

**Inhalt:**

**Nichtamtlicher Teil:**

Frauenförderpläne der

- Fakultät Chemie	Seite 1 - 14
- Fakultät Maschinenbau	Seite 15 - 21
- Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	Seite 22 - 29
- Fakultät Rehabilitationswissenschaften	Seite 30 - 49
- Universitätsverwaltung	Seite 50 - 58
Verlust eines Dienstsiegels	Seite 59
Rahmenvereinbarung über die alternierende häusliche Telearbeit im ITMC der Technischen Universität Dortmund	Seite 60 - 65

## Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010

## Fakultät Chemie

### 1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 – 2007

#### 1.1) Plan- und Drittmittelstellen

Tab. 1. Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei Plan- und Drittmittelstellen bis 2007. Teilzeitbeschäftigte wurden in Vollzeitäquivalenten miteinbezogen.  
Quelle: Universitätsverwaltung, Dezernat 2.2, Stand: 8. November 2007.

	2004		2007	
		%		%
Professorinnen	1 von 18	6	1 von 17	6
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, Dauer	1 von 15	7	2 von 16,5	12
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet	18 von 66	27	16,3 von 59,8	27
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, BAT IVa-Vb bzw. E9-E11, Dauer	2 von 9	22	2 von 5	40
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, BAT IVa-Vb bzw. E9-E11, befristet	-	-	0,5 von 0,5	100
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, BAT Vb-III, MTL 8a-5 bzw. E5-E8, Dauer	32 von 49	65	31,2 von 47	66

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte, BAT Vb-III, MTL 8a-5 bzw. E5-E8, befristet	-	-	5,3 von 8,7	61
---	---	---	-------------	----

Bewertung: Weibliche Beschäftigte dominieren ausschließlich im Segment der nichtwissenschaftlich Beschäftigten mit niedrigen Eingruppierungen (Anteile: 61 – 66 %). Zu bemerken ist hier, dass der Stellenabbau vor allem unbefristet nichtwissenschaftlich Angestellte betrifft.

Mit zunehmender Qualifikation und entsprechend höherer Eingruppierung nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten stetig ab. Konstant niedrig liegt der Anteil der befristet angestellten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei 27 %; dieser umfasst vor allem Doktorandinnen. Besonders deutlich sind Frauen bei den unbefristet angestellten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Anteil: 12 %) und den Professorinnen (Anteil: 6 %) unterrepräsentiert.

**1.2) SHK/WHK**

**Tab. 2.** Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften bis 2007 (Angabe in Vollzeitäquivalenten). Quelle: Universitätsverwaltung, Dezernat 2.2, Stand: 8. November 2007.\* = Vollzeitäquivalent; + = Personenzahl

	2004		2007	
		%		%
Stud. Hilfskräfte	(27 von 40) <sup>+</sup>	40*	5,3 von 8,2	65
Wiss. Hilfskräfte	(3 von 13) <sup>+</sup>	26*	0,9 von 3,1	29

Bewertung: Es ist ein deutlicher Anstieg an weiblichen studentischen Hilfskräften zu verzeichnen, der wahrscheinlich aus dem hohen Anteil weiblicher Studierender der Chemischen Biologie (WS 2003/2004: 66 %; WS 2004/2005: 66 %) resultiert. Der Anteil an WHK (29 %) korrespondiert mit dem Anteil der befristet wissenschaftlich Angestellten (27 %) und spiegelt den Anteil an Doktorandinnen wider.

### 1.3) Studierende, Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen

**Tab. 3.** Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden. Quelle: Universitätsverwaltung, Dezernat 2.2, Stand: 6. Februar 2008.

	WS 06/07		WS 07/08	
		%		%
Biologie (Lehramt) gesamt	223 von 279	80	265 von 330	80
Neueinschreibungen	23 von 27	85	60 von 73	82
Chemie gesamt	261 von 559	47	273 von 554	49
Neueinschreibungen	73 von 148	49	87 von 142	61
Chemische Biologie gesamt	158 von 280	56	155 von 286	54
Neueinschreibungen	33 von 57	58	39 von 65	60

**Bewertung:** Wie auch in der Vergangenheit ist der Anteil an Studentinnen im Lehramtsstudiengang Biologie deutlich höher als in den Studiengängen Chemie (Diplom, Bachelor, Master) und Chemische Biologie (Bachelor, Master). Der Anteil an Studentinnen in den forschungs- bzw. industrieorientierten Fächern Chemie und Chemische Biologie liegt nahe bei 50 % (Chemie) bzw. nahe bei 60 % (Chem. Biologie) und ist damit relativ hoch. Bemerkenswert ist der Anstieg an neueingeschriebenen Studentinnen in beiden Fächern auf 60 %.

**Tab. 4.** Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Absolventinnen der Studiengänge Chemie und Chemische Biologie. Quelle: GdCh-Statistik 2007 (<http://www.gdch.de/ks/publikationen/statistik.htm>) und Dekanat der Fakultät Chemie.

	Prüfungsjahr 2005		Prüfungsjahr 2006		Prüfungsjahr 2007	
		%		%		%
Chemie						
Vordiplom	8 von 17	47	13 von 22	59	4 von 9	44
Diplom	6 von 13	46	7 von 23	30	13 von 24	54
Bachelor	-	-	-	-	2 von 5	40
Master	-	-	0 von 1	0	2 von 2	100
Chem. Biologie						
Bachelor	-	-	9 von 11	82	15 von 22	68
Master	-	-	-	-	2 von 3	67

Bewertung: Die Zahlen der Absolventinnen in Chemie entsprechen in etwa denen der weiblichen Studierenden (ca. 50 %). Bemerkenswert ist die Beobachtung, dass in der Chemischen Biologie der Anteil der Absolventinnen größer ist als der Anteil der weiblichen Studierenden. Studentinnen scheinen demnach schneller ihre Abschlüsse zu erzielen als ihre männlichen Kommilitonen.

**Tab. 5.** Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei Promovendinnen und Habilitandinnen. Quelle: Universitätsverwaltung, Dezernat 2.2, Stand 10. Januar 2008.

	Prüfungsjahr 2005		Prüfungsjahr 2006		Prüfungsjahr 2007	
		%		%		%
Chemie						
Promotionen	12 von 35	34	15 von 36	42	4 von 31	13
Habilitationen	0 von 2	0	0 von 1	0	1 von 1	100

Bewertung: Es ist auffällig, dass – auch abgesehen von Schwankungen – der Anteil an Promovendinnen und Habilitandinnen nach wie vor deutlich geringer ist als der Anteil an weiblichen Studierenden. Der Anteil an Frauen, die 2007 erfolgreich promoviert wurden (13 %), korrespondiert mit dem Anteil an Studentinnen, die im Jahr 2004 ihr Studium mit dem Diplom abschlossen (15 %). In diesem Zusammenhang spielen auch die 1997-1999 rückläufigen Studierendenzahlen sowie die im gleichen Zeitraum deutlich geringen Zahlen an Anfängerinnen (2001: 39 %) eine Rolle.

Im Falle der Habilitandinnen ist es aufgrund der geringen absoluten Zahlen schwierig, Schlüsse zu ziehen. Generell werden gerade in diesen Phasen der Qualifikation die Weichen für die spätere Berufsausübung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt.

#### 1.4) Zusammenfassung

	2001 - 2003	2004 - 2007
Neuimmatrikulierte (Chemie, Chem. Biologie)	56 %	56 %
Studierende	43 %	49 %
Absolventinnen (Diplom, Master)	25 %	41 %
Promotionen	28 %	29 %
Habilitationen	20 %	14 %

Bewertung: In beiden Berichtszeiträumen sinkt der Anteil an Frauen mit steigender Qualifikation. Besonders deutlich ist dies bei Promotionen und Habilitationen zu beobachten.

Positiv ist zu verzeichnen, dass sich – infolge der gestiegenen Zahlen bei Neueinschreibungen ab 2001 – die Zahl der Absolventinnen im Zeitraum 2004 bis 2007 deutlich (um 16 Prozentpunkte) erhöht hat. Dadurch ist in den kommenden Jahren auch ein steigender Frauenanteil bei erfolgreich abgeschlossenen Promotionen wahrscheinlich.

Nach wie vor sinkt der Frauenanteil von nichtwissenschaftlich Angestellten über wissenschaftlich Angestellte bis letztlich zu Hochschullehrerinnen kontinuierlich (s. Abschnitt 1.1). Dies spiegelt auch den mit zunehmender Qualifikation sinkenden Frauenanteil unter Studierenden, Promovendinnen und Habilitandinnen wider. Hier fehlen als Vorbilder Frauen in Leitungsfunktionen, die erfolgreich Beruf und Familie vereinbaren, sowie die stete Ermutigung von Studierenden und Absolventinnen, sich weiter zu qualifizieren. Letztlich kann nur ein erhöhtes Angebot an sehr guten, hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wiederum die Marktlage bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren beeinflussen.



**2) Bewertung der Umsetzung 2004 – 2007**

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungs-feld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Anteil der weiblichen Studierenden bei ca. 45 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Werbemaßnahmen bei umliegenden Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen</li> <li>• Patenschulveranstaltungen</li> <li>• Mentoring-Projekt; Werbung für das Projekt mentoring<sup>3</sup></li> <li>• Veranstaltung „Freies Experimentieren“</li> <li>• Fak. ist Mentor für „Jugend forscht“</li> </ul>	<p><u>Werbung:</u> Studienberater (Dr. Leibold, Dr. Schürmann) Werbung auf dem Campusfest (alle Lehrbereiche der Fak. Chemie)</p> <p><u>Mentoring:</u> HS-Lehrer der Fakultät, Frau Dr. Trötscher-Kaus</p> <p><u>Experimentieren/Jugend forscht:</u> HS-Lehrer der Fak. Chemie</p>	<p><u>Schnupper-Uni:</u> 2.720 €</p> <p><u>Mentoring:</u> 13.212 €</p>	<p>Das Ziel wurde erreicht. Insbesondere der Studiengang Chemische Biologie ist bei Studienanfängerinnen besonders beliebt (Anteil ca. 60 %).</p> <p>Das Mentoring-Projekt richtete sich in drei Stufen an (1) Schüler/innen, (2) Studierende und (3) Doktorand/innen. Während Schülerinnen möglicherweise zu einem Studium motiviert werden konnten, wurde das Projekt zur Unterstützung der weiteren Karriereplanung kaum angenommen.</p> <p>Das „Freie Experimentieren“ wurde gut angenommen; eine Auswirkung auf die Studierendenzahlen ist aber unklar.</p>

<p>2</p>	<p>Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reisekostenbeihilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen</li> <li>• Hinweis auf Stipendien</li> <li>• Hinweis auf die Teilbarkeit von Planstellen für wiss. Personal</li> <li>• Erhöhung des Frauenanteils bei Vorträgen in Fak. Kolloquien</li> </ul>	<p><u>Reisekosten:</u> Gleichstellungskommission der Fak. Chemie</p> <p><u>Beratung:</u> Studienberater, HS-Lehrer der Fak. Chemie</p> <p><u>Kolloquien:</u> HS-Lehrer der Fak. Chemie</p>	<p><u>Reisekosten:</u> 10.715 €</p> <p><u>Beratung:</u> -</p> <p><u>Kolloquien:</u> -</p>	<p>Bei den unbefristet wissenschaftl. Angestellten Mitarbeiterinnen konnte eine leichte Verbesserung erzielt werden; bei den befristet Angestellten wurde keine Verbesserung erreicht.</p> <p>Die Bezuschussung der Reisekosten wiss. Mitarbeiterinnen wurde sehr gut angenommen und konnte dadurch einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung leisten; diese spiegelt sich jedoch noch nicht in Personalzahlen wider.</p> <p>Die Unterstützung bei Bewerbung bzw. Vorschlag für Stipendien wird angenommen.</p> <p>Die Vorstellung weiblicher Vorbilder, z. B. in Fakultätskolloquien, muss noch verbessert werden; hier betrug der Anteil an Referentinnen nur 17 %.</p>
----------	--	---	--	---	--

3	Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst des nichtwissenschaftlichen Personals	Interne Ausschreibung freiwerdender Stellen Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen Ermutigung von weiblichen Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungen Beratungsangebot für männliche Beschäftigte zu Arbeitszeitreduzierung und Erziehungsurlaub	Dekanat Chemie  Dekanat + Lehrbereiche HS-Lehrer der Fak.  Dekanat Chemie	-	Von Höhergruppierungen wurde im Rahmen der Möglichkeiten Gebrauch gemacht. Dadurch (sowie durch Fluktuation) wurde der Anteil an Frauen im gehobenen nichtwissenschaftlichen Angestelltenverhältnis deutlich verbessert. Weibliche Angestellte (i. d. R. Laborantinnen und Verwaltungsangestellte) konnten zur Teilnahme an Fortbildungen ermutigt werden.
4	Work-Life-Balance	Angebot flexibler Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für leitende Funktionen	In Absprache mit den Vorgesetzten	-	Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit werden angenommen, sind bislang aber i. d. R. nur bei wissenschaftlich Angestellten machbar; mehr Spielraum für nichtwissenschaftlich Angestellte muss diskutiert werden (flexible Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverbuchung).

Durch gezielte Werbung an Schulen und auf Informationsmessen konnte das Interesse von Schülerinnen an einem Studium der Fächer Chemie und Chemische Biologie noch weiter gesteigert werden. Erfreulich ist, dass insbesondere bei Neueinschreibungen in der „klassischen“ Chemie der Frauenanteil um 12 Prozentpunkte stieg.

Das Mentoring-Projekt der Fakultät Chemie war dreistufig aufgebaut und richtete sich an Schülerinnen (Bereich „Schule – Universität“), weibliche Studierende (Bereich „Universität“; zuständig: HS-Lehrer der Fakultät) und Doktorandinnen (Bereich „Universität – Industrie“; zuständig: Frau Dr. Trötscher-Kaus) und sollte diese in den entscheidenden Phasen der Karriereplanung unterstützen: Ein zentrales Ziel im Bereich „Universität – Industrie“ bestand in der Vermittlung von direkten (1:1-) Kontakten zwischen Doktorandinnen und Chemikerinnen in der Industrie und der Ermöglichung direkter Einblicke in das Berufsleben, individueller

Beratung und der Klärung von Fragen, z. B. zur Erfordernis nicht-fachlicher Kompetenzen für den beruflichen Erfolg. Die Rückmeldung auf dieses interessante Angebot war gering und wurde auch durch direkte Ansprache der HS-Lehrer nicht verbessert. Als Ursachen werden geringe Akzeptanz bei den HS-Lehrern sowie Zeitmangel bei Doktorandinnen vermutet. Auffällig war, dass die wenigen an diesem Angebot Interessierten deutlich erhöhte Flexibilität in ihren Lebensläufen zeigten, also die Universität mindestens einmal gewechselt oder Auslandserfahrung gesammelt hatten und offenbar Neuem gegenüber aufgeschlossener waren.

Wesentlich besser wurde im gleichen Zeitraum die Bezuschussung von Tagungsreisekosten angenommen. Da die Teilnahme an Tagungen ein wichtiger Bestandteil der Qualifizierung darstellt und zudem gut geeignet für die Vermittlung von Kontakten und ggf. Vorbildern ist, konnte diese Maßnahme einen sinnvollen Beitrag zur Orientierung bei der wissenschaftlichen Laufbahn leisten. Da durch diese Maßnahme Doktorandinnen auch stärker in das wissenschaftliche Umfeld eingebunden werden, ist eine mittelfristige Auswirkung auf die Personalzahlen denkbar.

Noch deutlich ausbaubar ist die Vorstellung weiblicher Vorbilder in den Kolloquien der Fakultät Chemie. Im Durchschnitt betrug der Anteil an eingeladenen Referentinnen nur 17 %. Hier fehlte vor allem eine zentrale Übersicht, die die Notwendigkeit des Gegensteuerns sichtbar gemacht hätte.

### 3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010

Die Fakultät Chemie hat unter den Studierenden bereits einen hohen Frauenanteil (im Mittel 49 %). Ziel ist es, diesen auch langfristig zu halten. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen, Habilitationen sowie bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/WHK und Hochschullehrerinnen.

Um diese Ziele zu erreichen, wird die Fakultät Chemie die folgenden Maßnahmen durchführen:

- Neueinschreibungen/Studierende: Die bisherigen Werbemaßnahmen an Schulen und auf Informationsmessen sollen auch weiterhin verfolgt werden, um Schülerinnen für die angebotenen Studiengänge zu interessieren. Dafür soll durch die Studienkoordinatoren geschlechtergerecht gestaltetes Informationsmaterial über Studium, Forschungsinteressen und – einrichtungen sowie über Berufsperspektiven stets aktuell vorgehalten werden.
- SHK/WHK: Die Hochschullehrer und wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fakultät sollen gebeten werden, gezielt weibliche Studierende anzusprechen und diese bei gleicher Eignung zu bevorzugen.
- Promotionen/Habilitationen: Die Hochschullehrer sollen gute Absolventinnen gezielt auf Promotions- und Habilitationsmöglichkeiten hin ansprechen. Dazu sollen HS-Lehrer besser über Fördermöglichkeiten (z. B. Stipendien, Postdoc- und Nachwuchsgruppenförderung) für Forschungsvorhaben informiert werden.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Die bisherige Unterstützung der Kosten für Tagungsreisen soll weiterhin verfolgt werden, da diese als ein gutes Mittel zur Einbindung von jungen Wissenschaftlerinnen in das Umfeld angesehen wird.
- Hochschullehrerinnen: Berufungskommissionen sollen noch einmal darauf hingewiesen werden, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Dazu sollen Förderungen wie das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ als Anreiz in Betracht gezogen werden. Die Informationslage über weitere Fördermöglichkeiten wie die Einwerbung von Stiftungsprofessuren soll verbessert werden. Hier soll der „Markt“ stärker als bisher beobachtet werden, um frühzeitig geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und anzusprechen.

Weitere Forderungen sind:

- Der Anteil der Referentinnen in den Kolloquien der Fakultät soll erhöht werden. Ein Anreiz dafür soll durch Belohnung (Erstattung der Kosten für Honorare und Reisekosten aus Fördermitteln der Fakultät) geschaffen werden. Weiterhin soll eine jährlich Statistik über alle Vorträge geführt werden, die Aufschluss über die Entwicklung gibt.

- Ein Umdenken hinsichtlich der Termine von Besprechungen und Seminaren ist erforderlich! Frauen und Männer, die Beruf und Familie vereinbaren, sind auf die festen Betreuungszeiten von Schulen und Kindergärten festgelegt. Dies erschwert oder verhindert z. B. die Teilnahme an Besprechungen und Vorträgen am späten Nachmittag/Abend.

**Umsetzung der Ziele 2008 - 2010**

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Anteil der weiblichen Studierenden bei ca. 50 %	Gezielte Werbemaßnahmen bei umliegenden Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen; Erstellung aktueller, geschlechtergerecht gestalteter Informationsmaterialien (Flyer, Poster)	Studienkoordinatoren, Dekanat
2	Erhöhung des Anteils an SHK/WHK	Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen	HS-Lehrer der Fak. Chemie
	Erhöhung des Anteils an Doktorandinnen und Habilitandinnen	Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen bzw. Doktorandinnen, auch durch Beobachtung des „Marktes“ außerhalb der TU Dortmund (Fachtagungen, Seminare) Verbesserung des Informationsstands über Fördermöglichkeiten (Stipendien, Nachwuchsprogramme) Erhöhung des Anteils an Referentinnen in den Kolloquien der Fakultät. Durch Aufstellung eines regelmäßigen Überblicks über gehaltene Vorträge soll eine zeitnahe Korrektur des Anteils ermöglicht werden. Die gezielte Einladung von Frauen durch Übernahme der Reisekosten und Honorare soll gefördert werden.	HS-Lehrer der Fak. Chemie
	Erhöhung des Anteils an Professorinnen	Beobachtung des Marktes auf Fachtagungen und Seminaren. Gezielte Ansprache sehr guter Wissenschaftlerinnen Einwerbung von Fördermitteln (Bund-Länder-Programm, Stiftungsprofessuren), ggf. unter Mitwirkung geeigneter Kandidatinnen	HS-Lehrer der Fak. Chemie
3	Erhöhung des Anteils an Frauen bei nichtwissenschaftlich Angestellten im gehobenen Dienst	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, um die Voraussetzung für Höhergruppierungen zu ermöglichen	Dekanat, HS-Lehrer der Fak. Chemie
4	Verbesserung der Familienfreundlichkeit	Bessere Abstimmung der Termine für Seminare und Besprechungen auf die Betreuungszeiten von Kindern durch Schulen bzw. Kindergärten	HS-Lehrer der Fak. Chemie



# Frauenförderplan der Fakultät Maschinenbau der Technischen Universität Dortmund für den Zeitraum 2008 - 2010

gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 20.11.1999 unter Einbeziehung des Frauenförderrahmenplans der Technischen Universität Dortmund vom 31.8.2000.

## 1 Präambel

Die Fakultät Maschinenbau fühlt sich weiterhin verpflichtet, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe aller Fakultätsangehörigen. Die Fakultät hat deshalb in diesem Dokument konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die Verwirklichung der Gleichstellung niedergelegt und fordert die Berufungskommissionen und alle Lehreinheiten auf, an der Zielverwirklichung aktiv mitzuwirken.

## 2 Frauenförderrahmenplan

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan differenziert die Fakultät Maschinenbau den Frauenförderrahmenplan der Technischen Universität Dortmund vom 31.8.2000. Die dort grundsätzlich genannten Themen und Inhalte zu Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung, zum Frauenförderplan und zur Berichtspflicht liegen diesem Frauenförderplan zugrunde.

## 3 Frauenförderplan der Fakultät

### 3.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Beschäftigtenstruktur lässt Aufschlüsse über die Wirksamkeit der Maßnahmen des letzten Frauenförderplans zu und zeigt den veränderten bzw. neuen Handlungsbedarf an. Die Interpretation wird deshalb der Beschreibung der Maßnahmen vorangestellt.

#### 3.1.1 Personal

	Planmitte l	Drittmitte l	Summe	davon Frauen	Vergleichs- wert WS 04/05
<b>Professoren</b>	16	-	16		-
<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b>	62	162	224	41	24
<b>Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter</b>	74	23	97	31	7
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	150	185	335	72	31

Tab. 1: Beschäftigungsstruktur nach Stellenarten  
Es handelt sich um Beschäftigungsfälle und nicht um Vollzeitäquivalente  
Quelle: Jahrbuch der TU 2008

Im Bereich der **Hochschullehrer** ist weiterhin keine Frau vertreten. Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeitenden** konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden.

Dies kann zum einen, auf das "Nachwachsen" der eigenen Studentinnen zurückgeführt werden und zum anderem dadurch entstanden sein, dass in den vergangenen Jahren Wissenschaftlerinnen von außen eingestellt wurden, oftmals aus anderen Disziplinen, z.B. Kauffrauen, Wirtschaftsmathematikerinnen, Chemikerinnen.

Die Fakultät sieht dies als eine sehr positive Entwicklung, bieten die Wissenschaftlerinnen gleich welcher Herkunft den derzeitigen Studentinnen doch in Lehre und Fakultätsalltag ein positives Vorbild. Außerdem ist dies ein Zeichen dafür, dass die Lehrstühle der Fakultät für junge Wissenschaftlerinnen durchaus attraktive Arbeitgeber sind.

### 3.1.2 Bewerbungsstatistik

Im Zeitraum von Juli 2004 bis Juni 2007 wurden in der Fakultät Maschinenbau an den Lehrstühlen und Instituten neue Stellen besetzt. Die Lehrstühle und Institute haben eine sehr unterschiedliche Bewerberstatistik, daher würde eine Kumulierung keinen Sinn machen. Jedoch ist ein Trend erkennbar, oftmals lagen keine externen Bewerber vor, weil interne Mitarbeiter/innen (studentische Hilfskräfte) übernommen wurden.

Diese waren schon längere Zeit am jeweiligen Lehrstuhl beschäftigt. Darüber hinaus haben sie sich durch Studien- und Diplomarbeiten schon intensiv mit den betreffenden Thematiken beschäftigt und waren daher sehr gut eingearbeitet.

Weiterhin ist zu erkennen, dass bei ausgeschriebenen Stellen die Bewerbungsstatistik einen typischen Verlauf anzeigt, wie es in technischen Berufen üblich ist. Bei Stellen im Verwaltungsbereich ist die Bewerberzahl bei den Frauen sehr hoch. Jedoch ist die Zahl bei Stellen im Wissenschaftsbereich sehr gering, teilweise gegen Null.

Im Hinblick auf die Absolventen kann man hoffen, dass durch den ansteigenden Trend in Zukunft auch die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen steigt. Außerdem sieht die Fakultät hier eine Chance in dem Projekt mentoring<sup>3</sup>.

### 3.1.3 SHK/WHK

			<i>Frauenanteil an den Gesamtstunden</i>	
			2007	2004
<b>Hilfskräfte</b>	<i>SHK</i>	333	17,5%	19,7%
	<i>WHK</i>	3	100%	20,8%

Tab 2: Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte, Stand 2008

Im Bereich der **studentischen Hilfskräfte** wurde der von 2004 angestrebte Anstieg auf 25% erneut leider nicht erreicht. Derzeit sind 17,5% der SHK weiblich. Damit liegt ihr Anteil etwas unter dem Anteil der Studentinnen unter den Studierenden der Fakultät und ist im Vergleich zu 2004 leicht gesunken.

Diese für 2004 angestrebte Zielgröße von 25% hatte auf der Überlegung gefußt, dass ein gewisser Anteil der weiblichen SHK keine „eigenen“ Studentinnen sondern fachfremd rekrutierte Kräfte sind. Um dies quasi „wettzumachen“, wurde eine sehr ehrgeizige Zielgröße deutlich über dem Studentinnenanteil gewählt, welche sich aber als schwer erreichbar erwies. So wurde statt konkreter Werbemaßnahmen zunächst eine Erhebung der „fachlichen Herkunft“ der männlichen und weiblichen SHK an den Lehrstühlen durchgeführt.

Es zeigte sich dabei, dass 58 Frauen und 275 Männer als studentische Hilfskräfte an den Lehrstühlen der Fakultät arbeiteten. Die Frauen nahmen 17,5% der SHK-Stellen ein. In absoluten Zahlen ausgedrückt ist die Zahl der studentischen Hilfskräfte insgesamt von 243 auf 333

gestiegen. Jedoch wurde 2004 die Zahl der studentischen Hilfskräfte in Vollzeitäquivalent (19 Stunden) bemessen.

Erwähnenswert ist, dass drei von drei WHK-Stellen von Frauen belegt werden, der Anteil der weiblichen WHK ist somit auf 100% gestiegen ist. Insgesamt stellen WHK-Stellen in unserer Fakultät Sonderfälle dar. Stipendien der Graduate School of Production Engineering and Logistics sind eine gute Alternative zu diesen Stellen.

Im Bereich des **wissenschaftsstützenden Personals** haben sich Änderungen ergeben, die bezogen auf die Frauenanteile teilweise positiv und teilweise negativ sind, jedoch auf Einzelfälle zurückgehen und nicht als Entwicklungen zu interpretieren sind.

Im Bereich der **gewerblich-technischen Ausbildung** ist die Meister/Ausbilder-Ebene seit vielen Jahren bemüht, weibliche Auszubildende einzustellen und nach Abschluss der Ausbildung zu halten. Unter den Auszubildenden sind derzeit eine Fotografin und eine technische Zeichnerin.

Auch im Bereich der **Verwaltungskräfte** ist es außerordentlich schwierig, Fortschritte zu erzielen, da es sich hierbei um Dauerstellen handelt, deren Bewirtschaftung zäh und reglementiert ist. Hier muss die Fakultät auf höhere Ebenen wie die Universitätsverwaltung verweisen, um Höhergruppierungen o.ä. durchzusetzen.

Dennoch soll das Thema **Personalentwicklung** und Fort-/Weiterbildung für Verwaltungskräfte durch eine Veranstaltung im kommenden Jahr voran gebracht werden. (siehe konkrete Maßnahmen)

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie der konkreten Arbeits- und Rahmenbedingungen haben die Lehrstühle Gestaltungsspielraum. Durch neue Maßnahmen wird die Fakultät in Zukunft diesen Spielraum ausloten und nutzen. Dies heißt zum einen, dass die Fakultät Eltern oder auch speziell werdenden Eltern falls möglich eine Arbeitszeitflexibilisierung ermöglicht. Außerdem ist der Trend zu erkennen, dass viel öfter Männer den Erziehungsurlaub nutzen. Von Seiten der Fakultät werden die Mitarbeiter in diesen Entscheidungen unterstützt.

### 3.2 Bestandsaufnahme und Analyse der Daten über Studierende, Absolvent/innen, Promovierte und Habilitierte

#### 3.2.1 Studierendenzahlen WS 2007/2008

Zunächst werden die Studierendenzahlen nach Studiengang Diplom bzw. Bachelor aufgezeigt. Um eine Gegenüberstellung mit den Vergleichswerten aus 04/05 wird eine Summe gebildet.

<b>Studierendenzahlen WS 2007/2008 gesamt</b>					
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil in Prozent	Vergleichswert WS 04/05
<b>Diplom</b>					
Fakultät Maschinenbau	1704	1408	296	17	-
<i>Logistik</i>	515	397	118	23	-
<i>Maschinenbau</i>	548	499	49	9	-
<i>Wirtschaftsingenieurwesen</i>	641	513	128	20	-
<b>Bachelor</b>					
Fakultät Maschinenbau	523	448	75	14	-
<i>Logistik</i>	122	89	33	27	-

Maschinenbau	272	256	16	6	-
Wirtschaftsingenieurwesen	129	103	26	20	-
<b>Gesamt</b>					
Fakultät Maschinenbau	2446	1856	413	18,2	19,3
Logistik	637	486	371	23,8	23,5
Maschinenbau	820	754	151	8,0	9,9
Wirtschaftsingenieurwesen	770	616	66	20,0	22,5
sonstige (Lehramt, ZS etc.)	219	177	42	19,2	

Tab 3: Studierendenzahlen WS 2007/2008 gesamt, Stand 2008

Quelle: Studierendenstatistik WS 2007/2008

Im Wintersemester 07/08 lag der Frauenanteil unter den **Studierenden** der Fakultät insgesamt bei 18,2 und damit etwas niedriger als drei Jahre zuvor (2004: 19,3%). Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Studiengängen lag der Anteil in den Diplomstudiengängen Logistik mit 23,8% (2004: 23,5%) am höchsten, im Wirtschaftsingenieurwesen bei 20% (2004: 22,5%) und am niedrigsten mit 8% im Diplomstudiengang Maschinenbau (2004: 9,9%).

An dem Zahlenwerk der Neueinschreibungen ist ein Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens und der Logistik festzustellen. Leider ist der Anteil der weiblichen Studierenden im Maschinenbau gesunken, wodurch insgesamt der Frauenanteil der Fakultät ebenfalls leicht gesunken ist.

### 3.2.2 Absolventen

Absolventenzahlen gesamt	2005				2006				2007			
	Ges.	M	W	Frauenanteil %	Ges.	M	W	Frauenanteil %	Ges.	M	W	Frauenanteil %
<b>Fakultät Maschinenbau</b>	48	41	7	14,6	69	58	11	15,9	85	61	24	28,2
Logistik	20	14	6	30,0	32	26	6	18,8	52	36	16	30,8
Maschinenbau	28	27	1	3,6	31	26	5	16,1	21	17	4	19,0
Wirtschaftsingenieurwesen	-	-	-	-	6	6	-	-	12	8	4	33,3

Tab 4: Bestandene Abschlussprüfungen (1.-4. Fach, ohne Promotion), Stand 2008

Quelle: Jahrbuch der TU 2008

Im Vergleich der Absolventenzahlen ist ein erfreulicher Aufwärtstrend des Frauenanteils erkennbar.

### 3.2.2 Promotionen / Habilitationen

In den Jahren 2004 bis 2007 wurden insgesamt 90 Promotionen erfolgreich durchgeführt,

- 2004 19 Prüfungen, darunter eine Frau
- 2005 27 Prüfungen, darunter eine Frau
- 2006 20 Prüfungen, darunter zwei Frauen
- 2007 24 Prüfungen, darunter zwei Frauen

Im Bereich der Promotionen zeigen die Zahlen ebenfalls keinen eindeutigen Trend. Im Jahr 2004 hat eine Frau promoviert, im Jahr 2005 war es ebenfalls eine, 2006 und 2007 jeweils zwei Frauen (Anteil insgesamt von 6,7%). Diese Zahlen haben geringe Aussagekraft, weil die konkreten Fälle von Promotionsverfahren mit Frauen derzeit noch so gering sind. Unter diesem Gesichtspunkt

wäre es sicher sinnvoll, gleitende 5-Jahres-Zeiträume für die Statistiken zu verwenden statt der Summen aus Einzeljahren.

3 Habilitationen wurden im Bezugszeitraum ohne weiblichen Anteil erfolgreich abgeschlossen.

### 3.3 Ziele

Für den Bereich der Studierenden sollte sich der Frauenanteil mittelfristig bei 20% stabilisieren, nachdem es im Wintersemester 2004/05 im Zuge der Einführung des Orts-NC in den Studiengängen Logistik und Wirtschaftsingenieurwesens einen starken Einbruch des Frauenanteils gegeben hat. Es werden in den Folgejahren starke Anstrengungen unternommen werden, um in diesen beiden Studiengängen weiterhin Studentinnenanteile über dem 20%-Niveau zu erreichen. Die Fakultät geht jedoch nicht davon aus, dass eine Erhöhung über 25% hinaus realistisch ist, da er den Frauenanteilen in ähnlichen Studiengängen anderer Hochschulen entspricht. Im Bereich des Diplomstudiengangs Maschinenbau sind durchaus noch Verbesserungen erzielbar und erstrebenswert. Hier ist Kontinuität bei den Werbemaßnahmen sowie im Bereich der Schulbesuche mit dem SchulTool auf einen Einsatz weiblicher Studierender zu achten.

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte müsste man unter der Voraussetzung, dass weibliche SHK deutlich öfter „fachfremd“ sind, ebenfalls einen Frauenanteil von 25% anstreben, um angemessen viele „facheigene“ weibliche SHK zu haben. Dies ist angesichts der „Förderungswirkung“ einer SHK-Tätigkeit sehr erstrebenswert.

Die Maßnahmen bzgl. der weiblichen SHK werden sich indirekt auch fördernd auf den Studienerfolg der Studentinnen auswirken. Die Fakultät erwartet, dass die Absolventinnenzahl bis zum Jahr 2010 deutlich steigen wird, wobei jede quantitative Zielsetzung angesichts der unterschiedlichen Studiendauern notwendig willkürlich ist. Sollte der Absolventinnenanteil jedoch nicht proportional zum Studentinnenanteil steigen, so wäre dies ein Grund, eine genauere Analyse der Studienverläufe von männlichen und weiblichen Studierendenkohorten vorzunehmen. Im Bereich der Wissenschaftlerinnen sollte der Frauenanteil dementsprechend proportional zum Absolventinnenanteil steigen.

Bei den Berufungsverfahren zu den drei anstehenden Neubesetzungen von Lehrstühlen (Freigabe der Universität vorausgesetzt) wird versucht werden, Frauen zum Zuge kommen zu lassen, so geeignete Bewerberinnen vorhanden sind.

### 3.4 konkrete Maßnahmen

Handlungsfeld	anvisierte Maßnahme	Konkrete Schritte	Mittel
Nr1. Feld Studium Nr2. Feld PE Wissenschaft Nr3. Feld PE Verw./ Tech. Nr4. übergreifende Themen			
1 Frauen sind unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert	Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden durch Beteiligung von universitätsweiten Maßnahmen  Beteiligung an überregionalen Veranstaltungen und Messen  Information von	SchnupperUni Girl´s Day docamping Kinderuni Campustag mentoring  über die Studienberater  z.B. Berufsberater/innen der Agentur für Arbeit	

		Multiplikator/innen  Schulbesuche durch Studierende unter Einsatz des im letzten Berichtszeitraums entwickelten SchulTools		
2	Unterrepräsentanz von Frauen bei dem wissenschaftlichen Nachwuchs  Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren	Potenziale und Kompetenzen fortgeschrittener Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen stärken  Motivierung von Studentinnen zur Bewerbung auf SHK-Stellen  Erhöhung des Frauenanteils	mentoring <sup>3</sup> Graduate School  Informationsblatt mit Vorteilen wird allen Studentinnen nach bestandem Vordiplom / Basisstudium zugestellt  Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation. (Text in Ausschreibung)	
3	Unterrepräsentanz von Frauen beim technischen Personal	Erhöhung des Frauenanteils  Ermutigung von weiblichen Angestellten an Fortbildungen Teilzunehmen	Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation.  Aushang von Fakultätsinternen Angeboten  Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung  Aushang und Verlinkung zum S-netzt	
4	Mangelnde Information der Studierenden über Frauenspezifische Angebote  Vereinbarkeit von Familie und Beruf  Vieles ist Männlich	Errichtung eines Schaukastens für Stellenausschreibungen, Stellenpläne, Qualifizierungsmaßnahmen und anderen Informationen im Foyer/Dekanatsflur  Rubrik auf der Homepage  Weitergabe der Informationen sowie erste Anlaufstelle für Fragen  Bedarfserhebung	Anschaffung Dekanat, Pflege des Infomaterials durch Vertrauensperson  Links zu -Gleichstellungsbüro -Angeboten der TU -Angeboten der Fakultät  Aushang des Flyers, Verlinkung auf der Homepage  von - Betreuungsmöglichkeiten - Frauenspezifischen Veranstaltungen	

		Geschlechtersensible Sprache	Verwendung der geschlechtergerechten Sprache bei der (Öffentlichkeits-)Arbeit der Fakultät	
--	--	------------------------------	--	--

\* Die Lehrstühle werden in der Regel durch eine Benachrichtigung des Dekanats, durch Mitteilungen im Fakultätsrat, im Hochschullehrerkreis sowie in der Kommission Studium und Lehre von den uniweiten Aktionen unterrichtet. Besonders wird darauf geachtet, dass die jeweiligen Organisatoren/innen (z.B. der SchnupperUni) die Lehrstühle, die bereits teilgenommen haben, selber ansprechen. Dieses bewährte Verfahren soll so fortgesetzt werden.

Gezielte Veranstaltungen sind in dem Bereich der Wissenschaftlerinnen, sowie der Mitarbeiterinnen aus der Technik und Verwaltung geplant. Hierzu wird noch eine Bedarfserhebung in den folgenden Bereichen erfolgen:

- Zentrale Qualifikation für die Wissenschaftskarriere
- Konkrete Karriere- und Zukunftsplanung
- Abbau von Stresssituationen im Berufsalltag
- Konfliktsituationen im Berufsalltag meiden
- Rhetorik- und Präsentationstraining

### 3.5 Controlling und Berichte

Der Frauenförderplan wird für den Zeitraum bis Ende 2010 erstellt. Bezüglich der Prüfung der konkreten Umsetzung der Maßnahmen wirken Dekan und Vertrauensperson zusammen.

Der Erfolgsbericht 2010 enthält die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 2008-2010. Er gibt Auskunft über die Veränderung des Frauenanteils bei Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, außerdem bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen.

Alle Berichte werden dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

Prof. Dr.-Ing. Andreas Brümmer  
 Dekan

# **Frauenförderplan der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund**

gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
für das Land Nordrhein-Westfalen vom 20.11.1999  
unter Einbeziehung des Frauenförderrahmenplanes der Technischen Universität  
Dortmund vom 31.8.2000.

Fortschreibung mit Stand WS 2007/08  
für den Zeitraum 2008 - 2010

## **1. Präambel**

Die Technische Universität Dortmund hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Förderung einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium gehört ebenso selbstverständlich dazu wie auch der Abbau etwaiger Diskriminierungen. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wird alle Maßnahmen der Universität unterstützen, die in diesem Sinne konstruktive Veränderungen an der Hochschule bewirken.

Das Faktum, dass Frauen die Ingenieurwissenschaften – und hier besonders die Elektrotechnik - meiden, wird seit Bestehen dieser Fachrichtung beobachtet. Praktisch von Beginn an war man bestrebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen. Vorrangiges Ziel sollte sein, eine hinreichend breite Basis von interessierten und geeigneten Frauen für dieses Berufsfeld zu gewinnen und auszubilden. Dazu muss allerdings massiv auf das Studienwahlverhalten der Abiturientinnen bzw. auf die Wahl naturwissenschaftlicher Fächer in der Oberstufe eingewirkt werden. Es sollte eine gemeinschaftliche Aufgabe sein, Mädchen gleichermaßen frühzeitig an die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) heranzuführen. Sonst bleibt die erforderliche Grundmenge zu klein für eine gezielte und später weitergehende Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Aus Sicht der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sollte primär eine gezielte Förderung qualifizierter Schülerinnen im Bereich der Naturwissenschaften betrieben werden, damit diese verstärkt veranlasst werden, die Studienrichtung der Elektrotechnik und Informationstechnik einzuschlagen.

Frauen, die ein Ingenieurstudium mit gutem oder sehr gutem Erfolg abgeschlossen haben, werden bei entsprechenden Erfolgsaussichten dann sicher auch den Weg der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation finden und sich für die Promotion entscheiden. Ob es danach noch einer besonderen Förderung bedarf, bleibt vorerst dahin gestellt. In Zeiten der sog. Drittmittelforschung werden zunehmend Kandidaten und Kandidatinnen auf Professuren berufen, die neben der Habilitationsäquivalenz mit einschlägiger Industrieerfahrung aufwarten können. Daher ist es vorrangig von Bedeutung die Frauen in der Diplom und Promotionsphase wirksam zu unterstützen, bevor eine bereits installierte Habilitationsförderung greifen kann.

Die Maßnahmen der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik werden sich somit an dieser Vorstellung orientieren.

## 2. Frauenförderrahmenplan der Technischen Universität Dortmund

Die Fakultät macht sich dessen unbeschadet den Frauenförderrahmenplan der Technischen Universität Dortmund zu eigen.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan differenziert die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik den Frauenförderrahmenplan der Technischen Universität Dortmund vom 31.8.2000. Die dort grundsätzlich genannten Themen und Inhalte zu Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Stellenausschreibung, Qualifizierungsmaßnahmen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung, zum Frauenförderplan und zur Berichtspflicht, liegen diesem Frauenförderplan zugrunde.

## 3. Frauenförderplan der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

### 3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

#### 3.1.1 Planstellen und Drittmittelstellen

- Von den 14 besetzten **Professuren** ist keine mit einer Frau besetzt. Auch von den acht **wissenschaftlichen Dauerstellen (Akad. Räte und wiss. Mitarb.)** ist keine mit einer Frau besetzt.
- Auf den 37,5 befristeten Landesstellen-**Stellen für wissenschaftliches Personal** (OberIng. / wiss. Mitarbeiter) befindet sich derzeit eine Frau. Unter den ca. 30 weiteren wiss. **Drittmittel-Angestellten** finden sich drei Mitarbeiterinnen.
- Im Bereich des **Personals aus Technik und Verwaltung** sind (ohne die Auszubildenden in der mechanischen Werkstatt der Fakultät) derzeit 50 Personen beschäftigt, davon 23 Frauen (= 46 %), davon 10 als Verwaltungsangestellte (dort 100 % Frauenanteil).

#### 3.1.2 SHK/WHK

Der Frauenanteil bei den Beschäftigungsverhältnissen für **studentische Hilfskräfte** ist prozentual von 15% im Jahr 2004 bis zum Jahr 2008 etwa gleichgeblieben; er liegt aber weiterhin deutlich oberhalb des Frauenanteils der Studierenden.

Jahr	WHK / SHK Verträge ges.	Davon weiblich	in %	Bemerkung
2004	163	25	15	davon 1 WHK männlich 1 WHK weiblich
2005	121	22	18	davon 1 WHK männlich
2006	96	17	18	
2007	110	19	17	davon 2 WHK männlich
2008	91	12	13	davon 2 WHK männlich Stand Mai 2008

**Wissenschaftliche Hilfskraftstellen** werden bei der durchgehend guten Arbeitsmarktlage für Dipl.-Ing. der Elektrotechnik und Informationstechnik üblicherweise kaum eingerichtet, da nach abgeschlossenem Studium auch für Frauen der Wechsel auf eine Assistentenstelle bzw. direkt ins Berufsleben problemlos möglich ist.

### 3.1.3 Studierende, Absolventen/innen, Promovierte, Habilitierte

Im WS 2004/05 waren insgesamt 1250\* Studierende eingeschrieben, davon 140\* Frauen = 11,2%. Von den 225\* Neueinschreibungen waren 22\* Frauen = 9,8%. Von den 1084\* Studierenden des WS 2007/08 waren 115\* Frauen = 10,6%. Im WS 2007/08 haben sich 179\* Studierende neu eingeschrieben, darunter 17\* Frauen = 9,5%. (\*Zahlen gelten für alle Studiengänge der Fakultät ET/IT)

In der Präambel wurden bereits darauf hingewiesen, dass das Grundproblem bei der Elektrotechnik und Informationstechnik in dem niedrigen Frauenanteil unter den **Studierenden** begründet liegt. Hier ist zwar in den letzten Jahren ein Aufwärtstrend zu verzeichnen: Der Prozentsatz der Studentinnen bei den Neumatrikulierten stieg von ca. 4 % zum Anfang der 90iger Jahre auf jetzt ca. 10 %. Dies liegt allerdings nicht an einem veränderten Studienwahlverhalten der Frauen, sondern an einer veränderten Orientierung der Männer. Der absolute Anteil der Studentinnen blieb nahezu konstant, während die Zahl aller Neumatrikulierten abgenommen hat. Der sich daraus ergebende prozentuale Anstieg täuscht eine Trendumkehr nur vor. Faktisch muss festgestellt werden, dass die angestrebte höhere Zahl an Studentinnen nicht erreicht wurde, da die Anfängerzahl insgesamt zurückgegangen ist.

eingeschriebene Studierende					
		WS 2004/05	WS 2005/06	WS 2006/07	WS 2007/08
Diplom ET	Gesamt	528	501	481	347
	davon weiblich	55	47	39	24
	%	10,4%	9,4	8,1	6,9
Diplom IT	Gesamt	305	306	279	187
	davon weiblich	27	35	32	24
	%	8,9%	11,4	11,5	12,8
BA ET IT	Gesamt	0	0	0	141
	davon weiblich	0	0	0	8
	%	0	0	0	5,7
	Frauenanteil gesamt	9,8%	10,2	9,3	9,8

**Absolventen/innen (ohne Promotion)**

Studiengang (Fach/Abschluss)	Prüfungsjahr 2005			
	gesamt	Männlich	weiblich	Anteil weibl.
Elektrotechnik Diplom	62	55	7	11,3
Informationstechnik Diplom	9	9	0	0
Berufsbildungsingenieur Dipl. / S II	1	1	0	0
Automation&Robotics ... Master	12	11	1	8,3
Elektrotechnik LA S II b	0	0	0	0
	84	76	8	9,5

Studiengang (Fach/Abschluss)	Prüfungsjahr 2006			
	gesamt	Männlich	weiblich	Anteil weibl.
Elektrotechnik Diplom	63	58	5	7,9
Informationstechnik Diplom	23	21	2	8,7
Berufsbildungsingenieur Dipl. / S II	1	1	0	0
Automation&Robotics ... Master	41	35	6	14,6
Elektrotechnik LA S II b	0	0	0	0
	128	115	13	10,2

Studiengang (Fach/Abschluss)	Prüfungsjahr 2007			
	gesamt	Männlich	weiblich	Anteil weibl.
Elektrotechnik Diplom	43	39	4	9,3
Informationstechnik Diplom	34	31	3	9,7
Berufsbildungsingenieur Dipl. / S II	1	1	0	0
Automation&Robotics ... Master	25	23	2	8,0
Elektrotechnik LA S II b	0	0	0	0
	103	94	9	8,7

**Promotionen / Habilitationen**

In den Jahren 2003 bis 2007 wurden insgesamt 78 Promotionen erfolgreich durchgeführt.

2003	18 Prüfungen, darunter eine Frau
2004	14 Prüfungen, darunter eine Frau
2005	13 Prüfungen, darunter eine Frau
2006	18 Prüfungen, darunter keine Frau
2007	15 Prüfungen, darunter eine Frau

Im gleichen Zeitraum wurden vier Habilitationen - jedoch ohne weiblichen Anteil - erfolgreich abgeschlossen.

Angesichts der zahlenmäßig geringen weiblichen Beteiligung lässt sich keine belastbare Aussage zum Verlauf bzw. Trend gewinnen. Allerdings kann insgesamt beobachtet werden, dass der Frauenanteil in Vertragsverhältnissen sich zahlenmäßig erhöht hat. Der gleichzeitige signifikante Anstieg an Drittmittel-Angestellten erlaubt es jedoch nicht von einer prozentualen Erhöhung zu sprechen.

### 3.1.4 Bewerbungsstatistik

Im Zeitraum von 2005 bis 2008 wurden in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik 5 Dauerstellen ausgeschrieben, die sich wie folgt aufschlüsseln:

Jahr / Besoldungsgruppe	Stellenzahl	Ganztags	Teilzeit		Bewerbungen		Besetzung	
		Anzahl	Anzahl	durchschnittl. Beschäft.	m	w	M	w
2005 / W3 ESW	1	1			12		X	
2005 / W3 HF	1	1			17		X	
2006 / W2 ME	1	1			17		X	
2007 / W3 HFT	1	1			9	1	X	
2008 / W2 EEF	1	1			5	1		(x)

### 3.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Ist-Stand entspricht dem in der Präambel skizzierten Bild. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die **Professuren und wiss. Dauerstellen** von Personen eingenommen werden, die ihr Studium zu einer Zeit abgeschlossen haben, als der Frauenanteil unter den Studierenden noch unter 4% lag. Es fehlt weiterhin eine Grundmenge an Absolventinnen, aus der heraus sich Frauen qualifizieren und dann in der Stellenstatistik erscheinen können.

Ein wichtiger spezifischer Aspekt der wissenschaftlichen Weiterqualifikation in den Ingenieurwissenschaften muss gerade im Zusammenhang mit der Frauenförderung bedacht werden: Nach einer Promotion ist hier der übliche Weg der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in der Regel nicht die Habilitation sondern eine wissenschaftliche Karriere in der Industrie. In einer Disziplin wie der Elektrotechnik und Informationstechnik ist es im Sinne eines praxisorientierten Studiums von weit höherer Bedeutung, dass Bewerberinnen oder Bewerber für Professuren Erfahrungen aus der Industrie mitbringen und anstelle der Habilitation sog. habilitationsäquivalente Leistungen nachweisen. Aus genau diesem Grund ist es somit auch wichtiger, dass Personen, die eine Professur anstreben, nach vollzogener Promotion in die Industrie gehen und eben nicht an der Universität bleiben. Somit ist es auch Aufgabe der Industrie, qualifizierte Frauen entsprechend zu fördern.

Die Situation des **Personals aus Technik und Verwaltung** spiegelt die allgemeine gesellschaftliche Situation wider: Frauen sind im Verwaltungs- und Bibliotheksbereich tätig; in den Tätigkeitsfeldern der Ingenieure, Techniker und Meister sind keine Frauen zu finden, weil sie sich bisher nicht auf solche Stellen beworben haben. Eine Ausnahme bilden hier die Technischen Zeichnerinnen, deren Tätigkeit sich fast überall zu datentechnisch orientierten Einsatzgebieten gewandelt hat. Erfreulich entwickelt sich auch der Frauenanteil bei den Auszubildenden in den Werkstätten der Universität. Unter den ca. 6 Auszubildenden die jährlich z.B. für das Berufsbild Feinmechaniker eingestellt werden, befindet sich fast regelmäßig auch eine Frau. Unter den technischen Angestellten befinden sich nur wenige Frauen, da die betreffenden Stellen zu Zeiten besetzt wurden, als es hierfür praktisch nur männliche Bewerber gab. Diese Stellen sind durchgehend auf Dauer besetzt; ein Generations-

wechsel wird erst ab ca. 2010 eintreten. Verzerrt wird diese Situation durch den sog. Qualitätspakt/NRW, wonach die Fakultät allein im Bereich der nichtwissenschaftlich Beschäftigten bis zum Jahre 2009 insgesamt 6 Stellen abgebaut haben wird.

### 3.3 Prognose

Der Generationswechsel bei den **Professorenstellen** kann zum Jahr 2007 als abgeschlossen betrachtet werden. In den vergangenen fünf Jahren wurden fünf Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, zwei weitere befinden sich bereits in der Endphase: Im Verfahren „Nachfolge ME“ ist der Dienstantritt zum WS08/09 erfolgt; bei der „Nachfolge HSE“ wird dies zum SS2009 der Fall sein. Die Empfehlungen des Landesgleichstellungsgesetzes werden in allen Verfahren selbstredend umgesetzt.

Auf den Stellen der **akademischen Räte** wird sich mittelfristig keine Besetzungsmöglichkeit bieten.

Bei den Stellen für **wissenschaftliche Angestellte** auf Zeit gibt es – bedingt durch eine Promotionsdauer von ca. 4 Jahren – einen ständigen Wechsel. Einschließlich der sog. Drittmittel-Stellen stehen pro Jahr ca. 15 Neueinstellungen an. Aufgrund der hervorragenden Arbeitsmarktlage ist es bei den derzeitigen Absolventenzahlen bereits problematisch, genügend geeignete Bewerbungen zu erhalten, bei denen die Qualität des Diplom-Studienabschlusses realistisch eine erfolgreiche Promotion erwarten lässt. Zahlenmäßig nicht erfassbar sind die Zeit-Stellen, auf denen nach erfolgter Promotion die nächste Qualifikationsphase erfolgen kann. Sollte also eine wiss. Mitarbeiterin nach abgeschlossener Promotion in die Habilitationsphase eintreten wollen und nicht – wie in der Elektrotechnik und Informationstechnik üblich – in die Industrie gehen, so wäre dies in der Fakultät sicher möglich. Eine gezielte Information über diesen Karriereweg erfolgt individuell; organisierte Informationsveranstaltungen entbehren z.Z. noch der Nachfrage.

Der Bedarf an **studentischen Hilfskräften** übersteigt derzeit die Nachfrage, so dass im Normalfall jede Bewerberin damit rechnen kann, eine Anstellung zu finden.

Die Personalbewegung im Bereich der Stellen des **Personals aus Technik und Verwaltung** ist nicht exakt kalkulierbar. Zum einen sind die meisten Stellen auf Dauer besetzt, zum anderen muss bei anstehenden Wiederbesetzungen der zwischenzeitlich fortgeschrittene Stand der Technik berücksichtigt werden: Stellen für Ingenieure, die noch in den 70er Jahren z.B. mit Spezialisten für hochspezielle Messgeräten besetzt wurden, werden nach Freiwerden wahrscheinlich eher für Netzwerk-Administration oder die Wartung des Computer-Pools der Lehr- und Forschungseinheit benötigt. Ähnliches gilt für das Sekretariatspersonal. Das Anforderungsprofil für Verwaltungsangestellte hat sich grundlegend gewandelt. Heute ist nicht mehr vorrangig die Schreibkraft gefragt, sondern die mehrsprachig ausgebildete Lehrstuhlmanagerin bzw. ihr männliches Pendant. Diesem Wandel in den Anforderungen müssen sich auch die Bewerberinnen anpassen.

### 3.4 Ziele

Vorrangiges Ziel muss es sein, zunächst eine größere Anzahl von fachlich geeigneten Frauen an ein Studium heranzuführen und auszubilden. Über ein Einwirken auf das Studienwahlverhalten von Abiturientinnen soll ein Beitrag geleistet werden, dass Frauen vermehrt den Ingenieurberuf wählen, um so den Anteil an promovierten

Frauen und letztlich auch der Professorinnen qualifiziert erhöhen können. Die Fakultät strebt dabei ausdrücklich keinen bestimmten Prozentsatz an, dessen Erreichen ohnehin weitgehend nicht ihrem Einflussbereich unterliegt, sondern stark mit der gesellschaftlichen Situation verbunden ist. Sie nimmt sich jedoch der Daueraufgabe an, möglichst viele „Multiplikatoren“ zu erreichen, die ein Umdenken bewirken können. Wenn sich künftig regelmäßig zum Wintersemester mindestens 30 Frauen für ein Studienangebot Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik entscheiden, ist damit – unabhängig vom Prozentsatz – eine wichtige Basis gelegt.

### 3.5 Konkrete Maßnahmen

Handlungsfeld		anvisierte Maßnahme	konkrete Schritte / Verantwortlichkeit	Mittel
Nr. 1. Feld Studium Nr. 2. Feld PE Wissenschaft Nr. 3. Feld PE Verw./Tech. Nr. 4. übergreifende Themen				
Nr.	Beschreibung der Situation			
1	Grundlagentutorium	Studienbegleitend im 1. Studienjahr	Wiss.Ang. + Stud.HK in Kleingruppenübungen und Tutorengruppen	eigene
2	Motivation, Karriereplanung	Kolloquium, Firmenkontakte	div. Firmenkontakte	
3				
4	Kommunikation mit Ehemaligen	Absolventennetzwerk		

In Kenntnis der in der Präambel formulierten Problematik hat die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik gemeinsam mit den anderen ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen immer wieder große Anstrengungen unternommen, um im Bereich der Schulen zu informieren und den Frauenanteil unter den Studienanfängern zu erhöhen:

- Es werden regelmäßig Studien- und Berufsinformationstage angeboten, um die Ausbildung und das Berufsfeld der Ingenieure vor Ort zu veranschaulichen.
- Die Studienfachberatung bietet spezielle Informationsvorträge für Schülerinnen in den Schulen an, um möglichst frühzeitig die Orientierung auf naturwissenschaftliche Fächer zu verstärken.
- Unterrichtsbesuche von Wissenschaftlern im Projekt "Assis in die Schulen" ab der 9. Klasse werden den Dortmunder Schulen angeboten. Studierende besuchen ihre „alte“ Schule und halten Kontakt zu ihren Fachlehrern.
- Die Schülerinnenprojektwoche, die sog. SchnupperUni wurde ab 1994 als Projekt des Frauenbüros in enger Zusammenarbeit mit Dozentinnen und Dozenten der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie den Studierenden konzipiert und entwickelt. Sie ist zu einem festen Bestandteil der Informationsstrategie geworden. Jahr für Jahr erleben so ca. 100 Schülerinnen vor Ort, dass sie „keine Angst vor Technik“ haben müssen.
- Nach einer zweitägigen Orientierungsphase begleiten studentische Mentoren die Studienanfänger und –anfängerinnen durch das erste Studienjahr.

- Über das Absolventennetzwerk wird den Studierenden der Kontakt zu Ehemaligen eröffnet, der z.B. für Bewerbungsangelegenheiten genutzt werden kann.

Der Erfolg der einzelnen Aktionen lässt sich nur schwer nachweisen und bleibt insgesamt ungewiss. Ob nur bereits hinreichend Motivierte zum Schülerinfotag kommen oder sich in der SchnupperUni anmelden, wird z.T. durch begleitende Befragung erforscht. Da statistische Auswertungen aufgrund der chronisch kleinen Zahlen nur bedingt aussagekräftig sein können, wird derzeit eine wissenschaftliche Untersuchung und Motivforschung in diesem Umfeld als sog. Fachkulturstudie durchgeführt. Dabei sollen u.a. die Prägungen und Informationswege erforscht werden, die zur Entscheidung für das Studienfach und den Studienort geführt haben.

Die Ingenieurwissenschaften werden sicher nicht deshalb als Männerdomäne angesehen, weil Männer die Frauen nicht in ihre Kreise lassen, sondern sie bleiben typisch männliche Studiengänge, weil Frauen sie – aus welchen Gründen auch immer – nicht wählen.

Da es sich bei den Studiengängen Elektrotechnik und Informationstechnik um durchaus anspruchsvolle Studienfächer handelt und es bei Abbrecherquoten von ca. 30% bis zum Vordiplom persönliche Fehleinschätzungen bei beiden Geschlechtern gibt, sieht es die Fakultät als eine wichtigere Aufgabe an, die Studierenden - insbesondere die Studentinnen - über das weitere Studium beratend zu begleiten, als möglichst viele Anfängerrinnen zum Studium "überzeugen" zu wollen.

Die Gruppe der Studentinnen, die mit dem Vordiplom bereits unter Beweis gestellt hat, dass die grundlegenden Voraussetzungen zum Ingenieurstudium vorliegen, wird über die bestehenden Wahl- und Vertiefungsmöglichkeiten gezielt informiert, um den optimalen Studienerfolg zu ermöglichen. Dies geschieht individuell über die Studienfachberatung bzw. auch in der Fachschaft durch fortgeschrittene Studierende, kann aber auch Gegenstand spezieller Info-Veranstaltungen sein.

Zur Motivation aller Studierenden werden Veranstaltungen mit Industriepartnern (Kolloquiumsvorträge, Firmenpräsentationen und Exkursionen) organisiert, in denen über mögliche Karrierewege – insbesondere für Frauen – informiert und diskutiert werden kann.

Die Fakultät wird sich weiterhin auch in Kooperation mit den Dortmunder Ingenieur-Fakultäten an Projekten beteiligen, die im Wesentlichen der Schülerinnenrekrutierung und einem möglichst problemlosen Studienstart dienen.

### **3.6 Controlling und Berichte**

Dieser Frauenförderplan wurde für den Zeitraum 2008 bis Ende 2010 erstellt. Die Fortschritte bei der Zielerreichung werden in einem Bilanzbericht dargestellt. Er enthält auch die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 2005-2007 und gibt außerdem Auskunft über die Veränderung des Frauenanteils bei Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, sowie über abgeschlossene Promotionen und Habilitationen.

Die Berichte werden dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

## **Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010 Fakultät Rehabilitationswissenschaften**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004-2007</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Studium (Studierende und AbsolventInnen)</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Personalbestand der Fakultät 13</b>	<b>4</b>
<b>1.1.1. Nicht-wissenschaftliche Angestellte</b>	<b>4</b>
<b>1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau</b>	<b>5</b>
<b>1.1.3. Professuren</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Promotionen/Habilitationen</b>	<b>7</b>
<b>2. Bewertung der Umsetzung geplanter Maßnahmen (2005 – 2007)</b>	<b>9</b>
<b>3. Konkrete Ziele für 2008 – 2010</b>	<b>13</b>
<b>4. Umsetzung der Ziele 2008 - 2010</b>	<b>14</b>

**1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 - 2007**

Im Folgenden wird die Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen 1. Studium (Studierende und Absolvent/innen), 2. Personalbestand (differenziert nach Statusgruppen) und 3. Promotionen und Habilitationen vorgestellt und kommentiert.

**1.1 Studium (Studierende und AbsolventInnen)**

**Tabelle 1: Studierende in der Fakultät**

<b>Zeitraum</b>	<b>WS 03/04</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 04/05</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 05/06</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 06/07</b>	<b>davon weiblich</b>
<b>Anzahl</b>	<b>1.991</b>	<b>1.484 74,53%</b>	<b>1.815</b>	<b>1.415 77,96%</b>	<b>1.979</b>	<b>1.566 79,13%</b>	<b>1.808</b>	<b>1.447 80.03%</b>

Quelle: Tabelle 2.1.1, 2.1.2 Studierendenstatistik TU Dortmund

Die in Tabelle 1 aufgeführten Zahlen verdeutlichen, dass der Anteil der Frauen unter den Studierenden der Fakultät kontinuierlich ansteigt.

**Tabelle 2: Erst- und Neueinschreibungen**

<b>Zeitraum</b>	<b>WS 03/04</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 04/05</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 05/06</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 06/07</b>	<b>davon weiblich</b>	<b>WS 07/08</b>	<b>davon weiblich</b>
<b>Anzahl</b>	<b>391</b>	<b>266</b>	<b>371</b>	<b>305</b>	<b>444</b>	<b>366</b>	<b>343</b>	<b>280</b>	<b>535</b>	<b>421</b>

		83,38%		82,21%		82,43%		81,6%%		78,7%
--	--	--------	--	--------	--	--------	--	--------	--	-------

Quelle: Tabelle 3.4.1 Statistisches Jahrbuch TU Dortmund, für WS 06/07 und WS 07/08 Daten aus Dez. 2 vom 06.02.2008

Hinsichtlich der Erst- und Neueinschreibungen zeigt sich ein in etwa konstanter hoher Frauenanteil.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Frauenanteil unter den Studierenden seit Jahren sehr hoch ist. Der stabil geringe Männeranteil signalisiert unter Genderperspektive einen dringenden und nachhaltigen gesellschaftspolitischen Handlungsbedarf, sonderpädagogische und rehabilitationswissenschaftliche Studiengänge bekannt zu machen und ihre Attraktivität für männliche Studierende zu erhöhen.

**Tabelle 3: Prüfungen (Kopfzahlen)**

Zeitraum	1. Staatsprüfung	Davon weiblich	Diplomprüfung	Davon weiblich
2004	242	188 77,68%	keine Angabe möglich**	keine Angabe möglich**
2005	243	190 78,18%	keine Angabe möglich**	keine Angabe möglich**
2006*	281	226 80,42%	32	28 87,5%
2007*	201	157 78,10%	32	30 93,75%

\*Prüfungen nach LPO 1994 und LPO 2003 (Quelle: Landesprüfungsamt, Dez.2 TU Dortmund)

\*\*Der Diplomstudiengang startete 2001: In den Jahren 2004, 2005 gab es noch keine nennenswerten AbsolventInnen.(Quelle: Dekanat Fakultät 13)

Bei den Prüfungsdaten setzt sich die Entwicklung hinsichtlich der Studierendenzahlen konsequent fort; es zeigt sich auch, dass weibliche Studierende den erfolgreichen Studienabschluss zielstrebig erreichen.

**1.2 Personalbestand der Fakultät 13**

**1.2.1 Nicht-wissenschaftliche Angestellte**

**Tabelle 4: Nichtwissenschaftliche Angestellte der Fakultät 2004 - 2007**

		2004			2007		
		Vollzeit	Teilzeit	Frauenanteil	Vollzeit	Teilzeit	Frauenanteil
<b>Sekretariat</b>	Unbefristet	6	3	Jeweils 100%	4	7	Jeweils 100%
	Befristet		1			2	
<b>Arbeitsstelle Rehatechnologie</b>	Unbefristet	2		0			
	Befristet	1		100 %	1		0%
<b>Zentrum für Beratung und Therapie</b>	Unbefristet		1	Jeweils 100 %		1	Jeweils 100%
	Befristet		2			2	
<b>Sonstiges</b>	Unbefristet				3	1	75%
	Befristet						

**Tabelle 5: Nichtwissenschaftliche Angestellte 2007 (Teil 2)**

Beschäftigungsfälle Gesamt	Frauenanteil Beschäftigungsfälle	Vollzeitäquivalent Gesamt	Frauenanteil Vollzeitäquivalent
21	90,5%	14,5	87,2%

Quelle: Stellenplan der Fakultät 13

Im Bereich der nicht-wissenschaftlichen Angestellten zeigen sich keine gravierenden Veränderungen. Entwicklungen hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs haben sich beim nichtwissenschaftlichen Personal aufgrund von Veränderungen von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigungen ergeben. Weitere Teilzeitbeschäftigungen wurden geschaffen, vereinzelt auch auf Wunsch des jeweiligen Personals. Unter nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wird aber auch der Wunsch nach Aufstockung ihrer halben Stelle auf eine Vollzeitstelle geäußert. Inwieweit dies zukünftig realisiert werden kann, ist zurzeit nicht einschätzbar.

**1.2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau**

**Tabelle 6: Wissenschaftliche Angestellte der Fakultät 2004 – 2007 (Fallzahlen)**

		2004			2007		
		Vollzeit	Teilzeit	Frauenanteil	Vollzeit	Teilzeit	Frauenanteil
<b>BAT/TV-L</b>	Unbefristet	3		33,33%	3		66,66%
	Befristet	3	8	78,57%	3	11	82,35%
<b>C1/C2</b>	Unbefristet						
	Befristet	3	4	70%	1	7	87,5%
<b>A 15</b>	Unbefristet	1		0%	1		0%
	Befristet						
<b>A 14</b>	Unbefristet	3		66,66%	5		80,0%
	Befristet						
<b>A 13</b>	Unbefristet	3		66,66%	2		50,0%
	Befristet						
<b>Sonstiges</b>	Unbefristet						

	Befristet				6	31*	95,24%
--	-----------	--	--	--	---	-----	--------

\*abgeordnete Sonderschullehrkräfte und Beschäftigungsverhältnisse finanziert aus Studienbeiträgen

**Tabelle 7: Wissenschaftliche Angestellte (Teil 2)**

Beschäftigungsfälle Gesamt	Frauenanteil Beschäftigungsfälle	Vollzeitäquivalent Gesamt	Frauenanteil Vollzeitäquivalent
71	88,7%	46,0	90,2%

Quelle: Stellenplan der Fakultät 13

Mit Blick auf die **genderspezifische Stellenverteilung im wissenschaftlichen Mittelbau** ist festzustellen, dass Frauen vor allem auf dem Felde der *befristeten Teilzeitstellen deutlich überrepräsentiert sind* und der Frauenanteil im Vergleich der beiden Jahre (2004 und 2007) noch gestiegen ist.

Hierbei sollte grundsätzlich berücksichtigt werden, dass die befristet und teilzeitbeschäftigten **Frauen in punkto (Planungs-, Stellen-, Finanzierungs-)Sicherheit und im Hinblick auf ihre finanzielle Altersabsicherung deutlich benachteiligt sind:**

Im Bereich der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen spiegelt sich ein allgemeiner Trend wider, wie er auch in der NRW-weiten Studie „Frauen zwischen Familie und Karriere“ herausgestellt wird: „Bei den NRW-Frauen ist in den letzten 10 Jahren ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenzahl (um rund 16%) zu verzeichnen. Der Anstieg des von Frauen erbrachten Arbeitsvolumens fiel dagegen vergleichsweise gering aus (+5,1%). Die Zahl der vollzeiterwerbstätigen Frauen ist im Beobachtungszeitraum zwischen 1997 und 2005 gesunken“ (zweiwochendienst Frauen. Gesellschaft und Politik, Nr. 251/2008, S. 8).

Es ist anzunehmen, dass die für NRW geltende Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung und der tatsächlich realisierten Teilzeittätigkeit auch für die Gruppe der o.g. Mitarbeiterinnen gilt (vgl. ebd.).

### 1.2.3 Professuren

**Tabelle 8: Professuren 2004 - 2007**

Zeitraum	2004	Frauenanteil	2007	Frauenanteil	
C4/W3	12	41,6%	13	46,15%	
C3/W2	8	37,5%	6	33,3%	
C1/W1	1	100%	1	100%	

Der Frauenanteil unter den Professor/innen ist von 40% auf 35% gesunken. Damit zeigt sich, dass bei zukünftigen – und im Laufe des geplanten Zeitraums auch anstehenden – Stellenbesetzungen großes Augenmerk auf gelingende Berufungen von Frauen zu richten ist. Die Teilnahme der Fakultät 13 am Professorinnenprogramm ist eine gezielte Maßnahme, um den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren zu steigern und zugleich bessere Startbedingungen für die Lehrgebietsgestaltung für diese Professorinnen zu schaffen. Dies soll möglichst auch im Bereich hoch dotierter Stellen (W3- Professuren) gelingen.

### 1.3 Promotionen und Habilitationen

**Tabelle 9: Promotionen und Habilitationen 2004-2007**

Jahr	Promotionen Gesamt	Frauenanteil Promotionen	Habilitationen Gesamt	Frauenanteil Habilitationen
2004	8	62,5%	1	0%
2005	7	71,4%	1	100%
2006	3	66,7%	5	20%
2007	4	75,0%	1	0%

Quellen: a) 2004-2006: Daten des Dez. 2.2, überarbeitet vom Gleichstellungsbüro; b) 2007: Promotionsausschuss der Fakultät 13 und Dekanat

### **Promotionen:**

Der Frauenanteil unter den Promovend/innen der Fakultät 13 liegt zwischen 63% und 75%. Damit liegt die Promotionswahrscheinlichkeit der Frauen verglichen mit den Absolvierendenquoten niedriger als bei Männern. Eine Trendwende in Richtung Erhöhung des Frauenanteils lässt sich für den Zeitraum 2004-2007 nicht ablesen. Daraus lässt sich ableiten, dass der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – und hier insbesondere der Frauen – mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

### **Habilitationen:**

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Anzahl abgeschlossener Habilitationsverfahren zu gering ist. Im Zeitraum 2004-2007 haben sich insgesamt 8 Personen habilitiert, davon waren 2 Frauen. Verglichen mit den vorhergehenden akademischen Karrierestufen offenbart sich hier ein deutlicher doppelter Handlungsbedarf: Die Förderung von Habilitationen ist also insgesamt, insbesondere aber bezogen auf Frauen dringend erforderlich, damit diese nach der Promotion diese zweite Qualifikationsphase tatsächlich einschlagen. Ein strukturelles Hindernis bezogen auf Anreize zur Habilitation bildet die fehlende Vergabe von Qualifikationsstellen zum Zwecke der Habilitation. Die bislang geltenden Kriterien der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigen zwar die Anzahl abgeschlossener Promotionen, nicht jedoch der Habilitationen, so dass potenzielle Habilitand/innen strukturell benachteiligt werden.

Dass im Rahmen der Nachwuchsförderung gerade den sog. Postdocs besondere Aufmerksamkeit gebührt, zeigt sich auch auf Bundesebene. Anke Burkhardt, stellv. Direktorin und Geschäftsführerin des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) kommentiert ein zentrales Ergebnis des ersten Bundesnachwuchsberichtes wie folgt:

„Auch bei den Forschungskarrieren der Frauen ist deutlich zu sehen: Die größte Barriere ist die zweite Qualifikationsstufe, also die Zeit nach der Promotion. Deshalb: Wenn man das Gesicht der Wissenschaft verändern will, muss man im Postdoc-Bereich ansetzen“ (Erziehung und Wissenschaft Heft 6/2008, S. 36).



**2. Bewertung der Umsetzung geplanter Maßnahmen (2005 - 2007)**

Im Folgenden werden die im Rahmen des Frauenförderplans 2005-2007 anvisierten bzw. tatsächlich durchgeführten Maßnahmen erläutert und bewertet.

**Tabelle 13: Bewertung Maßnahmen 2004-2007**

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme / konkrete Schritte</b>	<b>Ansprechperson</b>	<b>verausgabte Mittel</b>	<b>Bewertung der Maßnahme</b>
1	Fachliche Kenntnisse in Jungenarbeit unter männlichen Studierenden erhöhen	1. Lehrauftrag (Kompaktseminar): Jungenarbeit mit so genannten benachteiligten Jungen, Leitung: Michael Drogand-Strud (Heimvolkshochschule Frille) WS 2006/07	Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung/Bettina Bretländer	Lehrauftrag in Höhe von € 417,-, finanziert aus Dekanatsmitteln	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme von 28 Studierenden, davon 6 Männer</li> <li>- positives Feedback seitens Studierender</li> <li>- Praxisorientierung und Modellfunktion durch feministisch-orientierten Jungenarbeiter</li> <li>- Fortbildungsmöglichkeit für Lehrende (Bretländer)</li> </ul>

	<p>2.Seminar: Mädchenarbeit-Jungenarbeit in der Behinderten- und Integrationspädagogik; Leitung: Bettina Bretländer (WS 2007/08)</p> <p>3.Gastvortrag im o.g. Seminar: Praxis der Jungenarbeit/Initiative Netzwerk Jungenarbeit NRW Referent: Birol Mertol (FUMA Fachstelle Gender NRW)</p>		<p>Einbindung in reguläre Lehre</p> <p>€70,- finanziert vom Lehrstuhl Frauenforschung/Fak. 13</p>	<p>Teilnahme männlicher Studierender fand eher im marginalen Umfang statt</p>
<p>Auf Unterrepräsentanz männlicher Studierender aufmerksam machen und politische Gegenmaßnahmen entwickeln</p>	<p>1. Forschungsprojekt (2004-2006: Geschlechterverhältnisse in (sonder-)pädagogischen Berufen und universitären Ausbildungsgängen – eine empirische Untersuchung mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen; Leitung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann</p> <p>2. Lehrauftrag: Männer in sonderpädagogischen und rehabilitationswissenschaftlichen Studiengängen; Kompaktseminar im WS 2007/08; Leitung: Sonderschullehrer Sebastian Möller</p>	<p>Prof. Dr. Ulrike Schildmann (Leitung)</p> <p>Wiss. Mitarbeiter/in: Dr. Inken Tremel, Sebastian Möller</p>	<p>Lehrauftrag in Höhe v. €642,- finanziert aus Dekanatsmitteln</p>	<p>Zu 1: Forschungsprojekt wurde erfolgreich durchgeführt; Forschungsbericht erstellt und Fachaufsätze veröffentlicht, in denen politische Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils unter Studierenden herausgestellt wurden.</p> <p>Zu 2. Teilnahme von 40 Studierenden, davon 20 Männer; sehr positives Feedback der Studierenden</p>

		<p>3. Angebot im Rahmen der Schnupper-Sommer-Uni 2006 für Jungen/Schüler: Motivation für päd. Berufe Leitung: Sebastian Möller/Inken Tremel (s.o. Forschungsprojekt)</p>	<p>Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung/ Ulrike Schildmann</p>		<p>Zu 2: Maßnahme konnte aufgrund organisatorischer Probleme nicht erfolgreich durchgeführt: Leiter/innen warteten im angegebenen Raum, jedoch erreichte die Zielgruppe das Angebot nicht</p>
2	<p>Erhöhung der Anzahl abgeschlossener Promotionen; Förderung des (weiblichen) wiss. Nachwuchses</p>	<p>1. Gezielte Förderung in DoktorandInnenkolloquien 2. Kooperation mit Graduiertennetzwerk FB/FK 12-16: Durchführung von Vorträgen (u.a. Ulrike Schildmann, Claudia Gottwald) 3. Gespräche mit Dekanat über Arbeitssituation/-belastung, Qualifikationsbedingungen des Mittelbaus (Basis: Ergebnisse einer Mittelbaubefragung) 4. Motivation/Vernetzung externer Promovierender</p>	<p>Zu 1: ProfessorInnen Zu 2: Ulrike Schildmann, Claudia Gottwald, Bettina Bretländer  Zu 3: Mittelbauvertretung  Zu 4: Dekanat</p>		<p>Zu 1: Reguläres Angebot  Zu 2: Die Kooperation zwischen Fak. 13 und dem Graduiertennetzwerk erweist sich als sinnvoll  Zu 3: Durchführung einer moderierten Mittelbau-Arbeitsstruktur-Debatte, regelmäßiger Austausch zwischen Mittelbau und Dekanat wurde vereinbart  Zu 4. Aktive Unterstützung des Graduiertennetzwerkes der Fak. 12-16; fakultätsinterne Angebote waren angedacht, fanden aber aus Zeitgründen nicht statt</p>

3	Personalentwicklung: Fortbildungswünsche der Gruppe der Sekretärinnen berücksichtigen	Erfassen der Fortbildungswünsche durch die Vertreterin der Sekretärinnen	Sigrid Weiss		Interesse/Engagement war gering; einzelne konkrete Wünsche wurden genannt
	Auffangen erhöhter Arbeitsbelastung in Sekretariaten	Eruierung von potenziellen Interessentinnen (Ehemalige und Halbtagskräfte) an kurzfristiger und zeitlich befristeter Wiedereinstellung (z.B. auf der Basis von Mini-Jobs) oder Vertragsaufstockung; Gespräche/Briefwechsel mit Verwaltung und Personalrat	AK Gleichstellung/Bettina Bretländer, Sigrid Weiss	-	Es wurden einzelne Interessentinnen gefunden, jedoch scheiterte die Realisierung der Maßnahme vornehmlich an verwaltungstechnischen Formalitäten (z.B. lange Laufzeiten von Anträgen, Mini-Job-Regelung war für die Verwaltung unüblich /unvertraut)

<p>4</p>	<p>Kontinuierliche Einbindung gleichstellungspolitischer Inhalte und Themen in die Fakultät 13</p>	<p>1. Fortführung des „Arbeitskreises „Gleichstellung“ der Fakultät 13</p> <p>2. Fortsetzung der Arbeit der Vertrauensfrau (Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten): Teilnahme an Fakultätsratssitzungen, Berufungsverhandlungen, Bewerbungsgesprächen</p> <p>3. Infobrett: EF 50, 2. Etage, Foyer</p>	<p>Zu 1: AK Gleichstellung</p> <p>Zu 2: Bettina Bretländer</p> <p>Zu 3: Bettina Bretländer</p>	<p>Zu 1. Arbeit wurde fortgeführt, jedoch fanden die Treffen des AK bedingt durch die Promotionsphase der Sprecherin des Arbeitskreises z.T. in zeitlich größeren Abständen statt</p> <p>Zu 2. Einbindung in Fakultätsrat und Berufungsverfahren war gewährleistet sowie in Bewerbungsverfahren (im Falle von unbefristeten Besetzungen)</p> <p>Zu 3. Infobrett wurde an zentraler Stelle eingerichtet und regelmäßig mit aktuellen Infos bestückt (bis zum Umzug in die EF 91)</p>
----------	--	---	--	---

### **3. Konkrete Ziele für 2008 - 2010**

#### **Studium**

Im Handlungsfeld „Studium“ werden die im Frauenförderplan 2005-2007 festgelegten Schwerpunkte fortgeführt:

- a. Zum einen soll die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz männlicher Studierender (s. Tab. 1) weiter in den Blick genommen werden. Ein noch zu entwickelndes Konzept soll zur Erhöhung des Männeranteils in den angebotenen rehabilitationspädagogischen Studiengängen (sowohl im schulischen als auch außerschulischen Feld) gezielt beitragen. Neben den geplanten Maßnahmen (s.u.) sowie in Kooperation mit dem AK Gleichstellung wird insbesondere die neu eingerichtete aus universitätsweiten Studienbeiträgen finanzierte Stelle das Thema Jungenförderung als Arbeitsauftrag übernehmen.
- b. Zum anderen soll das Themen- und Praxisfeld „Jungenarbeit“ weiter in der Angebotsstruktur der Lehrveranstaltungen aufgegriffen bzw. erweitert werden. Insbesondere wird dabei der konkrete Praxisbezug (z.B. in Förderschulen) berücksichtigt.

Einen weiteren neu hinzugekommenen Schwerpunkt stellt die regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen für Studierende zum Thema: Promotion – was ist das? dar. Diese werden zum einen (sofern möglich) unter Beteiligung des Graduiertennetzwerkes durchgeführt. Zum anderen wird die Fakultät dafür grundlegende geeignete Verfahren und Angebote entwickeln, die fachliche, aber auch Mentoring-Aspekte enthalten.

#### **Wissenschaft**

Im Handlungsfeld „Wissenschaft“ stehen folgende Zielbereiche im Mittelpunkt:

- a. wissenschaftliche Nachwuchsförderung;
- b. fachwissenschaftliche Sensibilisierung für das Thema Gender in der Behindertenpädagogik bzw. den Rehabilitationswissenschaften;
- c. Beantragung eines Forschungsprojektes (Drittmittel) im Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“: Chancen, Belastungen und Qualifizierungsperspektiven von aus Studiengebühren finanzierten Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Zu a. Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen die Prä- und Post-Doc-Phase berücksichtigen. Eine zentrale Fragestellung, die in der Prä-Doc-Phase aufgegriffen und geprüft werden soll, betrifft die vorherrschenden Promotionsbedingungen: Sind diese im Allgemeinen promotionsförderlich, unterstützen diese im Besonderen Frauen, eine wissenschaftliche Hochschulkarriere einzuschlagen? Welche Unterstützung wäre hierfür sinnvoll und notwendig? Darüber hinaus sollen gezielte Veranstaltungen (Infos, Austausch) zur Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung beitragen helfen.

Die Post-Doc-Phase soll ebenfalls im Rahmen von Informationsveranstaltungen gezielt angesprochen werden, wobei zum einen konkrete Informationsvermittlung und Unterstützung betroffener Wissenschaftler/innen (z.B. Eröffnen von Perspektiven) und zum anderen auch eine Sensibilisierung von ProfessorInnen/MentorInnen für die politische Notwendigkeit der Nachwuchsförderung (auch auf Habilitationsniveau) angestrebt werden.

Zu b. Die für Oktober 2009 geplante „Arbeitstagung der DozentInnen der Sonderpädagogik in deutschsprachigen Ländern“ zum Themenkomplex: Umgang mit Heterogenität wird u.a. zur verstärkten Sensibilisierung hinsichtlich der Strukturkategorie Geschlecht beitragen und damit auch das Geschlechterbewusstsein der FachkollegInnen in der Behinderten- und Rehabilitationspädagogik insgesamt fördern.

Zu c. Im Rahmen eines Forschungsprojektes, sofern bewilligt, soll die neue Stellenkonstruktion „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ (finanziert aus Studiengebühren) genauer untersucht werden hinsichtlich: Geschlechterverteilung, Arbeitsbelastung und Qualifikationsbedingungen.

### **Verwaltung**

Im Handlungsfeld „Verwaltung“ steht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Sekretärinnen im Vordergrund, wobei auf der einen Seite Möglichkeiten ihrer Entlastung (besonders in personellen Engpasssituationen) und auf der anderen Seite ihre Weiterbildungswünsche noch einmal gezielt eruiert und anhand entsprechender Maßnahmen aufgegriffen werden sollen.

### **Übergreifendes**

Im Handlungsfeld „übergreifende Themen“ steht die kontinuierliche Fortsetzung des AK Gleichstellung im Zentrum. Der Arbeitskreis trifft sich weiterhin regelmäßig, um konstruktive und kreative Ideen für eine fakultätsinterne Gleichstellungspolitik zu entwickeln und sorgt für die Realisierung der geplanten Maßnahmen des Frauenförderplans.

Nr. **15/2010**

Seite **47**

#### **4. Umsetzung der Ziele 2008 - 2010**

Im Folgenden wird eine tabellarische Übersicht über konkrete, geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2008-2010 gegeben:

**Tabelle 14: Geplante Maßnahmen 2008-2010**

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Technik 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahmen / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	Erhöhung des Männeranteils in rehabilitationspädagogischen Studiengängen (sowohl im schulischen als auch außerschulischen Feld)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung eines umfassenden und nachhaltigen Konzeptes zur Erhöhung des Männeranteils (<i>erste Ideen</i>: Besuche von Schulen, Durchführung von „boys days“; Einbindung eines spezif. Angebotes in den Kontakttag).</li> <li>- Angestrebte Kooperation des AK Gleichstellung: Öffentlichkeitsarbeit, Studienkoordination/Dekanat der Fakultät 13</li> </ul>	AK Gleichstellung /ggf. Kooperationspartner/innen Mentoring-Programm der Fakultät
	„Jungenarbeit“ in der Angebotsstruktur der Lehrveranstaltungen weiterhin kontinuierlich aufgreifen (Wunsch: Praxisbezug sicher stellen)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mädchen- und Jungenarbeit in der Behinderten-/Integrationspädagogik als reguläres Lehrangebot fortführen</li> <li>2. Lehraufträge (Kompaktveranstaltungen) zum Thema „Jungenarbeit“; Leitung: Experten aus der Praxis der Jungenarbeit, Förderschulen</li> </ol>	Zu 1. AK Gleichstellung  Zu 2. Organisation: Lehrstuhl Frauenforschung; Finanzierung: Dekanatsmittel
	Wiss. Nachwuchsförderung (Studierende)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen für Studierende zum Thema: Promotion – was ist das? (im Jahr 2008 unter Beteiligung des Graduiertennetzwerkes der Fak. 12-16)</li> </ul>	AK Gleichstellung

2	Wiss. Nachwuchsförderung in der Prä-Doc-Phase	<p>1. Prüfung der Promotionsbedingungen, ggf. Entwickeln von Verbesserungsvorschlägen</p> <p>2. Planung/Organisation gezielter Veranstaltungen zur Unterstützung des wiss. Nachwuchses: <i>erste Ideen</i>: Infoveranstaltungen, Nachwuchsforscher/innentag</p> <p>3. Mentoren-Programm für Masterabsolventinnen zum Übergang Studium /Beruf/Wissenschaft</p>	<p>Zu 1. AK Gleichstellung (Wunsch: in Kooperation mit wiss. Mittelbauvertretung)</p> <p>Zu 2. AK Gleichstellung, Mentoring-Programm der Fakultät</p> <p>Zu 3: Mentoring-Programm der Fakultät</p>
	Wiss. Nachwuchsförderung in der Post-Doc-Phase	<p>4. Regelmäßige Informationsveranstaltung für wiss. Mittelbau und ProfessorInnen zum Thema: Promotion – und dann? (Eröffnen von Perspektiven, Vernetzungsmöglichkeiten)</p> <p>5. Entwicklung weiterer Ideen/Unterstützungsmöglichkeiten für die Post-Doc-Phase</p>	<p>Zu 4 und 5: AK Gleichstellung, Mentoring-Programm der Fakultät</p>
	Sensibilisierung bzgl. der Kategorie Gender in der Rehabilitationswissenschaft	<p>- Planung, Konzeption und Durchführung der „Arbeitstagung der DozentInnen der Sonderpädagogik in deutschsprachigen Ländern“ zum Themenkomplex: Umgang mit Heterogenität, Universität Dortmund/Fakultät 13, geplanter Zeitpunkt: Anfang Oktober 2009</p>	<p>Ulrike Schildmann</p>
	Erfassen von Chancen, Belastungs- und Qualifizierungsbedingungen von „Lehrkräften für besondere Aufgaben“	<p>- Beantragung eines Forschungsprojektes (Drittmittel) im Forschungsschwerpunkt Dynamik der Geschlechterkonstellationen</p>	<p>Ulrike Schildmann Karin Mohn</p>

3	Verbesserung der Arbeitsbedingungen der nicht-wiss. Angestellten (vornehmlich Sekretärinnen)	- Durchführung einer Befragung zur Erfassung der Mitarbeiterinnenzufriedenheit (vornehmlich Sekretariate), Auswertung der Ergebnisse und Entwicklung konzeptioneller Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	AK Gleichstellung
	Entlastung (besonders in personellen Engpasssituationen)	- Fortführung der Suche nach realisierbaren Lösungen	AK Gleichstellung /Sekretärinnenversammlung/Dekanat
	Verbesserung der Passung zwischen Weiterbildungswünschen und -angeboten der Uni-Verwaltung	- Kontaktaufnahme mit uni-internem Weiterbildungszentrum zwecks Abstimmung von Nachfrage und Angebot	AK Gleichstellung/Sigrid Weiss
4	Fortsetzung des AK Gleichstellung	- Regelmäßige Sitzungen des AK Gleichstellung	AK Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
	Konstruktive und kreative Ideen für eine fakultätsinterne Gleichstellungspolitik entwickeln	- Es sollen sowohl bereits geplante Maßnahmen im Blick sein als auch aktuelle Themen und Herausforderungen aufgegriffen und im Dialog und unter Berücksichtigung aller Potenziale/Kompetenzen der Mitglieder des AK Gleichstellung nach kreativen Lösungen gesucht werden.	Mitglieder des AK Gleichstellung
	Realisierung der geplanten Maßnahmen des Frauenförderplans	- Kontinuierliche und engagierte Auseinandersetzung mit den geplanten Maßnahmen, Initiierung und Organisation der Maßnahmen; ggf. auch Planung und Übernahme von Aufgaben	Mitglieder des AK Gleichstellung

**Verantwortlich für den vorliegenden Frauenförderplan:**

Arbeitskreis Gleichstellung der Fakultät 13, Sprecherin Dr. Bettina Bretländer unter Mitwirkung des Dekanats; erstellt am 11. Juli 2008; Korrekturen am 22.6.2009

## Frauenförderplan – Fortschreibung 2008 – 2010

## Universitätsverwaltung

### 1) Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2004 – 2007

Insgesamt sind in der Universitätsverwaltung der Technischen Universität Dortmund (zum Stichtag 01.01.2007) 306 Personen gegenüber 319 Personen (zum Stichtag 01.10.2005 des Frauenförderplans 2004 – 2010) beschäftigt (inkl. der befristet Beschäftigten<sup>1</sup>).<sup>2</sup>

#### 1.1 Höherer Dienst

Im höheren Dienst sind zu diesem Zeitpunkt 26 Frauen als Beschäftigte und Beamtinnen tätig. Die Anzahl ist unverändert gegenüber dem Jahre 2005, allerdings waren zum damaligen Zeitpunkt 8 Frauen befristet tätig, während es jetzt 5 sind. Die Anzahl der Männer ist von 19 auf 20 gestiegen. Somit sind die Frauen dieser Laufbahn überrepräsentiert.

#### 1.2 Gehobener Dienst

Der Anzahl der Frauen an den insgesamt Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten des gehobenen Dienstes beträgt 33, die der Männer 50. Die Frauen sind also unterrepräsentiert. Die Anzahl der Frauen ist gegenüber 2005 um 1 gesunken, während die Zahl der Männer konstant geblieben ist.

1

Laufbahn	Anzahl der befristet beschäftigten	
	Frauen	Männer
h. D. (2005)	5 (8)	4 (4)
g. D. (2005)	3 (2)	2 (0)
m. D. (2005)	3 (3)	3 (2)
e. D. (2005)	0 (0)	1 (0)

<sup>2</sup> siehe auch Anlage 1 und Anlage 2 (Entwicklung der Zahlen)

### **1.3 Mittlerer Dienst**

Insgesamt sind im mittleren Dienst 110 Personen beschäftigt (73 Frauen und 37 Männer). Somit sind die Frauen dieser Laufbahn überrepräsentiert. Die Anzahl der Frauen sank seit 2005 um 8 während sich die Zahl der Männer um 3 reduzierte.

### **1.4 Einfacher Dienst**

Im einfachen Dienst ist die Anzahl der Männer gegenüber 2005 von 61 auf 58 gesunken, während die Anzahl der Frauen mit 9 unverändert blieb. In dieser Laufbahn sind die Frauen sind also unterrepräsentiert. Bei der Anzahl der Befristungen ist keine Veränderung aufgetreten.

**1.5 Auszubildende**

Bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 37,84 %. Dies bedeutet eine Steigerung um 2,5 % gegenüber dem Jahre 2005. Die Verteilung auf die einzelnen Berufe kann nachstehender Tabelle entnommen werden. Die zahlen des Jahres 2005 stehen in Klammern.

Ausbildungsberuf	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer	Anteil der Frauen in %
Biologielaborant(inn)en	1 (1)	0 (0)	100,00
Chemielaborant(inn)en	16 (16)	13 (18)	55,17
Elektroniker(innen) Betriebstechnik	0 (0)	0 (1)	0,00
Elektroniker(innen) Geräte u. Systeme	0 (0)	15 (15)	0,00
Fachangestellte f. Medien u. Informationsdienste	3 (3)	2 (2)	60,00
Fotograf(inn)en	1 (1)	0 (0)	100,00
Glasapparatebauer(innen)	1 (1)	0 (0)	100,00
Industriemechaniker(innen)	2 (3)	24 (25)	7,69
Kaufleute f. Bürokommunikation	13 (11)	3 (4)	81,25
Mediengestalter(innen) Bild u. Ton	1 (2)	5 (4)	16,67
Mediengestalter(innen) Digital u. Printmedien	2 (1)	0 (0)	100,00
Modellbauer(innen)	0 (0)	1 (1)	0,00
Technische Zeichner(innen)	2 (1)	4 (5)	33,33
Volontär(in)	0 (1)	1 (0)	0,00
Werkstoffprüfer (gibt es erst seit 2006)	0	1	0,00
<b>Gesamtstand:(01.01.2007)</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>37,84</b>

Die Ausbildungsstellen sind grundsätzlich alle besetzt und es sind ausreichend Bewerbungen für ein ausgewogenes Auswahlverfahren vorhanden. Der Anteil der Frauen bei den Bewerbungen spiegelt sich in der Ist-Besetzung wieder.

## 2) Bewertung der Umsetzung 2004 - 2007

Handlungsfeld: 1 = Studium, 2 = Wissenschaft, 3 = Verw./Tech., 4 = übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	(---)				
2	(---)				
3	Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	Rahmenvereinbarung über die alternierende häusliche Telearbeit in der Zentralverwaltung	Dezernat 3 / Personalrat	(-)	Vereinbarung wurde geschlossen
		freiwerdende Stellen insbesondere im gehobenen Dienst wie auch in Leitungsfunktionen mit Frauen zu besetzen	Dezernat 3		Die Besetzung folgt diesem Grundsatz, vorausgesetzt, es gibt Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen

4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mann und Frau	Einrichtung eines Familienbüros in Kooperation mit der Stadt Dortmund	Familienbüro		
		Kurzzeitbetreuung von Kindern auf dem Campus	Fakultät 13		

**3) Konkrete Ziele für 2008 - 2010**

*Die Ziele sind in Punkt 4 dargestellt.*

**4) Umsetzung der Ziele 2008 - 2010**

*Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2008 - 2010 umgesetzt werden sollen.*

Handlungsfelder: 1. Studium, 2. Personalentwicklung Wissenschaft, 3. Personalentwicklung Verw./Tech., 4. übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
1	(---)		
2	(---)		

3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	Sensibilisierung der Führungskräfte für Notsituationen (z. B. kurzfristige Betreuung naher Angehöriger), in rechtlichen Fragestellungen stehen das Dezernat 3 sowie das Justitiariat zur Verfügung	Führungskräfte
		Eine weitere Kinderbetreuungseinrichtung in Form eines Familienzentrums, dessen Angebot sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Dortmund, weiterer Wissenschaftseinrichtungen auf dem Campus Eichlinghofen, des Technologiezentrums Dortmund sowie von Unternehmen im Technologiepark wendet, soll 2009/2010 ihren Betrieb aufnehmen.	Dezernat 4
	Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden in den technischen Berufen	Die Universitätsverwaltung wird sich künftig an dem Projekt Girls'Day, der in dem wissenschaftlichen Bereich der Hochschule durchgeführt wird, beteiligen. Das Projekt bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen.	Dezernat 3
	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen insb. in Leitungsfunktionen	Freiwerdende Stellen insbesondere im gehobenen Dienst wie auch in Leitungsfunktionen werden unter Beachtung der Grundsätze der Bestenauslese mit Frauen besetzt, vorausgesetzt, es gibt Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation.	Kanzler und Dezenten
	Die Verwaltung und insbesondere Personen mit Vorgesetztenfunktion sollen in geeigneten Fällen durch gezielte Ansprachen (Mitarbeitergespräche) den Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die zur Weiterqualifizierung und damit zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen, ermutigen.	Führungskräfte	

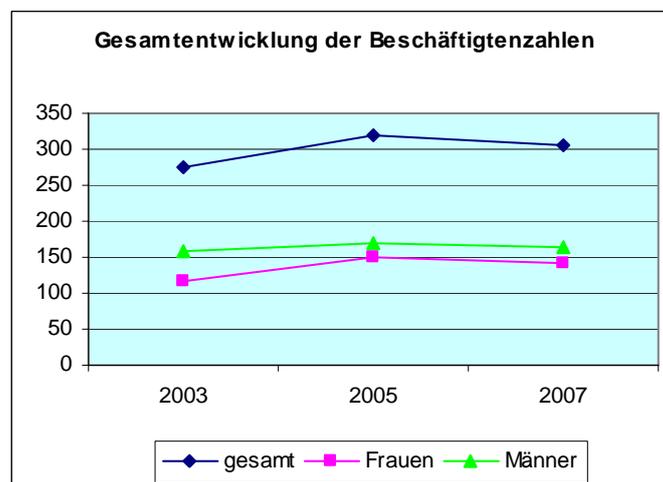
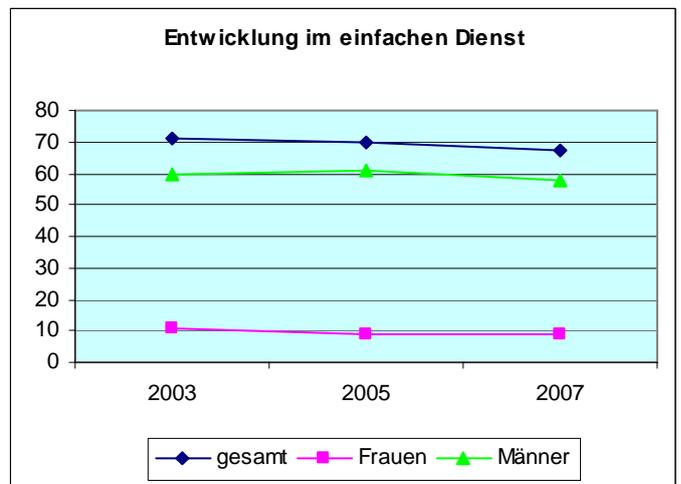
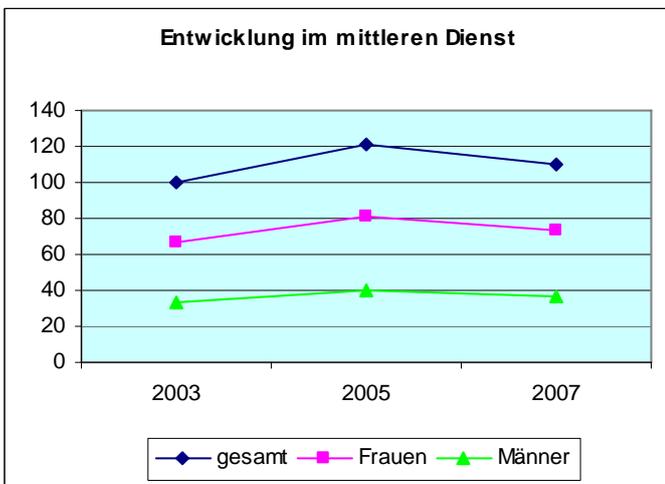
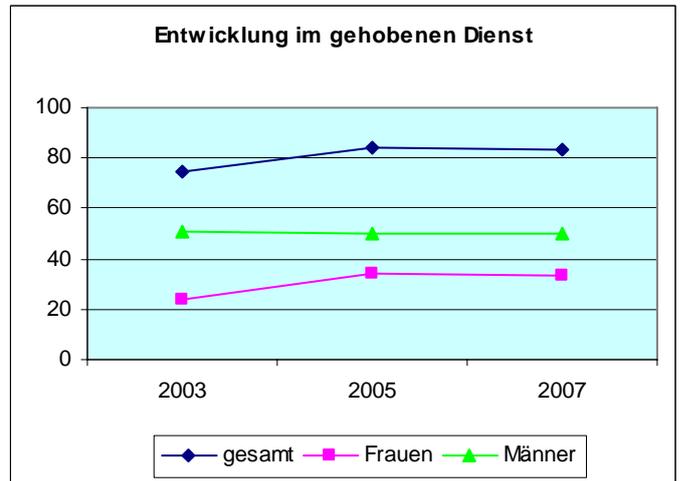
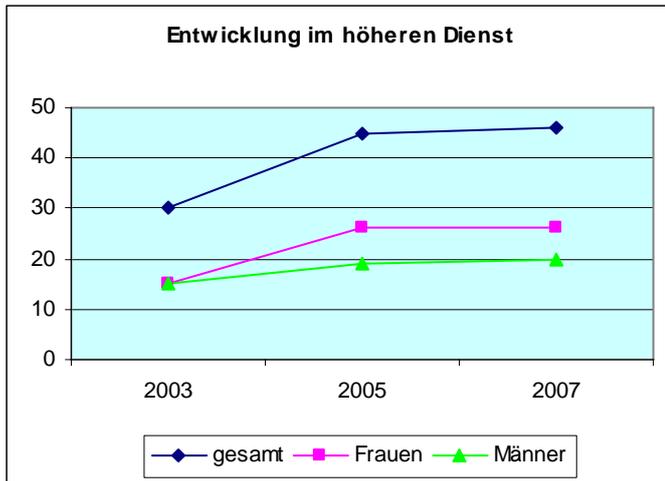
4	Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramm für Beurlaubte	<p>Das Konzept Rückkehr in den Beruf umfasst ein Serviceangebot, das jede/ jeder Beschäftigte an der TU Dortmund auf freiwilliger Basis nutzen kann. Das Drei-Phasen-Konzept soll dazu dienen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, während und nach längerer Abwesenheit vom Dienst zu begleiten.</p> <p>Ziel ist es, Beschäftigte, die länger als drei Monate vom Dienst abwesend waren, nach ihrer Rückkehr in den Beruf aktiv zu unterstützen und zu begleiten, d.h., die Betreuung beginnt bereits vor der Beurlaubung und wird je nach Einzelfall für die gesamte Dauer der Abwesenheit vom Dienst fortgesetzt. Die unterschiedlichen Maßnahmen bestehen z.B. darin, die Beschäftigten mit wichtigen Informationen der TU Do (sowohl schriftlich als auch mündlich) zu versorgen, sie evtl. zu Dienstgesprächen einzuladen, entsprechende Fort- und Weiterbildungspläne zu entwickeln etc.</p> <p>Die TU Dortmund bleibt somit in ständigem Kontakt mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p>	Dezernat 4
	Sicherheit	<p>Alle Mitglieder und Angehörige der Universitätsverwaltung, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexueller Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Gleiches gilt auch für sonstige Formen physischer und psychischer Gewalt. Angesprochen werden können das Dezernat 1.3 (Justitiariat), das Dezernat 3 (Personaldezernat) oder die Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Dortmund. Eine Beratung sollte sich anschließen.</p>	

**Anlage 1**

Übersicht über die Beschäftigungsverhältnisse der Verwaltung der Technischen Universität Dortmund in tabellarischer Form						
Stichtag: 01.01.2007	nur unbefristete Beschäftigungsverhältnisse		nur befristete Beschäftigungsverhältnisse		befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	
	Kopfzahlen		Kopfzahlen		Kopfzahlen	
Laufbahngruppe	Anzahl der Personen	Anteil in Prozent	Anzahl der Personen	Anteil in Prozent	Anzahl der Personen	Anteil in Prozent
<b>höherer Dienst</b>						
<b>gesamt</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
Frauen	21	56,76	5	55,56	26	56,52
Männer	16	43,24	4	44,44	20	43,48
<b>gehobener Dienst</b>						
<b>gesamt</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>
Frauen	30	38,46	3	60,00	33	39,76
Männer	48	61,54	2	40,00	50	60,24
<b>mittlerer Dienst</b>						
<b>gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Frauen	70	67,31	3	50,00	73	66,36
Männer	34	32,69	3	50,00	37	33,64
<b>einfacher Dienst</b>						
<b>gesamt</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
Frauen	9	13,64	0	0,00	9	13,43
Männer	57	86,36	1	100,00	58	86,57
<b>Anzahl der Beschäftigten</b>						
<b>gesamt</b>	<b>285</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>306</b>	<b>100</b>
Frauen	130	45,61	11	52,38	141	46,08

Männer	155	54,39	10	47,62	165	53,92
--------	-----	-------	----	-------	-----	-------

**Anlage 2**



Die Leibniz Universität Hannover teilt mit, dass im Institut der Anorganischen Chemie das Dienstsiegel Nr. 39 entwendet wurde.

Das Dienstsiegel hat die nachstehende Form:



Da die Möglichkeit des Missbrauchs nicht ausgeschlossen werden kann, wird das Dienstsiegel für ungültig erklärt. Es wird um Kenntnisnahme und Bekanntgabe gebeten. Bei evtl. Feststellung einer unbefugten Benutzung wird um Unterrichtung gebeten.

## **Rahmenvereinbarung über die alternierende häusliche Telearbeit im ITMC der TU Dortmund**

Die TU Dortmund und der Personalrat der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten vereinbaren die alternierende häusliche Telearbeit (endgültig) ab dem 01.09.2010 mit den nachstehenden Maßgaben.

### **§ 1 Regelungsgegenstand**

1. Regelungsgegenstand dieser Rahmenvereinbarung ist die alternierende häusliche Telearbeit. Bei der alternierenden häuslichen Telearbeit wird die gesetzliche, tarifvertragliche und die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf Grund von Vereinbarungen teilweise in der Wohnung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise im ITMC der TU Dortmund (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht.
2. Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert bzw. sinngemäß für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, die/der eine häusliche Arbeitsstätte in ihrer/seiner Wohnung hat, sofern in dieser Rahmenvereinbarung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.
3. Bei der Telearbeit muss es sich um Tätigkeiten handeln, die eigenständig durchgeführt werden, konkret messbare Ergebnisse haben und nicht zu einer Beeinträchtigung des Dienstbetriebs des ITMC führen.
4. Zwischen den Vertragsparteien besteht Einvernehmen, dass neben der alternierenden häuslichen Telearbeit im ITMC der TU Dortmund keine weiteren Formen der Telearbeit durchgeführt werden, es sei denn, dass hierüber gesonderte Dienstvereinbarungen geschlossen werden.

### **§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

1. Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ITMC der TU Dortmund.
2. Die Einrichtung von und die Beschäftigung auf alternierenden häuslichen Telearbeitsplätzen erfolgt nach dem Prinzip der Freiwilligkeit. Voraussetzung ist der Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Über den Antrag entscheidet die Dienststelle unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. Der Personalrat erhält eine Kopie des Antrags. Im Falle der Ablehnung wird diese schriftlich begründet. Der Personalrat erhält eine Durchschrift der Begründung. Ein Anspruch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters besteht nicht.

### **§ 3 Stellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters**

1. Der Status der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erfährt durch schriftliche Vereinbarung einer häuslichen Arbeitsstätte in ihrer/seiner Wohnung keine Änderung.
2. Für Arbeits- bzw. Dienstunfälle an einer häuslichen Arbeitsstätte sowie Wegeunfälle gelten die tarifrechtlichen bzw. gesetzlichen Regelungen.
3. Wegen der Teilnahme an der alternierenden häuslichen Telearbeit darf die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht an ihrem/seinem beruflichen Fortkommen und/oder der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gehindert werden.

4. Das Rückkehrrecht zu der alten (herkömmlichen) Arbeitsform bleibt zu jeder Zeit gewährleistet.
5. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter entstehen keine Nachteile bei Ablehnung der alternierenden häuslichen Telearbeit.

#### § 4 Einrichtung eines häuslichen Telearbeitsplatzes

1. Für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter wird jeweils ein alternierender häuslicher Telearbeitsplatz in ihrer/seiner Wohnung eingerichtet. Der häusliche Telearbeitsplatz wird entsprechend der §§ 3 und 4 der Bildschirmarbeitsverordnung durch den Arbeitgeber eingerichtet.
2. Die häusliche Arbeitsstätte muss innerhalb der Wohnung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in einem Raum untergebracht sein, der für einen dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen und für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet ist.
3. Die für die ergonomische Endabnahme und die Prüfung der Einhaltung sonstiger Arbeitsschutzbestimmungen erforderliche Besichtigung in der Wohnung erfolgt im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter unter Beteiligung des Personalrates.
4. Die weiteren Einzelheiten über Ausgestaltung des häuslichen Telearbeitsplatzes sowie Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und der Arbeitgeberin/des Dienstherrn hinsichtlich des Arbeitsplatzes werden in einer schriftlichen Vereinbarung, die den Charakter einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag hat, zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin, bei Beamtinnen und Beamten in dem zu erlassenden Bescheid geregelt. Die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag wird als Muster in der Anlage aufgeführt.
5. Die Mitarbeiter/innen werden durch die Sicherheitsfachkräfte der TU Dortmund in die Arbeitssicherheit und Ergonomie eingewiesen.
6. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann verlangen, dass die Vereinbarung im Beisein des Personalrates erörtert und abgeschlossen wird.

#### § 5 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

1. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dem Arbeitgeber oder von ihm Beauftragte sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, Zugang zu gewähren.
2. Der Arbeitnehmer sichert zu, dass auch die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Dritten mit dieser Regelung einverstanden sind.

#### § 6 Aufgabe der häuslichen Arbeitsstätte

1. Die häusliche Arbeitsstätte kann von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats aufgegeben werden. Bei Kündigung/Aufgabe der Wohnung verkürzt sich gegebenenfalls die Ankündigungsfrist entsprechend. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist verpflichtet, ihre/seine Personalstelle zum frühestmöglichen Zeitpunkt über eine beabsichtigte Kündigung bzw. Aufgabe ihrer Wohnung schriftlich zu informieren.
2. Nach Aufgabe der häuslichen Arbeitsstätte sind die gestellten Arbeitsmittel zurückzugeben. Die Beschäftigungsstelle bestätigt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Rückgabe. Abbau und Transport zur Beschäftigungsstelle werden von dieser übernommen.

3. Ein Vor- oder Nachteilsausgleich findet nicht statt.

### § 7 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit richtet sich nach den geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften. Sie ist auf die betriebliche und häusliche Arbeitsstätte aufzuteilen. Der Anteil der häuslichen Telearbeit beträgt höchstens bis zu 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Eine Teilnahme am innerbetrieblichen Informationsaustausch ist beispielsweise durch Teilnahme an periodischen Arbeitssitzungen zu gewährleisten.
2. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsstätten wird in der schriftlichen Vereinbarung (Anlage) bzw. im Bescheid festgelegt. Der Verteilung der vorgesehenen häuslichen Arbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge kann von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter selbst vorgenommen werden.
3. Fahrzeiten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte werden auf die Arbeitszeit grundsätzlich nicht angerechnet.
4. Zuschläge für Arbeitsleistungen außerhalb der vereinbarten Arbeitsdauer werden nur dann entsprechend den tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen gezahlt, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten von der Arbeitgeberin bzw. vom Dienstherrn angeordnet waren.
5. Hinsichtlich der Meldung von Krankheits- und Urlaubstagen ergeben sich keine Änderungen zur bisherigen Praxis.
6. Technisch bedingte Störungen sind der Beschäftigungsstelle von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter unverzüglich anzuzeigen. Technisch bedingte Ausfallzeiten gelten als Arbeitszeit. Wie auch in der betrieblichen Arbeitsstätte üblich, sind während dieser Zeit technisch unabhängige dienstliche Tätigkeiten auszuüben.

### § 8 Arbeitsmittel

1. Die notwendigen Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens des häuslichen Telearbeitsplatzes entsprechend den geltenden Vorschriften von der Beschäftigungsstelle kostenlos zur Verfügung gestellt. Die gestellten Geräte dürfen nur für dienstliche Zwecke genutzt werden und verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers/Dienstherrn.
2. Der Auf- und Abbau der gestellten Arbeitsmittel sowie Wartungs- und Reparaturarbeiten erfolgen durch die Beschäftigungsstelle.
3. Etwaige über Abs. 1 hinausgehende Umbau- und Umrüstungsmaßnahmen des häuslichen Arbeitsplatzes durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter gehen zu deren/seinen Lasten, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wird. Sie sind der Beschäftigungsstelle rechtzeitig mitzuteilen.

### § 9 Aufwandserstattungen

1. Die Telekommunikation wird - bei Bedarf - vom Arbeitgeber beantragt und das Gebührenaufkommen dann direkt vom ITMC entrichtet.
2. Für laufende Kosten (Energie, Reinigung etc.) kann eine monatliche Pauschale von 16,--€ erstattet werden.

**§ 10 Haftung**

Die Haftung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, der im Haushalt lebenden Familienangehörigen sowie von Besuchern gegenüber der Arbeitgeberin/dem Dienstherrn ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Besteht im Falle der Besucher keine Haftpflichtversicherung, wird im Einzelfall entschieden, ob Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden. Für die Haftung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gelten die tarif-/beamtenrechtlichen Bestimmungen.

**§ 11 Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Im Zusammenhang mit der alternierenden häuslichen Telearbeit findet keine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle statt. Eine Kontrolle am häuslichen Arbeitsplatz ist im Wesentlichen eine Selbstkontrolle, die von den Mitarbeitern eigenständig vorgenommen wird. Manuelle pauschalierte Aufzeichnungen fließen in die Dokumentation und Auswertung (s. § 12) ein.

**§ 12 Daten- und Informationsschutz**

Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist bei der häuslichen Arbeitsstätte besonders zu achten. Vertrauliche Daten und Informationen sowie Passwörter sind von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können.

**§ 13 Ausnahmeregelungen**

Unter besonderen -den Einzelfall betreffenden- Umständen sind Abänderungen im Rahmen der Individualvereinbarung nur unter ausdrücklicher Zustimmung des Personalrates möglich.

**§ 14 Schlussbestimmung**

Die Rahmenvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die gekündigte Vereinbarung wirkt nicht nach.

Dortmund, 26.08.2010

Für die Technische Universität Dortmund  
Der Kanzler



(Ehlers)

Für den Personalrat der nichtwissenschaftlichen  
Beschäftigten  
Der Vorsitzende



(Bertram)

**Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom Datum**

zur Vereinbarung über die Einrichtung eines alternierenden häuslichen Telearbeitsplatzes

**1. Grundlage**

Für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes sowie die Beschäftigung in alternierender Telearbeit gelten die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung der alternierenden häuslichen Telearbeit im ITMC der Technischen Universität Dortmund vom **Datum**. Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung geltende Fassung ist als Anlage beigefügt.

**2. Häusliche Arbeitsstätte**

In der Wohnung **Adresse** von **Name, Vorname** wird ab dem **Beginn** bis zum **Ende** eine häusliche Arbeitsstätte eingerichtet. Der Arbeitsort innerhalb der Wohnung wird von der **Arbeitnehmerin** bestimmt. Er muss jedoch so gewählt werden, dass die Regelungen der Rahmenvereinbarung sowie die Bestimmungen der Nebenabrede eingehalten werden können.

**3. Auf- und Verteilung der Arbeitszeit**

Entsprechend des § 7 der Rahmenvereinbarung wird die Aufteilung sowie die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit wie folgt festgelegt:

Zeiten **im ITMC** im Umfang von **Umfang** Stunden.

Zeiten der häuslichen Arbeit mit **Umfang** Stunden, wobei eine Arbeitszeit von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr montags bis donnerstags und freitags von 07:30 Uhr bis 15:50 Uhr vereinbart wird. Die Differenz zur Arbeitszeit ist selbst bestimmt an der häuslichen Arbeitsstätte zu erbringen.

Diese Auf- und Verteilung der Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber geändert werden.

**4. Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte**

**Die Arbeitnehmerin** erklärt sich damit einverstanden, dem Arbeitgeber oder von ihm Beauftragte sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, Zugang zu gewähren.

Die Arbeitnehmerin sichert zu, dass auch die mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebenden Dritten mit dieser Regelung einverstanden sind.

**5. Systemstörungen**

Im Falle von Systemstörungen hat **die Arbeitnehmerin** die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung in der häuslichen Arbeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung im ITMC erbracht wird.

## 6. Widerruf und Ende der Vereinbarung

Die Nebenabrede kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der Arbeitgeber hat außerdem das Recht, die Nebenabrede in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu widerrufen. Der Widerruf bedarf der Schriftform.

Die Nebenabrede endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Aufgabe/Kündigung der Wohnung, in der die häusliche Arbeitsstätte eingerichtet ist, oder mit einem Stellenwechsel **der Arbeitnehmerin**.

Die Aufgabe/Kündigung der Wohnung hat **die Arbeitnehmerin** dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Arbeitgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

Ein Vor- und Nachteilsausgleich (z. B. für Fahrzeiten und Fahrkosten zur betrieblichen Arbeitsstätte findet nicht statt.

## 7. Rückkehr in den Betrieb

Bei Aufgabe des alternierenden Telearbeitsplatzes und Rückkehr in den Betrieb besteht für **die Arbeitnehmerin** kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der alternierenden Telearbeit innegehabten betrieblichen Arbeitsplatz.

## 8. Sonstiges

Regelungen, die sich bereits aus der Rahmenvereinbarung ergeben, sind in dieser Nebenabrede nicht nochmals aufgeführt worden. Der Arbeitsvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung bleibt im Übrigen unberührt.

## 9. Geltung der Nebenabrede

Die Nebenabrede gilt ab dem **Beginn** bis zum **Ende**.

Dortmund, Datum

Der Kanzler  
Im Auftrag

-----  
Neuhaus

-----  
Name

Anlage:

Rahmenvereinbarung über die Einrichtung eines alternierenden häuslichen Telearbeitsplatzes