmen der Angebote für die Fachstudiengnge hinsichtlich der Förderung bereits eingeschriebener weiblicher Studierender mitbetrachtet.	2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 	Für die Einschreibung in den grundständigen Lehramtsstudiengang wird der abgeschlossene Lehramtsbachelor vorausgesetzt. In einer Informationsveranstaltung werden die Studierenden über den weiterführenden Studiengang informiert. Bisher konnten aufgrund der Studierendenzahlen noch keine Erfahrungen gesammelt bzw. Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet werden.

					<p>Der Berufsbildungsmaster Elektrotechnik richtet sich an Studierende, die an einer Universität oder Fachhochschule einen Fachbachelor im Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik oder einen äquivalenten Studiengang absolvierten und sich im Anschluss zum Lehramt hin umorientieren möchten. Die fakultätsinternen weiblichen Studierenden werden im Rahmen der beschriebenen Maßnahmen und Angebote informiert. Für fakultätsexterne Interessentinnen wurde ein Informationsangebot erarbeitet, welches an der Fakultät und andernorts vorgestellt wird.</p>	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 0 €                  2018: 0 €                  2019: 0 €</p>	<p>Der Erfolg lässt sich nicht hinreichend genau bewerten, da die Entscheidung zur Immatrikulation von vielfältigen Gründen abhängen kann. Jedoch wird das Aufzeigen von einer weiteren Möglichkeit neben dem Fachmaster positiv bewertet, insbesondere der gesellschaftswissenschaftliche Anteil sowie die zusätzliche, neue Berufsperspektive im Studiengang werden als Treiber für die Wahl angesehen.</p>
<p>Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)</p>	<p>12,4%</p>	<p>22,4%</p>	<p>17,6%</p>	<p>27,6%</p>	<p><b>Gewinnung von weiblichen Bachelorstudierenden:</b>                  Beteiligung am Girlsday</p>	<p>2014: 2.060 €                  2015: 2.150 €                  2016: 2.230 €                  2017: 500 €*                  2018: 500 €*                  2019: 500 €*</p>	<p>Die Maßnahme ist sehr geeignet, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu begeistern, da das Umfeld der Veranstaltung und die Angebote eine gendergerechte Gestaltung verfolgen. Die Fakultät wird diese Maßnahmen weiterführen.</p>
	<p>12,4%</p>	<p>22,4%</p>	<p>17,6%</p>	<p>27,6%</p>	<p>Beteiligung am MinTU-Programm der TU Dortmund</p>	<p>2014: 2.060,00 €                  2015: 2.150,00 €                  2016: 2.230,00 €                  2017: 500,00 €*                  2018: 500,00 €*                  2019: 500,00 €*</p>	<p>Die Maßnahme ist sehr geeignet, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu begeistern, da das Umfeld der Veranstaltung und die Angebote eine gendergerechte Gestaltung verfolgen. Allerdings zeigt die Erfahrung aus den vergangenen Jahren, dass die Motivation der Teilnehmerinnen im Vorfeld genauer geprüft werden sollte, insbesondere die Tatsache, ob ein Schulabschluss mit</p>

			<p>Hochschul-Zugangsberechtigung angestrebt wird. Die Fakultät wird diese Maßnahmen weiterführen.</p> <p>Die Fakultät beteiligt sich regelmäßig an verschiedenen weiteren Möglichkeiten, um Schülerinnen für ein ingenieurwissenschaftlich-technisches Studienfach zu begeistern. Der Tag der Elektrotechnik, die Dortmunder Hochschultage, do-camp-ing sowie eine enge Zusammenarbeit mit dem DLR_School_Lab etc. bieten eine geeignete Plattform, um Schülerinnen Berufsinformationen und –perspektiven durch Rolemodels (Mitarbeiterinnen der Fakultät) aufzuzeigen. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet.</p> <p>Die Fakultät unterhält Kooperationen mit verschiedenen Partnerschulen. In enger Zusammenarbeit mit dem DLR_School_Lab der TU Dortmund bietet sich die Möglichkeit, den Schülerinnen in einer außerschulischen Lernumgebung Einblicke in einen technischen Studiengang und die Tätigkeitsfelder zu geben. Z.T. monoedukativ gestaltete Praktikumsangebote erhöhen die aktive Beteiligung der Schülerinnen. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet.</p>
	<p>Beteiligung an weiteren angebotenen Förderprojekten/-programmen</p>	<p>2014: 0 € 2015: 500 € 2016: 500 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	
	<p>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>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	

<p><b>Unterstützung der weiblichen Bachelorstudierenden:</b> Wir dokumentieren jedes Semester ihren Studienfortschritt und stellen auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereit.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 500 € 2016: 500 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	<p>Die Fakultät analysiert seit dem WS 2015/16 regelmäßig den Studienfortschritt der verschiedenen Kohorten (in anonymisierter Form). Bislang hat sich gezeigt, dass proaktives Vorgehen seitens der Fakultät den Austausch unter den weiblichen Studierenden zur Studiensituation fördert und Probleme im Studienverlauf schneller aufgezeigt werden. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet. Ziel ist es, die Maßnahme weiterzuführen und weiterzuentwickeln.</p>
<p>Wir vermitteln 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.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Die weiblichen Studierenden werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF). Die Anzahl der weiblichen Studierenden an unserer Fakultät, die im Rahmen des Deutschlandstipendiums gefördert werden, steigt konstant an. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet. Ziel ist es, die Maßnahme weiterzuführen und auszubauen. Vgl. auch Abschnitt SHK.</p>
<p>Wir bieten hier 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</p>	<p>2014: 0 € 2015: 500 € 2016: 500 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	<p>Zusammenfassung bisherige Netzwerktreffen: Vielen weiblichen Studierenden wird erstmals bewusst, dass sie als Studierende im Ingenieurwesen einer Minderheit angehören und in eine Männer-Domäne vordringen. Die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln wird noch zaghaft, jedoch</p>

	<p>allem Studienanfängerinnen sich mit gleichgeschlechtlichen Vorbildern in einer männlich geprägten Fachkultur identifizieren.</p>		<p>positiv aufgenommen. Der direkte Kontakt und Austausch mit Mitarbeiterinnen hilft häufig über erste Hürden hinweg. Die Maßnahme wird weitergeführt.</p>
	<p>Wir bieten 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</p>	<p>2014: 700 € 2015: 730 € 2016: 760 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	<p>Die weiblichen Studierenden werden über die Angebote regelmäßig informiert. Unter anderem organisieren weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 2-3 Mal im Jahr Exkursionen zu Berufsmessen bzw. Berufsinformationstagen verschiedener Unternehmen. Die Angebote werden von vielen weiblichen Studierenden wahrgenommen. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet. Ziel ist es, die Maßnahme weiterzuführen und auszubauen.</p>
	<p>Wir werden alle neu eingestellten, in der Lehre eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich noch nicht hinreichend bewerten, da noch kein geeignetes Format in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt wurde bzw. keine Ergebnisse aus geeigneten Evaluierungen vorliegen.</p>
	<p>Neue Maßnahmen: - Teilnahme an Weiterbildungen zur Persönlichkeitsbildung Mentoring-Gruppen von weiblichen Masterstudierenden und Promovierenden für weibliche Bachelorstudierende</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 2000 €* 2018: 2000 €* 2019: 2000 €*</p>	

Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	12,2%	22,2%	13,5%	23,5%	Wir beraten unsere weiblichen Studierenden bereits während des Bachelorstudiums aktiv zu den Vorteilen des Masterstudiums und einer Promotion.	Ausgehend von den der Fakultät für 2016 vorliegenden Daten steigt die Zahl der weiblichen Bachelorabsolventinnen an. Fast 100% beginnen in der Folge mit einem Masterstudiengang. Ein Großteil der Masterabsolventinnen konnte für eine Promotion an der Fakultät gewonnen werden. Die Maßnahme wird weitergeführt.
Wir dokumentieren jedes Semester ihre Studienfortschritt. Wir stellen auf dieser Grundlage Beratungs- und Förderangebote bereit.	2014: 350 € 2015: 370 € 2016: 400 € 2017: 300 € 2018: 300 € 2019: 300 €	Die Maßnahme wurde in der beschriebenen Form bislang nicht umgesetzt. Grund dafür ist die hohe Studieneffizienzquote von ca. 85 % in Regelstudienzeit plus ein Semester. Aufgrund der hohen Studieneffizienzquote im Master Elektrotechnik und Informationstechnik wurde der Fokus auf den Bachelor gelegt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die weiblichen Studierenden werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF). Die Zahl der weiblichen Studierenden, die mit einem Deutschlandstipendium gefördert werden, steigt konstant an. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet. Ziel ist es, die Maßnahme weiterzuführen.	Wir beraten und informieren in einer Infoveranstaltung zu den Möglichkeiten eines Auslandsaufenthaltes während des Masterstudiums.	Zwei Mal pro Jahr werden die weiblichen Studierenden zu den Möglichkeiten eines Studienaufenthaltes im Ausland informiert. Weibliche Studierende oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, erzählen im Rahmen der Veranstaltung von ihren Erfahrungen während eines Studienaufenthaltes im Ausland.

	<p>Wir 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.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 200 € 2018: 200 € 2019: 200 €</p>	<p>Ausgehend von den der Fakultät für 2016 vorliegenden Daten steigt die Zahl der weiblichen Masterabsolventinnen an. Der größte Teil der Absolventinnen konnte für eine Promotion an der Fakultät gewonnen werden. Die Maßnahme wird weitergeführt.</p>
	<p>Wir bieten 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.</p>	<p>2014: 350 € 2015: 370 € 2016: 400 € 2017: 300 € 2018: 300 € 2019: 300 €</p>	<p>Die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln wird noch zaghaft, jedoch positiv aufgenommen. Der Austausch der weiblichen Studierenden untereinander stärkt den Zusammenhalt und bietet eine Plattform, um durch Erfahrungsaustausch Herausforderungen gemeinsam zu identifizieren und gegenüber der Fakultät zu artikulieren. Die Maßnahme wird weitergeführt.</p>
	<p>Es werden alle neu eingestellten, in der Lehre und in der Forschung<sup>1</sup> eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 €</p>	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich noch nicht hinreichend bewerten, da noch kein geeignetes Format in Zusammenarbeit mit dem</p>

<sup>1</sup> viele wissenschaftliche Hilfskräfte werden bereits aktiv in Forschungsprojekte eingebunden





<p><b>Stud. Hilfskräfte (SHK)</b></p>	<p>15,0%</p>	<p>25,1%</p>	<p>16,4%</p>	<p>26,4%</p>	<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. Es ist unser angestrebtes Ziel mindestens 50 % der eingeschriebenen weiblichen Studierenden als SHK zu beschäftigen. Die Entwicklung soll im Rahmen unserer Möglichkeiten erfolgen.</p>	<p>2014: 350 € 2015: 370 € 2016: 400 € 2017: 0 €* 2018: 0 €* 2019: 0 €*</p>	<p>Die weiblichen Studierenden werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF). In den vergangenen zwei Jahren wurde deutlich, dass weibliche Studierende, bes. bis kurz vor dem Bachelorabschluss, regelmäßig über die Vorteile einer solchen Stelle im Hinblick auf ihre frühe Involvierung in Forschungsaktivitäten informiert werden sollten. Die Maßnahme wird als vielversprechend und positiv bewertet. Ziel ist es, die Maßnahme weiterzuführen und auszubauen.</p>
<p><b>Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)</b></p>	<p>21,4%</p>	<p>31,4%</p>	<p>13,8%</p>	<p>23,8%</p>	<p>Verbunden mit der Dokumentation des Studienfortschritts werden die weiblichen Studierenden im Master aktiv auf die Angebote und Möglichkeiten der Arbeit als wissenschaftliche Hilfskraft hingewiesen, s.o. Es ist unser angestrebtes Ziel mindestens 50% der eingeschriebenen weiblichen Studierenden als WHF zu</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Die weiblichen Studierenden werden auf Fördermöglichkeiten proaktiv angesprochen, ebenso auf die Stellenangebote als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHF). In den vergangenen zwei Jahren wurde deutlich, dass weibliche Studierende, bes. bis kurz vor dem Bachelorabschluss, regelmäßig über die Vorteile einer solchen Stelle im Hinblick auf ihre</p>



	<p>Wir bieten 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.</p> <p>Es findet einmal monatlich ein Treffen des Netzwerkes der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten statt, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.</p> <p>Einmal im Jahr findet eine Weiterbildung für weibliche wissenschaftlich Beschäftigte statt. Das Thema der Weiterbildung können die Mitarbeiterinnen selbst festlegen.</p>	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 0 €                  2018: 0 €                  2019: 1000 €* **</p>	<p>Zusammenfassung bisherige Netzwerktreffen: Die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen wird aufgenommen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nutzen die Netzwerktreffen vor allem, um ihre Erfahrungen im Rahmen der Qualifikationsphase austauschen und gemeinsam nach Lösungsstrategien für auftretende Herausforderungen zu suchen. Die Maßnahme wird weitergeführt und ggf. erweitert.                  *** betrifft Beschäftigte E13/A13 sowie E14/A14</p>
	<p>Es findet einmal monatlich ein Treffen des Netzwerkes der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten statt, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.</p>	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 0 €                  2018: 0 €                  2019: 0 €</p>	<p>Zusammenfassung bisherige Treffen: Die Treffen werden vor allem genutzt, um Themen anzusprechen, die zeitnah einer Lösung bedürfen. Der Abstand zwischen den Terminen wurde als zu kurz eingestuft. Die Treffen werden zukünftig einmal im Quartal bzw. bei Bedarf stattfinden. Die Maßnahme wird weitergeführt.</p>
	<p>Einmal im Jahr findet eine Weiterbildung für weibliche wissenschaftlich Beschäftigte statt. Das Thema der Weiterbildung können die Mitarbeiterinnen selbst festlegen.</p>	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 3000 €* **                  2018: 3000 €* **                  2019: 3000 €* **</p>	<p>Im Rahmen der monatlichen Netzwerktreffen werden Themen zu Weiterbildungsveranstaltungen motiviert bzw. diskutiert. Eine daraus resultierende Liste verschiedener Themen wird ggf. in der Kommission zur Unterstützung der Gleichstellungsaktivitäten besprochen. Je nach Kosten und Zeitaufwand finden zwischen ein und drei Weiterbildungen pro Jahr statt, die von den Mitarbeiterinnen bisher als sehr sinnvoll und hilfreich</p>

			<p>bewertet wurden. Die Maßnahme wird weitergeführt.                  *** betrifft Beschäftigte E13/A13 sowie E14/A14</p>
	<p>Wir bieten einmal jährlich eine Informationsveranstaltung zur akademischen Laufbahn im Fachbereich an.</p>		<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich aufgrund des noch zu kurzen Umsetzungszeitraums noch nicht hinreichend beurteilen.</p>
	<p>Alle neu eingestellten, in der Forschung eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, an einer Schulung zur Gendersensibilisierung teilzunehmen</p>		<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich noch nicht hinreichend bewerten, da noch kein geeignetes Format in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt wurde bzw. keine Ergebnisse aus geeigneten Evaluierungen vorliegen.</p>
	<p>Neue Maßnahmen:                  -Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch geeignete Maßnahmen wie die Einrichtung von Telearbeit (z. B. in Verbindung mit Pflegezeiten, Arbeitszeitreduzierungen, Elternzeiten, etc.)                  -„Wiedereingliederung“ nach der Elternzeit, z.B. die vermehrte Teilnahme an Fachkonferenzen oder Unterstützung durch zusätzliche Hilfskräfte, um den entstandenen Abstand in der Qualifikationsphase zu kompensieren                  -Unterstützung des Mentoring<sup>3</sup> - Programms                  -Ausgleich potenzieller Benachteiligungen von promovierenden Stipendiatinnen gegenüber</p>	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 500 €* ***                  2018: 500 €* ***                  2019: 500 €* ***</p>	<p>*** betrifft Beschäftigte E13/A13 sowie E14/A14</p>

					Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)
<p>promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Rahmen der Elternzeit</p>	<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>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich aufgrund des noch zu kurzen Umsetzungszeitraums noch nicht hinreichend beurteilen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 500 € 2016: 500 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	<p>Die Maßnahme findet gemeinsam mit den Treffen der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten statt, s.o. Die Maßnahme wird weitergeführt und ggf. erweitert.</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).</p>	<p>Derartige Probleme können ggf. zur Entwicklung weiterer erforderlicher Maßnahmen an die Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät Elektrotechnik (KUGEL) weitergegeben werden.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich noch nicht hinreichend bewerten, da noch keine entsprechenden Themen an die Kommission herangetragen wurden.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 500 € 2016: 500 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €</p>	<p>Die Maßnahme findet gemeinsam mit den Treffen der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten statt, s.o. Die Maßnahme wird weitergeführt und ggf. erweitert.</p>

<p><b>Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)</b></p>	<p>0%</p>	<p>10,0%</p>	<p>keine</p>	<p>kein Ziel</p>	<p>Die weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten werden während ihrer Zeit als Doktorandin zu den Möglichkeiten und Angeboten nach einer Promotion informiert. 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>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Im genannten Zeitraum wurden keine Habilitationsverfahren abgeschlossen.</p>
<p><b>Juniorprofessuren W1</b></p>	<p>0%</p>	<p>10,0%</p>	<p>keine</p>	<p>50%</p>	<p>Bei Schaffung einer Juniorprofessur werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen, um die Anzahl der Bewerberinnen und damit auch die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Berufung zu erhöhen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Im genannten Zeitraum wurden keine Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt.</p>
<p><b>Professuren C3/ W2</b></p>	<p>20,0%</p>	<p>30,0%</p>	<p>20,0%</p>	<p>20%</p>	<p>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.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Im genannten Zeitraum wurden keine Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt.</p>

<p><b>Professuren C4/ W3</b></p>	<p>0%</p>	<p>10,0%</p>	<p>0%</p>	<p>12,5%</p>	<p>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.  Neue Maßnahmen: -Die Bewerbungen zeigen, dass im Fach Elektrotechnik in der Regel generationsbedingt qualifizierte weibliche Bewerbungen fehlen. Nach Möglichkeit sollen zukünftige Professuren thematisch breiter ausgeschrieben werden.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p> <p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Im genannten Zeitraum wurde ein Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt. Die Kandidatin auf Listenplatz 1 konnte leider nicht gewonnen werden. Die Professur wurde mit einem männlichen Bewerber wiederbesetzt.</p>
<p><b>Vertretungsprofessuren</b></p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>0%</p>	<p>&gt; 40%</p>	<p>Bei Besetzung einer Vertretungsprofessur werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen, um die Wahrscheinlichkeit der Besetzung durch eine weibliche Kandidatin zu erhöhen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Im genannten Zeitraum wurden keine erfolgreich durchgeführt.</p>
<p><b>Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)</b></p>	<p>38,0%</p>	<p>48,0%</p>	<p>40,0%</p>	<p>50%</p>	<p>Weibliche Beschäftigte in Verwaltung und Technik werden ermutigt, an Fortbildungen und Möglichkeiten zur Weiterqualifikation teilzunehmen.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 1000 €* 2018: 2000 €* 2019: 1500 €*</p>	<p>Eine Fakultätsinterne Evaluierung hat ergeben, dass die Möglichkeit einer Weiterqualifizierung noch sehr zaghaft in Anspruch genommen wird. Sie werden weiterhin verstärkt auf die Angebote hingewiesen und im Rahmen von z.B. Freistellungen unterstützt. Die Maßnahme wird weiterverfolgt.</p>

	<p>2014: 0 €                  2015: 0 €                  2016: 0 €                  2017: 500 €                  2018: 500 €                  2019: 500 €</p>	<p>Neue Maßnahmen:                  -Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch geeignete Maßnahmen wie die Einrichtung von Telearbeit (z.B. in Verbindung mit Pflegezeiten, Arbeitszeitreduzierungen, Elternzeiten, etc.)                  -Bildung eines Netzwerkes der weiblichen Beschäftigten in Verwaltung und Technik</p>	
<p>Die Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wurde im Jahr 2016 gegründet und hat ihre Arbeit aufgenommen. Sie unterstützt die Fakultät bzw. den Dekan bei der Entwicklung, Planung und Durchführung von geeigneten Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in allen Gruppen. Entsprechend gehören der Kommission VertreterInnen aus der Gruppe der ProfessorInnen, der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Beschäftigten aus Verwaltung und Technik sowie der Studierenden an. Unterstützt wird die Kommission von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie der Studienkoordination. Die Gleichstellungsarbeit wird damit in der Fakultät fester verankert, zielorientiert strukturiert und längerfristige Planungen werden erleichtert. Die Maßnahme wird weitergeführt. **Die Gelder, die in diesem Bereich benötigt werden, sollen ab sofort</p>	<p>2014: 1.400,00 €                  2015: 1.400,00 €                  2016: 1.400,00 €                  2017: 0 €**                  2018: 0 €**                  2019: 0 €**</p>	<p>Implementierung einer eigenen Kommission zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung in der Fakultät Elektrotechnik (KUGEL), siehe 3.1</p>	<p>Keine Daten</p>

Übergreifende Maßnahmen



		<p>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.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>den konkreten Maßnahmen zugeordnet werden.</p> <p>Der Erfolg dieser Maßnahme lässt sich noch nicht hinreichend bewerten, da noch kein geeignetes Format in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt wurde bzw. keine Ergebnisse aus geeigneten Evaluierungen vorliegen.</p>
	<p>Neue Maßnahmen ab 2017: - Webpräsenz zur Gleichstellungsförderung an der Fakultät ETIT - Förderantrag zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Projekte für Mädchen und Schülerinnen - Einrichtung eines/mehrerer Eltern-Kind-Büros - Treffen zwischen weiblichen Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie Alumnae im Rahmen der Netzwerktreffen</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 3000 €* 2018: 3000 €* 2019: 3000 €*</p>		

\*: Auf Grund neuer Organisationsstrukturen in der Gleichstellungsarbeit der Fakultät, wurden teilweise erhebliche Umverteilungen der geplanten Ausgaben im Vergleich zur Vorperiode durchgeführt, die durch \* gekennzeichnet werden.

Der Fakultätsrat hat dem vorliegenden Gleichstellungskonzept am 18.01.2017 zugestimmt.



16.03.2017

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \*

## der Fakultät Raumplanung

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

### 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Fakultät Raumplanung hat im letzten Gleichstellungskonzept 2014-2016 Maßnahmen verabschiedet, um die Gleichstellung unter Studierenden und Beschäftigten weiter voranzutreiben. Auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten Daten (Dreijahreszeitraum 2013-2015 bzw. Stichtag 01.12.2015) stellt sich die Entwicklung folgendermaßen dar:

- Die berühmte „Schere“ im wissenschaftlichen Karriereverlauf öffnete sich im Jahr 2015 unter den Studierenden leicht zugunsten der Studentinnen (ca. 55% w:45% m). Auf Ebene der WHK/WHF ist die Schere am weitesten geöffnet (81% w:19% m). Langfristig profitieren können die Absolventinnen davon jedoch nicht. Während das Verhältnis der Geschlechter bei den Promotionen im Jahr 2015 mehr oder weniger ausgeglichen war, waren die männlichen Promovenden im Dreijahresdurchschnitt deutlich erfolgreicher (67% m:32% w). Dies ist weniger auf ungleiche Promotionsquoten unter den an der Fakultät Beschäftigten zurückzuführen als vielmehr auf ein großes Ungleichgewicht mit Blick auf externe Doktoranden und Doktorandinnen aus dem Ausland, die aber auch häufig keine wissenschaftliche Karriere in Deutschland planen.
- Auf Ebene der Professuren bestehen die Ungleichgewichte weiter fort (C3/W2: 67% m:33% w; C4/W3: 75% m:25% w). Daran hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum nichts geändert, Neubesetzungen sind in der Zwischenzeit nicht erfolgt.
- Im Dreijahresdurchschnitt erweisen sich die Studierendenzahlen in allen Bachelor- und Masterstudiengängen an der Fakultät als mehr oder weniger ausgeglichen mit einem leichten Übergewicht an Studentinnen. Bei den deutschsprachigen Studiengängen ist der Anteil der Absolventinnen durchschnittlich höher als derjenige der Absolventen, während er im SPRING-Studiengang deutlich geringer ist. Unter den wenigen noch an der Fakultät eingeschriebenen Diplomstudierenden überwiegt der Anteil der Studenten (77% m:23% w).

- Beim wissenschaftlichen Personal, in Technik und Verwaltung sowie unter den Hilfskräften überwiegt auf allen Ebenen der Anteil der weiblichen Beschäftigten. Allein bei den Professuren ist der Anteil noch unausgeglichen (s. o.). Handlungsbedarf ergibt sich daraus nach wie vor vor allem mit Blick auf die Besetzung von Professuren und auf die Förderung der Berufungsfähigkeit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, z. B. hinsichtlich einer Unterstützung bei der Fertigstellung der Promotionen, der Vernetzung innerhalb der nationalen und internationalen Fach-Community sowie internationalen Publikationstätigkeiten.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
  - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	49,8%	50%	52,4%	50%	Die bisherigen Maßnahmen bei Studien- und Informationstagen und die Teilnahme an Girls' Days der Universität sollen beibehalten werden. Dies geschieht ohne zusätzlichen Mitteleinsatz.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Erstsemesternzahlen erweist sich die Teilnahme am Girls' Day nach wie vor als extrem erfolgreich.
					Die geschlechtsspezifische Auswertung der Absolvent/-innen-Befragung wird weiterhin durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für eine SHK unterstützt (aktuell steht der Zeitpunkt für die nächste Befragung allerdings noch nicht fest).	2014: 0 € 2015: 802,30 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 800 € 2019: 0 €	Die Auswertung zeigt über den Zeitverlauf hinweg Annäherungen zwischen den Geschlechtern sowie (alte und neue) Unterschiede und wird deshalb weiterhin als lohnend erachtet.
						Ein Bewerbungstraining soll den Berufseinstieg der Absolventinnen verbessern helfen.	2014: 0 € 2015: 1.800 € 2016: 300 € 2017: 1.200 € 2018: 1.200 € 2019: 1.200 €
					Studierende sollen durch eine Weiterbildung Gender und Kommunikation für geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster sensibilisiert werden	2014: 0 € 2015: 600,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Obwohl es zunächst schwierig war, studentische Teilnehmer_innen zu gewinnen, war die Bewertung im Nachhinein durchweg positiv. Zukünftig sollen Trainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten angeboten werden (s.o.).

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	53,4%	50%	50,5%	50%	<p>Durch Reisebeihilfen und ein Mentoring für die Teilnahme am jährlichen Kongress der Association of European Schools of Planning (AESOP) sollen Studentinnen schon frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere interessiert und mit der Wissenschaft als Arbeitsfeld vertraut gemacht werden.</p> <p>Die Studentinnen werden von teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf die Konferenzreise vorbereitet und vor Ort unterstützt.</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 5.470,44 €</p> <p>2016: 1.585,91 €</p> <p>2017: 4.000 €</p> <p>2018: 2.000 €</p> <p>2019: 4.000 €</p>	<p>Die Teilnahme an den internationalen Konferenzen – neben AESOP wurde auch die Teilnahme an den EURA-Tagungen gefördert – war für die teilnehmenden Studentinnen eine wichtige Erfahrung und hat laut eigener Aussage ihr Verständnis für und Interesse an wissenschaftlicher Auseinandersetzung verstärkt.</p> <p>Für das Mentoring sind keine finanziellen Aufwendungen erforderlich. Alle Fakultätsmitglieder bewerten die Konferenzteilnahme als wertvolle Erfahrung für die Teilnehmerinnen und auch als Gewinn für die eigene Reflexion wissenschaftlicher Vernetzung.</p>
						<p>Im Jahr 2018 findet die nächste Dortmund-Konferenz für Raum- und Planungsforschung statt. Die Fakultät übernimmt die Teilnahmekosten für bis zu 20 Studentinnen.</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 2.000 €</p> <p>2019: 0 €</p>
Stud. Hilfskräfte (SHK)	52,0%	50%	53,7%	50%		<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	keine	50%	72,7%	62,7%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	0%	50%	keine	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitequivalente)	E14/A14 66,0%	E14/A14 56,0%	E14/A14 58,4%	E14/A14 50%	Bei den Einstufungen E14 / A14 soll der Anteil der Wissenschaftler erhöht werden; allerdings gibt es derzeit nur vier Stellen und wenig Handlungsspielräume.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	In dem behandelten Zeitraum gab es keine Handlungsspielräume.
	E13/A13 51,0%	E13/A13 50%	E13/A13 57,1%	E13/A13 50%			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	35,8%	45,8%	32,7%	42,7%	Die Fakultät gewährt allen wissenschaftlich Beschäftigten einen Zuschuss von 500 Euro für die Teilnahme an einer internationalen Konferenz, bei der ein eigener Beitrag geleistet wird. Um Doktorandinnen bei ihrer Promotion und der Vernetzung in der wissenschaftlichen Community gezielt zu unterstützen, werden ihnen mit Gleichstellungsmitteln zusätzliche Zuschüsse gewährt (international: bis zu 500 Euro, innerhalb Deutschlands: bis zu 250 Euro).	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 1.140 € 2017: 3.000 € 2018: 3.000 € 2019: 3.000 €	Die Mittel werden noch deutlich zu wenig nachgefragt, deshalb sind bereits im Laufe des vergangenen Zeitraums die Modalitäten vereinfacht und die Summen erhöht worden: Für internationale Reisen werden Zuschüsse bis zu 750 Euro gewährt; die erste, aus Fakultätsmitteln bezuschusste Reise kann mit bis zu 250 Euro aufgestockt werden. In Zukunft wird die Werbung für die Maßnahme zudem weiter ausgebaut.
					Die Fakultät gewährt wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Doc und Post-Doc) für Betreuungslücken, die durch eine Konferenzteilnahme (mit eigenem wissenschaftlichen Beitrag) entstehen, eine finanzielle Unterstützung (bei entsprechendem Nachweis der Kosten).	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	35,8%	100%	kein Ziel	Die Fakultät ist insgesamt um eine Erhöhung der Zahl der Habilitationen und die Förderung der Berufungsfähigkeit von Habilitandinnen bemüht. Die Habilitandinnen der Fakultät werden – ebenso wie die Doktorandinnen – durch zusätzliche Reisekostenzuschüsse unterstützt, allerdings ausschließlich für internationale Konferenzen (bis zu 500 Euro).	2014: 500,00 € 2015: 500,00 € 2016: 0 € 2017: 1.000 € 2018: 1.000 € 2019: 1.000 €	Die Mittel werden wenig nachgefragt, deshalb sind bereits im Laufe des vergangenen Zeitraums die Modalitäten vereinfacht worden. In Zukunft wird die Werbung für die Maßnahme weiter erhöht.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Juniorprofessuren W1	keine	35,8%	keine	50%	Aktuell gibt es keine Juniorprofessuren an der Fakultät. Für den Fall, dass eine Ausschreibung beschlossen wird, wird die Fakultät gezielt nach Bewerberinnen suchen, um die Stelle(n) – sofern möglich – mit einer qualifizierten Frau zu besetzen. Die Stellenausschreibung soll in Fachzeitschriften, die sich an Wissenschaftlerinnen richten, veröffentlicht werden.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 100 € 2018: 100 € 2019: 100 €	Die Mittel werden jährlich bereitgestellt, fallen aber de facto nur einmal je Ausschreibung an.
Professuren C3/ W2	20,0%	35,8%	33,3%	W2/W3 gesamt 36,4%	Die Ausschreibung einer W2-Professur für den kommenden Drei-Jahres-Zeitraum ist bisher nicht geplant. Sollte eine Ausschreibung erfolgen, wird die Fakultät gezielt nach weiblichen Bewerberinnen suchen, um die Stelle – sofern möglich – mit einer qualifizierten Frau zu besetzen.  Um die Berufungsfähigkeit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mittelfristig zu erhöhen, sollen auf Antrag Publikationszuschüsse von bis zu 500 Euro für international erscheinende Beiträge gewährt werden (in Form von Übersetzungshilfen/Lektoraten).	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 277,87 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	Für den Fall, dass eine W2-Ausschreibung beschlossen wird, wird die Fakultät gezielt nach Bewerberinnen suchen, um die Stelle(n) – sofern möglich – mit einer qualifizierten Frau zu besetzen. Die Stellenausschreibung soll in Fachzeitschriften, die sich an Wissenschaftlerinnen richten, veröffentlicht werden.  Die Mittel werden noch wenig nachgefragt. Die Fördersumme wird für den folgenden Dreijahreszeitraum reduziert.



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	20,0%	35,8%	25,0%	W2/W3 gesamt 36,4%	In den laufenden Berufungsverfahren werden alle Mittel und Wege genutzt, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen und die Vakanzen mit einer Professorin zu besetzen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 100 € 2018: 100 € 2019: 100 €	Bei den anstehenden Ausschreibungen wird die Fakultät besondere Anstrengungen unternehmen, um geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu motivieren und diese ggf. auch zu berufen. Auch hier werden Mittel für die Stellenausschreibungen in einschlägigen Fachzeitschriften für Wissenschaftlerinnen bereitgestellt.
Vertretungsprofessuren	-	-	0%	> 40%	In letzter Zeit wurden Vertretungsprofessuren ausschließlich mit Männern besetzt. Sollte die Fakultät zukünftig Vertretungsprofessuren vergeben, werden geeignete Kandidatinnen bevorzugt berücksichtigt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalternative)	71,0%	61,0%	83,0%	73,0%	Die Fakultät erkennt den Handlungsbedarf, sieht jedoch aktuell keinen Handlungsspielraum, weil noch Stellenabbau betrieben wird und in absehbarer Zeit keine Stellen ausgeschrieben werden.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Neue Technikerstellen wurden mit männlichen Bewerbern besetzt. Der hohe Frauenanteil bezieht sich insbesondere auf die Verwaltungsstellen. Insofern wäre eine getrennte Zielfestlegung für die beiden Bereiche aus Sicht der Fakultät zielführender.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019
	Frauenanteil in %			
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten			
	<p>Maßnahme/ konkrete Schritte</p> <p>Sollte absehbar werden, dass die Gleichstellungsmittel nicht ausgeschöpft werden, werden mit Hilfe offener Calls Vorschläge für Gleichstellungsmaßnahmen abgefragt werden. Die Gleichstellungskommission entscheidet über die Anträge.</p> <p>Eine wissenschaftliche Hilfskraft soll die Publikationstätigkeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen nach Geschlecht auswerten, um Ursachen für das Geschlechter-Ungleichverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen zu ergründen und darüber hinaus allgemeine Erkenntnisse über die Publikationsmuster männlicher und weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen im Vergleich zu erhalten, was u.a. für eine gezielte Publikationsförderung von Nutzen ist.</p>			
<p>Analysen und Bewertung der Maßnahmen</p> <p>Es gibt Bedarf von Seiten der Wissenschaftlerinnen an konkreten Weiterbildungsangeboten, die in den kommenden Jahren angeboten werden sollen. Deshalb wird dieser Punkt zukünftig systematisch im Gleichstellungskonzept festgeschrieben.</p> <p>Diese Maßnahme blieb ergebnislos und wird deshalb nicht fortgeführt.</p>				
<p>Aufgewandte/geplante Mittel</p> <p>2014: 350,00 € 2015: 1.806 € 2016: 1.554 € 2017: 600 € 2018: 600 € 2019: 600 €</p> <p>2014: 533,66 € 2015: 0 € 2016: 490,29 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>				

Der Fakultätsrat hat das Gleichstellungskonzept am 08.02.2017 verabschiedet.



08.02.2017

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

## **Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019\* der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen**

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

### **1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder**

Im Folgenden werden rückblickend auf den Betrachtungszeitraum von 2014 bis 2016 die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden (Bachelor- und Masterstudierende) sowie bei den Beschäftigten (Studentische Hilfskräfte, Wissenschaftlich Beschäftigte, Professuren, Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte) dargestellt. Außerdem wird ein Überblick über die Geschlechterverteilung bei den Promotionen und Habilitationen gegeben.

#### **Studierende**

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen werden die Bachelorstudiengänge Architektur und Städtebau sowie Bauingenieurwesen angeboten; des Weiteren die konsekutiven Masterstudiengänge Architektur und Städtebau, Konstruktiver Ingenieurbau sowie Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft. Insgesamt waren im WS 2015/16 an der Fakultät 1.738 Studierende eingeschrieben, davon waren 876 weibliche Studierende, was einem Anteil von 50,4% entspricht. Der Anteil an weiblichen Studierenden beträgt über den dreijährigen Betrachtungszeitraum gemittelt 49,4% und ist damit konstant.

Im Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau ist ein deutlich größerer Teil an weiblichen Studierenden erkennbar: Im WS 2015/16 waren von den insgesamt 779 eingeschriebenen Studierenden 479 weiblich, was einem Anteil von 61,5% entspricht. Der 3-Jahresdurchschnitt liegt hier bei 61,7% und ist über den gesamten Betrachtungszeitraum ebenfalls weitgehend konstant. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen lag der Anteil an Frauen im WS 2015/16 bei 34,2%. Damit ist der Frauenanteil im Bauingenieurwesen seit 2007 (44,0%), über 2010 (38%) und 2013 (35%) etwas gesunken. Dies kann auf die insgesamt rückgängigen Studienanfänger-

zahlen im Bauingenieurwesen im gesamten Bundesgebiet zurückgeführt werden. Verglichen mit den Anteilen an weiblichen Studierenden im Bauingenieurwesen an anderen Fakultäten in Deutschland belegt die Fakultät aber weiterhin einen der vorderen Plätze. Sehr erfreulich ist allerdings, dass der Anteil an weiblichen Studierenden, die ins 3. FS übergehen, über die drei Jahre betrachtet genauso hoch ist (um die 70%) wie der Anteil an männlichen Studierenden.

Verbessert hat sich auch der Anteil an Absolventinnen im Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau, der im Durchschnitt bei 69,5% liegt und sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Betrachtungszeitraum nahezu verdoppelt hat. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt der Anteil an Absolventinnen bei 40,2% und damit über dem Gesamtanteil an weiblichen Studierenden. Dies kann auf eine von den Studienanfängerinnen bewusst getroffene bzw. wohl überdachte Wahl auf diesen speziellen Studiengang zurückzuführen sein.

In den Masterstudiengängen liegt der Anteil an weiblichen Studierenden über den gesamten Betrachtungszeitraum gemittelt bei insgesamt 57,1%. Im Masterstudiengang Architektur und Städtebau waren im WS 2015/16 96 von 156 eingeschriebenen Studierenden weiblich, was einem prozentualen Anteil von 52,7% entspricht und einer ähnlichen Verteilung wie im gleichen Bachelorstudiengang der Fakultät. Im Masterstudiengang Konstruktiver Ingenieurbau waren 25 von 94 Studierenden weiblich, womit der Anteil weiblicher Studierender 26,6% beträgt. Der 3-Jahresdurchschnitt liegt hier bei 35,7% und entspricht dem Anteil an Frauen im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen. Dies ist bedauerlich, da der Anteil an weiblichen Studierenden im vorangegangenen Betrachtungszeitraum in diesem Masterstudiengang noch bei 47,6% lag. Im Masterstudiengang Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft waren im WS 2015/16 75 von 122 Studierenden weiblich, was einem Anteil von 61,5% entspricht. Hier liegt der 3-Jahresdurchschnitt bei 62,8%. Der Anteil an Frauen ist hier weiterhin konstant hoch, was bemerkenswert und erfreulich ist, da die weiblichen Studierenden mit dem Abschluss in diesem Studiengang in eine noch immer sehr männlich dominierte Berufswelt einsteigen werden.

### **Beschäftigte**

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen waren zum 01.12.2015 90 Studentische Hilfskräfte beschäftigt. Davon sind 56 männliche und 34 weibliche Angestellte, dies entspricht einem Verhältnis von 62% zu 38%. Damit hat sich der Anteil an weiblichen Studentischen Hilfskräften gegenüber dem vorangegangenen Betrachtungszeitraum verschlechtert. Dies kann auf den hohen Anteil an Absolventinnen zurückzuführen sein, sollte von Seiten der Fakultät aber bald wieder ausgeglichen werden, insbesondere da der Anteil an weiblichen Studierenden an der Fakultät nahezu paritätisch ist. Bei den WHK und WHF entspricht der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit 56% dem Anteil an eingeschriebenen Masterstudentinnen.

Der Anteil an weiblichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag Ende 2015 bei 42% und ist weitestgehend konstant. Im Vergleich zum Geschlechterverhältnis der Studierenden und Absolventen handelt es sich hierbei jedoch nicht um eine ausgewogene Verteilung. Der Anteil an weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten mit Vollzeitstellen lag zuletzt bei 38%. Damit ist dieser Anteil in den letzten Jahren zwar wesentlich gestiegen, aber immer noch nicht ausgeglichen. Der Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Teilzeitstellen hingegen lag bei 48%.

Bei den abgeschlossenen Promotionen an der Fakultät lässt sich eine erfreulich Tendenz feststellen: Der Anteil an Promotionen durch Frauen ist von 33,3% auf 67% gestiegen. Ende 2015 hat die Fakultät eine männliche Person habilitiert. Für Ende 2016/Anfang 2017 erwartet die Fakultät die Habilitation einer Mitarbeiterin.

Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses der Professuren wird deutlich, dass Frauen anteilmäßig immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Das Verhältnis von Frauen zu Männern ist bei der Besetzung der Professuren am wenigsten ausgeglichen. Zum Sommersemester 2014 konnten zwei Professuren neu besetzt werden – eine mit einer Frau (W3) und eine männlich (W2). Damit ist eine der insgesamt 17 W2/W3-Stellen nun von einer Frau besetzt. Die jetzige Juniorprofessur an der Fakultät läuft zum Ende des Sommersemesters 2016 aus und wird voraussichtlich wieder weiblich besetzt. Bei einer zweiten neuen Juniorprofessur gibt es nur männliche Bewerber. Damit wären die Anteile an weiblichen und männlichen Juniorprofessorinnen/-professoren ausgeglichen. Es müssen an der Fakultät in naher Zukunft vier Professuren neu besetzt werden. Ein Anteil an Frauen von 50% bei den Neubesetzungen wird als realistisch angesehen. Damit läge der Anteil an Professorinnen (W2/W3) bei 18%, was eine Verbesserung um 10% bedeuten würde. Zusätzlich hat die Fakultät bereits ein Verfahren begonnen, Frau PD Dr. habil. Bettina Brune eine außerplanmäßige Professur zu verleihen.

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil bei den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten über den Betrachtungszeitraum bei 63,3%, dabei beträgt der Anteil der Frauen in Vollzeit 53% und in Teilzeit 100%, d.h. es gibt keine männlichen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten in Teilzeit. Im Vergleich zum vorangegangenen Betrachtungszeitraum hat sich der Anteil der weiblichen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten leicht erhöht, erfreulicher Weise im Bereich der Vollzeit-Stellen von 10% (2010), über 39% (2013) auf jetzt 53%.

### **Zusammenfassung**

Bei der Analyse der Beschäftigten an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen lassen sich im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Berufsgruppen sowie bei der Differenzierung in Vollzeit- und Teilzeitstellen folgende Ergebnisse ableiten: Die Geschlechterverteilung bei den Professuren weicht am stärksten von einer ausgeglichenen Verteilung ab. Derzeit sind 16 von 17 W2/W3-Professuren durch Männer besetzt, es gibt lediglich eine Professorin an der Fakultät. Bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf Vollzeit- und Teilzeitstellen des Wissenschaftlichen und Nicht-Wissenschaftlichen Personals wird deutlich, dass Männer häufiger Vollzeit-Stellen besetzen als Frauen. Erklärungsansätze sind, dass gerade an den Lehrstühlen des Bauingenieurwesens durch einen höheren Anteil an Drittmittelprojekten vermehrt Vollzeitstellen zur Verfügung stehen – in diesen Fächern arbeiten tendenziell mehr männliche Beschäftigte als weibliche. An den Lehrstühlen der Architektur hingegen gibt es relativ viele Teilzeit-Stellen, die mehrteilig von Frauen besetzt werden. Bei den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten fällt auf, dass der Anteil an Frauen insgesamt deutlich höher ist, insbesondere im Bereich der Teilzeit-Stellen (100%).

Aufgrund der Analyseergebnisse wird deutlich, dass nach wie vor ein Förderungsbedarf von Frauen an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen besteht. Besonders hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil mit steigender Position deutlich abfällt und dass Vollzeit-Stellen häufiger durch Männer besetzt werden. Der Frauenanteil in den Studiengängen liegt bei rund 50%, jedoch besteht für den Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen weiterhin Förderungsbedarf, um den Anteil an

Studentinnen langfristig halten und noch steigern zu können. Im akademischen Mittelbau der Fakultät ist ein geringerer Anteil an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Von den im Betrachtungszeitraum an der Fakultät abgeschlossenen Promotionen wurden allerdings 67% durch Frauen erlangt. Dies verdeutlicht, dass die Förderung von Frauen im akademischen Mittelbau und insbesondere von Frauen in ihren Promotionsbestrebungen durch die Fakultät und insbesondere durch die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Verbesserung beigetragen hat. Bei den Professuren ist lediglich eine durch eine Frau besetzt. Für eine langfristige Stärkung des Frauenanteils ist vor allem die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erforderlich. Auch sind Frauen weiterhin bei den Berufungsverfahren in besonderem Maße zu berücksichtigen und aktiv zu werben. (Die aktive Werbung und direkte Ansprache hat bei der Besetzung der Professur Werkstoffe des Bauwesens mit einer weiblichen Kandidatin sehr gut funktioniert.)

Bislang wurden an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Frauenanteils durchgeführt. Innerhalb der Fakultäten ist ein Budget von drei Promille des Gesamtbudgets für gleichstellungsbezogene Maßnahmen zu reservieren. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen er unter 50% liegt, langfristig zu erhöhen; aber auch den Anteil an Männern in den Bereichen zu verbessern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Im nachfolgenden Abschnitt wird die Umsetzung der konkreten Maßnahmen für den Betrachtungszeitraum von 2016 bis 2019 beschrieben und bewertet.

#### Ziele

Der besondere Fokus der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für den Zeitraum von 2016 bis 2019 liegt in der Erhöhung des Anteils an Frauen bei den Professuren, in der Weiterqualifikation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Promotionen und Habilitationen) sowie die Beibehaltung der ausgewogenen Geschlechterverteilung in den Studiengängen und die evtl. Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen und im Masterstudiengang Konstruktiver Ingenieurbau.

Der Frauenanteil in allen Studiengängen liegt bei nahezu 50%, in den Masterstudiengängen beträgt er sogar über die Hälfte. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt er aber nach wie vor unter 50%, wobei die Fakultät mit diesem Anteil immer noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Dies ist höchstwahrscheinlich auf die einzigartige Studiensituation an der Fakultät zurückzuführen: Im Dortmunder Modell Bauwesen werden die Architektur- und Bauingenieurstudierenden gemeinsam ausgebildet. Dieses interdisziplinäre Lehrprogramm scheint auf besondere Weise dafür geeignet zu sein, weibliche Studierende anzusprechen. Ziel der Fakultät ist es hier, die bereits sehr guten Zahlen zu halten und durch die gezielte Mobilisierung von weiblichen Studieninteressierten im Rahmen des MinTU-Programmes und des Girls' Days und auf den diversen Info- und Messeveranstaltungen den Anteil im Bauingenieurwesen noch zu erhöhen. Im letzten CHE-Ranking hat die Fakultät im Bauingenieurwesen die Spitzengruppe erreicht, wodurch wahrscheinlich zum aktuellen Wintersemester schon ein höherer Anteil an Erstsemestern gewonnen werden konnte (WS 2015/16 = 128 Erstsemester / WS 2016/17 = ca. 155 Erstsemester). Es ist zu hoffen, dass mit steigenden Einschreibzahlen auch der Anteil an weiblichen Studierenden im Bauingenieurwesen höher ausfällt.

Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil insbesondere in den höheren Positionen nachhaltig zu stärken. Dazu sollen die Frauen des akademischen Mittelbaus wie bisher durch eine spezielle Förderung, beispielsweise in Form finanzieller Unterstützung bei Forschungsreisen und Teilnahmen an Tagungen, bei der Durchführung von Promotionen und Habilitationen gefördert und dazu angeregt werden, höhere Positionen anzustreben und einzunehmen.

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

Eine gezielte proaktive Suche und Ansprache könnte auch im Bereich der Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten dazu führen, mehr Männer für Teilzeit- (und auch Vollzeit-) Stellen, insbesondere im Bereich der Verwaltung, zu gewinnen.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
  3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
    - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.
- Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Frauenanteil in %				Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019			
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	48,8%	50%	49,8%	50%	Beteiligung am Programm MinTU (Mädchen in die TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren und Girls' Day der TU Dortmund zur Sensibilisierung von weiblichen Studieninteressierten speziell im Bereich Bauingenieurwesen	2014: 4.000,00 € 2015: 4.000,00 € 2016: 4.000,00 € 2017: 4.000,00 € 2018: 4.000,00 € 2019: 4.000,00 €	<p>Die Studienkordinatorin der Fakultät bietet jedes Jahr im Rahmen des MinTU-Programmes einen Workshop an. In dem Workshop lernen die Mädchen die Studiengänge der Fakultät kennen, dürfen selbst, entwerfen, konstruieren und müssen auch kleinere Berechnungen durchführen. Im Anschluss an den Workshop werden die Modellbauwerkstatt und die Versuchshalle der Fakultät besichtigt.</p> <p>Inwieweit das Programm tatsächlich mehr Mädchen in die technischen Fächer führt, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewertet werden, da das Programm noch nicht lange genug läuft. Die Teilnehmerinnen geben jedoch durchweg an, dass sie sich ein Studium in einem der vorgestellten Fächer durchaus vorstellen können, und dass ihr Interesse durch die Workshops gestärkt wurde.</p> <p>Die Fakultät hat 2014 4.000,-€ für das Programm bereitgestellt, 2015 und 2016 wurden die Mittel bisher nicht durch die Veranstalter abgerufen.</p> <p>Zwei Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät (darunter die Studienkordinatorin) bieten jedes Jahr einen Workshop im Rahmen des Girls' Day an. Den Teilnehmerinnen wird anhand praktischer Übungen das Technische Zeichnen und das Umsetzen der Zeichnung in ein Modell nähergebracht. Dabei werden insbesondere das räumliche Vorstellungsvermögen sowie das rechnerische Umsetzen einer Skizze in eine maßstäbliche Zeichnung gelehrt.</p> <p>Die Teilnehmerinnen geben durchweg an, dass ihr bereits vorhandenes Interesse an der Architektur oder dem Bauingenieurwesen durch die Eindrücke innerhalb des Workshops bestärkt wurde.</p>



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	59,1%	50,0%	52,7%	50%	Gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen der TU Dortmund (u.a. Schnupperuni, Abi! Und dann?, Dortmunder Hochschultage, Abimessen usw.) und der individuellen Studienberatung an der Fakultät durch die Studienkoordinatorin	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät beteiligt sich in Person der Studienkoordinatorin an nahezu allen Informationsveranstaltungen der TU Dortmund, außerdem berät sie Studieninteressierte individuell in ihren Sprechstunden bzw. nach Terminvereinbarung. Hierbei wird allerdings kein besonderer Schwerpunkt auf die gezielte Beratung von weiblichen Studieninteressierten gelegt. Vielmehr werden weibliche und männliche Interessierte in gleichem Maße angesprochen und beraten. Die Studienkoordinatorin kann jedoch bedingt durch ihren eigenen Ausbildungsweg und beruflichen Werdegang (Studium der Architektur an der Fakultät, mehrjährige praktische Berufserfahrung als projektleitende Architektin sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Lehre und Forschung an der Fakultät) insbesondere den weiblichen Studieninteressierten und Studierenden ein Vorbild sein, indem sie von ihren eigenen Erfahrungen berichtet.  Die Veranstaltungen sowie die Sprechstunden werden jedes Jahr überdurchschnittlich gut besucht, viele der dort beratenen Interessierten haben sich tatsächlich in einen der Bachelorstudiengänge der Fakultät eingeschrieben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Stud. Hilfskräfte (SHK)	52,0%	50%	36,2%	50%	Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Studierenden bei Stellenbesetzungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	50%	50%	56,3%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	33,3%	50%	37,0%	50%	Verstärkte Berücksichtigung von weiblichen Bachelor-Absolventinnen bei Stellenbesetzungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E14/A14 31,0%	E14/A14 41,0%	E14/A14 20,6%	E14/A14 30,6%	Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen, insbesondere bei Vollzeit-Stellen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
	E13/A13 39,0	E13/A13 50%	E13/A13 44,9%	E13/A13 50%			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	33,3%	43,3%	45,5%	50%	Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung	2014: 3.612,07 € 2015: 6.055,00 € 2016: 3.000,00 € 2017: 3.000,00 € 2018: 3.000,00 € 2019: 3.000,00 €	Bei den hier geförderten Maßnahmen handelt es sich ausschließlich um Reisen und Teilnahmen an Tagungen etc. im Rahmen ihrer Promotionsvorhaben, die die Frauen ohne die bereitgestellten Mittel nicht hätten unternehmen können bzw. selbst hätten finanzieren müssen. Hierbei handelt es sich nicht um die Erstattung regulärer Reisekosten im Rahmen der regulären Tätigkeiten an den Lehrstühlen. Es gibt für den akadem. Mittelbau ansonsten keine zusätzlichen durch die Fakultät bereitgestellten Mittel für die Weiterqualifikation innerhalb der Promotion.
					Mentoring <sup>3</sup> -Programm für Doktorandinnen sichtbar machen, Seminare für Frauen des akadem. Mittelbaus, gezielte Information von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regelmäßig über das Mentoring <sup>3</sup> -Programm und spricht die Kolleginnen gezielt an, sich dafür zu bewerben.  Durch die gezielte Aufforderung von Frauen zur Teilnahme am Doktorandenkolloquium und der damit verbundenen Vorstellung und Diskussion ihrer Promotionsvorhaben konnten in den letzten beiden Jahren mehr Frauen mobilisiert werden, ihre Promotionsvorhaben aktiv aufzunehmen und voranzutreiben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	33,3%	0%	kein Ziel	Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifikation von Frauen durch finanzielle Unterstützung bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalt usw. zur Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen sowie der internationalen Vernetzung	2014: 0 € 2015: 907,00 € 2016: 1.000,00 € 2017: 1.000,00 € 2018: 1.000,00 € 2019: 1.000,00 €	Bei den hier geförderten Maßnahmen handelt es sich ausschließlich um Reisen und Teilnahmen an Tagungen etc. im Rahmen ihrer Weiterqualifikation nach der Promotion oder auch nach der Habilitation, die die Frauen ohne die bereitgestellten Mittel nicht hätten unternehmen können bzw. selbst hätten finanzieren müssen. Hierbei handelt es sich nicht um die Erstattung regulärer Reisekosten im Rahmen der regulären Tätigkeiten an den Lehrstühlen. Es gibt für den akadem. Mittelbau ansonsten keine zusätzlichen durch die Fakultät bereitgestellten Mittel für die Weiterqualifikation innerhalb oder nach der Habilitation.
					Mentoring <sup>3</sup> -Programm für Post-Doktorandinnen sichtbar machen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die bereits promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regelmäßig über das Mentoring <sup>3</sup> -Programm und spricht die Kolleginnen gezielt an, sich dafür zu bewerben.
Juniorprofessuren W1	100%	66,7%	100%	50%	Keine Maßnahmen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Zurzeit laufen zwei Berufungsverfahren für eine Wiederbesetzung und eine Neubesetzung. Es werden alle Wahrscheinlichkeiten nach, eine Frau und ein Mann berufen werden, sodass der Anteil bei 50% läge.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Professuren C3/ W2	0%	33,3%	0%		Besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen in den Bewerbungsverfahren sowie eine gezielte proaktive Suche	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Kommissionen der beiden zuletzt abgeschlossenen Bewerbungsverfahren haben sich explizit dafür eingesetzt, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Es wurde proaktiv gesucht, indem zusätzlich zur Ausschreibung besonders geeignete Frauen direkt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert wurden. In einem der Verfahren wurde sogar eine Frau nachgeladen, was schließlich zur Berufung geführt hat.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Professuren C4/ W3	0%	33,3%	7,7%	18,0%	Besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen in den Bewerbungsverfahren sowie eine gezielte proaktive Suche	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Berufungskommissionen die proaktive Suche nach Bewerberinnen vorantreiben. Daher ist davon auszugehen, dass sich der Anteil der Frauen bei den Professuren der Fakultät in naher Zukunft erhöhen wird.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Vertretungs- professuren	-	-	0%	> 40%	Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei evtl. zu besetzenden Vertretungsprofessuren	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeittäquivalente)	59,0%	50%	63,3%	53,3%	Verstärkte Berücksichtigung von Männern bei Stellenbesetzungen, insbesondere im Bereich der Teilzeit-Stellen, proaktive Suche und direkte Ansprache von möglichen Kandidaten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Fortführung der Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verwendung von geschlechterneutraler Sprache im Schriftverkehr, in Dokumenten, auf der Homepage usw.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Maßnahme konnte weitestgehend erfolgreich umgesetzt werden.

*H. Frau Dipl.-Ing. Lichtenstein wurde das Gleichstellungskonzept am 19.10.2016 im Fakultätsrat beschlossen.*  
 21.10.16  
*for*

*7.10.2016 W. Sommer*

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Für den Zeitraum 2013 bis 2015 ergaben sich folgende Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie:

### 1.1 Bereich Studierende

Wie in den Jahren zuvor stieg die Gesamtzahl der Studierenden weiter an. Die Zahl der weiblichen Studierenden dominiert weiterhin, der Gesamtanteil im Lehramt sank allerdings weiterhin jedes Jahr um einige Prozent, während er in den fachwissenschaftlichen Studiengängen stagnierte.

2013	76,5% weibliche Studierende insgesamt, davon 74,0% im Lehramt und 83,5% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang
2014	75,4% weibliche Studierende insgesamt, davon 72,1% im Lehramt und 84,5% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang
2015	73,6% weibliche Studierende insgesamt, davon 69,7% im Lehramt und 83,4% in einem fachwissenschaftlichen Studiengang

### 1.2 Bereich Hilfskräfte

a) SHK: Der Anteil der weiblichen SHKe ist in etwa gleichgeblieben bei 68,7%.

b) WHF: Der Anteil an weiblichen WHFen ist mit 72,1% leicht gestiegen gegenüber 2012.

### 1.3 Bereich Promotionen

In den Jahren 2013 bis 2015 sind Schwankungen zu bemerken, 2013 lag der weibliche Anteil bei 61,0%, 2014 bei 74,0% und 2015 bei 54,55%, so dass sich ein 3-Jahres-Durchschnitt von 64,2% ergibt. Zum Vergleich: der 3-Jahres-Durchschnitt 2010 bis 2012 lag bei 69,6%.

### 1.4 Bereich Habilitationen

Angesichts der geringen Fallzahlen bei Habilitationen in den Jahren 2013 bis 2015 sind die Prozentwerte nur wenig aussagekräftig. Im Jahr 2013 gab es keine Habilitation, 2014 eine mit einem weiblichen Anteil von 100% und 2015 eine mit einem weiblichen Anteil von 0%, so dass sich ein 3-Jahres-Schnitt von 50% ergibt.

### 1.5 Bereich Beschäftigte

#### a) Wissenschaftliches Personal

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Vollzeit lag zum Stichtag 01.12.2015 bei 69%, in Teilzeit bei 68%, so dass der Gesamtanteil in der Fakultät 68% beträgt. Der hohe Anteil ist mit der hohen Anzahl weiblicher Studierender zu begründen.

#### b) Nichtwissenschaftliches Personal

Beim Nichtwissenschaftlichen Personal liegt der weibliche Anteil noch höher bei 84,6%, wobei sich das Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitstellen umgedreht hat und Vollzeitstellen zu 77,0% weiblich besetzt sind und Teilzeitstellen zu 100%.

### 1.6 Bereich Professuren

Bei den 22 Professuren der Fakultät lag der weibliche Anteil zum Stichtag 01.12.2015 bei 42% und ist somit weiterhin ausgeglichen.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.

3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
- d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Bachelor)	68,5%	58,5%	69,3%	59,3%	BoysDay	2014: 130,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Aufgrund der positiven Resonanz setzt die Fakultät das Angebot eines Workshops im Rahmen des BoysDay fort. Inhaltlich werden sowohl die Lehramtsstudiengänge als auch der fachwissenschaftliche Bachelor vorgestellt, so dass die Teilnehmer einen breit gefächerten Überblick erhalten.
					Beim Besuch von Abi-Messen wird vermehrt darauf geachtet, gezielt Schüler anzusprechen und ihnen die Möglichkeit eines Lehramts- bzw. erziehungswissenschaftlichen Studiengangs aufzuzeigen.	2014: 0 € 2015: 150,00 € 2016: 150,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die strukturellen Ursachen der Unterrepräsentation männlicher Studierender in Lehramts- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen lassen sich mit Maßnahmen der Fakultät nicht beeinflussen, gleichwohl sollen weiterhin gezielt männliche Schüler angesprochen werden.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Mentoring 12+	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 150,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Auch an diesem neuen Angebot der TU Dortmund beteiligt sich die Fakultät im Rahmen eines größeren Workshops, der im Mai 2016 erstmals stattfand und von den Teilnehmern und deren Mentoren sehr positiv bewertet wurde. Eine Fortführung ist geplant.
Studierende Lehramt (Master)	80,4%	70,4%	70,6%	60,6%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)					BoysDay	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme findet gemeinsam mit den Lehramtsstudiengängen statt, daher finden sich die Ausführungen oben.
	85,2%	75,5%	87,5%	77,5%	Beim Besuch von Abi-Messen wird vermehrt darauf geachtet, gezielt Schüler anzusprechen und ihnen die Möglichkeit eines Lehramts- bzw. erziehungswissenschaftlichen Studiengangs aufzuzeigen.	2014: 150,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme findet gemeinsam mit den Lehramtsstudiengängen statt, daher finden sich die Ausführungen oben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
					Mentoring 12+	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme findet gemeinsam mit den Lehramtsstudiengängen statt, daher finden sich die Ausführungen oben.
Studierende fachwissen- schaftliche Studiengänge	78,3%	68,3%	77,8%	67,8%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Stud. Hilfskräfte (SHK)					Weiterhin sollen geeignete männliche Studierende gezielt auf eine Bewerbung als Hilfskraft angesprochen werden	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Der weibliche Anteil an SHK ist leicht gestiegen, dies ist weiterhin dem hohen Anteil weiblicher Studierender zuzuschreiben. Das Bemühen um geeignete männliche Kandidaten wird fortgesetzt.
	66,0%	56,0%	68,7%	58,7%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	87,5%	75,5%	72,1%	62,1%	Hier ist die Zahl mit Hilfe gezielter Ansprache geeigneter Kandidaten zu steigern.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die hohe Anzahl ergibt sich auch hier aus dem hohen Anteil weiblicher Studierender.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	100%	75,5%	keine	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E15/A15 0%	E15/A15 10,0%	E15/A15 0%	E15/A15 50%	E13/ A13: Geeignete männliche BA-Studierende werden gezielt angesprochen, einen Masterstudiengang in der Fakultät in Betracht zu ziehen, um so eine Steigerung möglicher Kandidaten für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu erreichen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
	E14/A14 55,0%	E14/A14 50%	E14/A14 50%	E14/A14 50%			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
	E13/A13 74,0%	E13/A13 64,0%	E13/A13 70,9%	E13/A13 60,9%	E13/ A13: Finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen	2014: 8.550,00 € 2015: 9.445,00 € 2016: 10.000,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					E13/ A13: Übernahme von TN-Gebühren am Karriereforum der TU Dortmund	2014: 190,00 € 2015: 360,00 € 2016: 420,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					E13/ A13: Übernahme von TN-Gebühren Start in die Lehre	2014: 240,00 € 2015: 540,00 € 2016: 900,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					E13/A13: Ansprache geeigneter männlicher Studierender	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Geeignete männliche BA-Studierende werden gezielt angesprochen, einen Masterstudien- gang in der Fakultät in Betracht zu ziehen, um so eine Steigerung möglicher Kandidaten für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu erreichen. Der derzeitige Anteil männlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter übersteigt bereits leicht den Anteil männlicher Masterstudierender, so dass die Fakultät hier auf einem guten Weg zu sein scheint.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	69,6%	59,6%	64,2%	54,2%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 2445,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Angesichts der sehr geringen Promotions- und auch Habilitationszahlen in einer Fakultät, in der die Mehrheit der Studierenden aufgrund ihrer Berufswahl keine Promotion anstrebt, können die ermittelten Zahlen keinen echten Trend widerspiegeln. Die bei den wissenschaftlich Beschäftigten aufgeführten Maßnahmen haben auch hier Gültigkeit.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	16,7%	26,7%	50%	50%	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Abschluss der Promotion werden weiterhin gezielt gefördert durch finanzielle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und bei Kongress- und Vortragsreisen sowie übergreifende Maßnahmen, wie sie unter dem letzten Punkt aufgeführt sind. Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 655,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Wie schon unter Punkt 1 aufgeführt, sind die Zahlen bei der geringen Anzahl von Habilitationen wenig aussagekräftig.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Juniorprofessuren W1	keine	50%	keine	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Professuren C3/ W2	50%	50%	45,5%	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Professuren C4/ W3	50%	50%	41,7%	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Vertretungsprofessuren	-	-	50%	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitalivalente)	81,0%	71,0%	84,6%	74,6%	Männliche Bewerber werden bei ihrer Bewerbung unterstützt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Gilt weiterhin.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten Entsprechung von Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen Ermöglichung von Teilzeitarbeit auf allen Beschäftigungsebenen Ermöglichung von Telearbeit	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
	Keine Daten				Gleiche Fortbildungs- und Aufstiegschancen für Teilzeit-Beschäftigte wie für Vollzeit-Beschäftigte Keine Benachteiligung von Bewerbern / Bewerberinnen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Laufbahnverzögerung aufweisen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
	Keine Daten				Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

*Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept d. Fakultät am 14.08.2016 zugestimmt.  
Prof. 16/5.17  
(Stabsstelle CFV)*

*29.09.16*  
Datum, Unterschrift der Dekanin des Dekans

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Rehabilitationswissenschaften

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Studierendenschaft der Fakultät weist einen sehr hohen Anteil weiblicher Studierender auf. In den schulischen Studiengängen sind ca. 80 % der Studierenden weiblich, wohingegen in den fachlichen Studiengängen lediglich nur gut 10% der Studierendenschaft männlich ist.

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

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

Die Personalsituation der Fakultät ist für unbefristete Verträge des nichtwissenschaftlichen und des wissenschaftlichen Personals seit Jahren im Geschlechterverhältnis stabil, weil dieses Personal sich in einer Altersphase befindet, die noch mindestens zehn Jahre regulärer Erwerbsarbeitszeit vorsieht.

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 Prozessabläufen. D.h. die Stellen werden zuerst intern ausgeschrieben, die Beschäftigten der Hochschule haben die Möglichkeit, sich auf diese Ausschreibungen zu bewerben. Bei den befristeten Stellen für das wissenschaftliche Personal spiegelt sich das Absolvent\_innenverhältnis unserer Studiengänge wider. Darüber hinaus bieten die Vertragsmöglichkeiten (Zeitverträge und Lehrbelastung) für viele unserer männlichen Absolventen im Lehramtsstudiengang keine berufliche Alternative zu den Stellen im Schuldienst, die schnell zu unbefristeten Beamtenstellen führen.

Hinsichtlich der Professor\_innenschaft ist zu konstatieren, dass sich die Fakultät derzeit in einem großen Umbruch befindet. Innerhalb des Berichtszeitraums 2014 bis 2016 wurden vier Professuren neu besetzt, davon ist eine Person weiblich. Zudem ist zu berücksichtigen, dass durch die erforderlichen Umstrukturierungsprozesse fünf



Frauenanteil in %	
Studierende Lehramt (Bachelor)	76,4%
	80,1%
76,4%	80,1%
66,4%	80,1%
70,1%	70,1%
12+-das Jungen-Mentoring: Beteiligung an dem Programm	12+-das Jungen-Mentoring: Beteiligung an dem Programm
2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Das 12+ Jungen Mentoring wurde gut angenommen. Eine Beteiligung ist weiter vorgesehen. Für die Teilnehmenden wurden Inhalte genderspezifisch aufbereitet (z.B. technische Aspekte im sozialen Bereich). Über eine Nachhaltigkeit der Maßnahme kann keine Aussage getroffen werden, da die Teilnehmenden noch keine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.	Das 12+ Jungen Mentoring wurde gut angenommen. Eine Beteiligung ist weiter vorgesehen. Für die Teilnehmenden wurden Inhalte genderspezifisch aufbereitet (z.B. technische Aspekte im sozialen Bereich). Über eine Nachhaltigkeit der Maßnahme kann keine Aussage getroffen werden, da die Teilnehmenden noch keine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.
Entwicklung eines nachhaltigen Konzeptes „Jungen in die Rehabilitationspädagogik“: • Enge Zusammenarbeit mit Schulen: Ansprechpartner/-innen ausbilden/Mentoring Programm 12+/Workshops und Thementage 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, Austeilung einer Broschüre (siehe unten) an Informativonstagen; Vorstellung des Mentoring Programmes 12+ • Zusammenarbeit mit Einrichtungen und anderen Organisationen für die Vermittlung von Praktikumsplätzen, FSJ/Bfd	Konzept „Jungen in die Rehabilitationspädagogik“: Die Aktionen wurden gut angenommen. Thementage/Workshops an Schulen werden nachgefragt, hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden. Die Angebote bleiben bestehen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung einer Broschüre:</li> <li>- Vorstellung der Studien- und späteren Berufsmöglichkeiten: Unterschiedliche Schwerpunkte (z.B. Technik, Psychologie, Pädagogik etc.); Darstellung der Relevanz vermittelter Gesellschaftstheorien, Ethik, anthropologischen Grundlagen für aktuelle (politische und oder globale) Entwicklungen ( Menschenrechte, Inklusion etc.)</li> <li>- Männliche Alumni berichten über ihre Erfahrungen mit dem Studium aber auch beim Übergang in das Arbeitsleben</li> <li>- Allgemeine Attraktivität der Universität, Lage, Standort etc. Ansprechpersonen</li> </ul>	2014: 0 € 2015: 4.872,31 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät hat unter Berücksichtigung einer gendergerechten Verteilung Postkarten und Kurzfilme von Studierenden, Alumni, wiss. Beschäftigten und Professor_innen angefertigt, in denen diese ihre Studien- und Forschungsschwerpunkte vorstellen und über ihre Erfahrungen in dem sozialen Handlungsfeld berichten.  Auf der Homepage wird die Seite „Studienbeginn“ dahingehend umgestaltet, dass die angefertigten Kurzfilme und eine Fotoshow eingebunden werden.
					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.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die entwickelten Materialien werden bei den nebenstehenden genannten Aktionen genutzt. Sie stießen bei beiden Geschlechtern auf großes Interesse.  Die Informationen über Studiengänge bzw. Studieninhalte wurden genderspezifisch aufbereitet und von den Jungen gut angenommen.  Für die Veranstaltungen im Messeformat werden Werbematerialien in größeren Formaten (Poster) erstellt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Master)	78,9%	68,9%	79,4%	69,4%	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. Infoveranstaltung der Studienfachberatung: Erfahrungsaustausch mit Studenten reduziert Vorurteile gegenüber weiblich dominierten Studiengängen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Angebot wird fortgeführt. Im Rahmen der Schulkontakte wird auf eine mögliche Anbindung und Verknüpfung mit den Boys' Day hingewiesen.  s.o.
	90,4%	80,4%	88,2%	78,2%	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.	2014: 0 € 2015: 250 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Das Lehrgebiet Frauenforschung thematisiert das Verhältnis zwischen Behinderung und Geschlecht und Diversität aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung. Diese Angebote bleiben bestehen. Im Strukturplan der Fakultät wird der obengenannte Lehrstuhl im künftigen Berichtszeitraum mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe: Heterogenitäts-, Soziale Ungleichheits-, Intersektionalitäts- und Genderforschung“ ausgeschrieben. Die genderspezifische Ausrichtung der Lehrinhalte soll beibehalten werden.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	89,7%	79,7%	92,1%	82,1%	Nur für fachwissenschaftliche Studiengänge (Master): Teilnahme am Boys' Day: Jungen für soziale Arbeitsfelder sensibilisieren, ihnen mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufzeigen.  Der Arbeitskreis Gleichstellung und die Fachschaft der Fakultät Rehabilitationswissenschaften beteiligen sich am Boys' Day. Beim Boys' Day geht es darum, dass Jungen Berufe aus den Bereichen Pädagogik, Gesundheit, Pflege und Soziales kennen lernen, in denen derzeit mehr Frauen als Männer tätig sind.	2014: 181,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	In diesem Jahr, wie bereits in den vergangenen Jahren zuvor, wurde ein abwechslungsreiches Programm für interessierte Schüler zusammengestellt. Der Boys' Day wurde von den teilnehmenden Schülern positiv evaluiert.
						Perspektivisch möchte sich die Fakultät auch in den kommenden Jahren am Boys' Day beteiligen.  Studienfachberatung: Es wird eine Recherche zum aktuellen Stand „Jungen in sozialen Berufen“ mit dem Ziel durchgeführt, Optionen für Konzepte oder Modelle für universitäre oder überuniversitäre Vernetzungen zu identifizieren. Eine Anknüpfung an das 12+ Jungen-Mentoringprogramm wird geprüft.	
Stud. Hilfskräfte (SHK)	88,0%	78,0%	82,4%	72,4%	Anteil der männlichen Studierenden an der Studierendenschaft halten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Anteil der männlichen Studierenden weiter halten.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	50%	50%	90,2%	50%	männliche SHK's für das Mentoring Programm 12+, sowie zur Durchführung von Workshops, Kontaktaufnahmen und Thementagen an Schulen, Vermittlung von Praktikumsplätzen etc.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Männliche Tutoren konnten als Rollenvorbilder gewonnen werden. Für künftige Aktionen können weiterhin Studenten der Fakultät als Tutoren angesprochen werden.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	100%	83,0%	100%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitlequivalente)	E14/A14 100%	E14/A14 90,0%	E14/A14 73,3%	E14/A14 63,3%	Durchführung von (Drittmittel-) Forschungsprojekten über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Promotionen (-3)	73,4%	69,4%	79,2%	69,2%	Monitoring im Promotionsausschuss, Infoveranstaltungen, spezifische Angebote im Rahmen des Graduiertenprogramms	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Angebote werden von den Promovierenden besucht. Angebot bleibt erhalten.



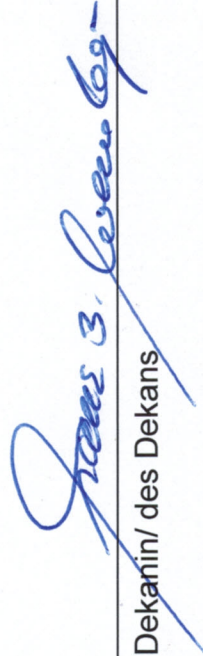
Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
					Die Vergabekriterien für ein Promotionsstipendium werden dahingehend geändert, dass durch das Stipendium mittelbar oder unmittelbar das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert wird.	2014: 13.333,50 € 2015: 4.400 € 2016: 10.800 € 2017: 10.800 € 2018: 10.800 € 2019: 10.800 €	Die Vergabekriterien wurden inzwischen geändert. Seit 01.01.2016 wird ein männlicher Stipendiat gefördert.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	79,4%	keine	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofessuren W1	0%	50%	0%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Eine Juniorprofessur ist freigeworden. Die Fakultät muss noch entscheiden, wie die neue Juniorprofessur inhaltlich ausgerichtet wird. Bei der Neubesetzung wird auf die genderechte Besetzung der Kommission geachtet.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	20,0%	30,0%	0%		Genderspekte werden im Umstrukturierungsprozess betrachtet. Die Fakultät beabsichtigt, eine Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverlufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitts- und Heterogenittsforschung“ einzurichten.	2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 	Die Fakultät befindet sich weiterhin im Umstrukturierungsprozess. Bei der Berufung neuer Professor_innen werden die Gleichstellungsrichtlinien beachtet. Die Fakultät ist bestrebt, die vereinbarten Quoten zu erreichen. Im Berichtszeitraum haben zwei männliche Bewerber den Ruf auf eine W2-Professur angenommen.
							2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 
Professuren C4/ W3	50%	50%	50%	31%	Genderspekte werden im Umstrukturierungsprozess betrachtet. Die Fakultät beabsichtigt, eine Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverlufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitts- und Heterogenittsforschung“ einzurichten.	2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 	Die Fakultät befindet sich weiterhin im Umstrukturierungsprozess. Bei der Berufung neuer Professor_innen werden die Gleichstellungsrichtlinien beachtet. Die Fakultät ist bestrebt, die vereinbarten Quoten zu erreichen. Im Berichtszeitraum haben 1 weibliche und 1 männlicher Bewerber_in den Ruf auf eine W3-Professur angenommen.
							2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
Vertretungs- professuren	-	-	57,1%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitlequivalente)	93,0%	83,0%	93,8%	83,8%	Höherwertige Stellen werden in der Regel für PE-Maßnahmen in diesem Bereich eingesetzt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Lehrgebietssekretärinnen konnten nach Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen wird ausdrücklich unterstützt.
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Die Fakultät verfügt über einen AK Gleichstellung. Dieser schlägt Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes vor und implementiert diese. Studierende sowie wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte können die Gleichstellungspolitik der Fakultät aktiv mitgestalten: Sensibilisierung für genderrelevante Themen, Interesse an solchen Themen wecken, Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Arbeit des Arbeitskreises Gleichstellung ist fest etablierter und hochgeschätzter Bestandteil der Arbeit der Fakultät. Kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Studienberatung der TU Dortmund, insbesondere bei den Schulveranstaltungen, Nacht der Beratung, Einstieg Abi und Abimesse Unna ist gut und soll beibehalten werden.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahmen
	Frauenanteil in %						
					Erstellung von Flyern mit genderspezifischen Informationen zum Thema Rehabilitation und Pädagogik.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 250 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Erstellung von Postkarten und Filmen ist in Bearbeitung. Poster werden erstellt und Einstiegsseite auf der Homepage wird mit Hilfe der neu entwickelten Materialien aktualisiert.
					Der Arbeitskreis Gleichstellung avisiert folgendes Ziel: Die bestehende Arbeit soll aufrechterhalten und die Kooperation mit Studierenden der Fachschaft intensiviert werden. Es gilt, Studierende für die Planung, Umsetzung und Evaluation konkreter Maßnahmen des Arbeitskreises Gleichstellung zu begeistern und diese in der praktischen Gleichstellungsarbeit zu unterstützen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Der Fakultätsrat hat am 19.10.2016 zugestimmt.

02.11.16  
  
 Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

## Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

### 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie vereint drei Institute: das Institut für Evangelische Theologie, das Institut für Katholische Theologie und das Institut für Philosophie und Politikwissenschaft.

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

Im Zeitraum 2013 bis 2016 konnten die in der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie im Zeitraum 2011 bis 2013 erzielten ersten Erfolge hinsichtlich der Angleichung der Geschlechterverteilung ausgebaut werden, ohne jedoch die angestrebten Ziele auf Basis der DFG-Kriterien vollständig zu erreichen. Dies wird innerhalb der Fakultät als Motivation verstanden, den eingeschlagenen Weg auch in Zukunft explizit fortzusetzen, um sich den Zielsetzungen kontinuierlich anzunähern.

Besonders sichtbar sind die bisher erzielten Erfolge im Erhalt des höheren Frauenanteils in der Statusgruppe der Studierenden über den Verlauf des gesamten Studiums hinweg. Im Bereich der Studierendenzahlen konnte die Fakultät zwischen 2013 und 2015 einen gleichbleibend hohen Frauenanteil von durchschnittlich rund 65-68% erhalten. Dabei hatte die Philosophie mit gut 52% den geringsten und die Katholische Theologie mit annähernd 73% den höchsten Anteil weiblicher Studierender. Bei dem Abschluss des Studiums liegt der Anteil von Absolventinnen zwischen 75 bis 90%, je nach Institut

und einzelнем Studiengang. Mittelfristig wird aber eine Erhöhung des Anteils von Studienanfängern, männlichen Studierenden und Absolvierenden in den in der Fakultät vorhandenen Fächern, besonders im Bereich der Lehramtsausbildung, angestrebt.

Die Fakultät kann es ebenfalls als Erfolg verbuchen, dass im Zeitraum 2013-2015 in Anlehnung an die Kriterien der DFG ein Promovendinnen-Anteil von 50% erreicht und mit 56% sogar im positiven Sinne überschritten wurde. Hinsichtlich der Habilitationen sollte aber an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass in den letzten drei Jahren keine Frauen habilitiert wurden, wobei dazu aber angemerkt werden muss, dass die Anzahl der Habilitationsverfahren innerhalb der Fakultät insgesamt sehr gering ist. Die Fakultät bemüht sich jedoch auch weiterhin, den Anteil an Habilitationsverfahren für Frauen zu stärken und eine interne Quote von ca. 33% anzustreben.

Bei der Statusgruppe des wissenschaftlichen „Mittelbaus“ gestaltet sich die Verteilung hinsichtlich der befristeten Mitarbeiterstellen explizit positiv, bei dem vorhandenen Stellenkontingent sind im Verhältnis ca. 60% mit weiblichen Mitarbeitenden besetzt (Stand: 01.12.2015). Bei den in der Fakultät vorhandenen Dauerstellen werden mit Stand Dezember 2015 je zwei von Frauen und zwei von Männern bekleidet, so dass auch hier das Verhältnis mit 50/50 ausgewogen ist. Im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte waren die Stellen Ende 2015 folgendermaßen besetzt: die SHK-Stellen (15) wurden zu rund 66% mit Studentinnen, die WHF-Stellen (4) waren im fast ausgewogenen Verhältnis mit Studentinnen und Studenten auf Master-Niveau und die WHK-Stellen (2) zu 66% mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Diese Zahlen spiegeln die in der Fakultät vorliegende Geschlechterverteilung der Studierenden ideal wider und übertreffen die von der Fakultät selbst gesetzten Ziele des Gleichstellungskonzeptes von 2013-2016.

Das von 2010-2014 geltende, annähernd ausgeglichene Geschlechterverhältnis bei den Professuren ist mit Stand 2015 wieder rückläufig, da die von Frauen besetzten Vertretungsprofessuren ausliefen. Mit Stand Dezember 2015 waren in der Fakultät nur fünf von insgesamt 14 Professuren mit Professorinnen besetzt, wobei im laufenden Jahr 2016 einige der durch Kollegen besetzten Professuren wieder frei geworden sind und sich momentan in Wiederbesetzungsverfahren befinden. Dabei wird von Seiten der Fakultät und der Berufungskommissionen explizit auch auf eine weitere und dauerhafte Erhöhung des Anteils von Professorinnen hingearbeitet, da sich die Fakultät auch weiterhin dem Ziel verpflichtet sieht, die Anstrengung zur Förderung der Besetzung von Professuren mit Kandidatinnen weiter auf intensivem Niveau zu betreiben.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfänger angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
  - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
---------------	----------------	--------------	----------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

		Frauenanteil in %					
Studierende Lehramt (Bachelor)	68,5%	58,5%	67,0%	57,0%	<p>Schulkontakte zur Gewinnung von männlichen Studierenden für ein Lehramtsstudium</p> <p>Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Boys Day, Berufsfelderkundungen) zur Gewinnung von männlichen Studieninteressenten</p> <p>Entwicklung von Infomaterial für Schüler, mögliche männliche Studieninteressierte zur Verdeutlichung der Potentiale, Möglichkeiten und Vorteile eines Lehramtsstudienganges im humanwissenschaftlichen Bereich</p> <p>Gewinnung von Mentoren für Studierende</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 800 - 1000 €</p> <p>2019: 500,00 €</p>	<p>In der Fakultät muss der Anteil männlicher Studierender auf Lehramt langfristig erhöht werden, da in den momentanen Lehramtsstudiengängen der Anteil weiblicher Studierender übermäßig hoch ist. Um die Möglichkeit auf Lehramt, vor allem auch im Bereich Primarstufe, zu studieren, für potentielle männliche Studieninteressierte bekannter und interessanter zu machen, sind Schulkontakte von zentraler Bedeutung.</p> <p>Um vor allem Schüler frühzeitig für das Lehramtsstudium zu gewinnen, könnte der zentral organisierte Boys-Day eine gute Möglichkeit sein, die angebotenen Studienfächer in Form von Schnupperveranstaltungen bekannter zu machen. Die neu eingeführten eintägigen Berufsfelderkundungen für alle achten Klassen (drei Stück) bieten sich ebenfalls an.</p> <p>Durch das in der Fakultät gemeinsam zu entwickelnde, alters- und zielgruppengerechte, speziell an männliche Studieninteressierte und Schüler gerichtete Infomaterial soll mittelfristig die Anzahl der zukünftigen männlichen Studierenden erhöht werden.</p> <p>Aufgrund der geringen Zahl männlicher Studierender könnten Mentoren eine Vorbild- und Unterstützungsfunktion während des Studiums innehaben.</p>



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Master)	83,5%	73,5%	79,3%	69,3%	Gewinnung von Mentoren für Studierende und Beratungsangebote	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Ein weiterer Ausbau der entstandenen Mentorenetzwerke und Betreuungsmöglichkeiten soll einen nachhaltigen Effekt in der Überführung der männlichen BA-Studierenden in den Lehramts-Master und der weitergehenden Betreuung bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss bewirken.
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	44,4%	50%	55,0%	50%	Bachelor-Absolvent*innen der Lehramtsstudiengänge beim Übergang in den fachwissenschaftlichen MA beratend zur Seite stehen  Das Engagement der Fachschaft für Fragen der Gleichstellung im fachwissenschaftlichen MA unterstützen und beim weiteren Ausbau des Beratungsangebots helfen  Studienberatung im Rahmen des Masterstudiengangs Philosophie und Politikwissenschaft, die die Besonderheiten aller Geschlechter, aber auch die Diversität der Bewerber*innen berücksichtigt	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Studienberatung zur Gewinnung von MA-Studierenden muss als erfolgreich bewertet werden, da der Informationsfluss zwischen den Ansprechpartner*innen der Fakultät, den Lehrenden, der Fachschaft Philosophie und Politikwissenschaft und den Studierenden reibungslos funktioniert und zur Motivation, sich für diesen Studiengang zu entscheiden, beigetragen hat.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Stud. Hilfskräfte (SHK)	73,2%	50%	70,9%	60,9%	Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Professor*innen, dass leistungsstarke männliche Studierende bei der Vergabe von SHK-Stellen berücksichtigt und gefördert werden sollen	2014: 1.074,48 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Das momentane Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen SHK spiegelt die Geschlechterverteilung der Studierenden annähernd eins zu eins wider, womit eine Diskriminierung von weiblichen Studierenden bei der Vergabe von SHK Stellen ausgeschlossen werden kann.  Um bei diesem Punkt die Zahlen auszugleichen, müssen weiterhin zuerst die Maßnahmen bei der Gewinnung und Haltung des Geschlechterverhältnisses greifen.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	75,0%	50%	51,9%	50%	Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Professor*innen, dass leistungsstarke männliche Studierende im Masterstudium bei der Vergabe von WHF-Stellen berücksichtigt und gefördert werden sollen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die getroffenen Maßnahmen waren bisher erfolgreich, so dass es sich empfiehlt, diese fortzuführen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	85,7%	50%	71,9%	61,9%	Expliziter Hinweis an alle Lehrenden und Professor*innen, dass leistungsstarke männliche Absolvierende bei der Vergabe von WHK-Stellen berücksichtigt und gezielt gefördert werden sollen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Das momentane Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen WHK spiegelt die Geschlechterverteilung der Studierenden annähernd eins zu eins wider, womit eine Diskriminierung von weiblichen Studierenden bei der Vergabe von WHK Stellen ausgeschlossen werden kann. Um bei diesem Punkt die Zahlen auszugleichen, müssen weiterhin zuerst die Maßnahmen bei der Gewinnung und Haltung des Geschlechterverhältnisses greifen.
							2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E14/A14 66,0%	E14/A14 50%	E14/A14 60,0%	E14/A14 50%	Expliziter Hinweis an alle Professor*innen, dass leistungsstarke männliche Absolvierende bei der Vergabe von WIMI-Stellen berücksichtigt und gezielt gefördert werden sollen, da diese momentan unterrepräsentiert sind	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die momentane Stellenverteilung ist noch nicht ideal, entspricht aber unter Berücksichtigung der Geschlechterverteilung bei den Absolvierenden annähernd dem zu erfüllenden Sollzustand. Daher ist es nachdrücklich zu empfehlen, weiterhin das Gleichgewicht der Geschlechter bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.
	E13/A13 65,0%	E13/A13 55,0%	E13/A13 56,8%	E13/A13 50,0%			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	37,6%	47,6%	56,3%	50%	<p>Unterstützung von Stipendiumsanhträgen, auch zur Generierung eigener Stellenmittel</p> <p>Erste Einbindung von exzellenten Studierenden in Forschungsprozesse (SHK/WHK), um einen späteren Einstieg in eine Promotionsphase zu erleichtern</p> <p>Verstärkte Motivation exzellenter Studentinnen, eine Promotion anzustreben (z.B. im Kontext von sehr guten Abschlussprüfungen)</p> <p>Expliziter Hinweis an alle Professor*innen, dass leistungsstarke Absolventinnen gezielt auf eine Promotionsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sollen bei Stipendiumsanhträgen unterstützt werden, damit sie ihre wissenschaftlichen Karrieren aufbauen können. Da der Frauenanteil während des Studiums rund 70% beträgt, aber bei den Promotionen und Habilitationen abnimmt, sollen Frauen hier explizit gefördert werden.</p> <p>Diese Einbindungsmaßnahmen müssen als erfolgreich angesehen werden, da ein Übergang von SHK- und WHK-Verhältnissen in eine Promotionsphase klar erkennbar ist.</p> <p>Für eine zusätzliche Beratung von Studentinnen, ob eine Promotion angestrebt werden kann und sollte, haben die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät regelmäßige Sprechstunden.</p> <p>Das Hinweisen auf eine Promotion bei leistungsstarken Absolventinnen wird von den Lehrenden erfolgreich umgesetzt.</p> <p>Um die von den Lehrenden angestoßenen Denkpulse hin zu einer Promotion oder wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen, bieten die Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Beratungsangebote an.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					<p>Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Beratung über Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Anteilige Kostenübernahme für Promovendinnen für Reisen zu Tagungen und Konferenzen unter der Maßgabe, dass keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen.</p> <p>In-House-Weiterbildungsangebote, u.a. in den Bereichen Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmanagement und -marketing, Forschungsmanagement</p> <p>Unterstützung von Stipendiumsanhträgen</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Die regelmäßigen Beratungsangebote stehen weiterhin zur Verfügung.</p> <p>Diese Maßnahme wird nicht mehr unterstützt, da die einzelnen Professuren/ Institute inzwischen über ihre eigenen Reisekostenbudgets verfügen.</p> <p>Diese Weiterbildungsangebote werden bei Nachfrage auch weiterhin organisiert, vor allem in enger Zusammenarbeit mit dem zhb.</p> <p>Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sollen bei Stipendiumsanhträgen unterstützt werden, damit sie ihre wissenschaftlichen Karrieren aufbauen können. Da der Frauenanteil während des Studiums rund 70% beträgt, aber bei den Promotionen und Habilitationen abnimmt, sollen Frauen hier explizit gefördert werden.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme	
	Frauenanteil in %							
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	0%	37,6%	0%	kein Ziel	<p>Expliziter Hinweis an alle Professor*innen, dass leistungsstarke Promovierenden gezielt auf eine Habilitationsoption aufmerksam gemacht werden</p> <p>Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Community durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Beratung über Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Anteilige Kostenübernahme für Habilitationen für Reisen zu Tagungen und Konferenzen unter der Maßgabe, dass keine Mittel aus einem für beide Geschlechter vorhandenen Reisekostenetat zur Verfügung stehen.</p> <p>In-House-Weiterbildungsangebote, u.a. in den Bereichen Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstmanagement und -marketing, Forschungsmanagement</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Die Maßnahme an sich ist sinnvoll, hat sich aber bisher nicht als effektiv erwiesen, da das Interesse an einer Habilitation bei Promovierten beider Geschlechter im Durchschnitt relativ gering ist. Dennoch wird eine Beibehaltung der Maßnahme empfohlen.</p> <p>Die regelmäßigen Beratungsangebote stehen weiterhin zur Verfügung.</p>	
							<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Diese Maßnahme wird nicht mehr unterstützt, da die einzelnen Professuren/ Institute inzwischen über ihre eigenen Reisekostenbudgets verfügen.</p>
							<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Diese Weiterbildungsangebote werden bei Nachfrage auch weiterhin organisiert, vor allem in enger Zusammenarbeit mit dem zhb.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
W1 Juniorprofessuren	0%	37,6%	0%	50%	<p>Unterstützung von Stipendiumsanhträgen</p> <p>Ausschreibungen von Juniorprofessuren auch in speziellen, auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw.</p> <p>Einladung von mind. 50% Bewerberinnen zu Probevorträgen</p> <p>Besonders intensive Begleitung von Bewerbungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten, um Bewerberinnen explizit zu fördern</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p> <p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sollen bei Stipendiumsanhträgen unterstützt werden, damit sie ihre wissenschaftlichen Karrieren aufbauen können. Da der Frauenanteil während des Studiums rund 70% beträgt, aber bei den Promotionen und Habilitationen abnimmt, sollen Frauen hier explizit gefördert werden.</p> <p>Diese Maßnahmen, da besonders sinnvoll, sollten beibehalten und ausgebaut werden. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen kommunizieren die Ausschreibungen, über die Veröffentlichung in „Der Zeit“ hinaus, auch über die fächerinternen Informationskanäle. Auch die Gleichstellungsbeauftragten nutzen, wenn möglich, gleichstellungsrelevante Verteiler, um auf laufende Ausschreibungen hinzuweisen und so explizit mögliche Bewerberinnen zu erreichen.</p> <p>Diese Maßnahme wird von den Kommissionen, auch aus intrinsischer Motivation heraus, umgesetzt.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragten achten als beratende Instanz einerseits darauf, dass in den laufenden Verfahren keine Bewerberinnen benachteiligt werden, ohne dabei die Zielsetzung der Gewinnung herausragender Wissenschaftler*innen für die ausgeschrieben Professuren aus den Augen zu verlieren.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/W2	66,0%	50%	25,0%	38% (Die vereinbarte Quote fasst die C3/W2 und die C4/W3 Professuren zusammen.)	Ausschreibungen von Professuren auch in speziellen, auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahmen, da besonders sinnvoll, sollten beibehalten und ausgebaut werden. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen kommunizieren die Ausschreibungen, über die Veröffentlichung in der Zeit hinaus, auch über die fächerinternen Informationskanäle. Auch die Gleichstellungsbeauftragten nutzen, wenn möglich, gleichstellungsrelevante Verteiler, um auf laufende Ausschreibungen hinzuweisen und so explizit mögliche Bewerberinnen zu erreichen.  Diese Maßnahme wird von den Kommissionen, auch aus intrinsischer Motivation heraus, umgesetzt.  Die Gleichstellungsbeauftragten achten als beratende Instanz einerseits darauf, dass in den laufenden Verfahren keine Bewerberinnen benachteiligt werden, ohne dabei die Zielsetzung der Gewinnung herausragender Wissenschaftler*innen für die ausgeschrieben Professuren aus den Augen zu verlieren.
					Einladung von mind. 50% Bewerberinnen zu Probevorträgen  Besonders intensive Begleitung von Bewerbungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten, um Bewerberinnen explizit zu fördern		



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	50%	50%	40,0%	38% (Die vereinbarte Quote fasst die C3/W2- und die C4/W3-Professuren zusammen.)	Ausschreibungen von Professuren auch in speziellen, auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahmen, da besonders sinnvoll, sollten beibehalten und ausgebaut werden. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen kommunizieren die Ausschreibungen, über die Veröffentlichung in der Zeit hinaus, auch über die fächerinternen Informationskanäle. Auch die Gleichstellungsbeauftragten nutzen, wenn möglich, gleichstellungsrelevante Verteiler, um auf laufende Ausschreibungen hinzuweisen und so explizit mögliche Bewerberinnen zu erreichen.
					Einladung von mind. 50% Bewerberinnen zu Probevorträgen		
					Besonders intensive Begleitung von Bewerbungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten, um Bewerberinnen explizit zu fördern		Die Gleichstellungsbeauftragten achten als beratende Instanz einerseits darauf, dass in den laufenden Verfahren keine Bewerberinnen benachteiligt werden, ohne dabei die Zielsetzung der Gewinnung herausragender Wissenschaftler*innen für die ausgeschriebenen Professuren aus den Augen zu verlieren.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Vertretungsprofessuren	-	-	0%	> 40%	Bei Vertretungsprofessuren mind. Beachtung der Genderparität und darüber hinaus verstärktes Ansprechen geeigneter Wissenschaftlerinnen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Der Bedarf an Vertretungsprofessuren ist in der Fakultät aufgrund erfolgter Neubesetzungen zurückgegangen, aber bei erneuter Notwendigkeit werden die betroffenen Institute und das Dekanat verstärkt auf die Anwerbung geeigneter Wissenschaftlerinnen achten.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	92,0%	82,0%	71,9%	61,9%	Regelmäßige Mitarbeiter*innen-Besprechungen mit dem Dekan, um genderorientierten Problemen zu begegnen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Durch regelmäßige Besprechungen wird versucht, Probleme und Schwierigkeiten, denen Genderaspekte zugrunde liegen, schnellstmöglich gemeinsam zu lösen.
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Stärkung von Genderaspekten in Forschung und Lehre, z.B. durch einen institutsübergreifenden Lehrauftrag zu Genderfragen in den jeweiligen Fachbereichen durch externe Experten	2014: 1.500,00 € 2015: 1.861,60 € 2016: 1.500,00 € 2017: 1.500,00 € 2018: 1.500,00 € 2019: 1.500,00 €	Gendertemen in den Lehrveranstaltungen zu erörtern, ist ein zentrales Anliegen, dadurch Lehrende und Studierende sensibilisiert werden für Genderproblematiken, -diskurse und -diskussionen. Genderaspekte werden reflektiert und kritisch in den Blick genommen.  Die bisher angebotenen Lehrveranstaltungen in diesem Bereich sind, auch aufgrund ihres Themenschwerpunktes, und der teilweise Interdisziplinarität (z.B. fächerübergreifende Veranstaltung) von den Studierenden sehr positiv aufgenommen worden. Die Fortführung dieses Ansatzes wird daher als sinnvoll und gar notwendig angesehen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019
	Frauenanteil in %			
Maßnahme/ konkrete Schritte	Stärkung der Begeisterung für eine wissenschaftliche Karriere und die Diskussion der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen durch die regelmäßig stattfindende Vortragsreihe „Wissenschaftlerinnen erzählen...“			
	Bereitstellung aktueller Veranstaltungsinweise oder weiterführender Angebote durch die von den Gleichstellungsbeauftragten geführte Gleichstellungswebsite der Fakultät			
Aufgewandte/ geplante Mittel	2014: 150,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €			
	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: ca. 1500,- € 2018: 0 € 2019: 0 €			
Analyse und Bewertung der Maßnahme				
Die Maßnahme konnte in den letzten Jahren nur unregelmäßig durchgeführt werden. Dennoch ist eine Weiterführung sinnvoll und angestrebt.				
Die Website hat sich als ein zur Bereitstellung relevanter Informationen nützliches Instrument erwiesen. Daher wird ein weiterer Ausbau der Internetpräsenz angestrebt.				
Der Dialog und die Vernetzung zu genderrelevanten Themen innerhalb der Fakultät, der Universität und darüber hinaus auch mit der breiteren Öffentlichkeit ist der Fakultät ein wichtiges Anliegen. Daher bieten die organisierten Veranstaltungen eine Diskussionsplattform, in der auch Studierenden, Studierenden und möglichen Promovend*innen und Habilitand*innen gezeigt wird, dass eine Auseinandersetzung mit diesen Punkten sinnvoll und eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere möglich ist.				



Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

Der Fakultätsrat der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie hat in seiner 53. Sitzung am 19. Oktober 2016 das Gleichstellungskonzept 2017-19 einstimmig angenommen.

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Immatrikulationen/Studierende

Bezogen auf den 3-Jahresdurchschnitt zeigt sich bezogen auf die ganze Fakultät ein Überhang an weiblichen Studierenden (59,4%). Die einzelnen Studiengänge und Fächer weisen Differenzen auf:

### A. Lehrämter:

Die Fächer Kunst und Textildesign haben deutlich mehr weibliche Studierende (KU 80,6%; TX 93,8%). Diese Differenzen verschärfen sich weiter in der prozentualen Verteilung von Absolventen/-innen. Im Fach Musik ist das Verhältnis ausgeglichen (49,1%; 50,9%). Im Fach Sport dagegen ist der Anteil weiblicher Studierender mit 32,5% im BA-Studium unterrepräsentiert.

### B. Fachwissenschaftliche Studiengänge:

Der BA-Musikjournalismus hat mit 58,8% einen Überschuss an weiblichen Studierenden. Im MA-Musikjournalismus dagegen besteht mit 70% ein Überschuss an männlichen Studierenden.

Im MA-Studiengang Kulturanalyse und Kulturvermittlung besteht mit 89,5% ein starker Überhang an weiblichen Studierenden.

#### SHK/WHK

Bei den SHK liegt mit 63,5% ein Überhang an weiblichen Hilfskräften vor. Bei den WHK überwiegt mit 69,2% ebenfalls der Anteil der Frauen.

#### Promotionen

Mit 50% m/w lag ein ausgeglichenes Verhältnis bei den Promotionen vor.

#### Habilitationen

Im Zeitraum 2014 bis 2016 gab es eine Habilitation (w) in der Fakultät.

#### Personal

##### A. Professuren

Das Geschlechterverhältnis ist bei den Professuren insgesamt ausgewogen (56% w). Bei den C3/W2-Professuren zeigt sich mit 67% ein höherer Anteil an Professorinnen, während bei den C4/W3-Professuren der Anteil nur bei 43% liegt.

##### B. Wissenschaftliches Personal

Das Verhältnis der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist ausgeglichen. Allerdings zeigt sich mit 17% eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen bei den A14/E14-Stellen. Bei den A13/E13 ist das Verhältnis ausgeglichen. Bei den niedriger besoldeten A12/E12- Stellen besteht mit 75% (w) ein Überhang an Mitarbeiterinnen. Insbesondere die Kulturanthropologie des Textilen achtet darauf, männliche Mitarbeiter zur Qualifizierung und Orientierung einzustellen.

##### C. nicht wissenschaftliches Personal

Beim nicht wissenschaftlichen Personal liegt mit 58% (61,5% Teilzeitkräfte) ein Überschuss an Mitarbeiterinnen vor.

Handlungsfelder für den Zeitraum 2017-2019:

- 1) Studiengangsspezifische Bewerbung von Frauen und Männern (Ausgleich der konstatierten Differenzen)
- 2) Erhöhung des Anteils von männlichen SHK und WHK
- 3) Erhaltung eines ausgeglichenen Verhältnisses bei den Promotionen
- 4) Erhöhung der Anzahl an Habilitationen (m/w)
- 5) Erhaltung des ausgeglichenen Verhältnisses bei den Professuren
- 6) Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf den A14/E14-Stellen.

**2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen**

**Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:**

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
  3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. 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: Festlegung gemäß Gleichstellungsgesetz § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
    - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.
- Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme

	Frauenanteil in %			
<p>Diese Maßnahmen werden weitergeführt.</p>	<p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	<p>Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial der Institute/Seminare. Auf Internetseiten und in Programmheften, Werbeflyern etc. wird auf entsprechende Ansprache von Frauen und Männern geachtet.</p>	<p>55,3%</p>	<p>Studierende Lehramt (Bachelor)</p>
<p>Diese Maßnahmen werden weitergeführt.</p> <p>Das Fach Kulturanthropologie des Textilen/Textilgestaltung beteiligt sich durch Workshops am Boys Day und am Programm 12+. Diese Veranstaltungen werden bewusst durch männliche Studierende und männliche WHK begleitet bzw. mit durchgeführt.</p> <p>(=&gt; die aufgewandten Mittel werden unter WHK, SHK angegeben)</p>		<p>Gezielte Werbemaßnahmen in Studiengängen und Fächern, in denen geringe Anteile an männlichen Studierenden festgestellt wurden (TX, Kunst)</p>	<p>50%</p>	
<p>Außerdem wurde 2016 am Institut für Kunst und Materielle Kultur ein Workshop für männliche Flüchtlinge (IFÖ-Klasse des Berufskollegs Hagen II) durchgeführt. Fortsetzungen sind geplant.</p>			<p>56,5%</p>	
<p>Maßnahmen werden fortgeführt.</p>		<p>Gezielte Werbemaßnahmen in Studiengängen und Fächern, in denen geringe Anteile an weiblichen Studierenden festgestellt wurden (Sport)</p>		



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019
	Frauenanteil in %			
Analyse und Bewertung der Maßnahme	Zielgruppengerechte Sprechstunden			
	Das Fach Kulturanthropologie des Textilen/Textilgestaltung bietet Sprechstunden für Studieninteressierte an (Homepage). Die Sprechstunden werden von den Studienfachkoordinatorinnen angeboten.			
Aufgewandte/geplante Mittel	2014: 360,00 € 2015: 360,00 € 2016: 360,00 € 2017: 360,00 € 2018: 400,00 € 2019: 400,00 €			
	Das Fach Kulturanthropologie des Textilen/Textilgestaltung führt Workshops im Rahmen des Boys Day und des Programms 12+ durch. Diese Veranstaltungen werden bewusst durch männliche Studierende und WHK begleitet bzw. mit durchgeführt.			
Maßnahme/konkrete Schritte	Schnuppertage, Praktika für Schülerinnen und Schüler unter besonderer Berücksichtigung der konstatierten Differenzen in den Fächern			
	(> aufgewandte Mittel werden unter WHK und SHK angegeben)  Außerdem wurde am Institut für Kunst und Materielle Kultur ein Workshop für männliche Flüchtlinge (IFO-Klasse des Berufskollegs Hagen II) durchgeführt. Fortsetzungen sind geplant.			
Informations- und Beratungsangebote durch die Fachschaften	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €			
	Es wird eine Info-Broschüre verfasst.			
Senken der Zahlen der Studienabbrecher (hoher Anteil bei männlichen Studierenden) bzw. Erhöhung der Absolvierungszahlen durch Beratungsangebote in den Fächern	Die Fachschaften beraten Studieninteressierte.			
	Beratungen der StudienfachberaterInnen unterstützen Studierende im Hinblick auf einen erfolgreichen Studienverlauf und -abschluss.			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
					Einrichtung fakultätsübergreifender Fördermaßnahme im wissenschaftlichen Arbeiten (Workshops). Gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen (Gender, Migration,...)	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Gezielte Ansprache von männlichen Studierenden für das Grundschullehramt (ohne Kosten).
Studierende Lehramt (Master)					Senken der Zahlen der Studienabbrecher (hoher Anteil bei männlichen Studierenden) bzw. Erhöhung der Absolventenzahlen durch Beratungsangebote in den Fächern	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Beratungen der StudienfachberaterInnen unterstützen Studierende im Hinblick auf einen erfolgreichen Studienverlauf und Abschluss.
	64,1%	54,1%	64,6%	54,6%	Einrichtung fakultätsübergreifender Fördermaßnahme im wissenschaftlichen Arbeiten (Workshops). Gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Gruppen (Gender, Migration,...)	2014: 3.357,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Gezielte Ansprache von männlichen Studierenden für das Grundschullehramt (ohne Kosten).

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	47,8%	50%	61,3%	51,3%	Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial für den BA- Studiengang Musikjournalismus	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme wird weitergeführt.
					Gezielte Beratungsangebote durch Lehrende	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	91,2%	81,2%	84,1%	74,1%	Geschlechtergerechte Ansprache zu-künftiger Studentinnen und Studenten im Werbematerial für den MA- Studiengang Kulturanalyse und Kulturvermittlung	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme wird weitergeführt.
					Besondere Ansprache männlicher Absolventen kultur- und geisteswissen-schaftlicher Studiengänge (Weiterleitung von Werbematerialien an entsprechende Institutionen). Gezielte Einladungen zu Veranstaltungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Stud. Hilfskräfte (SHK)	53,0%	50%	63,5%	50%	Gleichmäßige Verteilung der Verträge an weibliche und männliche SHKs	2014: 3.660,48 € 2015: 1.600,00 € 2016: 3.200,00 € 2017: 3.200,00 € 2018: 3.200,00 € 2019: 3.200,00 €	Bei der Verteilung der Verträge wurde auf besondere Qualifikationen und auf gen-dergerechte Verteilungen geachtet. In Studiengängen mit einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden ist eine Erhö-hung des Anteils an männlichen SHK be-dingt möglich und wurde hier monetär be-rücksichtigt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	50%	50%	56,1%	50%	Gleichmäßige Verteilung der WHF-Verträge (s. auch WHK)	2014: 3.744,07 € 2015: 3.500,00 € 2016: 4.000,00 € 2017: 4.200,00 € 2018: 4.500,00 € 2019: 4.500,00 €	Bei der Verteilung der Verträge wurde auf besondere Qualifikationen und auf eine gendgerechte Verteilung geachtet. In Studiengängen mit einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden ist eine Erhöhung des Anteils an männlichen WHF nur bedingt möglich.
							2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	86,0%	50%	69,2%	50%	Gleichmäßige Verteilung der WHK-Verträge (s.o. WHF)	2014: 0 € 2015: 7.000,00 € 2016: 7.100,00 € 2017: 7.500,00 € 2018: 7.500,00 € 2019: 7.500,00 €	Bei der Verteilung der Verträge wurde auf besondere Qualifikationen und auf gendgerechte Verteilungen geachtet. In Studiengängen mit einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden ist eine Erhöhung des Anteils an männlichen WHK nur bedingt möglich.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeittätigvalente)	E14/A14 14,0%	E14/A14 24,0%	E14/A14 16,7%	E14/A14 26,7%	Gezielte Anstellungen und Beförderungen von Frauen in den höheren Gehalts- und Besoldungsgruppen	2014: 0 € 2015: 3.000 € 2016: 4.000 € 2017: 5.000 € 2018: 6.000 € 2019: 7.000 €	Das Ziel wird weiter verfolgt. In E 13 wird sowohl in der Sportwissenschaft als auch in der Kulturanthropologie jeweils Wert gelegt auf die kompensatorische Ergänzung und gendergerechte Vorbildfunktion des wiss. Mittelbaus.
	E13/A13 52,0%	E13/A13 50%	E13/A13 55,1%	E13/A13 50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Promosene	27,8%	37,8%	37,5%	47,5%	Gezielte Ansprache qualifizierter Absolventinnen durch Professorinnen und Professoren	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 €	Absolventinnen und Absolventen mit herausragenden Masterarbeiten werden gezielt auf Promotionsmöglichkeiten angesprochen und beraten.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Besondere Ansprache von Absolventinnen der Lehramtsstudien (alternative wissenschaftliche Karrierewege)	2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Absolventinnen und Absolventen mit herausragenden Masterarbeiten werden gezielt auf Promotionsmöglichkeiten angesprochen und beraten. Sie werden in Doktorandenkolloquien eingeladen.
					Besondere Ansprache von Frauen, die bereits berufstätig sind		
					Beratungsangebote durch Professorinnen und Professoren	2014: 0 € 2015: 0 €	Beratungen durch Professorinnen und Professoren finden statt.
					Hilfe bei der Beantragung von Promotionsstipendien	2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Beratung erfolgt durch die betreuenden Professorinnen und im Rahmen der Doktorandenkolloquien.
					Spezielle Förderprogramme für wissenschaftlich qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund (z.B. Sprachkurse).	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Förderung findet im Rahmen der Kolloquien statt.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Habilitation	keine	27,8%	keine	kein Ziel	Gezielte Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen durch Professorinnen und Professoren	2014: 0 € 2015: 0 €	Es finden Beratungen durch die Professorinnen und Professoren statt.

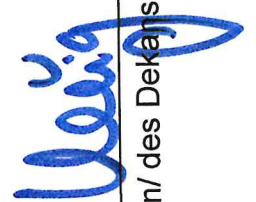
Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
					Beratungsangebote durch Professorinnen und Professoren Hilfe bei der Beantragung von Habilitationstipendien Spezielle Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (z.B. Sprachkurse)	2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofessuren W1	0%	27,8%	keine	50%	Besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €  2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	In Ausschreibungstexten werden Frauen explizit aufgefordert, sich zu bewerben.



Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	60,0%	50%	66,7%	50% gesamt für W2/W3	Besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Qualifizierte Frauen werden in Ausschreibungen explizit angesprochen. Hier muss jeweils disziplinspezifisch geprüft und nicht auf die ganze Fakultät übertragen werden.
							2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Professuren C4/ W3	43,0%	50%	42,9%	50% gesamt für W2/W3	Besondere Ansprache qualifizierter Frauen bei Ausschreibungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Qualifizierte Frauen werden in der Sportwissenschaft angesprochen. Das Verhältnis männlich/weiblich ist dort insgesamt ausgeglichen (jenseits von W2/W3).
							2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Vertretungs- professuren	-	-	keine	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Zurzeit gibt es keine Vertretungsprofessuren in der Fakultät.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	62,0%	50%	71,5%	61,5%	Besondere Ansprache qualifizierter Männer bei Ausschreibungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Durch die Überzahl von Sekretariatsposten bei den Nichtwissenschaftlern überwiegt der Frauenanteil.
Übergreifen- de Maßnahmen		Keine Daten			Graduiertenkolleg FB 12-16	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Personalkostenanteil für Diversitätsmaßnahmen im Graduiertenkolleg

Der Fakultätsrat hat am 28.09.2016 zugestimmt.



Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* der Universitätsbibliothek

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Insgesamt ist der Frauenanteil im zurückliegenden Zeitraum von 78% auf 72% gesunken und damit weiterhin sehr hoch. Die Verteilung in den einzelnen Besoldungs- und Eingruppierungsstufen ist homogen. Die Zahl der Personalmaßnahmen war in den letzten Jahren gering. Dies wird sich auch in den nächsten Jahren nicht ändern, so dass sich das Geschlechterverhältnis in der UB durch aktive Maßnahmen nur in geringem Ausmaß verändern lässt. Bei den einzelnen Besoldungs- und Eingruppierungsstufen wird dargestellt, wie dennoch eine Erhöhung des Männeranteils erreicht werden soll.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Erläuterungen zur Tabelle:

- Ist/2012 und Ziel 2016: siehe Gleichstellungskonzept 2014/2016
- Ist/2015: siehe Daten Daten 2015

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme

		Frauenanteil in %		
Stud. Hilfskräfte (SHK)	76,0%	66,0%	53,3%	50%
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalivalente)	E14/A14 14,0%	E14/A14 24,0%	56,1%	50%
	E13/A13 65,0%	E13/A13 55,0%		
<p>Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften konnte die angestrebte Geschlechterparität erreicht werden (52% Stand 12/2015). Angesichts der geringen Personenzahl und der stichtagsbezogenen Erhebung ist das Erreichen des exakten Werts von 50% praktisch nicht zu erreichen.</p>				
<p>Die UB wird bei der Personalauswahl verstärkt männliche Studierende einstellen. Durch die hohe Fluktuation der studentischen Hilfskräfte in der UB kann die Sollzahl mit hoher Wahrscheinlichkeit erreicht werden. Dazu müssen vornehmlich die Bewerbungen von Studenten berücksichtigt werden (ca. 80 % der Bewerbungen kommen von Studentinnen). Eine gezielte Einstellung von Studenten ist möglich, da von Seiten der UB keine bibliotheksfachlichen Anforderungen an die studentischen Hilfskräften gestellt werden. Weitere Maßnahmen sind zur Zielerreichung nicht notwendig. Durch die hohe Fluktuation bei den SHK steht die Verteilung der Geschlechteranteile zu einem Stichtatum allerdings unter hoher Kontingenz.</p>				
<p>Die UB wird weiterhin auf eine paritätische Beschäftigung von SHKs achten.</p>				
<p>Bei Höhergruppierungen oder Beförderungen nach A14/E14 soll soweit möglich die Geschlechterparität erhalten bleiben.</p> <p>Im Laufe des Jahres 2014 würden drei Stellen mit der Wertigkeit A13/E13 besetzt. Auch unter Beachtung des Ziels, zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu kommen, haben sich in allen Ausschreibungen auf Grundlageder Bestenauslese Bewerberinnen durchgesetzt. Für den höheren Dienst ist in der Summe ein Geschlechterverhältnis von sieben Frauen (58%) zu fünf Männern (42%) festzustellen. Eine auf einzelne Besoldungsgruppen/Eingruppierungen zielende Geschlechterparität ist aufgrund der geringen Personenzahl (N=12) nur sehr schwer zu erreichen.</p>				
<p>Eine Unterscheidung nach E/A13 und E/A14-Beschäftigungen ist für die UB nicht praktikabel, da die Beamtinnen und Beamten auf A14-Stellen geführt werden und für Tarifbeschäftigte aufgrund der anzuwendenden Fallgruppen eine Höhergruppierung nach E14 praktisch nahezu ausgeschlossen ist.</p>				

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
					<p>Im Jahr 2016 konnte eine zusätzliche Stelle im Höheren Dienst besetzt werden.</p> <p>In den nächsten Jahren ist im Höheren Dienst nicht mit Neueinstellungen zu rechnen. Sollte dies z. B. durch Personalfuktuation notwendig sein, soll auf die Aufrechterhaltung der Geschlechterparität geachtet werden.</p>	<p>Im wissenschaftlichen Dienst der Universitätsbibliothek ist angesichts der geringen Anzahl von 12 Personen mit 52% Männeranteil und 48% Frauenanteil eine maximal mögliche Geschlechterparität erreicht.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme	
							Frauenanteil in %
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	E14/A14	0%	E14/A14	0%	E14/A14	100%	
	E13/A13	100%	E13/A13	100%	E13/A13	90,0%	
	E12/A12	43,0%	E12/A12	85,8%	E12/A12	75,8%	
	E11/A11	90,0%	E11/A11	61,7%	E11/A11	51,7%	
	E10/A10	68,0%	E10/A10	86,3%	E10/A10	76,3%	
	E 9/A 9	75,0%	E 9/A 9	84,2%	E 9/A 9	74,2%	
	E 8/A 8	89,0%	E 8/A 8	100%	E 8/A 8	90,0%	
	E 7/A 7	100%	E 7/A 7	84,5%	E 7/A 7	74,5%	
	E 6/A 6	90,0%	E 6/A 6	86,2%	E 6/A 6	76,2%	
	E 5/A 5	77,0%	E 5/A 5	67,9%	E 5/A 5	57,9%	
	<p>E12/A12: Durch Beförderungen konnte die Zahl der besetzten A12-Stellen erhöht werden, 87% davon sind mit weiblichen Mitarbeitenden und 13% mit männlichen Mitarbeitenden besetzt. Ausschlaggebend war die in der TU Dortmund eingeführte Dienstpostenbewertung, bei der bestehende und bereits besetzte Dienstposten bewertet wurden. Im Berichtszeitraum findet die interne Ausschreibung eines neubewerteten Dienstpostens statt, die Geschlechterdisparität kann dadurch anwachsen. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils sind in dieser Besoldungs-/Eingruppierungsstufe nicht möglich.</p> <p>E11/A11 – E10/A10: Neueinstellungen sind nicht geplant. Im bibliothekarischen Bereich sind aktuell keine Männer in Besoldungsgruppe/Eingruppierungsstufe A9/E9 beschäftigt, die befördert oder höhergruppiert werden könnten. Die männlichen Beschäftigten, die nach E11 beschäftigt sind, sind als Techniker beschäftigt und fallen unter eine andere Fallgruppe im TV-L.</p> <p>E9/A9–E8/A8: keine Neueinstellungen oder Höhergruppierungen</p> <p>E7/A7: Die Besoldungsstufe A7 wird auf Grundlage der Dienstpostenrichtlinie der TU Dortmund bei entsprechender Eignung von allen Beamtinnen und Beamten des Eingangsamts A6 erreicht. Insoweit ist im Beamtenbereich eine Steuerung des Geschlechterverhältnisses nicht möglich. Eine Eingruppierung nach E7 ist im Bibliotheksbereich nicht vorgesehen, da es keine entsprechende Fallgruppe im TV-L gibt. Es sind keine besonderen Maßnahmen vorgesehen.</p> <p>E6/A6 – E5/A5: Stellenbesetzungen im mittleren Dienst erfolgen i.d.R. durch die Übernahme von Auszubildenden. Die zwei Ausbildungsstellen werden quotiert vergeben. Die UB beteiligt sich am Boys' Day, um männliche Bewerber für eine bibliothekarische Ausbildung zu gewinnen.</p>						
	<p>Es gab 2016 eine Beförderung in den höheren Bibliotheksdienst, dies wird das einzige nicht wissenschaftlich Beschäftigungsverhältnis im Höheren Dienst bleiben.</p> <p>Im Bereich der A13-Stellen gab es eine Pensionierung, die Stelle wurde nicht wieder besetzt. Neueinstellungen oder Beförderungen nach A13 sind nicht geplant, so dass die Zielvorgabe durch keine aktive Maßnahme erreicht werden kann.</p> <p>Auch für die Beschäftigungs- und Beamtenverhältnisse E/A10 – E/A12 sind bis 2019 keine Beförderungen oder Neueinstellungen geplant, die das Geschlechterverhältnis verändern würden. Maßnahmen sind deshalb nicht geplant.</p> <p>Im mittleren Dienst ist für die Zeit bis 2019 die Entfristung von zwei Auszubildenden geplant (1x männlich, 1x weiblich). Weitere Personalveränderungen sind nicht geplant; vereinzelte Höhergruppierungen sind möglich, aber derzeit nicht geplant. Veränderungen ergeben sich ausschließlich dadurch, dass bis 2019 sechs Mitarbeiterinnen ausscheiden werden und damit der Männeranteil steigen wird. Aktive Maßnahmen sind deshalb nicht geplant.</p>						

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
					<p>Im Zeitraum 2017 bis 2019 sind keine Neueinstellungen im gehobenen und im mittleren Dienst vorgesehen. Sollte dieses durch Fluktuation notwendig sein, wird die Erhöhung des Männeranteils angestrebt, soweit dies mit den Vorgaben der Auswahlverfahren in Einklang steht.</p> <p>Bei der Besetzung der Auszubildendenstellen wird weiterhin auf die Geschlechterparität geachtet werden. Die UB wird sich aufgrund des hohen Frauenanteils weiterhin am Boys' Day beteiligen.</p>	
Übergreifende Maßnahmen			Keine Daten		<p>Der Frauenanteil in der UB liegt bei 78%, grundsätzlich soll der Anteil an Männern angehoben werden. Dies soll vornehmlich dadurch geschehen, dass die Attraktivität des Berufs für Männer beworben und in Auswahlverfahren umgesetzt werden wird. Dazu sind Maßnahmen wie der Boys' Day und die quotierte Einstellungs der Azubis geeignete Maßnahmen. Es soll aber auch auf die Hochschulen mit den für das Bibliothekswesen einschlägigen Studiengängen ein gewirkt werden. Wie sehr sich die UB dabei auch in gesellschaftliche Diskussionen einbringen muss, um den Männeranteil grundsätzlich zu steigern, zeigt der im deutschen Bibliothekswesen noch deutlich über dem UB-Wert liegende Frauenanteil bei den Beschäftigten von 86%.</p> <p>Für den Zeitraum 2017 bis 2019 sind in der UB zwei Neueinstellungen und eine Entfristung geplant. Hier wird im Rahmen der rechtlichen Vorgaben eine Erhöhung des Männeranteils angestrebt. Bei der angestrebten Entfristung soll ein männlicher Auszubildender eingestellt werden. Soweit durch unvorhergesehene Fluktuation Stellenbesetzungen möglich sind, soll eine Erhöhung des Männeranteils angestrebt werden.</p>	<p>Der Frauenanteil ist mit 72% (Stand 12/2016) nahezu unverändert hoch. Eine stärkere Veränderung wäre rein arithmetisch kaum möglich gewesen, da von 2013 bis 2016 ganze vier Neueinstellungen vorgenommen wurden. Diese Neueinstellungen wurden geschlechterparitätisch (zwei Frauen, zwei Männer) durchgeführt.</p>

14.7.2017

Datum, Unterschrift der Leitung

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Hesse', written over a horizontal line.



# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019\* der Sozialforschungsstelle

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

## 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges strategisches Ziel der Sozialforschungsstelle. Angestrebt wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl hinsichtlich der Eingruppierung, des Beschäftigungsumfangs wie auch der Beschäftigungssicherheit (befristet/unbefristet).

Das wesentliche Handlungsfeld lag und liegt in der geschlechtergerechten Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Dieses Ziel konnte in der abgelaufenen Berichtsperiode nur zum Teil erreicht werden. Es ist gelungen, im Zuge des Wiederaufbaus wissenschaftlichen Personals wie geplant bevorzugt Wissenschaftlerinnen einzustellen und ein ausgeglichenes Verhältnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach beschäftigten Vollzeitäquivalenten zu erreichen. Das Ziel, die durch Ausscheiden von langjährig in Entgeltgruppe 14 beschäftigten Frauen verursachte deutliche Schiefelage in dieser Entgeltgruppe zu mindern, konnte aufgrund von nicht durch die sfs beeinflussbaren Faktoren nicht erreicht werden. Das Institut konnte zwar haushaltsfinanzierte Stellen zur Entwicklung von Themenfeldern neu besetzen, jedoch nicht wie angestrebt mit einer Dotierung nach E 14. Wo es im Einflussbereich des Instituts lag, wurden bei Neueinstellungen von weiblichen Beschäftigten die höchstmöglichen Entgeltstufen in E 13 beantragt. Das Ziel, mehr Frauen in der Entgeltgruppe E 14 zu beschäftigen, bleibt daher bestehen. Das Institut strebt weiter an, qualifizierte Frauen mit solchen Aufgaben zu betrauen, die eine Eingruppierung nach E 14 rechtfertigen. Die Voraussetzungen für Höhergruppierungen sind durch die Einstellung promovierter bzw. promovierender Frauen gestiegen. Sie sollen dabei unterstützt werden, höherwertige Tätigkeiten wie z. B. Projektleitungsfunktionen zu übernehmen. In Drittmittelprojekten sollen entsprechend E14-Stellen beantragt und mit Frauen besetzt werden.

Ende 2016 arbeiteten an der Sozialforschungsstelle mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler auf E 13-Stellen (7,68 VZÄ zu 5,1 VZÄ). Das Institut hat bewusst beim Wiederaufbau wissenschaftlichen Personals bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen eingestellt, um dem Ziel eines insgesamt ausgeglicheneren Verhältnisses von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nahe zu kommen. Solange der Anteil von Frauen in der Entgeltgruppe 14 deutlich geringer ist als der Anteil der Männer, will das Institut nicht den Frauenanteil in E 13 reduzieren, sondern erhalten, um das vorhandene Potenzial an qualifizierten Frauen weiter zu entwickeln und so die personellen Voraussetzungen zu erhalten bzw. zu schaffen, um bei sich bietender Gelegenheit Frauen nach E 14 höher zu gruppieren. Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen sollen weiterhin darin unterstützt werden, sich beruflich zu entwickeln, sich zu qualifizieren und insbesondere zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert werden.

Ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter bei den unbefristeten Arbeitsverträgen herzustellen, ist ein Wunsch der Sozialforschungsstelle. Die sfs hat in der vorhergehenden Berichtsperiode weitere unbefristet beschäftigte (E 14-)Wissenschaftlerinnen durch Renteneintritt verloren. Bis Ende 2019 werden zwei VZÄ unbefristete Wissenschaftlerinnen in Rente gehen. Eine bedarfsorientierte Wiederbesetzung der VZÄ überwiegend mit Frauen auf unbefristeten Verträgen wird angestrebt, die Entscheidung darüber liegt aber nicht bei der sfs. Solange es nicht möglich ist, Stellen unbefristet mit Frauen zu besetzen bzw. befristete Verträge von Wissenschaftlerinnen zu entfristen, ist eine Angleichung im Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit nur möglich, indem unbefristet beschäftigte Wissenschaftler ausscheiden. Wenn keine neuen unbefristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden können, wird sich ein ausgeglichenes Verhältnis der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den nächsten zehn Jahren nicht annähernd erreichen lassen.

In der vergangenen Berichtsperiode waren mehr Frauen als Männer auf Hilfskraftstellen beschäftigt. Grund dafür war, dass sich mehr und besser qualifizierte Frauen beworben hatten. Inzwischen beschäftigt das Institut wieder mehr männliche Hilfskräfte, da die Zahl der guten männlichen Bewerbungen gestiegen ist. Es ist beabsichtigt, auf den Hilfskraftstellen ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen und zu erhalten. In der Aufgabenzuweisung wurde und wird darauf geachtet, dass eine geschlechtsneutrale Aufgabenzuweisung erfolgt. Einigen weiblichen WHK konnte eine Weiterbeschäftigung als Wissenschaftliche Mitarbeiterin angeboten werden. Weibliche Hilfskräfte sollen weiterhin besonders ermutigt werden, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.

Im Bereich Verwaltung und Technik arbeiten an der Sozialforschungsstelle mehr Frauen als Männer. Alle bestehenden Arbeitsverträge sind unbefristet, teilweise sind Teilzeitverträge befristet aufgestockt für Arbeitsspitzen oder Vertretungen. In der vergangenen Berichtsperiode ist es gelungen, den Männeranteil zu halten. Ein Sachbearbeiter ist in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten, ein junger Mann wurde neu als Sachbearbeiter eingestellt. Sofern in der Zukunft der Bedarf an Sachbearbeitung in Entgeltgruppe 9 steigen sollte und Stellen ausgeschrieben werden können, würde das Institut nach geeigneten männlichen Bewerbern suchen. Vor Stellenausschreibungen würde das Institut zunächst den teilzeitbeschäftigten Sachbearbeiterinnen anbieten, ihre Stellen aufzustocken, um ein existenzsichernden Erwerbseinkommen erzielen zu können. Wie in der Vergangenheit ermuntert das Institut insbesondere die weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung, sich weiter zu qualifizieren, um sich auf höherwertige Positionen in und außerhalb der TU Dortmund bewerben zu können. Die sfs selbst wird in absehbarer Zukunft keine Aufstiegspositionen in der Verwaltung bieten können.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Erläuterungen zur Tabelle:

- Ist 12/2012 und Ziel 2016: siehe Gleichstellungskonzept 2014-2016
- Ist 12/2015: siehe Datei „Daten 2015“

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Stud. Hilfskräfte (SHK)	67,0%	57,0%	100%	50%	SHK-Stellen sollen gleichermaßen mit geeigneten Frauen und Männern besetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ende 2016 waren mehr Männer als Frauen als SHK beschäftigt, da sich mehr geeignete Männer als Frauen beworben hatten. Aufgrund der Fluktuation bei Hilfskräften handelt es sich um eine Momentaufnahme.</li> <li>• Das Institut achtet darauf, im Durchschnitt der Planungsperiode ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den SHK zu haben, ist jedoch abhängig davon, dass sich geeignete Bewerberinnen und Bewerber für SHK-Stellen interessieren.</li> <li>• Aufgabenzuweisungen sollen geschlechtsneutral erfolgen.</li> </ul>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	100%	90,0%	100%	50%	WHF-Stellen sollen gleichermaßen mit geeigneten Frauen und Männern besetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ende 2016 waren mehr Frauen als Männer als WHF beschäftigt. Es hatten sich mehr qualifizierte Frauen beworben.</li> <li>- Ein ausgeglichenes Verhältnis ist angestrebt, aber – wie bei SHK – abhängig von geeigneten Bewerbungen.</li> <li>- Weibliche WHF sollen besonders ermuntert werden, eine wissenschaftliche Berufstätigkeit und Karriere in Erwägung zu ziehen.</li> <li>- Es wird weiterhin darauf geachtet, dass die Aufgabenzuweisung an Hilfskräfte geschlechterneutral erfolgt.</li> </ul>
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	keine	entfällt	100%	50%	Als WHK hatte die sfs in der Vergangenheit sowohl Frauen wie auch Männer beschäftigt, jeweils die qualifiziertesten Bewerber/-innen. WHK-Stellen sollen gleichermaßen mit Frauen wie mit Männern besetzt werden	<p>WHK-Stellen sind eher selten zu besetzen. Das Ziel, im Durchschnitt der Planungsperiode gleich viele Frauen wie Männer als WHK zu beschäftigen, wird voraussichtlich erreicht werden.</p> <p>Mehrere weibliche WHK sind in der Berichtsperiode als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen weiterbeschäftigt worden.</p> <p>Weibliche WHK sollen nach wie vor besonders ermuntert werden, eine wissenschaftliche Berufstätigkeit und Karriere anzustreben.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E14/A14 42,0%	E14/A14 50,0%	E14/A14 30,0%	E14/A14 40%	<p>E14/A14: Durch Renteneintritt von 1,5 VZÄ Wissenschaftlerinnen wird der Anteil der Frauen in E14 sich zunächst noch verschlechtern. Sofern E14er Stellen verfügbar sind, sollen sie bevorzugt mit entsprechend qualifizierten Frauen besetzt werden. Darüber hinaus ist geplant wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in E13 mit Aufgaben zu betrauen, die eine Höhergruppierung nach E14 ermöglichen, um 2016 mindestens den Stand von 2012 zu erreichen, möglichst aber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Entgeltgruppe 14.</p> <p>E13/A13: Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in dieser Entgeltgruppe zu erhalten, sollen Informationen über die Ausschreibung von Stellen gezielt an geeignete Kandidatinnen übermittelt werden.</p>	<p>Haushaltsfinanzierte Stellen für Themenfeldentwicklung wollte die sfs aufgrund der besonders schwierigen Aufgaben in Entgeltgruppe E 14 ausschreiben. Dies war nicht möglich, da Wiss.MA-Stellen in der TU Dortmund regelhaft nach E 13 eingruppiert werden sollen. Höhergruppierungen in Drittmittelprojekten waren in der Berichtsperiode nicht möglich, da E 14 in der Regel nur für Projektleitungen gewährt werden. Projektleitungspositionen waren nicht vakant bzw. die neu eingestellten Wissenschaftlerinnen waren noch nicht ausreichend eingearbeitet oder qualifiziert, um bereits Projektleitungen zu übernehmen.</p> <p>Inzwischen sind am Institut mehrere Wissenschaftlerinnen beschäftigt, die höherwertige Aufgaben wahrnehmen könnten. Sie sollen künftig z. B. mit Projektleitungen betraut und – wo es die Zuwendungsbedingungen der Drittmittelprojekte zulassen - nach E 14 eingruppiert werden.</p> <p>Es ist in der zurückliegenden Berichtsperiode wie geplant gelungen, bevorzugt Frauen einzustellen, so dass ein leichter VZÄ-Überschuss zu Gunsten von E 13-Wissenschaftlerinnen besteht. Das Verhältnis soll sich nur dann zugunsten der Männer verändern, wenn es gelingt, qualifizierte Frauen höherwertig nach E 14 zu beschäftigen.</p>
	E13/A13 38,0%	E13/A13 50,0%	E13/A13 56,7%	E13/A13 50%		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	E11/A11 0%	E11/A11 10,0%			Das Institut hat die Stelle der Verwaltungsleitung in der Entgeltgruppe 12 ausgeschrieben und mit einer Frau besetzt.  Sofern neue Stellen in der Verwaltung der sfs zu besetzen wären, würde besonders nach geeigneten männlichen Bewerbern gesucht und die Informationen über die Stellenausschreibung an geeignete Kandidaten versendet werden.	Im Bereich Verwaltung und Technik gibt es an der sfs eine E 12-Stelle für die Verwaltungsleitung und eine E 11 –Stelle für die EDV-Administration/Technik. Beide Stellen sind unbefristet besetzt mit einer Frau und einem Mann. Hier sind in den nächsten Jahren weder Fluktuation noch zusätzlicher Bedarf zu erwarten. Alle anderen nicht-wiss. Beschäftigten arbeiten als SachbearbeiterInnen unbefristet in Entgeltgruppe 9. Teilweise sind unbefristete Teilzeitarbeitsverträge befristet aufgestockt worden. Da mehrere Personen in die Freistellungsphase der Alterszeit eintraten, wurde eine halbe E 9-Stelle für Finanzverwaltung ausgeschrieben und mit einem Mann besetzt. Dieser Teilzeitbeschäftigte wurde befristet aufgestockt. Es ist geplant, die befristete Aufstockung zu entfristen, sobald die entsprechenden Mittel dauerhaft zur Verfügung stehen. Sofern weiterer Bedarf an Sachbearbeitung in der sfs besteht, soll zunächst teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen eine Aufstockung ihrer Arbeitsverträge angeboten werden. Sollten Stellen ausgeschrieben werden, würde die sfs sich bemühen, auch geeignete männliche Bewerber zu finden.  Weibliche Sachbearbeiterinnen werden weiterhin ermuntert sich weiter zu qualifizieren, z. B. den H2-Lehrgang anzustreben. In 2016 hatte sich eine Sachbear-
	E 9/A 9 88,0%	E 9/A 9 78,0%	77,9%	67,9%		
	E 8/A 8 100%	E 8/A 8 90,0%				

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Übergreifende Maßnahmen						<p>beiterin mit ausdrücklicher Unterstützung der Institutsleitung um die Teilnahme an der H2-Fortbildung beworben, konnte aber trotz guter Eignungstestergebnisse wegen der begrenzten Teilnehmendenzahl nicht berücksichtigt werden.</p> <p>Das Institut wird von den Beschäftigten als familienfreundlich und die Work-Life-Balance unterstützend wahrgenommen. Deshalb sollen sowohl die flexiblen Arbeitszeiten als auch die Möglichkeit, Kinder in Notsituationen mitzubringen, das Eltern-Kind-Arbeitszimmer und die familienfreundlichen Sitzungszeiten beibehalten werden. Ein junger Vater und zwei junge Mütter haben sich für Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung entschieden.</p> <p>Der Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity wird fortgeführt werden. In ihm arbeiten Wissenschaftlerinnen bereichsübergreifend an Querschnittsthemen der Geschlechter- und Diversity-Forschung.</p> <p>Die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache in allen Veröffentlichungen der sfs gelingt besser, ist jedoch noch nicht in allen Dokumenten durchgesetzt. Dieses Ziel wird weiter verfolgt.</p>
	Keine Daten				<p>Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger Bestandteil der Familienfreundlichkeit der sfs, die Praxis hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.</p> <p>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.</p> <p>Das Eltern-Kind-Zimmer soll weiterhin vorgehalten werden.</p> <p>Der Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity wird fortgeführt werden.</p> <p>Es wird nach geeigneten Verfahren gesucht, die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache in allen Veröffentlichungen der sfs durchzusetzen</p>	

7-7-17 i.V. E. Ullrich

Datum, Unterschrift der Leitung

## Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 \* des Zentrums für Hochschulbildung

\* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

### 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Das Zentrum für Hochschulbildung (zhb) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund, die zu den Themen Hochschule, Organisation, Führung, Weiterbildung, Hochschuldidaktik, Fremdsprachen, Inklusion und Barrierefreiheit forscht sowie Serviceleistungen anbietet. Das zhb besteht aus den drei Professuren „Hochschuldidaktik und Hochschulforschung“, „Personalentwicklung und Veränderungsmanagement“ sowie „Organisationsforschung, Sozial- und Weiterbildungsmanagement“, die inhaltlich eng verzahnt sind mit den vier Servicebereichen „Behinderung und Studium (DoBuS)“, „Fremdsprachen“, „Hochschuldidaktik“ und „Weiterbildung“. Das zhb verfolgt das Ziel, über die heterogene Struktur hinweg ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Beschäftigungsgruppen zu erreichen.

Das Geschlechterverhältnis auf Ebene der Professuren konnte verbessert werden, da seit dem 01.09.2013 die Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung von einer Professorin wahrgenommen wird. Bei drei möglichen Stellen kann das Geschlechterverhältnis als ausgeglichen betrachtet werden.

Die Bereichsleitungen des zhb, die aus dauerbesetzten wissenschaftlichen Stellen bestehen, werden zu dreiviertel von Frauen wahrgenommen. Nur der Bereich Weiterbildung wird von einem Mann geleitet. Alle haben eine volle Stelle und sind unbefristet beschäftigt.

Nach wie vor ist der sehr hohe Frauenanteil im Verwaltungsbereich unverändert geblieben. So arbeiten bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen acht Frauen (100%) in Vollzeit und zwei Frauen (89%) in Teilzeit. Eine nicht-wissenschaftliche Stelle mit einem Stellenumfang von 25% konnte durch einen Mann besetzt werden. Alle Stellen sind (bis auf eine Teilzeitstelle) unbefristete Stellen.



Insbesondere für die Bereichsleitungen sowie den Verwaltungsbereich wird daher bei Neueinstellungen eine höhere Gleichverteilung des Geschlechterverhältnisses angestrebt.

Durch den leichten Rückgang des Anteils der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten konnte das Ziel in diesem Handlungsfeld erfolgreich umgesetzt werden. Das Geschlechterverhältnis, welches einen höheren Frauenanteil aufwies, ist nun etwas ausgeglichener. Von 28 wissenschaftlichen Beschäftigten hat sich die Anzahl aktuell auf 31 erhöht, wovon 18 Frauen sind. Elternzeit wurde in 2016 durch zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und einen wissenschaftlichen Mitarbeiter in Anspruch genommen.

Zurzeit sind 15 studentische Hilfskräfte, davon sieben Frauen, am zhb beschäftigt. Hier ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen. Bei der Gruppe der WHFs hat sich seit Mitte 2016 aufgrund der vertraglichen Neuregelung ein deutlich ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Stand 12/2015 ergeben. Aktuell werden 15 WHFs, davon 10 weibliche, im zhb beschäftigt. Zuvor wurden WHFs nur in Ausnahmefällen eingestellt, da die finanziellen Mittel in erster Linie für SHKs vorgesehen waren, sodass sich der niedrige Stand von Ende 2015 darauf zurückführen lässt. Bei Neueinstellungen wurde verstärkt auf einen höheren Frauenanteil geachtet, was sich in dem nun sehr hohen Frauenanteil widerspiegelt. Ziel ist es hier, zukünftig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herzustellen.

## 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

### Erläuterungen zur Tabelle:

- Ist 12/2012 und Ziel 2016: siehe Gleichstellungskonzept 2014-2016
- Ist 12/2015: siehe Datei „Daten 2015“

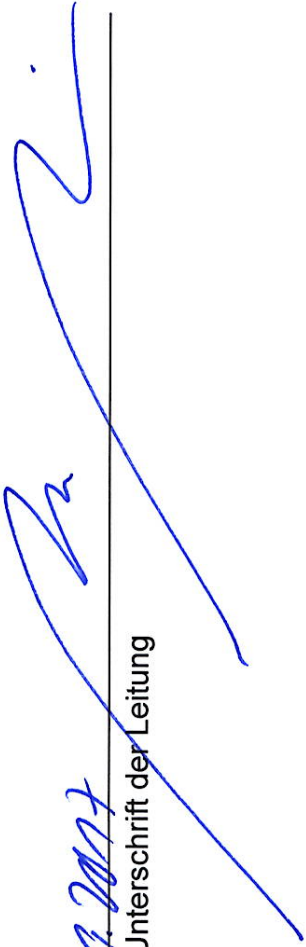
Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Stud. Hilfskräfte (SHK)	57,0%	50%	58,1%	50%	Das Geschlechterverhältnis ist bereits sehr ausgeglichen. Bei zukünftigen Neueinstellungen wird versucht, das derzeitige Geschlechterverhältnis noch weiter auszugleichen bzw. mindestens beizubehalten.	Da SHKs befristet angestellt sind und sich deren personelle Zusammensetzung regelmäßig verändert, stellt das zhb kontinuierlich neue SHKs ein.  Auf ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis wird bei Neueinstellungen geachtet, weswegen die Erfolgsaussichten insgesamt als gut eingeschätzt werden.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	33,0%	43,0%	10,0%	20,0%	Der Frauenanteil an den WHFs hat sich bereits seit Ende 2015 stark erhöht, da bei Neueinstellungen verstärkt auf einen höheren Frauenanteil geachtet wurde.	Da WHFs befristet angestellt sind und sich deren personelle Zusammensetzung regelmäßig verändert, stellt das zhb kontinuierlich neue WHFs ein.  Auf ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis wird bei Neueinstellungen geachtet. Das Geschlechterverhältnis konnte dadurch bereits positiv beeinflusst werden.
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitaquivalente)	E14/A14 78,0%	E14/A14 68,0%	E14/A14 76,5%	E14/A14 66,5%	Die E14/A14 Stellen in der Geschäftsführung sind dauerhaft. Eine Veränderung kann nur nach Neubesetzung erfolgen.  Bei Neubesetzungen der E13/A13 Stellen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet	Für das Jahr 2017 wird es eine Ausschreibung im Bereich Hochschuldidaktik geben. Bei gleicher fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird das zhb bei Neubesetzung dieser Stelle Männer bevorzugt einstellen, weswegen die Erfolgsaussichten insgesamt als gut eingeschätzt werden. Es wird auf eine paritätische Besetzung des Gremiums geachtet.
	E13/A13 57,0%	E13/A13 50%	E13/A13 47,7%	E13/A13 50%		
					Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen.	Der Anteil an promovierenden Frauen hat sich am zhb bereits erhöht.

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Professuren C4/W3/W2	0%	10,0%	33,3%	50%	Eine der drei Professuren konnte mit einer Frau besetzt werden. Bei Neubesetzungen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.	Sofern keine weitere Professur für das zhb ausgeschrieben wird, ist es bei drei Stellen unmöglich, das Geschlechterverhältnis gänzlich auszugleichen.
	E 9/A 9 100%	E 8/A 8 90,0%	E 8/A 8 90,0%	E 6/A 6 87,6%	Die Stellen sind dauerbesetzt. Bei Neubesetzung wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.	Aufgrund der Dauerbesetzung von Be- schäftigten in der Verwaltung sowie in der Technik und den daraus resultierenden geringfügigen kurzfristigen Veränderungs- möglichkeiten werden die Erfolgsaussich- ten eher schlecht eingeschätzt.
Beschäftigte in Verwaltung (Vollzeitalivalente)	E 9/A 9 100%	E 8/A 8 90,0%	E 8/A 8 90,0%	E 6/A 6 87,6%		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				<p>Elternzeit: Mitarbeitende in Elternzeit erhalten regelmäßig sowohl die formellen Informationen des zhb (Neuigkeiten aus dem zhb, Weiterbildungsprogramm, Protokoll der Vollversammlung, etc.) sowie informelle Neuigkeiten.</p> <p>Förderung weiblicher Promovierender: Der Bereich Hochschuldidaktik bietet speziell für Promovierende Weiterbildungen zum wissenschaftlichen Schreiben, Präsentieren, Publizieren, aber auch Coachings an. Zudem wird speziell eine Sprechstunde für Promovierende angeboten.</p> <p>Bereich DoBus beteiligt sich zudem an dem Projekt „PROMI - Promotion inklusive“. Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit einer Behinderung erhalten die Möglichkeit zur Promotion.</p> <p>Förderung weiblicher Studierender als Nachwuchsführungskräfte: Der Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement bietet für Studierende ein Zusatzseminar zur Entwicklung des eigenen Führungsstils an als Vorbereitung auf die spätere Berufspraxis.</p> <p>Arbeitszeitflexibilität: Vertrauensarbeitszeit im wissenschaftlichen Bereich</p>	<p>Durch Vernetzung und Information sollen Mitarbeitende in Elternzeit weiterhin am Geschehen des zhb miteingebunden sein. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ermöglicht eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz.</p> <p>Das Weiterbildungsangebot wird stark nachgefragt.</p> <p>Durch die Förderung begann im Herbst 2015 für zwei schwerbehinderte Doktorandinnen eine Beschäftigung in den Fakultäten 12 und 13 der TU Dortmund.</p> <p>Studierende erhalten dadurch die Möglichkeit außerhalb des regulären Curriculums Führungserfahrung zu sammeln und sich in transformationaler Führung weiterzuentwickeln.</p> <p>Die Vertrauensarbeitszeit ermöglicht die bessere Vereinbarung von Familie und Beruf, indem familiäre Anforderungen berücksichtigt werden. Zudem werden einberufene Sitzungen und Meetings familiengerecht terminiert</p>

24.09.2017

Datum, Unterschrift der Leitung

A large, stylized handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is highly cursive and difficult to decipher.