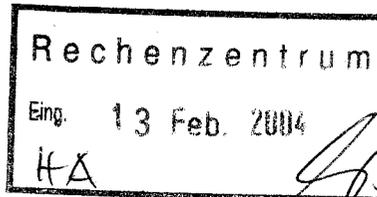
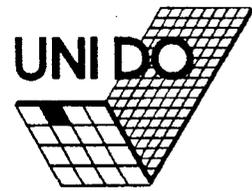


HRZ

1X



AMTLICHE MITTEILUNGEN
DER
UNIVERSITÄT DORTMUND



Nr. 3/2004

Dortmund, 13.02.2004

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Ordnung zur Änderung der Fakultätsordnung für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Dortmund vom 28.01.2004

Seite 1 - 2

Nichtamtlicher Teil:

Frauenförderplan des/der

- Fachbereichs Mathematik der Universität Dortmund	Seite 3 - 14
- Fachbereichs Physik der Universität Dortmund	Seite 15 - 19
- Fachbereichs Chemie der Universität Dortmund	Seite 20 - 30
- Fachbereichs Informatik der Universität Dortmund	Seite 31 - 51
- Fachbereichs Statistik der Universität Dortmund	Seite 52 - 59
- Fachbereichs Chemietechnik der Universität Dortmund	Seite 60 - 69
- Fakultät Maschinenbau der Universität Dortmund	Seite 70 - 78
- Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Universität Dortmund	Seite 79 - 84
- Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund	Seite 85 - 94
- Fakultät Bauwesen der Universität Dortmund	Seite 95 - 106
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund	Seite 107 - 114
- Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Soziologie an der Universität Dortmund	Seite 115 - 120
- Fakultät Rehabilitationswissenschaften der Universität Dortmund	Seite 121 - 127
- Fakultät Humanwissenschaften und Theologie der Universität Dortmund	Seite 128 - 136
- Fakultät Kulturwissenschaften der Universität Dortmund	Seite 137 - 151
- Fachbereichs Musik, Kunst, Textilgestaltung, Sport und Geographie der Universität Dortmund	Seite 152 - 156
- Verwaltung der Universität Dortmund	Seite 157 - 167
- Hochschulrechenzentrums der Universität Dortmund	Seite 168
- Universitätsbibliothek der Universität Dortmund	Seite 169 - 172

**Ordnung zur Änderung der Fakultätsordnung
für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Dortmund
vom 28.01.2004**

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 und 28 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 14. März 2000 (GV.NW. S. 190), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Januar 2003 (GV.NW. S. 36 – Keine Amtliche Bekanntmachung), und der §§ 7 Abs.2 und 14 der Grundordnung der Universität Dortmund vom 19. September 2001 (AM 9/2001) hat die Universität Dortmund folgende Ordnung erlassen:

Artikel I

Die Fakultätsordnung für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Dortmund vom 19. Dezember 2001 (AM 7/2002) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

§ 1 Das Dekanat, die Dekanin/der Dekan. Die Prodekaninnen/die Prodekane

- (1) Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät wird von einem Dekanat geleitet, das sämtliche gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse der Dekanin/des Dekans im Sinne des § 27 HG wahrnimmt.
- (2) Das Dekanat besteht aus der Dekanin/dem Dekan und zwei Prodekaninnen/Prodekanen. Die Dekanin/der Dekan vertritt die Fakultät innerhalb der Universität. Eine Prodekanin/ein Prodekan nimmt die Funktion der Studiendekanin/des Studiendekans wahr. Die Dekanin/der Dekan und die Prodekanin/der Prodekan, die/der die Dekanin/den Dekan vertritt, muss der Gruppe der Professorinnen und Professoren angehören.
- (3) Die Mitglieder des Dekanats werden vom Fakultätsrat mit der Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Wird ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden zur Prodekanin/zum Prodekan gewählt, beträgt ihre/seine Amtszeit ein Jahr. Scheidet die Dekanin/der Dekan oder eine Prodekanin/ein Prodekan aus ihrem/seinem Amt aus, so findet eine Nachwahl für den Rest der Amtszeit statt.

2. In § 2 wird der Absatz (2) wie folgt geändert:

- (2) Nichtstimmberichtigte Mitglieder des Fakultätsrates sind die Dekanin/der Dekan und die Prodekaninnen/die Prodekane. Die nichtstimmberichtigten Mitglieder haben Antrags- und Rederecht.

Artikel II

Diese Satzung tritt mit Bekanntgabe in Kraft. Sie wird in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Dortmund veröffentlicht.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fakultätsrates der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund vom 26. November 2003.

Dortmund, den 28.01.2004

Der Rektor
Der Universität Dortmund

Universitätsprofessor
Dr. Eberhard Becker

Frauenförderplan
des Fachbereichs Mathematik
der Universität Dortmund

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

Zeitraum
2002 - 2004

vom Fachbereichsrat Mathematik verabschiedet am 26.
September 2001

und in überarbeiteter Fassung am 30.10.2002

Präambel

Der Fachbereich Mathematik setzt sich zum Ziel, das gleichberechtigte Zusammenwirken von Frauen und Männern in allen Bereichen von Forschung, Lehre, Dienstleistungen und Studium zu erreichen. Er wird Maßnahmen ergreifen, um Hindernisse bei der Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit zu erkennen und zu beseitigen. Nur so lassen sich die obersten Aufgaben des Fachbereichs, die Durchführung von Forschung und Lehre unter höchsten Qualitätsansprüchen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nachhaltig sicherstellen.

Der Fachbereich Mathematik hält konkrete Zielvorgaben für ein wirksames Instrument zum Erreichen dieser Ziele. Die vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Bereiche, in denen der Frauenanteil deutlich unter 50% liegt.

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1 Bestandsaufnahme

1.1.1. Professuren

Der Fachbereich verfügt derzeit über 13 C4-Professuren, 11 C3-Professuren und 2 C2-Hochschuldozentenstellen. Alle Stellen sind besetzt oder es liegt ein vom Senat verabschiedeter Besetzungsvorschlag oder ein Ruf vor. Keine der Stellen ist mit einer Frau besetzt.

Drei der C3-Stellen werden im Rahmen des Qualitätspakts abgesetzt.

Zur Wiederbesetzung im Zeitraum 2002-2004 stehen an: 1 C4-Stelle (Didaktik der Mathematik), 1 C3-Stelle (Topologie) und 2 C2-Hochschuldozenten, alle 2004. Auf die eingehenden Bewerbungen haben wir nur geringen Einfluss. Bewerbungen von Frauen sind aber besonders erwünscht.

1.1.2. Wissenschaftliche Bedienstete, Dauerstellen

Es existieren derzeit 7 Beamtenstellen (AR, AOR, STD, OSTR) und 3 Stellen als wissenschaftliche Angestellte (IIa/Ib, Ib) als Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Zudem ist eine der AOR-Stellen zusätzlich im Rahmen einer vorgezogenen Wiederbesetzung besetzt worden. Keine der Stellen ist derzeit mit einer Frau besetzt. Alle Stelleninhaber sind promoviert, 3 habilitiert (davon 2 apl. Professoren).

2 Beamtenstellen werden 2008/2009 im Rahmen des Qualitätspakts abgesetzt. Zur Wiederbesetzung im Zeitraum 2002 - 2004 steht eine BAT Ib-Stelle an (2003), allerdings wegen der erwähnten vorgezogenen Wiederbesetzung nur durch interne Umsetzung unter Wegfall einer Stelle.

1.1.3. Wissenschaftliche Bedienstete, Zeitstellen

Der Fachbereich verfügt über 14 BAT Ila/Ib-, 9 C1- und 4 C2-Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, vor denen eine C1-Stelle für die Einrichtung einer Juniorprofessur blockiert ist. Hinzu kommt bis 2005 eine 3/4 Stelle aus einer Berufungszusage. Eine C2-Stelle ist durch die vorgezogene Wiederbesetzung einer A14-Stelle blockiert.

Der Fachbereich finanziert aus Haushaltsstellen in der Regel 75% einer BAT Ila-Stelle für nichtpromovierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, während promovierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vollzeitbeschäftigt werden auf BAT Ila oder C1.

Zur Zeit werden beschäftigt (in Klammern Zahl der Frauen): 3 C2-Oberassistenten (0), 6 C1-Assistenten (1), 6 promovierte wiss. Ang. BAT Ila (2), 11 nicht promovierte wiss. Ang. (2). Die übrigen Stellen werden zur Zeit vertreten und erst im Rahmen der anstehenden Neuberufungen besetzt.

1.1.4. Nichtwissenschaftliche Bedienstete

Alle Stellen für nichtwissenschaftliche Beschäftigte sind mit Frauen besetzt.

Es handelt sich um 13 Stellen als Verwaltungsangestellte (BAT VIb/Vc/Vb), davon 2 Stellen als Sachbearbeiterin. Ein Teil dieser Stellen wird zur Zeit wegen Freistellung (Erziehungsurlaub) vertreten. 3,5 Stellen sind in den nächsten Jahren im Rahmen des Qualitätspaktes abzusetzen.

Daneben verfügt der Fachbereich über eine Techniker-Stelle (BAT IVa/IVb). Diese ist mit einer Mathematikerin als DV-Angestellte besetzt.

Neueinstellungen sind wegen der großen Zahl abzusetzender Stellen vorerst nicht zu erwarten. Hingegen ist mit Umsetzungen zu rechnen, um den Verpflichtungen zur Stellenabsetzung nachzukommen.

1.1.5. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Der Fachbereich betreut zwei Diplomstudiengänge und alle Lehramtsstudiengänge. Die Hilfskräfte im Bereich des Instituts für Entwicklung und Erforschung des Mathematikunterrichts (IEEM) rekrutieren sich fast ausschließlich aus den Studierenden der Primarstufe und der Sekundarstufe I. Die übrigen Hilfskräfte stammen fast ausschließlich aus den Studierenden des Diplomstudiengangs Mathematik. Studierende der Wirtschaftsmathematik stehen als Hilfskräfte nur vereinzelt zur Verfügung, da sie nach dem Vordiplom meist Tätigkeiten in der freien Wirtschaft nachgehen.

Die Zahlen für das IEEM sind wegen dieser deutlichen Unterscheidbarkeit im folgenden getrennt aufgeführt:

Hilfskräfte außerhalb des IEEM im Jahr 2000

SHK, Haushalt	60	davon Frauen	13	≅ 22%
Stundenzahl, gesamt	11835		2922	≅ 26%
WHK, Haushalt	10	davon Frauen	2	≅ 20%
Stundenzahl, gesamt	2872		217	≅ 8%

Hilfskräfte im IEEM im Jahr 2000

SHK, Haushalt	33	davon Frauen	24	≅ 73%
Stundenzahl, gesamt	7990		5683	≅ 71%
WHK, Haushalt	6	davon Frauen	5	≅ 83%
Stundenzahl, gesamt	778		713	≅ 92%

Hinzu kamen im Jahr 2000 SHK/WHK aus Drittmitteln 26/1, davon Frauen 10/0, Anteil in Stunden 22%/0%.

1.1.6. Qualifikationen

Die Zahl der Promotionen und der Habilitationen am Fachbereich liegt im langjährigen Mittel bei etwa 4/1. In den Jahren 1998-2000 lauteten die Zahlen (in Klammern Zahl der Frauen):

Promotionen	7(1)	0	4(0)
Habilitationen	1(0)	2(0)	0

Hinzu kommen zwei Umhabilitationen.

Eine weitere Promotion zum Dr. paed. (1 Frau) wurde unter Betreuung von Kollegen aus dem IEEM am Fachbereich 12 durchgeführt. Hierzu werden Überlegungen zur Änderung der Promotionsordnung geführt, um Promotionen in Didaktik der Mathematik am Fachbereich Mathematik durchführen zu können.

1.1.7. Studierendenzahlen

Für die Analyse der vorangehenden Zahlen bei studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist die Studierendenstatistik getrennt nach Studiengängen von Bedeutung. Die folgenden Zahlen sind typisch für die langjährige Entwicklung der Anteile von Frauen unter den Studierenden:

	Studienfallzahlen weiblicher Studierender		
	WS 98/99	WS 99/00	WS 00/01
Dipl.-Math.	142 $\hat{=}$ 26,1%	137 $\hat{=}$ 25,7%	144 $\hat{=}$ 27,5%
Dipl.-Wirt.-Math.	143 $\hat{=}$ 34,1%	131 $\hat{=}$ 35,0%	131 $\hat{=}$ 35,8%
Primar (Hauptfach)	142 $\hat{=}$ 89,9%	145 $\hat{=}$ 90,0%	144 $\hat{=}$ 90,5%
Primar (Nebenfach)	1260 $\hat{=}$ 87,6%	1099 $\hat{=}$ 87,8%	1008 $\hat{=}$ 88,3%
Sekundarstufe I	260 $\hat{=}$ 51,7%	220 $\hat{=}$ 47,4%	231 $\hat{=}$ 50,9%
Sekundarstufe II	147 $\hat{=}$ 36,9%	144 $\hat{=}$ 38,4%	134 $\hat{=}$ 40,4%
Sonderpädagogik	300 $\hat{=}$ 73,1%	282 $\hat{=}$ 72,9%	278 & 75,7%

1.2. Analyse

1.2.1. Studentische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Die Zusammensetzung der studentischen Hilfskräfte spiegelt deutlich die Verhältnisse in der Studierendenschaft der jeweiligen Studiengänge wider. Die SHKs des IEEM rekrutieren sich im wesentlichen aus den Bereichen Primarstufe (Hauptfach) und Sekundarstufe I, was sich deutlich in dem hohen Frauenanteil in diesem Bereich ausdrückt. Außerhalb des IEEM werden weitgehend Studierende des Diplomstudiengangs Mathematik und in geringerem Umfang der

Sekundarstufe II eingesetzt. Auch hier folgt der Frauenanteil im wesentlichen dem der Studierendenzahlen. Die Studierenden der Wirtschaftsmathematik wählen in der überwiegenden Zahl die WiSo als Schwerpunktbereich und schreiben hier ihre Diplomarbeit. Als Hilfskräfte für das Fach Mathematik stehen sie kaum zur Verfügung, zudem sie meist unmittelbar nach dem Vordiplom Kontakte zu Firmen in der freien Wirtschaft aufnehmen. Die Stellen dort sind deutlich besser bezahlt als die typischerweise 8 Wochenstunden für 9 Monate, die am Fachbereich für eine SHK zur Verfügung stehen.

Leider ist zur Zeit die Zahl der Diplom-Studierenden extrem gering. Dies ist kein lokales Phänomen, sondern bundesweit zu beobachten. Die wesentlichen Schwierigkeiten sieht der Fachbereich in der Überwindung der mangelnden Akzeptanz der Diplomstudiengänge in der Mathematik bei Schülerinnen und in der eingeschränkten Bereitschaft zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Promotion/Habilitation) bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Studentinnen der Diplomstudiengänge in der Mathematik orientieren sich oft um und entscheiden sich während des Studiums für den sozialen Lehrbereich oder für andere Fächer. Auch spielt eine geringe Akzeptanz des wissenschaftlichen Arbeitens mit dem Computer eine gewisse Rolle für solch einen Wechsel. Für den erfolgreichen Diplomstudiengang Wirtschaftsmathematik kommt hinzu, dass der größere Teil der Studentinnen die Diplomarbeit in Wirtschaftswissenschaften schreibt. Bei den SII-Lehramtsstudiengängen ist die sehr viel geringere Fachausbildung ein Hindernis für eine Promotion in Mathematik. Es gab in den letzten Jahren vier Promotionen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Bereich Didaktik der Mathematik. Diese Promotionen wurden in den Fachbereichen 12 bzw. 13 durchgeführt, liefern also keinen Beitrag für das Fach Mathematik. Eine Änderung der Promotionsordnung kann hier das Gesamtbild beeinflussen. Auch spielt bei Studentinnen manchmal die private Situation eine Rolle, sich gegen eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nach dem Diplom zu entscheiden.

Insgesamt haben wir es hier zum großen Teil mit Phänomenen zu tun, die nur in geringem Maße vom Fachbereich zu beeinflussen sind. Der Fachbereich bezieht deshalb auch Maßnahmen für Probleme ein, die nicht in seiner eigentlichen

Zuständigkeit und Verantwortung liegen, etwa im Bereich der Schulen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen zumindest mittelfristig zur Reduzierung dieser Probleme beitragen.

Die im folgenden genannten Maßnahmen konkretisieren die im Gleichstellungsgesetz und im Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund gemachten Vorgaben. Wo diese unverändert übernommen werden, etwa bei der Regelung und Formulierung hinsichtlich Stellenausschreibungen und bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Aufstellung von Listen, werden diese nicht explizit aufgeführt.

1.2.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind entweder promoviert oder streben in aller Regel die Promotion an. Außerhalb des IEEM besteht nur selten für Lehramtsstudierende der Wunsch nach einer Promotion. Hier ist unter anderem die sehr viel geringere Fachausbildung ein großes Hindernis für eine Promotion in Mathematik. Eine spezielle Förderung der SII-Lehramtsstudierenden durch etwa private Weiterbildungskurse in den jeweiligen Fachrichtungen kann die Akzeptanz einer Promotion in Mathematik für S II-Lehramtsstudierende erhöhen. Dies wurde im Jahr 2000 in einem Fall erfolgreich durchgeführt.

Eine geänderte Promotionsordnung, die eine Promotion in Didaktik der Mathematik zulässt, könnte die Zahl der Promotionen im Fachbereich Mathematik erhöhen. Aus vorgenannten Gründen ist auch das Interesse der Studierenden der Wirtschaftsmathematik an einer Promotion in Mathematik nur gering. Auch sie stehen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nur selten zur Verfügung. Die Studierenden der Wirtschaftsmathematik schreiben ihre Diplomarbeit meist in den Wirtschaftswissenschaften. Eine Verbesserung der Promotionsquote und eines höheren Frauenanteils führt also ebenfalls wieder über den Diplomstudiengang.

Auch im Bereich des IEEM ist die Situation zur Besetzung von Stellen ausgesprochen schwierig. Die im Rahmen einer Berufungszusage zusätzlich zugesagte (3/4)-Stelle konnte bis heute trotz mehrfacher Ausschreibungen erst jetzt besetzt werden. Hier spielte weniger die gute Stellensituation in der freien

Wirtschaft als die Mangelsituation für Mathematiklehrerinnen/Mathematiklehrer an den Schulen eine Rolle. Auch scheiterte speziell die Einstellung einer Frau an der mangelnden Flexibilität der Schulbehörde.

Im Bereich der Dauerstellen ist der größte Handlungsbedarf, da bislang keine dieser Stellen durch Frauen besetzt ist. Bei den befristeten Stellen hat sich die Besetzung durch Frauen in den letzten Jahren deutlich erhöht.

Freie Stellen werden öffentlich ausgeschrieben, wobei qualifizierten Frauen besonders empfohlen wird, sich zu bewerben.

1.2.3 Übrige Gruppen

Der Anteil von Frauen unter den Professoren in mathematischen Fakultäten an deutschen Universitäten beträgt etwa 3%. Insofern ist es erklärbar, dass im Fachbereich Mathematik in Dortmund keine Professorin tätig ist. Eine deutliche Verbesserung dieser Situation setzt auch einen größeren Prozentsatz bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen voraus. Eine Verbesserung ist vielleicht auch durch ein früheres Eintrittsalter in die Hochschullaufbahn zu erwarten, oder auch durch den erhöhten Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Dies wird angestrebt.

Im Zeitraum 2002-2004 ist wenig Spielraum für Veränderungen in diesem Bereich.

Die Situation bei den nichtwissenschaftlichen Bediensteten ist hinsichtlich der Frauenquote optimal. Hier sind Möglichkeiten der Weiterqualifikation durch etwa Kurse in EDV, Haushaltsführung und Datenmanagement sowie der Höhergruppierung zu untersuchen.

2. Maßnahmen

2.1 Rekrutierung

2.1.1. Informationsveranstaltungen in der Schule

Möglichkeiten zur Steigerung der Zahl der Studienanfängerinnen/Studienanfänger sieht der Fachbereich hauptsächlich in verbesserter Information und Werbung für Schülerinnen/Schüler. Neben der klassischen Studienberatung, die sich hauptsächlich an Schülerinnen/Schüler kurz vor dem Abitur wendet, sollen verstärkt Informationsveranstaltungen für die Jahr-

gangsstufen 10 und 11, also vor der Entscheidung über Leistungskurse angeboten werden. Gedacht ist an Präsentationen in Schulen, bei denen Schülerinnen und Schüler über moderne mathematische Probleme informiert werden und auch aktiv mitarbeiten sollen. Vorbild könnten die Veranstaltungen im Rahmen der Schnupperuni sein. Solche Veranstaltungen sollten mit mehreren Schulen koordiniert werden. Weiter wird ein Schülerzirkel eingerichtet, durch den besonders begabte Schülerinnen/Schüler gefördert werden sollen.

Die Teilnahme an Veranstaltungen der Schnupperuni und Präsentationen am Studieninformationstag sind davon unberührt.

2.1.2. Praktika

Schülerinnen/Schüler der 11. Jahrgangsstufe sollen die Möglichkeit erhalten, ihr Praktikum am Fachbereich Mathematik durchzuführen. Gedacht ist hier an Praktika, in denen in Teamarbeit z.B. technisch/wissenschaftliche Probleme mit schulmathematischen Methoden und mit Rechnereinsatz gelöst werden sollen.

2.1.3 Weiterbildung

Der Fachbereich engagiert sich stärker in der Weiterbildung für Lehrerinnen/Lehrer auch durch Kollegen außerhalb des IEEM. Er verspricht durch einen zeitgemäßen Unterricht und verbesserter Kenntnis über moderne mathematische Richtungen u.a. auch eine Multiplikatorfunktion.

2.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen und Mitarbeiterinnen

2.2.1. Eigene Übungsgruppen

Der Fachbereich richtet als Angebot für Studienanfängerinnen (Analysis I, LA I) das Angebot einer Übungsgruppe nur für Frauen ein, die in der Regel auch von einer Frau betreut werden soll. Dasselbe gilt für Übungen in der Vorlesung "Numerische Mathematik I". Speziell im Bereich der Rechnerübungen soll eine eigene Betreuung von Studentinnen angeboten werden. Der Erfolg soll analysiert und bewertet werden.

Das Angebot eigener Übungsgruppen für Frauen wird auch auf den dreiwöchigen mathematischen Vorkurs, der sich vor allem an Nichtmathematikerinnen/Nichtmathematiker richtet, ausgedehnt.

2.2.1. Kolloquium

Der Fachbereich stellt sicher, dass mindestens zweimal im Jahr eine auswärtige Wissenschaftlerin im mathematischen Kolloquium oder Oberseminar vorträgt als Beispiel für Studentinnen, die hierzu speziell angesprochen werden. Im mathematikdidaktischen Kolloquium ist dies bereits gängige Praxis.

Der Fachbereich führt die bereits begonnene Serie von Berufskolloquien fort. Er lädt dazu nach Möglichkeit mindestens eine Frau als Sprecherin ein. Ehemalige Studentinnen sollen auf Einladung zum Berufsbild einer Mathematikerin in der Wirtschaft, und ehemalige Doktorandinnen sollen über ihre Erfahrung mit der Promotion berichten.

2.2.3. Beratung

Studentinnen werden rechtzeitig vor Beginn ihrer Abschlussprüfungen auf die Möglichkeiten einer Promotion und mögliche Finanzierung über Haushalts- oder Drittmitteln oder Stipendien hingewiesen. Dabei wird verstärkt auf neue Möglichkeiten im Rahmen der Graduiertenausbildung informiert. Diese Informationsgespräche bieten die Beauftragten des Fachbereichs für die einzelnen Studiengänge an.

2.2.4 Wissenschaftliche Weiterbildung

Fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen werden angeboten. Angestrebt wird auch schon für Studentinnen/Studenten (falls es der finanzielle Rahmen zuläßt), den Besuch von Fachtagungen wie etwa der Studierendenkonferenz der DMV zu ermöglichen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden über Möglichkeiten der Teilnahme an internationalen Fachtagungen oder Schulungen informiert. Der Fachbereich engagiert sich stärker als bisher bei der Finanzierung von Reisekosten und will Teile der Fördergelder dafür verwenden. Bei Eignung soll qualifizierten, abgeordneten Lehrern die Möglichkeit zur Promotion oder Habilitation eingeräumt werden.

2.3. Allgemeine Maßnahmen

2.3.1 Vertrauensfrau

Die Frauenvollversammlung des Fachbereichs wählt eine Vertrauensfrau und ihre Stellvertreterin. Die Namen der für eine

Wahlperiode gewählten Frauen werden mit jeweiliger Erreichbarkeit bekannt gemacht. Beratung und Diskussion ist auch über spezielle Internetseiten möglich.

Die Vertrauensfrau wird über alle Vorgänge im Fachbereich, die Gleichstellungsfragen betreffen, unterrichtet. Sie wird zu allen Sitzungen des Fachbereichsrats wie ein Mitglied geladen. Sie besitzt dort Rede- und Antragsrecht.

Die Vertrauensfrau nimmt die Gleichstellungsaufgaben wahr, soweit sie ihr im Einzelfall von der Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden.

Notwendige Sachmittel für ihre Tätigkeit trägt der Fachbereich. Wird das Amt von einer Studentin wahrgenommen, so erhält diese für ihre Tätigkeit eine Bescheinigung im Sinne der studentischen Selbstverwaltung.

Der Fachbereich empfiehlt angesichts der o.a. hauptsächlichen Problemfelder in der Gleichstellung, dass das Amt der Vertrauensfrau von einer Studentin oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin wahrgenommen wird.

2.3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich Mathematik unterstützt alle Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Er ermöglicht insbesondere flexible Arbeitszeitregelungen und befürwortet Anträge auf Freistellung, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der notwendige Kontakt, etwa mit der Vertrauensfrau oder der betreuenden Professorin/dem betreuenden Professor kann auch über e-mail aufrecht erhalten werden.

2.3.3. Weiterbildung und Höhergruppierung

Möglichkeiten der innerbetrieblichen Weiterbildung stehen allen Bediensteten des Fachbereichs offen. Der Fachbereich unterstützt insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliche Bedienstete im EDV-Bereich. Er weist auch auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen des Landes hin.

Der Dekan und die Vertrauensfrau sind über genehmigte und abgelehnte Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren. Ablehnungen sind zu begründen und aktenkundig zu machen.

Höhergruppierungen scheinen im Zeitraum 2002-2004 im Bereich der Verwaltungsangestellten/Sachbearbeiterinnen nicht möglich. Die DV-Angestellte soll selbständige Computerkurse und Software-Pflege übertragen bekommen. Ein Antrag auf Höhergruppierung nach BAT III wird gestellt.

3. Bericht, Fortschreibung

Über die Umsetzung dieses Frauenförderplans und die Ergebnisse legt der Dekan dem Fachbereichsrat im Herbst 2004 gemeinsam mit der Fortschreibung des Plans für den Zeitraum 2005-2007 einen Bericht vor.

Frauenförderplan (Vom Fachbereichsrat auf seiner Sitzung am 19.04.2002 verabschiedet)

Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich Physik der Universität Dortmund

Präambel

Der Fachbereich Physik der Universität Dortmund setzt sich folgende Ziele:

- Gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Dienstleistung ist zu wahren.
- Beachtung der Gleichstellungsregelungen für alle Mitglieder des Fachbereichs.
- Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft.
- Auf Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen einzuwirken, bei der Verwirklichung der Ziele und Zeitvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils mitzuwirken.
- Einbeziehung und Umsetzung von Erkenntnissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung.

Verbindliche Inhalte aus dem zentralen Frauenförderplan

- **Quotenregelung**

Zur Förderung der Gleichstellung ist geboten, dass Frauen bei gleicher Eignung, fachlicher Qualifikation und Leistung bevorzugt berücksichtigt werden bis die Quote von 50% erreicht ist. Die Quotenregelung gilt für die Besetzung von Professuren, Wissenschaftlerstellen einschließlich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, für das nichtwissenschaftliche Personal; sie gilt auch für die Vergabe von Stipendien, Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen.

- **Wissenschaftliches Personal**

Frauen werden in ihrer Karriereplanung stärker als bisher unterstützt. Dazu gehört, dass Studentinnen und Doktorandinnen über die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung informiert und dazu motiviert werden und forschungsschwerpunktsnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten.

Der Fachbereich bemüht sich herauszufinden, was die etwas höhere Schwundquote zwischen Studienbeginn und Diplomabschluss bei den Frauen im Vergleich zu den Männern verursacht hat und versucht die Ursache zu beheben.

Solange der Anteil der studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unter 50 % liegt, wird von der Dekanin oder dem Dekan im Fall einer Einstellung begründet, warum keine Frau eingestellt wurde.

- **Nichtwissenschaftliches Personal**

Hier werden Quotenregelung und Gleichstellung in der Personalentwicklung übernommen. Der Dekanin oder dem Dekan ist die Liste aller Bewerbungen vorzulegen mit der erforderlichen Begründung, wenn Bewerberinnen nicht berücksichtigt wurden.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs Physik informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung. Sie oder er befürwortet entsprechende Anträge, wenn nicht schwerwiegende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Urlaubsregelungen großzügig

ausgelegt, falls nicht schwerwiegende dienstliche Belange diesem entgegenstehen.

- **Studium und Ausbildung**

Wie bisher wird Schülerinnen ein besonderes Informationsangebot unterbreitet, um den Studentinnenanteil im Fachbereich zu erhöhen. Die Studienbedingungen für Studierende mit Kindern sind zu verbessern. Das Studium muss mit Schwangerschaft und Elternschaft vereinbar sein.

Der Fachbereich Physik bemüht sich, für seine Studentinnen eigene Mentorinnengruppen einzurichten. Als Mentorinnen sollen Diplomandinnen und Studentinnen aus den höheren Semestern gewonnen werden.

- **Lehre**

Die Lehrenden des Fachbereichs Physik der Universität Dortmund sind sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen.

Dass Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten in der Lehre erfolgt ist, muss für die Lehrenden im Fachbereich aus der Lehrevaluation hervorgehen.

- **Sicherheit**

Alle Mitglieder und Angehörigen im Fachbereich sind dafür verantwortlich, dass sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung unterbleiben. Im Falle der Nichtbeachtung werden die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen.

Verbindliche Vorschriften aus dem zentralen Frauenförderplan:

- **Sprache**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird in amtlichen Dokumenten des Fachbereichs Physik angemessen berücksichtigt.

- **Stellenausschreibung**

Diese ist so durchzuführen, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. Der folgende Hinweis ist aufzunehmen: Der Fachbereich Physik der Universität Dortmund strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert deshalb nachdrücklich Frauen auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Alle Professuren und unbefristeten Stellen für wissenschaftliches Personal, sowie leitende sonstige Positionen sind öffentlich auszuschreiben, alle anderen Stellen mindestens hochschulintern. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Wenn auf interne Ausschreibungen keine Bewerberinnen reagieren, ist öffentlich auszuschreiben.

Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensfrau des Fachbereichs werden über jede Ausschreibung informiert und gebeten, bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen mitzuwirken.

Bei Verlängerungen von Stellen nach Abschlüssen im Studium (Diplom, Promotion), die dem leichteren Übergang in den Beruf außerhalb der Universität dienen und die 6 Monate nicht überschreiten, kann von der Ausschreibung abgesehen werden.

- **Kommissionen und Gremien**

Auswahlkommissionen werden zur Hälfte mit Frauen besetzt. Wenn das nicht möglich ist, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die hauptamtliche Vertrauensfrau des Fachbereichs sind beratende Mitglieder der Auswahlkommissionen. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Frau, möglichst eine Professorin, als stimmberechtigtes Mitglied angehören. Abweichungen von dieser Regelung sind aktenkundig zu machen.

- Vertrauensfrauen

Im Fachbereich Physik wählt die Frauenvollversammlung möglichst je eine Vertrauensfrau pro Statusgruppe, mindestens aber eine Vertrauensfrau des Fachbereichs und eine Stellvertreterin. Sie sind in allen Fragen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, rechtzeitig zu unterrichten.

Sie können hierzu an allen Gremien des Fachbereichs mit Antrags- und Rederecht teilnehmen und sind wie die Mitglieder einzuladen und zu informieren.

Sie nehmen in Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme zur Verabschiedung der Frauenförderpläne in Fachbereich Physik,
- Kontrolle der Umsetzung dieser,
- Stellungnahme gegenüber dem Fachbereichsrat vor der Beschlußfassung über Berufungs-Vorschläge,
- Stellungnahme gegenüber dem Fachbereichsrat vor der Einstellung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal auf Dauerstellen, gegebenenfalls auch auf befristeten Stellen.

Direkte Ansprechpartner der Vertrauensfrauen sind die Dekanin oder der Dekan. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Vertrauensfrau des Fachbereichs mit Sachmitteln vom Fachbereich unterstützt. Die studentische Vertrauensfrau kann sich ihre Tätigkeit im Sinne der studentischen Selbstverwaltung bescheinigen lassen.

Analyse und Prognose der Beschäftigtenstruktur

- Ist-Situation

Beim wissenschaftlichen Personal des Fachbereichs Physik der Universität Dortmund liegt der Frauenanteil derzeit (24.10.01) bei 13%. Er variiert zwischen 10% bei den Professorinnen (eine Lehrstuhlvertreterin) und 20% bei den studentischen Hilfskräften. Der Frauenanteil bei den Studierenden beträgt 17%. Beim nichtwissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil beim technischen Personal 17% und beim Verwaltungspersonal 92%. Die größte Werkstatt der Physik wird von einer Frau geleitet.

Teilzeitbeschäftigungen:

Einzelheiten sind der Tabelle im Anhang zu entnehmen.

- Analyse

Der Fachbereich bemüht sich herauszufinden, was die etwas höhere Schwundquote zwischen Studienbeginn und Diplomabschluss bei den Frauen im Vergleich zu den Männern verursacht hat und versucht die Ursache zu beheben.

Dass der Frauenanteil bei dem wissenschaftlichen Personal nicht größer ist, mag verschiedene Gründe haben. Einer könnte sein, dass Frauen fürchten, durch eine verlängerte Qualifikationsphase nicht genügend Zeit zu haben, um vor der Familienphase im Beruf Fuß zu fassen. Hierzu gibt es aber Ausnahmen. So haben sich im Jahr 2000 zwei Frauen (eine mit 3 Kindern) am Fachbereich habilitiert.

- Prognose

Zwischen 2002 und 2005 werden im Fachbereich Physik der Universität Dortmund mindestens 3 C4-Stellen zur Wiederbesetzung frei. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es (geschätzt) ca. 60%. Die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte werden wohl komplett ausgewechselt. Insgesamt sind daher große Spielräume für Neueinstellungen vorhanden.

Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Der Fachbereich Physik der Universität Dortmund setzt sich das Ziel, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich deutlich zu erhöhen. Bei Berufungen und Neueinstellungen sollen stärker als bisher qualifizierte Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Einzelheiten finden sich in der Tabelle im Anhang.

Dem Fachbereich ist klar, dass er langfristig seinen Anteil an Studentinnen erhöhen muss. Wegen der bisherigen Werbeaktionen an Schulen speziell auch für Schülerinnen scheint eine Erhöhung auf der Zahl der Studentinnen unter den Studierenden möglich.

Ein weiteres Ziel des Fachbereichs ist es, den beruflichen Einstieg von Frauen auch außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs zu fördern, um auch hier den Abbau von Benachteiligungen zu unterstützen.

Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen

Um die Zielvorgaben zu erreichen, wird der Fachbereich folgende Maßnahmen ergreifen:

- Auf Schülerinnen gerichtete Maßnahmen
 1. Beratungsangebote für Schülerinnen durch Angebote von Praktikumsplätzen, persönliche Gespräche und auf den Internet-Seiten des Fachbereichs, spezielle Werbung unter Schülerinnen für die Veranstaltungen der Fachbereichs für Schulen.
 2. Regelmäßige Beteiligung des Fachbereichs an der »Schnupperuni«.
- Auf Studentinnen und Wissenschaftlerinnen gerichtete Maßnahmen
 1. Bei Vorschlägen für Stipendien sollen bei gleicher Eignung möglichst gleich viele Studentinnen und Studenten vorgeschlagen werden.
 2. Ein Workshop speziell für Studentinnen soll eingerichtet werden, in dem sie auf ihre beruflichen Möglichkeiten hingewiesen werden. Dazu sollen ehemalige Studentinnen eingeladen werden.
 3. Studentinnen werden verstärkt auf Promotionsmöglichkeiten und –Stipendien hingewiesen.
 4. Studentinnen werden verstärkt an internationalen Austauschprogrammen und an SommerStudentinnen-Programmen beteiligt.
 5. Die Vereinbarkeit von Studium und Familie soll durch individuelle Studienpläne, Beratungen und Betreuungen verbessert werden.
 6. Der Fachbereich Physik unterstützt die Bemühungen um Betreuungsangebote von Kindern auf dem Campus.
- Sonstige Maßnahmen
 1. Es wird regelmäßig im Fachbereich über die Arbeitsmarktsituation für Absolventinnen berichtet.
 2. Frauen in allen Bereichen werden über Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterrichtet.

3. Die Aushänge vor dem Dekanat bekommen einen Teil, in dem frauenspezifische Informationsangebote bekannt gemacht werden.
4. Eltern mit Kindern soll die Mitarbeit in der Selbstverwaltung erleichtert werden, z.B. durch familienfreundliche Termine von Gremien.
5. Telearbeit von Frauen soll –vereinbar mit arbeitsrechtlichen Regelungen– gefördert werden.
6. Durch geeignete Maßnahmen soll die Sicherheit von Frauen erhöht werden
7. Der Fachbereich stellt Mittel für die Durchführung solcher Maßnahmen zur Verfügung.

- Kontrolle und Berichtspflichten

Der Fachbereich verpflichtet sich, einmal im Jahr schriftlich dem Senat über die Umsetzung dieses Frauenförderplans zu berichten. Dazu holt er auch eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Dieser Frauenförderplan wurde vom Fachbereichsrat Physik der Universität Dortmund in seiner Sitzung am 19.04.2002 verabschiedet.

Frauenförderplan des Fachbereichs Chemie

2001-2004

1 Präambel

Der Fachbereich Chemie setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

Er will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs Chemie, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe des gesamten Fachbereichs Chemie.

Der Fachbereich Chemie hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen und alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben in ihrem jeweiligen Bereich umgesetzt werden.

Der Fachbereich sieht in der mangelnden Akzeptanz bei Schülerinnen für das Fach Chemie bei ihrer Studien- und Berufswahl eine wesentliche Ursache für die zur Zeit begrenzte Umsetzbarkeit seiner Gleichstellungsbestrebungen. Aus diesem Grunde will er Maßnahmen ergreifen, die zur Milderung dieser Akzeptanzprobleme auf mittlere Sicht beitragen.

2 Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Alle Professuren und unbefristete Mittelbaustellen sowie leitende Positionen im Verwaltungsbereich werden öffentlich ausgeschrieben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) in befristeten Beschäftigungsverhältnissen sollten möglichst auch mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden. Stellen im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sind mindestens universitätsintern auszuschreiben, Ausbildungsplätze öffentlich. Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu wird die weibliche und die männliche Form verwandt.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Anteil \ll 50%), werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für die Einstellung von Hilfskräften sowie von nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten.

Wenn auf interne Ausschreibungen keine Bewerbungen von Frauen erfolgen, wird die Stelle öffentlich ausgeschrieben.

Liegt der Frauenanteil bei Ausbildungsplätzen unter 20 %, wird für die Bewerbung von Frauen öffentlich geworben. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensfrau des Fachbereichs erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebots.

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensfrau des Fachbereichs sind beratende Mitglieder der Auswahlkommission.

Jeder Berufungskommission soll mindestens eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin angehören. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten ist, sind Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verwandten Fächergruppen hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

2.1 Wissenschaftliches Personal

Der Fachbereich Chemie sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Daher will er in Zukunft eine weitreichende Personalentwicklung sowohl im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch im Bereich der dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreiben.

Bei Besetzung der freiwerdenden unbefristeten Planstellen werden diese intern bekannt gemacht und frühzeitig mit den jeweiligen Anforderungsprofilen ausgeschrieben. Auf die grundsätzliche Teilbarkeit dieser Stellen wird hingewiesen. Da der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten in unbefristeten Positionen im gehobenen Mittelbau unter 50% liegt, gehen die Bestrebungen dahin, diese zukünftig durch Bewerberinnen zu besetzen.

Das bundesweit einmalig nur auf die Fachrichtung Chemie bezogene Mentoring-Projekt im Fachbereich unterstützt Doktorandinnen in ihrer Karriereplanung. Um Frauen die Berufsperspektiven zu erweitern, werden regelmäßig Veranstaltungen in Kooperation mit Firmen durchgeführt. Hierbei werden weibliche Vorbilder, Berufsprofile und chemische Firmen (potentielle Arbeitgeber) vorgestellt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer individuellen Betreuung bzw. einer Berufs- oder Karriereplanung durch eine Mentorin aus der chemischen Industrie. Außerdem werden die Doktorandinnen auf Praktikumsplätze in diversen chemischen Firmen hingewiesen und bei der Bewerbung unterstützt.

Nach einer von der QueR-AG-Chemie durchgeführten Umfrage bei Absolventinnen und Absolventen des Fachbereiches bezüglich der Besuche von Fachtagungen zeigte sich, dass Promovenden in der Vergangenheit aktiver an Tagungen teilgenommen haben. Im Gegensatz zu Promovendinnen haben sie öfter Vorträge gehalten oder Poster vorgestellt als ihre Kolleginnen. Im Hinblick auf die Weiterqualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses achtet der Fachbereich zukünftig darauf, dass Doktorandinnen gleichermaßen

wie Doktoranden an internationalen Konferenzen bzw. Tagungen teilnehmen. Hierzu wird er einen Reisemittelfonds in Höhe von 2500 Euro pro Jahr einrichten, aus dem Frauen bis zu einer Höhe von 1250 Euro bevorzugten Zugriff haben.

Im Fachbereich Chemie ist es üblich, dass Frauen fast ausschließlich forschungsschwerpunktnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten. Zur Zeit bedarf es keiner besonderen Fördermaßnahme, da sichergestellt ist, dass jede Bewerberin/jeder Bewerber eine Stelle erhält. Dies gilt auch für den Bereich der studentischen Hilfskraftstellen.

2.2 Personal aus Technik und Verwaltung

Für das Personal in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Frauenförderung uneingeschränkt Anwendung, insbesondere hinsichtlich der Quotenregelung und der Maßnahmen zur Personalentwicklung. Auch hier wird der Fachbereich Chemie Sorge dafür tragen, dass die Mitarbeiterinnen frühzeitig und regelmäßig über Anforderungsprofile von freiwerdenden Stellen und Qualifizierungsmöglichkeiten informiert werden.

3 Studium und Ausbildung

Um den Anteil von Studentinnen und weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, hat der Fachbereich Chemie ein besonderes Informationsangebot für Schülerinnen erarbeitet. Das vor einem Jahr ins Leben gerufene Mentoring-Projekt zielt auf die Motivation von Schülerinnen ab, sich mit Naturwissenschaften und speziell mit Chemie näher auseinander zu setzen. Das bei Mädchen vorhandene Interesse für dieses Fach soll gestärkt werden, um sie für ein Chemiestudium in Dortmund zu gewinnen. Dies geschieht, indem Tandems zwischen Schülerinnen und Studentinnen gebildet werden. In Gesprächen mit Studentinnen und Doktorandinnen bekommen sie so Einblicke in das Chemiestudium. Ferner wird den Schülerinnen die Möglichkeit gegeben, im Rahmen der von der Fachdidaktik angebotenen Veranstaltung „Freies Experimentieren“ zum Teil in reinen Mädchengruppen selbständig Experimente ihrer Wahl durchzuführen. Es ist bekannt, dass die Entscheidung über die Belegung von naturwissenschaftlich-ausgerichteten Kursen von den Schülerinnen häufig bereits in der Mittelstufe getroffen wird. Deshalb wird der Fachbereich die Rahmenbedingungen zur Fortsetzung dieser Veranstaltung für Schülerinnen der Sekundarstufen I und II sicherstellen.

Der Fachbereich beteiligt sich mit zahlreichen Veranstaltungen an der jährlich organisierten Schnupper-Uni für Schülerinnen. Dort erhalten die Schülerinnen unter anderem detaillierte Informationen zum Studiengang durch die Studienberatung des Fachbereiches Chemie. Bei anderen Aktivitäten (Patenschulveranstaltungen, Schüler-/innen-Informationstag, Tag der Chemie bei der Fa. Schering AG) bemüht sich der Fachbereich Chemie ebenfalls um eine verstärkte Motivation der Schülerinnen, indem dort auf die Möglichkeiten des Mentoring-Projektes sowie auf die Schülerpraktika gezielt hingewiesen wird.

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich Chemie unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Er ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstlichen Belange dem nicht entgegenstehen. Der Fachbereich wird darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Der Fachbereich Chemie prüft im Einzelfall, inwieweit die Vereinbarkeit von Schwangerschaft mit dem Studium möglich ist. Informationen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium werden an Studierende weiter gegeben.

5 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörige des Fachbereichs Chemie, insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

6 Vertrauensfrau

Die Frauenvollversammlung des Fachbereichs wählt eine Vertrauensfrau und eine Stellvertreterin.

Die Vertrauensfrau wird frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen des Fachbereichs in allen Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie wird wie ein Mitglied geladen und informiert.

Die Vertrauensfrau übernimmt die Gleichstellungsaufgaben, soweit sie ihr im Einzelfall von der Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Vertrauensfrau mit entsprechenden Sachmitteln vom Fachbereich unterstützt. Die studentische Vertrauensfrau kann sich ihre Tätigkeit im Sinne der stud. Selbstverwaltung bescheinigen lassen.

7 Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur

7.1 Ist-Stand/Analyse 2001

Der Ist-Stand des Personals ist in den Tabellen 1 (höherer Dienst), 2 (gehobener Dienst) und 3 (mittlerer und einfacher Dienst) zusammengefasst; Tabelle 4 gibt eine Übersicht über die in

den letzten drei Jahren erfolgten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im mittleren Dienst.

Beim wissenschaftlichen Personal des höheren Dienstes liegt der Frauenanteil derzeit bei 12.9%. Dabei ist ein deutliches Missverhältnis zwischen Dauerstellen und Zeitstellen zu verzeichnen: von 38 Dauerstellen sind nur zwei von Frauen besetzt (eine davon in Teilzeit), während der Frauenanteil bei Zeitstellen bei 19% liegt.

Ähnlich liegen die Verhältnisse beim gehobenen Dienst: hier ist von sieben Stellen eine durch eine Frau besetzt (14.3%). Dagegen liegt der Frauenanteil im mittleren und einfachen Dienst bei 64.2 %. Im Rahmen der in diesem Bereich zur Verfügung stehenden Stellen macht der Fachbereich regen Gebrauch von Höhergruppierungen.

Insgesamt ergibt sich das Bild einer (im oberen Bereich stark ausgedünnten) Pyramide. Im Fachbereich Chemie werden Frauen vor allem in „klassischen“ Tätigkeitsfeldern (Laborantin, Sekretärin) beschäftigt, die zum mittleren und einfachen Dienst gehören. Dies beruht auch darauf, dass sich in der Chemie bisher nur sehr wenige Frauen so weit qualifiziert haben, dass sie für eine Beschäftigung im höheren und gehobenen Dienst infrage kommen.

Der Anteil weiblicher Studierender betrug 2001 47%. Der Frauenanteil im Promotionsstudium betrug 2001 30%. Der Fachbereich ist dabei, die Gründe für die Verringerung dieses Anteils zu untersuchen.

Zur Zeit habilitieren sich im Fachbereich fünf Personen, davon eine Frau. Bislang hat sich keine Frau im Fachbereich Chemie habilitiert.

7.2 Zielvorgaben und Maßnahmen (bis 2004)

Der Fachbereich strebt eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst an. Von den drei bis 2004 zur Besetzung anstehenden Professuren soll mindestens eine durch eine Frau besetzt werden. Falls eine Lehrstuhlvertretung zu besetzen sein sollte, soll hierfür ebenfalls eine Frau eingestellt werden. Für Dozenten- und Oberassistentenstellen (C1/C2) sollen (ggf. durch öffentliche Ausschreibung) geeignete Habilitandinnen bzw. Juniorprofessorinnen gefunden werden. Von den AR-/AOR-Stellen des Fachbereichs wird bis 2004 eine altersbedingt frei; diese soll durch eine Frau besetzt werden. Voraussetzung für diese Personalplanung ist natürlich das Vorliegen qualifizierter Bewerbungen. Durch gezielte Werbemaßnahmen bei den umliegenden Schulen (Patenschaftsprogramm) soll der Anteil weiblicher Studienanfänger um 10% und damit mittelfristig auch der der Doktorandinnen um diesen Anteil erhöht werden (BAT Ib/IIa auf Zeit).

Unter den Stellen des gehobenen Dienstes ist bis 2004 die Stelle eines/einer Leiters/Leiterin der Elektronik-Werkstatt zu besetzen; hier soll eine Frau eingestellt werden. Im mittleren und einfachen Dienst ist der Frauenanteil sehr hoch. Es bedarf hier besonderer Fördermaßnahmen, um über Weiterqualifikationen den Zugang geeigneter Frauen zum gehobenen Dienst zu ermöglichen.

8 Aktionsfelder

8.1 Nachwuchsförderung

Habilitationen von Frauen werden zwar bereits durch verschiedene Programme bundesweit gefördert und Stipendien sollen nach gültigen gesetzlichen Vorgaben zur Hälfte an Frauen vergeben werden; dennoch sind noch nicht alle Möglichkeiten, die sich für diesen Bereich darüber hinaus anbieten, ausgeschöpft.

Im Fachbereich wurde zunächst ermittelt, was Frauen bisher von einer wissenschaftlichen Hochschulkarriere abgehalten hat. Es soll nunmehr verstärkt versucht werden, geeignete Frauen von einer Habilitation zu überzeugen. Dazu müssen die Vorbehalte, die gegen eine Hochschulkarriere sprechen (aus den Befragungen zu ermitteln), analysiert und nach Möglichkeit abgebaut werden. Um hier Hilfestellung zu leisten, hat der Fachbereich eine Gastdozentinnen-Vortragsreihe eingeführt, in der junge Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Forschungsergebnisse vorstellen und über ihre Karriere mit den Studierenden diskutieren. Sie präsentieren gleichzeitig Vorbilder für eine Hochschullaufbahn.

Darüber hinaus kann der Fachbereich die Wiedereinsteigerinnen nach dem Erziehungsurlaub bei ihrer Rückkehr in den beruflichen Alltag / wissenschaftliche Karriere unterstützen.

8.2 Image und Rekrutierung

Die Erfahrungen des Fachbereichs zeigen, dass bei Schülerinnen durchaus ein großes Interesse an Naturwissenschaften vorhanden ist. Der Fachbereich sieht eine Aufgabe darin, dieses Interesse bei den Schülerinnen seiner 30 Patenschulen in eine Motivation zur Aufnahme eines Chemiestudiums zu überführen. Aus diesem Grunde wird er sein Bemühen um die Rekrutierung von Studentinnen in verschiedenen Aktionsfeldern offensiv darstellen. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Schnupper-Uni bietet der FB Chemie zahlreiche Veranstaltungen an, die den Schülerinnen das Fach Chemie einsichtiger machen. Des Weiteren erhalten die Schülerinnen hier detaillierte Informationen zum Studiengang durch die Studienberatung des Fachbereiches Chemie. Im Rahmen der Veranstaltung „Freies Experimentieren“ werden zum Teil reine Mädchengruppen gebildet, um die häufig zu beobachtenden koedukativ bedingten Probleme beim selbstständigen Experimentieren zu mildern. Der Frauenanteil in der Veranstaltung liegt zur Zeit bei über 50 %.

Daneben bietet die Didaktik der Chemie ein Praktikum für hochbegabte Schülerinnen und Schüler an, in dem jede/r Schüler/in individuell gefördert wird.

Im Projektteil Schule-Hochschule des Mentoring-Projektes haben Schülerinnen die Möglichkeit, in Gesprächen mit Studentinnen und Doktorandinnen Einblicke in das Chemiestudium zu bekommen. Bei anderen Aktivitäten des Fachbereichs Chemie (Patenschulveranstaltungen, Tag der offenen Tür des FB Chemie, Campusfest, Tag der Chemie bei Schering) wird sich ebenfalls um eine verstärkte Motivation der Schülerinnen bemüht. Auf die Möglichkeit von Schülerpraktika im Fachbereich Chemie wird gezielt hingewiesen.

Bei der Werbung für die International Graduate School wird auf das Mentoring-Projekt für Frauen hingewiesen und um Bewerbung von Chemikerinnen besonders gebeten.

9 Bericht

Der Fachbereich berichtet der Gleichstellungskommission und dem Rektorat jährlich über den Frauenanteil bei den Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, über den Frauenanteil bzgl. der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen und den der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie bei den Studierenden. Der Bericht enthält weiterhin eine Aufstellung über die geplanten und tatsächlich durchgeführten Maßnahmen sowie über die Verwendung der Mittel, die über die leistungsbezogene Mittelvergabe (nach § 103 HG) gewährt wurden. Nach Ablauf der Frauenförderpläne, also in drei Jahren, berichtet der Fachbereich dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in seinem Bereich und nimmt Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erzielten Fortschritten bei der Frauenförderung.

BesGr/VergGr	Frauenförderplan für den Fachbereich Chemie															
	Istbestand (Stichtag: 8.8.2001): Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen															
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)		davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag burlaubt					
insg.*	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	
1	10	9	1	10,0	10	9	1	10,0								0,0
3	7	7		0,0	7	7		0,0								0,0
2	1	1		0,0	1	1		0,0								0,0
2 Doz.	2	2		0,0	2	2		0,0								0,0
2 O. Ass.	2	2		0,0	2	2		0,0								0,0
1 Wi. Ass.	1	1		0,0	1	1		0,0								0,0
14 AOR	5	5		0,0	4	4		0,0	1	1		0,0				0,0
14 OstR.	2	2		0,0	2	2		0,0								0,0
R13 AR	1	1		0,0	1	1		0,0								0,0
AT Ia	1	1		0,0	1	1		0,0								0,0
AT Ib a. D.	1	1		0,0				0,0	1	1		0,0				0,0
AT Ib a. Z.				0,0				0,0								0,0
AT Ib/IIa a. D.	5	4	1	20,0	4	4		0,0	1		1	100,0				0,0
AT Ib/IIa a. Z.	47	38	9	19,1	5	5		0,0	42	33	9	21,4				0,0
Höherer Dienst insgesamt	85	74	11	12,9	40	39	1	2,5	45	35	10	22,2	0	0	0	0,0

* = tatsächliche Eingruppierung (nicht Planstelle/Stelle)

Frauenförderplan für den Fachbereich Chemie

BesGr/VergGr	Istbestand (Stichtag: 8.8.2001): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen															
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)		davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt		davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt		davon zum Stichtag burlaubt									
	insg.*	Männer	Frauen	in %	insg.	Männer	Frauen	in %	insg.	Männer	Frauen	in %	insg.	Männer	Frauen	in %
BAT IIa	1	1		0,0	1	1		0,0								0,0
BAT IIa/III				0,0				0,0								0,0
BAT III				0,0				0,0								0,0
BAT III/IVa	2	2		0,0	2	2		0,0								0,0
BAT IVa/IVa	4	3	1	25,0	4	3	1	25,0								0,0
BAT IVb				0,0				0,0								0,0
BAT IVb/Vb				0,0				0,0								0,0
BAT Vb				0,0				0,0								0,0
Gehobener Dienst insgesamt	7	6	1	14,3	6	5	1	16,7	1	1	0	0,0	0	0	0	0,0

* = tatsächliche Eingruppierung (nicht Stelle)

Tabelle 2

BesGr/VergGr	Frauenförderplan für den Fachbereich Chemie													
	Istbestand (Stichtag: 8.8.2001): Mittlerer + einfacher Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen													
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)		davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt		davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt		davon zum Stichtag burlaubt		insg.		Frauen in %		davon zum Stichtag burlaubt	
insg.*	Männer	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen in %
AT Vb	2	2	0,0	2	2	0,0								
AT Vb/Vc	10	2	80,0	9	2	77,8	1	1	1		100,0			0,0
AT Vc	5	1	80,0	4	1	75,0	1	1	1		100,0			0,0
AT Vc/VIb	8	3	62,5	8	3	62,5						1	1	100,0
AT VIb	1	1	100,0	1	1	100,0								0,0
AT VIb/VII	11	3	72,7	6	3	50,0	5	5	5		100,0			0,0
AT VII/VIII	7	7	100,0	3	3	100,0	4	4	4		100,0			0,0
TL 8a - 8	3	3	0,0	3	3	0,0								0,0
TL 7a - 6	3	3	0,0	3	3	0,0								0,0
TL 6a - 5	3	2	33,3	2	2	0,0	1	1	1		100,0			0,0
Mittlerer Dienst														
insgesamt	53	19	64,2	41	19	53,7	12	0	12	0	100,0	1	0	100,0
TL 4a - 3	1	1	100,0	1	1	100,0								0,0
Einfacher Dienst														
insgesamt	1	0	100,0	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0

Tabelle 3

* = tatsächliche Eingruppierung (nicht Stelle)

Frauenförderplan für den Fachbereich Chemie													
Ergebnis der Beförderungen/Höhergruppierungen in den letzten drei Jahren im mittleren Dienst													
BesGr/VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				
	insg.*	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	
BAT Vb	1	1		0,0	1	1		0,0				0,0	
BAT Vb/Vc				0,0				0,0				0,0	
BAT Vc	5		5	100,0	5		5	100,0				0,0	
BAT Vc/VIb	1	1		0,0	1	1		0,0				0,0	
BAT VIb	1		1	100,0	1		1	100,0				0,0	
BAT VIb/VII	1		1	100,0	1		1	100,0				0,0	
BAT VII/VIII				0,0				0,0				0,0	
MTL 8a - 8				0,0				0,0				0,0	
MTL 7a - 6				0,0				0,0				0,0	
MTL 6a - 5				0,0				0,0				0,0	
Mittlerer Dienst insgesamt	9	2	7	77,8	9	2	7	77,8	0	0	0	0,0	

* = tatsächliche Eingruppierung (nicht Stelle)

Tabelle 4

Frauenförderereinzelnplan des Fachbereichs Informatik

beschlossen vom Fachbereichsrat Informatik
am 09. April 2003

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Analyse des Ist-Zustands	4
2.1	Studierende	4
2.2	Wissenschaftliches Personal	6
2.3	Personal aus Technik und Verwaltung	8
2.4	Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte.....	9
3	Zielvorgaben.....	9
3.1	Erhöhung des Anteils der Absolventinnen	9
3.2	Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	10
3.3	Erhöhung des Anteils abgeschlossener Promotionen von Wissenschaftlerinnen.....	10
3.4	Erhöhung des Anteils der Professorinnen	10
4	Maßnahmen	10
4.1	Schnupperuni.....	10
4.2	Portal im Internet	10
4.3	Mentorinnenprogramm	11
4.4	Frauenübungsgruppen und -praktikumsgruppen.....	11
4.5	Mailingliste	11
4.6	Informatica Feminale	11
4.7	Unterstützung der Einrichtung eines Hochschulkindergartens.....	11
4.8	Familienfreundliche Termine f. Lehrveranstaltungen und flexible Arbeitszeiten	11
4.9	Maßnahmen zur Sicherheit.....	12
4.10	Gleichstellungsbeauftragtengremium	12
5	Istdatenerfassung, Controlling und Bericht.....	12
5.1	Istdatenerfassung	12
5.1.1	Weitere Istdaten.....	12
5.1.2	Vorgaben zur Istdatenerfassung.....	12
5.2	Controlling und Berichte	12

1 Einleitung

Die Informatik leidet an einem Image, das durch die Erfahrungen mit Computern zu Hause, durch den Einsatz von Rechenanlagen in der Arbeitswelt, die Werbung und Darstellungen von Firmen und Politik sowie den Informatik-Unterricht in den Schulen geprägt wird, verschwindet gleichzeitig das Profil des Faches. Was Informatik tatsächlich ist, welche erkenntnisleitenden Fragestellungen mit welchen Denkweisen verfolgt werden, welche Leistungen mit welchen Mitteln erreicht wurden, ist vielen Darstellungen nicht zu entnehmen. Das öffentliche Image der Informatik ist weit von der tatsächlichen Arbeit im Fach entfernt. Daher werden gerade diejenigen Schüler und Schülerinnen nur schwer erreicht, die für die Informatik geeignet sind.

Überspitzt gesagt, beginnen eher diejenigen das Studium der Informatik, die das unzutreffende Image anspricht. Gerade bei begabten Schülerinnen ist das Image oft abschreckend. Vielleicht ist deshalb der Anteil der Frauen bei Informatikstudierenden zurückgegangen gegenüber der Zeit, als Informatik noch nicht in der heutigen Weise propagiert wurde.

Es gibt aber auch Behinderungen und Unannehmlichkeiten in der Studien- und Berufsrealität für Frauen. Diese Hindernisse müssen ausgeräumt werden. Die Aufmerksamkeit für das, was die Studentinnen und Mitarbeiterinnen bedrückt, und der Wille, solche Hindernisse aus dem Wege zu schaffen, wäre bereits ein Signal dafür, dass Frauen in der Informatik willkommen sind. Die in einem Frauenförderplan festzulegenden Maßnahmen sollen verschiedenen Zielen dienen:

Grundsätzlich soll ein Frauenförderplan natürlich Frauen der verschiedenen Statusgruppen des FBI fördern. Der Schwerpunkt soll hier in Zielvorgaben und Maßnahmen für Studierende und das wissenschaftliche Personal liegen.

Im Fachbereich müssen Frauen mehr als bisher als Vorbilder und Identifikationsfiguren herausgestellt werden, um anderen Frauen Mut zu machen und ihnen Vertrauen in ihre eigene Leistungsfähigkeit zu geben. Frauen sollen ermutigt werden, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.

Die Breite des Fachs muss besser herausgestellt werden. Aktionen wie die Schnupperuni und Werbematerial speziell für Schülerinnen können dafür sorgen, das richtige Bild des Fachs Informatik zu vermitteln und das Image der Informatik unter Schülerinnen zu verbessern.

Da in unserer Gesellschaft in der Regel Frauen für die Versorgung von Kindern zuständig sind, muss ein frauenfreundlicher Fachbereich Maßnahmen ergreifen, die das Leben mit Kindern erleichtern. Die Maßnahmen kommen auch Vätern zugute.

Der Fachbereich Informatik arbeitet aktiv daran, ein Klima der Gleichberechtigung zu schaffen, in welchem sich alle Beteiligten gleichermaßen entfalten können.

Der Frauenfördereinzelplan ist wie folgt aufgebaut:
Zuerst erfolgt eine Analyse des Ist-Zustands bzgl. Studierenden und wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal im Fachbereich Informatik. Aus der Analyse werden konkrete Zielvorgaben für eine Verbesserung der Situation für Frauen abgeleitet. Anschließend werden Maßnahmen vorgeschlagen, die die Erreichung dieser Ziele unterstützen sollen. Der Frauenförderplan schließt mit Vorgaben zu Istdatenerfassung, Berichten und Controlling.

2 Analyse des Ist-Zustands

Als Hintergrund für konkrete Zielvorgaben werden die Iststände der Kalenderjahre 1998-2000 herangezogen, um daraus Zielvorgaben für den Zeitraum bis Ende 2004 abzuleiten. Gemäß Beschluss des Fachbereichsrats Informatik vom 9.4.2003 sind die Daten für die Jahre 2001 und 2002 in Kapitel 2 aufzunehmen.

2.1 Studierende

Der Fachbereich Informatik bietet die beiden Diplomstudienstudiengänge Informatik (zur besseren Unterscheidung Kerninformatik genannt) und Angewandte Informatik in den Ingenieurwissenschaften (abgekürzt Ingenieurinformatik) und den Lehramtsstudiengang Informatik an. Die Situation insbesondere in der Kerninformatik und der Ingenieurinformatik ist dadurch gekennzeichnet, dass der Frauenanteil unter den Studierenden (Tab. 1) und den Studienanfängern (Tab. 2) sehr gering (< 50 %) ist. Im Lehramtsstudiengang ist der Frauenanteil deutlich höher.

Jahr	gesamt					Frauen			
	Gesamtzahl	Anteil Frauen	Kerninformatik	Ingenieurinformatik	Lehramt	Kerninformatik	Ingenieurinformatik	Lehramt	gesamt
1998	2775	9,12	2182	533	60	196	38	19	253
1999	3093	9,86	2417	594	82	236	47	22	305
2000	3632	11,56	2679	638	115	333	52	36	421
2001	3768	11,73	3040	609	119	354	57	31	442
2002	3612	11,77	2919	564	129	342	52	31	425

Tabelle 1: Entwicklung der Gesamtzahl der Studierenden

Jahr	gesamt					Frauen			
	Studienanfänger	Anteil Frauen	Kerninformatik	Ingenieurinformatik	Lehramt	Kerninformatik	Ingenieurinformatik	Lehramt	gesamt
1998	576	17,19	433	116	42	72	14	13	99
1999	705	12,77	543	128	27	71	10	9	90
2000	1012	15,22	836	133	34	128	12	4	154
2001	705	16,31	591	83	31	91	18	6	115
2002	573	19,02	455	79	39	89	10	10	109

Tabelle 2: Neueinschreibungen

In den Jahren 1998 bis 2000 sind die Studienanfängerzahlen sehr stark angestiegen, was auch einen dramatischen Anstieg der Studierendenzahlen in diesen Jahren zur Folge hatte. In den Jahren vor 1998 lag der Frauenanteil bei den Studierenden und bei den Neueinschreibungen deutlich unter den hier betrachteten Jahren. Deshalb kann auch ein höherer Frauenanteil unter den Neueinschreibungen in der Zeit von 1998-2000 den Frauenanteil unter den Studierenden nicht stärker beeinflussen.

Nur sehr wenige Studierende insgesamt und noch weniger Frauen schlossen in dem betrachteten Zeitraum das Informatikstudium erfolgreich ab (Tab. 3). LehramtsabsolventInnen gab es in diesem Zeitraum noch nicht.

Jahr	Kerninformatik		Ingenieurinformatik		Frauenanteil in %
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	
1998	96	6	25	1	5,79
1999	94	2	28	3	4,10

2000	108	3	38	0	2,05
2001	81	4	24	3	6,67
2002	88	7	35	3	8,13

Tabelle 3: AbsolventInnen, Frauenanteil (Quelle: Dekanat)

Die geringe Zahl der Absolventinnen lässt sich zum einen aus der geringen Zahl von Anfängerinnen und damit verbundenen niedrigeren Frauenanteilen in den Jahren erklären, als die AbsolventInnen ihr Studium aufgenommen haben. Im Jahr 1993 lag der Anteil der Frauen unter den Neueinschreibungen bei 4,23%, 1994 bei 7,97% und 1995 bei 4,52%. Das allein reicht als Begründung nicht aus, denn niemals lag der Frauenanteil der Anfänger auch nur annähernd bei 2 %.

Aus Tab. 4 kann man entnehmen, dass die wenigen Kerninformatik-Studentinnen, die im WS 00/01 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, im Durchschnitt mehr Semester dafür benötigt haben als ihre männlichen Kommilitonen. Die Gruppe der Ingenieurinformatik-Absolventinnen ist zu klein, um aus den vorliegenden Daten allgemein gültige Rückschlüsse ziehen zu können.

Fachsemester	Kerninformatik		Ingenieurinformatik	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
11	4	0	0	0
12	1	0	0	0
13	8	0	0	0
15	5	0	0	0
16	1	0	0	0
17	5	0	2	1
19	5	2	1	0
20	1	0	0	0
21	3	0	0	0
23	3	1	0	0
25	3	0	0	0
27	1	1	0	0

Tabelle 4: Studiendauer der AbsolventInnen im WS 2000/2001 (Quelle: Dezernat 2)

Bleibt die Frage zu klären, wann Informatikstudentinnen ihr Studium abbrechen, wenn nur so wenige Frauen ihr Studium beenden. Aus Tabelle 5 können wir entnehmen, dass sich viele Frauen bereits nach dem 1. bzw. 2. Fachsemester nicht zurückmelden. Ihr Anteil unter den Studienabbrechern ist sehr viel höher als unter den Neueinschreibungen (vgl. Tab. 2).

Studienanfang	Keine Rückmeldung nach 1. Fachsem. bzw. 2. Fachsem.		Anteil Frauen
	Männer	Frauen	
WS 97/98	95	23	19,49%
WS 98/99	94	28	22,95%
WS 99/00	137	26	15,95%
WS 00/01	185	46	19,91%
WS 01/02	193	58	23,11%

Tabelle 5: Anzahl der Studierenden, die sich nach dem 1. bzw. 2. Fachsemester nicht zurückgemeldet haben (alle Studiengänge; Quelle: Dezernat 2)

Auffällig ist der hohe Anteil an Ausländerinnen unter den Studentinnen (vgl. Tab. 6). Es ist anzunehmen, dass sie mit besonderen Schwierigkeiten im Studium zu kämpfen haben. Ob besonders viele Ausländerinnen das Studium abbrechen oder ob sie erfolgreich studieren, ist bisher nicht bekannt.

Semester	Studentinnen	ausländische Studentinnen	Anteil in %
WS 98/99	229	76	33,19
WS 99/00	292	106	36,30
WS 00/01	379	119	31,40
WS 01/02	421	161	38,24
WS 02/03	442	120	27,15

Tabelle 6: Anteil ausländischer Studentinnen an allen Studentinnen (Quelle: Dezernat 2)

2.2 Wissenschaftliches Personal

Aufgeschlüsselt nach Gehaltsgruppen und unterschieden nach Planstellen (Tab. 7) und Drittmittelbeschäftigten (Tab. 8) ergibt sich für den Fachbereich Informatik im April 2001 folgendes Bild der Beschäftigungsstruktur, wobei der Frauenanteil bezogen ist auf das Vollzeitäquivalent:

Besoldungs- gruppe	Stellen- anzahl	Beschäftigte auf Planstellen			davon Frauen			Frauen- anteil in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Anzahl		% Anteil	Anzahl	
Prof./ Doz./Ass.								
C4	11	11			1			9,09
C3	11	10			2			20,00
C2 (Prof.)	1	1						0
C2 (HDoz.)	2	2			1			50,00
C2 (OAss.)	1	1						0
C2 (OIng.)								
C1	13,5	1			1			100,00
Unbefr. Beamte								
A15	1							0
A14	2	2						0
A13	1	1						0
Wiss. Angest.								
la	4	2						0
lb Dauer	9	5						0
lb Zeit	11	5						0
lb/lia Dauer	10	7			1			14,29
lb/lia Zeit	21	42	6	50,00	5			11,11

Tabelle 7: Wiss. Beschäftigte auf Planstellen

Ein Wissenschaftlicher Mitarbeiter, der eine der in Tab. 7 aufgeführten nach BAT la besoldeten Planstelle besetzt, ist z. Z. beurlaubt.

Tabelle 8 stellt die aus Drittmitteln finanzierten Beschäftigungsverhältnisse dar. Da Stellen für ProfessorInnen üblicherweise nicht aus Drittmitteln sondern nur aus Haushaltsmitteln finanziert werden, tauchen sie hier nicht auf. Da Drittmittelprojekte befristet sind, werden in Tabelle 8 nur befristete Beschäftigungsverhältnisse dargestellt.

Besoldungs-Gruppe BAT	Beschäftigte aus Drittmitteln			davon Frauen			Frauen-anteil in %
	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		
		Anzahl	Anzahl		% Beschäftig.	Anzahl	
la							
Ib Dauer							
Ib Zeit	4	1	60,00				0
Ib/IIa Dauer							
Ib/IIa Zeit	31	3	41,70	5	1	25,00	13,56

Tabelle 8: Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil der Frauen unter den aus Drittmitteln Beschäftigten beträgt insgesamt 12,1 Prozent.

2.2.1 Wissenschaftliche Angestellte

Aus den Tabellen 7 bis 8 wird ersichtlich, dass alle WiMi-Frauen in der niedrigsten Besoldungsgruppe BAT Ib/IIa beschäftigt sind und nur eine Frau eine unbefristete Stelle innehat. Teilzeitbeschäftigung für DoktorandInnen ist in der Informatik nicht üblich.

Tab. 9 zeigt die Entwicklung des Anteils der Frauen unter den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Im Durchschnitt beträgt er 8,4%. Er liegt somit niedriger als ihr Anteil an den Studierenden in den betrachteten Jahren (vgl. Tab. 1) und weit niedriger als der ihr Anteil an den Neueinschreibungen (vgl. Tab. 2).

Stichtag	Gesamt	davon Frauen	Anteil in %
1. 10. 1998	118	11	9,32
1. 10. 1999	115	9	7,83
1. 10. 2000	124	10	8,06
1. 12. 2001	161,25	18,25	11,32
1. 12. 2002	165	16	9,70

Tabelle 9: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (2001 und 2002 inkl. Beamte; Quelle: Dezernat 2)

Doktorandinnen sind in der Regel als Wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Eine wissenschaftliche Karriere beginnt mit der Promotion.

Im Zeitraum von 1998 bis 2000 haben drei Frauen und 30 Männer promoviert (vgl. Tab. 10). Der Frauenanteil beträgt etwa 9 Prozent und ist vergleichbar mit ihrem Anteil an den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

Jahr	Promotionen	davon Frauen	Anteil in %
1998	11	3	27,27
1999	11	0	0
2000	11	0	0
2001	12	0	0
2002	8	1	12,5

Tabelle 10: Promotionen (Quelle: Dekanat)

Insgesamt lässt sich aus den Tabellen 9 und 10 entnehmen, dass nur wenige Doktoranden und Doktorandinnen des Fachbereichs Informatik die Promotion erreichen.

2.2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Insgesamt gibt es im Fachbereich Informatik 7 Planstellen für wissenschaftlichen Mittelbau, drei im Bereich der Kerninformatik und vier im Bereich der Ingenieurinformatik. Alle Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus sind mit Männern besetzt (vgl. Tab 7). Nur eine dieser Stellen ist im Bereich der Fachdidaktik befristet besetzt, so dass dort die Chance besteht, sie bis Ende 2004 mit einer Frau zu besetzen.

2.2.3 Professorinnen, Hochschuldozentinnen und Wiss. Assistentinnen

Aus den Tabelle 7 kann man entnehmen, dass es am Stichtag (April 2001) eine C4- und zwei C3-Professorinnen im Fachbereich Informatik gab. Das war ein durchaus erfreuliches Bild, auch wenn bei weitem nicht die Hälfte der ProfessorInnenstellen mit Frauen besetzt war.

Eine der Stellen für Hochschuldozentinnen war bzw. ist immer noch von einer Frau besetzt. Eine weitere Wissenschaftlerin ist dabei, sich zu habilitieren, auf der einzigen am Stichtag besetzten C1-Stelle.

Die Verteilung der Frauen auf die Gehaltsgruppen zeigt den typischen pyramidenförmigen Aufbau, der Frauenanteil ist in den unteren Gehaltsgruppen am höchsten und in der obersten Gehaltsgruppe C4 am niedrigsten.

Inzwischen sind die beiden C3-Professorinnen wegberufen worden und es sind weder neue Professorinnen eingestellt worden, noch laufen Berufungsverhandlungen mit Kandidatinnen.

2.3 Personal aus Technik und Verwaltung

Nichtwissenschaftliches Personal ist im Fachbereich Informatik in der IRB (Rechnerbetriebsgruppe), in den Sekretariaten und als Technikerinnen an den Lehrstühlen beschäftigt. Arbeiter sind im Fachbereich Informatik nicht beschäftigt.

Besoldungsgruppe	Stellenanzahl	Beschäftigte auf Planstellen			davon Frauen			Frauenanteil in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Anzahl		Anteil in %	Anzahl	
BAT IIa	2	1						0
BAT IIa/III	2	1						0
BAT III		1						0
BAT III/IVa	2	2						0
BAT IVa/Va	1	1						0
BAT IVb/Vb	4	4			1			25,00
BAT Va		1						0
BAT Vb	1	1						0
BAT Vb/Vc	3	2			1			100,00
BAT Vc	4	3	1	50,00	3	1	50,00	100,00
BAT Vc/VIb								
BAT VIb	6,5	3	5	50,00	3	5	50,00	100,00
BAT VIb/VII	2,5		5	50,00		5	50,00	100,00

Tabelle 11: Nichtwiss. Beschäftigte auf Planstellen

Alle Männer haben technische Berufe und sind in den oberen Gehaltsgruppen beschäftigt, während die Frauen als Verwaltungsmitarbeiterinnen in den unteren Gehaltsgruppen (BAT VIb und BAT VIb/VII) 100 % der Beschäftigten stellen. Nur eine Frau ist im Technikbereich beschäftigt.

Im Fachbereich Informatik gibt es auch nichtwissenschaftliche Angestellte, die in Drittmittelprojekten beschäftigt sind. Es handelt sich dabei ausschließlich um Sekretärinnen. Eine Sekretärin ist als Vollzeitkraft und drei weitere sind als Teilzeitkräfte beschäftigt.

2.4 Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte werden aus Haushalts- oder Drittmitteln bezahlt. Typische Aufgaben sind Tätigkeiten in der Lehre, die aus Haushaltsmitteln bezahlt werden, oder Arbeit in einem aus Drittmitteln finanzierten Projekt. Die Beschäftigung von Wiss. Hilfskräften aus Haushaltsmitteln ist nicht üblich. In Tabelle 12 sind Zahlen des Haushaltsjahres 2000 dargestellt.

	Beschäftigte	Stunden	davon Frauen	Stunden	Frauenanteil an den Gesamtstunden
Wiss. Hilfskräfte aus Haushalt					
Stud. Hilfskräfte aus Haushalt	135	31.945,13	21	4887,34	15,30
Wiss. Hilfskräfte aus Drittmitteln	4	1.432,91	1	165,22	11,53
Stud. Hilfskräfte aus Drittmitteln	147	40.320,12	23	4.361,54	10,82

Tabelle 15: Hilfskräfte in der Informatik

Der Anteil der Frauen unter den Hilfskräften ist fast überall höher als ihr Anteil unter den Studierenden (vgl. Tab. 1). In den Drittmittelprojekten werden weniger Frauen als in der Lehre beschäftigt. Berücksichtigt werden muss dabei, dass Informatik-Studierende leicht andere Jobs in der Industrie finden, die in der Regel besser bezahlt werden als die Jobs an der Uni. Ein Vergleich der Zahlen zeigt, dass die weiblichen Hilfskräfte im Durchschnitt weniger Stunden pro Woche arbeiten als die männlichen.

Im Bereich der Hilfskraftstellen wird z.Z. kein Handlungsbedarf gesehen.

3 Zielvorgaben

Aus der Analyse des Ist-Zustands werden konkrete Zielvorgaben für eine Verbesserung der Situation für Frauen im Fachbereich Informatik abgeleitet.

3.1 Erhöhung des Anteils der Absolventinnen

Als vordringliches Ziel wird die Erhöhung der Absolventinnenanzahl angesehen. Der Anteil der Frauen unter den Absolventinnen lag im Durchschnitt in den Jahren 1998-2000 bei nur 3,86 % (vgl. Tab. 3) und liegt damit weit unter ihrem Anteil an den Studierenden und den StudienanfängerInnen.

Der FBI setzt es sich zum Ziel, die Zahl der Absolventinnen bis Ende 2004 zu erhöhen.

Damit dieses Ziel erreicht wird, müssen die Studentinnen im Studium unterstützt werden. Etwa ein Drittel der Studentinnen sind Ausländerinnen (vgl. Tab. 6), deren schwierige Situation besonders durch die Maßnahme 4.3 verbessert werden könnte. Um dieses Ziel darüber hinaus auch langfristig zu unterstützen, muss der Anteil der Studienanfängerinnen erhöht werden (z.B. durch die Maßnahmen 4.1, 4.2).

3.2 Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Als Hintergrund für eine konkrete Zielvorgabe sollen der durchschnittliche Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im WS 1998/1999, WS 1999/2000 und WS 2000/2001 (siehe Tabelle 9) herangezogen werden.

Der Durchschnitt liegt bei 8,4% Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (siehe Tabelle 9). Der FBI setzt es sich zum Ziel, den Anteil der WiMi-Frauen bis Ende 2004 zu erhöhen.

Bis zum Ende 2004 soll der Anteil der WiMi-Frauen über 10% betragen. Dafür soll die Maßnahme 4.7 eingesetzt werden.

3.3 Erhöhung des Anteils abgeschlossener Promotionen von Wissenschaftlerinnen

Als Hintergrund für eine konkrete Zielvorgabe sollen der durchschnittliche Frauenanteil bei Promotionen der Kalenderjahre 1998-2000 herangezogen werden. Insgesamt haben in diesem Zeitraum drei Frauen und 30 Männer promoviert (siehe Tab. 10).

In den Kalenderjahren 2003 - 2004 soll die Anzahl der Promotionen von Frauen entsprechend ihres Anteils an Einstellungen mit Möglichkeit zur Promotion erreicht bzw. gehalten werden. Die Gelegenheit zur Promotion besteht in der Regel bei einer Einstellung auf einer befristeten BAT I/IIa-Stelle, die aus Haushalts- oder Projektmitteln finanziert sein kann. Die Promotion bildet den Anfang der wissenschaftlichen Karriere und ist Voraussetzung für eine Habilitation und eine Professur.

Durch die Maßnahme 4.7 sollen besonders Mütter und Väter bei ihrer Promotion unterstützt werden.

3.4 Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Ohne die Anwesenheit von Professorinnen ist es sehr schwierig zu vermitteln, dass es eigentlich ganz normal ist, wenn Frauen Informatik kompetent betreiben. Der Fachbereich Informatik wendet sich gegen eine Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Professuren (auch Juniorprofessuren).

Im WS 2002/03 lehrt nur noch eine der ehemals drei Professorinnen im FB Informatik (vgl. Tab. 7). Der Fachbereich wird in allen Berufungsverfahren die Gleichstellungsmaßnahmen sehr ernst nehmen.

4 Maßnahmen

4.1 Schnupperuni

Seit 1998 gibt es am FBI eine Schnupperuni, um begabte Schülerinnen für die Informatik zu gewinnen. Diese Veranstaltung stößt auf großes Interesse bei Schülerinnen, was sich in hohen Teilnehmerinnenzahlen niederschlägt. Bisher geschah die Durchführung aufgrund persönlicher Initiative von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Die Verfügbarkeit von Ressourcen wird jeweils von der Kommission für Haushalt und Struktur geklärt; für 2002 standen 150 Hilfskrafteinheiten zur Verfügung.

Außerdem beteiligt sich der Fachbereich Informatik weiterhin an der uniweiten Schnupper-Veranstaltung in den Sommersemesterferien.

4.2 Portal im Internet

Mittel der Informatik sind in besonderer Weise geeignet, für die Informatik bei Schülerinnen zu werben, LehrerInnen Material an die Hand zu geben und Studentinnen zu unterstützen. Die im Bereich des Wissensmanagements entwickelten Konzepte sollen eingesetzt werden, um Informationen zum Fach, Biographien erfolgreicher Informatikerinnen, aktuelle Verweise auf Internetseiten zu Frauen in der Informatik sowie Möglichkeiten zum Gedankenaustausch bereitzustellen.

Anschubressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Erstellung der Web-Seiten soll im Rahmen eines Selbstverwaltungsamtes übernommen werden.

4.3 Mentorinnenprogramm

Das Mentorinnenprogramm zielt darauf ab, den wenigen Frauen, die sich für ein Informatikstudium entschieden haben, den Rücken zu stärken. Neben der Hilfestellung in der Überwindung sozialer Barrieren soll auch eine Begleitung in fachlichen Fragestellungen erfolgen. Im Rahmen des Mentorinnenprogramms engagierte Hauptstudiumsstudentinnen betreuen Grundstudiumsstudentinnen und stehen ihnen in Fragen zum Studium usw. zur Seite.

Die Mentorinnen werden für ihre Arbeit bezahlt. Die Institutionalisierung des Mentorinnenprogramms kann im Rahmen der O-Phase erfolgen. Diese Maßnahme kommt besonders ausländischen Studentinnen zugute, die etwa ein Drittel der Informatikstudentinnen ausmachen (vgl. Tab. 6).

Die Realisierung erfolgt durch studentische Hilfskräfte und wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin geleitet. Die Unterstützung eines Mentorinnenprogramms wird durch die Abdeckung von zwei Stunden Lehrverpflichtung befürwortet.

4.4 Frauenübungsgruppen und -praktikumsgruppen

Zu jeder Lehrveranstaltung im Grundstudium soll mindestens eine Frauenübungsgruppe stattfinden. Eine Frauenübungsgruppe findet dann als reine Frauengruppe statt, wenn mindestens 15 Studentinnen daran teilnehmen. Für Praktikumsgruppen gelten analoge Regelungen.

Voraussetzung für die Durchführung ist die organisatorische Machbarkeit, die gegeben ist, wenn die oben festgelegte Nachfrage der Studentinnen besteht und eine Übungsgruppenleiterin sich zur Übernahme dieser Aufgabe bereit erklärt hat.

4.5 Mailingliste

Die Frauen-Mailingliste des Fachbereichs unterstützt die Informationsverbreitung unter den Frauen des Fachbereichs und dient der Selbstorganisation. Alle neu eingeschriebenen Frauen sollen in der O-Phase und der ersten Vorlesung über den Zugang zur Mailingliste informiert werden.

Die Mailing-Liste soll eingesetzt werden, um Frauen auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen.

4.6 Informatica Feminale

Die Teilnahme von Studentinnen am Sommerstudium der Informatica Feminale (veranstaltet von der Universität Bremen) wird bei Bedarf finanziell unterstützt. Bei einigen Lehrveranstaltungen können dort ECTS-Punkte erworben werden, die auf Antrag an den Prüfungsausschuss auch in unserem Studiengang angerechnet werden können. Nach Möglichkeit soll Studentinnen eine Reisekostenunterstützung gewährt werden.

4.7 Unterstützung der Einrichtung eines Hochschulkindergartens

Der Fachbereich unterstützt die Einrichtung eines Hochschulkindergartens.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs setzt sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität für den Hochschulkindergarten ein.

4.8 Familienfreundliche Termine f. Lehrveranstaltungen und flexible Arbeitszeiten

Termine von Lehrveranstaltungen sollen Kinderbetreuung ermöglichen. Mütter und Väter sollen bspw. ihre Übungsgruppen mit diesem Argument problemlos tauschen dürfen. Der FBI unterstützt Mütter und Väter bei ihrem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Laut § 6(1) LGG sind Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gegenstand eines Frauenförderplans.

4.9 Maßnahmen zur Sicherheit

Unweit sollen sich die Vertreterinnen und Vertreter des FBI in den entsprechenden Gremien für weitere Maßnahmen zur Sicherheit von Frauen einsetzen: bessere Beleuchtung der Wege und Parkplätze, Einrichtung von Frauenparkplätzen usw.

4.10 Gleichstellungsbeauftragtengremium

Am Fachbereich Informatik wird eine aus einer beliebigen Statusgruppe kommende Frau als Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Das Gleichstellungsbeauftragtengremium setzt sich zusammen aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihren vier Vertreterinnen aus den vier Statusgruppen. Die Frauen des Fachbereichs wählen Kandidatinnen, und der Fachbereichsrat wählt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen. Ihre Amtszeit beträgt 2 Jahre, bei Studentinnen 1 Jahr.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist persönliche Ansprechpartnerin für die weiblichen Angestellten des FBI. Für die Studentinnen des FBI steht zusätzlich als Ansprechpartnerin die studentische Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

5 Istdatenerfassung, Controlling und Bericht

5.1 Istdatenerfassung

5.1.1 Weitere Istdaten

Neben den Istdaten, die den Zielvorgaben bis Ende 2004 zugrunde liegen, werden weitere Daten als Grundlage für die Schwerpunktsetzung der Maßnahmen benötigt. Diese wurden für die Aufstellung der Maßnahmen in diesem Frauenförderplan z.T. erfragt und sollen vom FBI weiter zusammengetragen werden:

- Anzahl der Neueinschreibungen, Frauenanteil (siehe Tabelle 2)
- Studiendauer der Absolventinnen im WS 2000/2001 (siehe Tabelle 4)
- Anzahl der Studierenden, die sich nach dem 1./2. Fachsemester nicht zurückgemeldet haben (siehe Tabelle 5).
- Zwangsexmatrikulationen wegen endgültig nicht bestandener Prüfung:
WS 99/00: 2 Zwangsexmatrikulationen (1 weiblich, 1 männlich) (Quelle:
Dezernat 2)
- Anteil ausländischer Studentinnen an allen Studentinnen (siehe Tabelle 6)

5.1.2 Vorgaben zur Istdatenerfassung

Im Zeitraum 2001 bis 2004 ist neben den in Kapitel 2 aufgeführten Istdaten die Erfassung weiterer Daten zum Studienverlauf für die Maßnahmenbildung wünschenswert (getrennt nach Frauen/Männer):

- bei Absolventinnen der Jahre 2001 bis 2004 (zusätzlich getrennt nach Studiengängen):
 - Nebenfach/Anwendungsfach
 - Studienschwerpunkt
 - Diplomarbeit/Projektgruppe an welchem Lehrstuhl
- Noten im Hauptdiplom; Abschlussnote
- welche Prüfungen im Hauptdiplom
- Wie viele Hiwi-Jobs gehen an Frauen/Männer?

5.2 Controlling und Berichte

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum bis Ende 2004 erstellt und in einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Alle Berichte enthalten eine Aufstellung über die geplanten und tatsächlich durchgeführten Maßnahmen sowie über die Verwendung der

Mittel, die über die leistungsbezogenen Mittelvergabe (nach § 103 HG) gewährt wurden (Verwendungsnachweis).

Der Erfolgsbericht 2004 enthält die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 2002-2004. Der Erfolgsbericht 2004 gibt Auskunft über den Frauenanteil bei Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, außerdem bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen.

Alle Berichte sind dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorzulegen.

Die Überwachung der Einhaltung der Zielvorgaben obliegt dem Gleichstellungsbeauftragtengremium. Dafür sind vom Fachbereich folgende Berichte zu erstellen, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gebracht werden müssen:

- jährlicher Bericht an den Senat über Frauenanteile bei ProfessorInnen, WiMis, Studierenden und AbsolventInnen;
- jährlicher Bericht an den Senat über abgeschlossene Prom. und Habilitationen;
- jährlicher Bericht an den Senat über Bemühungen bzgl. Einhaltung der Maßnahmen;
- Evaluation: nach Ablauf von 3 Jahren berichtet der FBI über Fortschritte bzgl. Frauenförderung.

Zusätzlich sollen die in diesem Frauenförderplan formulierten Istdaten jährlich erfasst und der Gleichstellungsbeauftragten des FBI zur Verfügung gestellt werden. Bei erkennbarer Nichteinhaltung der Ziele während der Geltungsdauer des Frauenförderplans sollen ergänzende Maßnahmen ergriffen werden.

Anhang

Der Anhang enthält Auszüge des Landesgleichstellungsgesetzes und zugehöriger Verwaltungsvorschriften, die im Zusammenhang mit frauenfreundlicher Sprache, der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren, bei der Ausschreibung für Teilzeit, bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen sowie bei der Zusammensetzung und Einladung von Berufungskommissionen relevant sind.

Auszüge aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

- (1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- (3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.
- (4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- (5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
- (6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 8 Ausschreibung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen

einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschriften. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine

Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 22 Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

Verwaltungsvorschriften laut Runderlass vom 27.4.01 des MSWF des Landes NRW

Zu § 4

Im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken ist auf eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden; auf den Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 "Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache" (MBI. NRW. S. 780/SMBI. NRW 20020) wird verwiesen. Gesetze, Verordnungen, Satzungen usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Die Dienststellen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen und -planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen.

Zu Absatz 2

2.1

Grundlage der Analyse der Situation der bestehenden Personalstruktur ist der "Ist-Stand-Personal".

Dazu werden - je nach den Gegebenheiten vor Ort - die aus der Anlage 1 ersichtlichen Daten erhoben, die sich jeweils auf die letzten drei Jahre und/oder auf einen Stichtag beziehen müssen (Muster von Erhebungsbögen sind ebenfalls als Anlage 2 beigelegt).

2.2

Die Bestandsaufnahme kann je nach den Gegebenheiten vor Ort getrennt nach Organisationseinheiten, z.B. abteilungsweise, erfolgen, um auf der Grundlage einer transparenten Darstellung eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigungsstruktur zu erleichtern.

2.3

Die Zahlen der Personalbestandsaufnahme sind unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu analysieren. Dabei sind die möglichen Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebensbiografien und insbesondere für Unterrepräsentanzen von Frauen (z.B. Beurteilungsergebnisse) aufzuzeigen.

2.4

Für die geforderte Prognose zur Personalentwicklung ist es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle zu ermitteln. Ruhestand, Altersteilzeit, Emeritierung, Versetzungen, Wechsel in andere Berufsbereiche, Umsetzungen, Beförderungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die in die Prognoseentscheidungen einzubeziehen sind. In Teilbereichen, in denen sich der Einfluss dieser Faktoren auf die Personalentwicklung in der jeweiligen Dienststelle nicht aus vorhandenen Daten und Statistiken ableiten lässt, erfolgt die Prognose anhand von Durchschnittswerten, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben. Besondere Umstände- z.B. Neuressortierungen - sind zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

3.1

Die Dienststelle legt die Vorgaben, welche Ziele in welchem Zeitraum erreicht werden sollen, fest. Diese konkreten Ziel- und Zeitvorstellungen haben sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren, andererseits ist die vom Gesetz als Zielvorgabe definierte Erhöhung des Frauenanteils auf 50 vom Hundert zu berücksichtigen. Die Festlegung der Zielvorgaben muss geeignet sein, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen (Anlage 11 und 12).

3.2

Bei der Feststellung der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Grundsätze des § 7 maßgebend.

Zu Absatz 4

Konkrete Maßnahmen sind auf der Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen zu ergreifen. In Betracht kommen insbesondere:

- Veränderungen des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG
- systematische Nachwuchsentwicklung
- Benennung und Besetzung so genannter "Starpositionen"
- Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge
- Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten
- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubungen
- familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-)Heimarbeit
- Besetzung von Gremien
- Beteiligung an Projektgruppen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnitts sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, um beispielsweise die Übernahme von Teamassistenzen insbesondere durch Schreibkräfte zu ermöglichen
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z.B. durch bauliche Maßnahmen.

6 Zu Absatz 6

Vor der Begründungspflicht des Absatzes 6 sind Höhergruppierungen aus Anlass von Bewährungsaufstiegen nach § 23a BAT und Fallgruppenaufstiegen nach § 23b BAT ausgenommen. Dies gilt entsprechend für die Einreihung von Arbeiterinnen und Arbeitern in eine höhere Lohngruppe. Einbezogen sind jedoch im Angestelltenbereich die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten oder eine Umsetzung, die eine spätere Höhergruppierung zur Folge hat; dies gilt entsprechend für den Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Arbeiterinnen und Arbeiter.

Zu § 8

Zu Absatz 1

1.1

Die Ausschreibung veranlasst die Dienststelle, die über die Besetzung der Planstelle oder Stelle entscheidet. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen wird auf die Nr. 1.2 bis 1.4 zu § 7 verwiesen.

1.2

Die Ausschreibung hat über den Geschäftsbereich hinaus landesweit, d. h. in allen Dienststellen des Landes, zu erfolgen. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Eine Pflicht zur (dienststellen-) internen Stellenausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen bleibt jedoch bestehen.

Zu Absatz 2

Haushaltsrechtliche Bestimmungen, die einer öffentlichen Ausschreibung entgegenstehen, sind das Haushaltsgesetz, auf dieser Rechtsgrundlage erlassene Regelungen sowie Regelungen zu

einer Umsetzung, etwa zur Realisierung von kw-Vermerken.

Zu den Absätzen 4 - 6

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende Belange entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten. Die zwingenden dienstlichen Belange sind aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht.

Zu Absatz 8

4.1

Soweit auch in den in Absatz 8 aufgeführten Fällen Ausschreibungen erfolgen, sind dem Ausschreibungsinhalt die Maßstäbe der Absätze 4 - 6 zugrunde zu legen.

4.2

Bei bloßen Umsetzungen innerhalb der Dienststelle kann bei gleich bleibender Tätigkeiten von der Ausschreibung höherwertiger Tätigkeiten von der Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden, wenn es sich nicht um eine Umsetzung auf einen höherbewerteten Dienstposten handelt. Ein Dienstposten ist dann höherbewertet, wenn seine Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung nach sich zieht oder wenn ihm eine höhere Besoldungsgruppe (einschl. Aufstieg) verbindlich zugeordnet ist. Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine nachträgliche Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt. Darüber hinaus bedarf es aus Rechtsgründen keiner Ausschreibung, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. Beschäftigter nach Ablauf der Befristung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

Zu § 12

1 Zu Absatz 1

1.1

Die Aufzählung der Gremien ist nicht abschließend. Erfasst sind insbesondere Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet werden bzw. wurden.

1.2

Von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahmen liegen vor, wenn die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen ist. Diese Ausnahmefälle sind insbesondere gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Gremienbesetzung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

1.3

Satz 1 gilt nicht für Wahlgremien.

Zu Absatz 2

2.1

Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das in der Landesverwaltung zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 wirkt auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gem. §§ 2, 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. ausserhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

2.2

Für Ausnahmen von der Soll-Vorschrift gilt Nr. 1.3 entsprechend.

3 Zu Absatz 4

Die Dienststellen nach § 3, bei denen Gremien gebildet oder wiederbesetzt werden, haben in geeigneter Weise sicherzustellen, dass der Bericht zum Frauenförderplan nachvollziehbare Aussagen über die Umsetzung der Gremienbesetzungsregelungen enthält.

Zu § 17

Zu Absatz 1

1.1

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes sind die einzelnen Dienststellen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. Daher ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen zur Ausführung von frauenfördernden Vorschriften sowie an allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen. Sie ist von Beginn an in den Willensbildungsprozess einzubinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig.

1.2

Personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren. Beurteilungsbesprechungen sind Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden. Dies sind insbesondere solche Besprechungen, die Fragen der Quotierung oder einer einheitlichen Anwendung der Beurteilungskriterien in verschiedenen Organisationseinheiten zum Gegenstand haben.

1.3

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

1.4

Die Regelung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantiert ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung. Sie ist unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten z.B. bei Gesetzesvorhaben, Richtlinien, Programmen sowie Grundsatz- und Einzelfragen bei der Umsetzung von Gesetzen zu beteiligen.

1.5

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte Absprachen getroffen werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

Zu § 22

1

Der Berichtszeitraum von drei Jahren über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung entspricht der Laufzeit der Frauenförderpläne. Da die Ergebnisse der Berichte über die Frauenförderpläne gemäß § 5a Absatz 6 in die Berichterstattung einfließen sollen, wird die erste Berichterstattung gegenüber dem Landtag im Jahr 2004 erfolgen.

2

Neben der Berichterstattung zu einzelnen Regelungen des Gesetzes werden folgende Gesichtspunkte berücksichtigt:

- die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nach Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe - hier auch insbesondere bei der internen Mittelvergabe -
- die Wirksamkeit der "Soll-Regelungen" des Landesgleichstellungsgesetzes vor allem im Hinblick auf geltend gemachte Ausnahmen
- die Entwicklung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen
- die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Kategorien befristeter wissenschaftlicher Stellen an den Hochschulen.

3

Zur Vorbereitung der Berichterstattung der Landesregierung berichten die Ministerien - nach festgelegten einheitlichen Grundsätzen - dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium über die Umsetzung des Gesetzes in ihren Geschäftsbereichen.

Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich Statistik der Universität Dortmund

Präambel

Der Fachbereich Statistik setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern.

Der Fachbereich Statistik ergreift Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft verbessern sollen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Studentinnen und Studenten. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe des gesamten Fachbereichs Statistik.

Der Fachbereich Statistik setzt sich konkrete Ziel- und Zeitvorgaben, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert seine Mitglieder auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben des Fachbereichs erreicht werden.

Strukturelle Maßnahmen für Beschäftigte

Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für die Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.

Der Fachbereich Statistik sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Um Wissenschaftlerinnen einen Zugang zu Stellen zu ermöglichen, sind alle Einheiten aufgefordert, Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben. Qualifizierte Frauen sind gezielt anzusprechen.

Die Professorin/der Professor bzw. die Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung bzw. Beförderung und Höhergruppierung.

Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, dann soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei ist die weibliche und die männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Vergütungs-, Lohn und Besoldungsgruppe aufzunehmen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest. Bei externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf die Person oder Stelle, die auf Anfrage weitere Informationen erteilt.

Der Ausschreibungstext ist mit dem Zusatz zu versehen "Es wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen".

Weiterhin wird in der Regel der Zusatz angebracht: "Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte geeignet."

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Beschäftigte, die den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, sind von der Dienststelle über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und des Wiedereinstiegs zu informieren. Anträgen auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf allen Beschäftigungsebenen angeboten werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen werden.

Bei Stellenteilung ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf eine dienstliche Beurteilung auswirken.

Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten grundsätzlich nicht abgeschlossen.

Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen bisher teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Bei Krankheit eines Kindes sollen Beurlaubungsmöglichkeiten für Frauen und Männer großzügig angewendet werden.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit sowie Beurlaubungen aus familiären Gründen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien sollen entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten Frauen wie Männer benannt werden.

Lehre und Studium

Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um den Anteil der Studentinnen wesentlich zu erhöhen.

Bereits Schülerinnen sollen bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Es findet ein besonderes Informationsangebot in Bezug auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer statt (wie z.B. "Schnupperuni"). In diesem Sinne werden auch die Studienberatung und die Arbeitsämter angesprochen mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen.

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen vermieden werden. Es wird dafür Sorge getragen, dass Schwangerschaft/Elternschaft mit Studien- und Prüfungsanforderungen vereinbar sind. In die Prüfungsordnungen werden, soweit nicht bereits geschehen, entsprechende Regelungen aufgenommen.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Der Fachbereich Statistik ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Er verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und wird Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Hierzu ermitteln die Einrichtungen die Bedingungen, die eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Frauen behindern und entwickeln entsprechende Gegenmaßnahmen.

Der Fachbereich informiert insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motiviert sie, diese wahrzunehmen.

Frauen sollen weiterhin auch in Zukunft verstärkt forschungsschwerpunktnahe Hilfskraftstellen für Diplomarbeiten und Dissertationen erhalten.

Analyse und Prognose der Beschäftigtenstruktur

Beschreibung des Istzustandes Personal

Der derzeitige Stand geht aus den nachfolgenden Tabellen hervor:

Haushaltsstellen

Stellen	Gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
Professoren	10	3 (30%)	--	--	10	3 (30%)
Angestellte auf Dauerstellen (Räte/innen, Oberräte/innen)	2	--	--	--	2	--
Wissenschaftliche Angestellte/Assistenten/innen (befristet)	13	4 (31%)	0,75	0,75 (100%)	12,25	3,25 (26,5%)
Nichtwissenschaftliche Angestellte	6	5 (83%)	2	2 (100%)	4	3 (75%)
In Erziehungsurlaub (befristet wiss. Angestellte und Räte/innen, Oberräte/innen)	2	2 (100%)	--	--	2	2 (100%)
Nicht besetzt	1,75	--	--	--	--	--

Anmerkung: Dies ist die tatsächliche Beschäftigtenzahl im April 2001; sie entspricht nicht der Stellenzuweisung lt. Haushaltsplan. So waren Stellen z. B. tariflich unterbesetzt oder vom Rektorat wurde eine Aufstockung auf eine höherwertige Stelle finanziert oder es wurden vom Rektorat im Rahmen von Berufungsverhandlungen zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt. Es wurden keine Personen (Kopfzahlen) sondern Vollzeitäquivalente gezählt.

Stellen im Sonderforschungsbereich

Stellen	Gesamt	davon Frauen	Teilzeit	davon Frauen	Vollzeit	davon Frauen
Wissenschaftliche Angestellte (befristet)	13	2,5 (19%)	1,0	0,5 (50%)	12	2 (17%)
Nichtwissenschaftliche Angestellte	3	1 (33%)	--	--	3	1 (33%)

Stand: April 2001; Anmerkung: Es wurden keine Personen (Kopfzahlen) sondern Vollzeitäquivalente gezählt.

Stellen im Graduiertenkolleg

Gesamt	davon Frauen
9	4 (44%)

Stand: April 2001; Anmerkung: Es gibt nur Vollstipendien

Das Graduiertenkolleg wird häufig als Vorstufe/Filter für den SFB verwendet.

Bei den Professuren/Fachgebieten/Dozentenstellen ist mit 30% (3 von 10) ein für ein naturwissenschaftliches Fach relativ hoher Anteil von Frauen gegeben. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Haushalts-, SFB- und Graduiertenkollegstellen ist der Frauenanteil 30% (10,5 von 35).

Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte, Haushaltsjahr 2000

Frauenförderplan (ausgerichtet an Bezugsgrößen des LGG)					
	Beschäftigte	Stunden	davon Frauen	Stunden	Frauenanteil an den Gesamtstunden in %
Wiss. Hilfskräfte aus Haushaltsmitteln	3	204,36	0	0,00	0,00
Stud. Hilfskräfte aus Haushaltsmitteln	48	8643,48	20	3373,70	39,03
Wiss. Hilfskräfte aus Drittmitteln	4	565,24	0	0,00	0,00
Stud. Hilfskräfte aus Drittmitteln	36	9689,52	20	5865,45	60,53
Mittelwert aus Haushalts- und Drittmitteln					48,37%

Tabelle erstellt von: Dezernat 3, Universität Dortmund

Damit hat der Fachbereich bei den Hilfskräften insgesamt 48% der Stellen durch Frauen besetzt. Dies ist höher als der Anteil weiblicher Studierender von 42%. Wissenschaftliche Hilfskräfte werden am Fachbereich typischerweise nur für kurzfristige Aufgaben eingesetzt.

Studierende Fachbereich Statistik			
Semester	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
SS 2000	429	179	41,7
SS 2001	409	171	41,8
			41,8% im Mittel

Quelle: Studierendenstatistik SS 2001, Dezernat 2, Universität Dortmund

Absolventen Fachbereich Statistik			
Jahr	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1998	50	19	38
1999	50	13	26
2000	25	13	52
			36% im Mittel

Quelle: Studienerfolg 1993-2000, Wiss. Sekretariat für die Studienreform NRW

Promotionen Fachbereich Statistik			
Jahr	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1998	10	2	20
1999	8	3	38
2000	7	2	29
			28% im Mittel

Tabelle erstellt von: Dezernat 3, Universität Dortmund

Bei den Promotionen ist der Anteil der Frauen geringer als bei den Studierenden insgesamt.

Habilitationen Fachbereich Statistik		
Jahr	gesamt	davon Frauen
1998	1	0
1999	3	0
2000	0	0

In den Jahren 1998, 1999 und 2000 gab es keine Habilitationen von Frauen.

In 1998, 1999 und 2000 wurden von den 26 Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 18 frei (d. h. 69%) und damit wiederbesetzbar (Daten nur aus Haushalts- und SFB-Bereich, davon 8,5 SFB). Bei den Professuren stand innerhalb dieses Zeitraums eine Stelle zur Wiederbesetzung an, im Bereich des Nichtwissenschaftlichen Dienstes eine halbe Stelle.

Analyse: Betrachtet man den Frauenanteil von den Studierenden bis zu den Habilitationen, so ist festzustellen, dass er stetig sinkt:

Studierende:	42%
Studentische Hilfskräfte:	48%
Absolventen:	36%
Promotionen:	28%
Habilitationen:	0%

Es ist zumindest zu untersuchen, weswegen weniger weibliche Absolventen promovieren als männliche.

Ziele und Maßnahmen

Der Fachbereich verpflichtet sich, auch weiterhin Stellen für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte in einer Häufigkeit mit Frauen zu besetzen, die mindestens ihrem Anteil an den Studierenden entspricht. Der Fachbereich verpflichtet sich, Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in einer Häufigkeit mit Frauen zu besetzen, die mindestens ihrem Anteil an den Absolventinnen entspricht.

Der Fachbereich strebt bei den Professuren eine Erhöhung des Frauenanteils an. Er strebt weiterhin eine Erhöhung des Anteils der Promotionen und Habilitationen auf mindestens die Absolventinnen-Quote an. Dazu ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gesondert zu motivieren.

Für die Erreichung dieser Ziele sind insbesondere die folgenden Maßnahmen vorgesehen:

Eine Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender ist ein besonderes Ziel des Fachbereichs. Werbemaßnahmen zur Gewinnung von Studierenden sind zu treffen. Diese müssen auch gezielt Frauen ansprechen, z. B. indem auf das "weibliche" Profil des Studiengangs stärker als bisher aufmerksam gemacht wird (vor allem, dass nicht nur Mathematik und Programmierung gelehrt werden, sondern auch die Kommunikation eine tragende Rolle spielt.). Weiterhin ist die Beteiligung an der Schnupper-Uni nach wie vor vorgesehen.

Es ist eine Umfrage unter den Studentischen Hilfskräften nach ihrem nächsten Berufsziel (Promotion, Industrie, Verwaltung) geplant. Hierbei wird insbesondere gefragt, ob sie eine Promotion (in Dortmund oder an einer anderen Universität) anstreben. Bei der Bekanntgabe des Umfrageergebnisses wird explizit auf eine Promotionsmöglichkeit am Fachbereich hingewiesen.

Die Absolventen/innen werden nach Prüfungen beraten. Hierzu wird ein Leitfaden in Form einer Checkliste erstellt, was mit den Kandidaten/innen zu besprechen ist. Sehr gute Absolventinnen werden explizit auf die Möglichkeit einer Promotion aufmerksam gemacht.

Der Fachbereich wird sich darum bemühen, verstärkt zu verfolgen, wo ehemalige Absolventen nach dem Studium promovieren oder habilitieren. Dazu wird eine Frage nach der Promotion in die Absolventenbefragung aufgenommen.

An die Hochschullehrer/innen: Dies bitte insbesondere prüfen und bestätigen:

Offene Stellen werden in einem zentralen Pool zusammengefasst, d. h., es wird am Fachbereich offengelegt, welche Stellen wiederzubesetzen sind, so dass sich Interessenten/innen für Promotionsstellen einfach einen Überblick über freie Stellen verschaffen können.

Der Fachbereich wird ab 2002/03 eine Bewerbungsstatistik einführen, die Auskunft über Umfang der Bewerbungen im Vergleich zum Umfang der Einstellungen gibt und aussagt,

wieviele der Bewerber Frauen waren und wieviele davon zum Zuge gekommen sind. Das Dekanat wird die Lehrstühle halbjährlich um entsprechende Daten bitten.

Die Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden hinsichtlich Weiterbildung für eine mögliche Höherstufung so weit wie möglich unterstützt. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass am Fachbereich selbst keine höherwertigen Stellen vorhanden sind.

Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplanes (2004) berichtet der Fachbereich dem Senat der Universität Dortmund über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Vorlage der Fortschreibung des Frauenförderplans. Der Bericht hat auch Stellung zu nehmen zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Inkrafttreten und Veröffentlichung

Dieser Frauenförderplan ergänzt den Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund.

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Fachbereichsrats Statistik vom 31.10.2001 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Fachbereichs Statistik der Universität Dortmund vom 31.10.2001.

Oktober 2001

Frauenförderplan des Fachbereichs Chemietechnik

1. Präambel

Der Fachbereich Chemietechnik setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium, Forschung, Lehre und in den technischen Bereichen zu realisieren und zu fördern.

Der Frauenförderplan dokumentiert den hierbei bereits erreichten Stand und fasst Maßnahmen zusammen, die der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern des Fachbereiches dienen sollen. Dies geschieht auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes v. 9.11.1999 sowie des Frauenförderrahmenplans der Universität Dortmund v. 31.8.2000.

2. Verbindliche Vorschriften des Frauenförderrahmenplans der Universität Dortmund und ihre Umsetzung im Fachbereich Chemietechnik

Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Zu besetzende Stellen in diesen Bereichen werden daher grundsätzlich ausgeschrieben (zumindest hochschulintern). Liegen nach der Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, erfolgt eine öffentliche Ausschreibung, sofern das nicht bereits geschehen ist. Ausbildungsplätze werden in jedem Fall öffentlich ausgeschrieben.

Die Stellenausschreibungen werden so abgefasst, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen; es wird sowohl die männliche als auch die weibliche Berufs- bzw. Funktionsbezeichnung verwendet.

Die Ausschreibungstexte werden durch folgenden Zusatz ergänzt: "Es wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher

Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

An allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren (mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege) wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Qualifizierungsmaßnahmen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen werden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Fachbereichsinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane werden, soweit möglich, paritätisch besetzt.

3. Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur

Studierende

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils unter den Neuimmatrikulationen bzw. unter den Studierenden des Fachbereiches Chemietechnik in den Jahren von 1983 bis 2000.

Jahr	Frauenanteil an den Neumatrikulationen in %	Frauenanteil an den Studierenden in %
1983		15,1
1990	15,7	15,7
1995	19,1	17,3
1997	17,2	19,2
1999	41,1	22,6
2000	39,5	25,8

Es wird deutlich, dass der Anteil der weiblichen Chemietechnik-Studierenden während dieser Zeit kontinuierlich angestiegen ist und der Prozentsatz der Studien-Anfängerinnen in den letzten zwei Jahren ca. 40% erreicht hat. Betrachtet man den Anteil der Frauen an den Studierenden der Chemietechnik insgesamt, so ist deren Anteil dadurch auf mittlerweile ca. 25% angestiegen. Diese sehr erfreuliche Tendenz ist auch als Ergebnis der Anstrengungen zu sehen, die der Fachbereich Chemietechnik bereits in der Vergangenheit unternommen hat, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Insbesondere ist hier die „Schnupperuni“ zu nennen, die seit 1994 im Sommer jeden Jahres stattfindet. Die Intention dieser „Schnupperuni“ ist es, speziell Schülerinnen mit dem Studiengang Chemietechnik vertraut zu machen und für dieses ingenieurwissenschaftliche Studium zu begeistern. Diese Tradition soll auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.

Vergleicht man den Frauenanteil zu Beginn bzw. Ende des Chemietechnik-Studiums, ergibt sich bei einer angenommenen durchschnittlichen Studiendauer von sechs Jahren folgendes Bild:

Frauenanteil unter den

Studien-Anfängern	(91/92) 22,3%	(92/93) 19,9%	(93/94) 15%
Absolventen	(97/98) 20,2%	(98/99) 19,6%	(99/00) 11,9%

Der Anteil der weiblichen Studierenden bleibt damit innerhalb eines Jahrganges ungefähr konstant; weibliche Studierende beenden in etwa genauso häufig erfolgreich ihr Studium wie ihre männlichen Kommilitonen. Lediglich für den jüngsten Jahrgang ist eine leicht erhöhte Abbruchrate zu verzeichnen. Allerdings liegen keine statistischen Erhebungen zu möglichen

Abbruch-Ursachen vor und es gibt keine weiteren Anzeichen dafür, dass es sich um einen beginnenden Trend handelt. Der Fachbereich Chemietechnik wird diesem Gesichtspunkt jedoch auch in den kommenden Jahren weitere Beachtung schenken.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Beim wissenschaftlichen Personal (zum überwiegenden Teil Doktoranden/innen) liegt der Frauenanteil derzeit bei 16,9%. Vergleicht man diesen Wert mit dem Frauenanteil unter den Absolventen des Studienganges Chemietechnik der letzten drei Jahre (17,2%), so lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal sehr genau dem der weiblichen Absolventen entspricht. Man kann daher davon ausgehen, dass im Fachbereich Chemietechnik bereits in der Vergangenheit weibliche Bewerbungen auf die Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters mit der gleichen Priorität wie die ihrer männlichen Mitbewerber berücksichtigt wurden.

In den höheren Statusgruppen (BAT I, Ia, Ib sowie C1 und C2) ist derzeit keine Stelle mit einer Frau besetzt. Die Hauptursache hierfür ist in der für Ingenieurwissenschaften immer noch typischen Bewerberlage auf derartigen Stellen zu sehen.

Diese Stellen sind zumeist mit der Absicht einer Habilitation bzw. einer Hochschulkarriere verbunden. Während die Promotion auch unter den weiblichen Ingenieuren zunehmend zur Qualifikation genutzt wird, stellt sich im Anschluss an die Promotion die Frage nach einem sofortigen Berufseintritt in ein Industrieunternehmen oder einer weiteren Qualifikation (Habilitation oder Juniorprofessur) an der Universität in Hinblick auf eine Hochschulkarriere. Bei der gegenwärtigen Mangelsituation an Ingenieur/innen in der Industrie und den sich daraus ergebenden günstigen Einstiegsbedingungen hat die Habilitation allgemein (unter Männern und Frauen) an Attraktivität verloren, zumal in den Ingenieurfachbereichen eine erfolgreiche Industrietätigkeit in der Regel als habilitationsäquivalent angesehen wird. Hinzu kommt, dass derartige Qualifikationsstellen in der Regel befristet sind.

Für weibliche Ingenieure nach der Promotion wird die Entscheidung zwischen Industrietätigkeit und Habilitation zudem erfahrungsgemäß stärker als bei ihren männlichen Kollegen durch ihre persönliche Lebensplanung bestimmt. Zum einen bieten die in der Regel unbefristeten Verträge eine höhere soziale Sicherheit, zum anderen lässt sich ein Kinderwunsch parallel zu einer Habilitation erfahrungsgemäß nur sehr schwer realisieren.

Abgesehen von der ungünstigen Bewerbersituation steht der Fachbereich Chemietechnik der Einstellung von Frauen in den höheren Statusgruppen prinzipiell aufgeschlossen gegenüber. Das wird unter anderem daran deutlich, dass in diesem Jahr eine Frau auf eine C4-Professur des Fachbereiches berufen wurde. Der Frauenanteil unter den Professoren des Fachbereiches beträgt derzeit 9% und ist damit doppelt so hoch wie der bundesweite Durchschnitt in den Ingenieurwissenschaften.

Technische Mitarbeiter

Der Frauenanteil unter den technischen Mitarbeitern im Fachbereich beträgt derzeit ca. 37,6%. Dieser Wert ergibt sich im wesentlichen aus dem Charakter der überwiegend beschäftigten Berufsgruppen wie Sekretärinnen, Laborantinnen bzw. Mechaniker und Schlosser, die „typische“ Frauen- bzw. Männerberufe darstellen.

Wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften liegt gegenwärtig mit 19% leicht unter dem Anteil der weiblichen Studierenden von 25,8%.

4. Zielvorgaben

Die obige Analyse der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass die Frauen im Fachbereich Chemietechnik sowohl unter den Studierenden als auch im wissenschaftlichen und technischen Bereich derzeit bereits im zu erwartenden Maße repräsentiert sind. Ausgehend von diesem erfreulichen Fazit ergeben sich für den Fachbereich die nachfolgend aufgeführten Zielvorgaben:

Der Fachbereich Chemietechnik setzt sich zum Ziel, den Anteil von weiblichen Neuimmatrikulationen auf einem Niveau zu halten, das über dem bundesweiten Durchschnitt der Ingenieurwissenschaften liegt.

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern soll sich in den nächsten Jahren entsprechend dem abzusehenden steigenden Anteil von Frauen an den Absolventen erhöhen.

Der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften soll soweit erhöht werden, dass er in etwa dem Anteil an weiblichen Studierenden entspricht.

Im technischen Bereich, wo es sich insbesondere um unbefristete Stellen handelt, soll auf mindestens eine der beiden bis 2003 voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen eine Frau eingestellt werden.

5. Maßnahmen

Bereits im Landesgleichstellungsgesetz von NRW sowie im Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund wurden Maßnahmen formuliert, die darauf abzielen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Personalauswahlverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen zu gewährleisten. Diese werden gemäß Abschnitt 2 dieses Frauenförderplanes im Fachbereich Chemietechnik umgesetzt.

Zusätzlich werden weitere Maßnahmen ergriffen, um die in Abschnitt 4 genannten Zielvorgaben zu erreichen.

Maßnahmen im Studium

Um konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden bzw. unter den studentischen Hilfskräften ergreifen zu können, sollen zunächst die spezifischen Belange und Empfindungen der Studentinnen während des gesamten Studienverlaufs sowie eventuelle Ursachen für eine unterproportionale Repräsentanz bei den studentischen Hilfskräften ermittelt werden. Dazu wird der Fachbereich in Zusammenarbeit mit der Fachschaft Chemietechnik eine Befragung von Studenten und Studentinnen durchführen, die hierüber Aufschluss geben soll. Sollten sich im Ergebnis dieser Befragung Hinweise auf frauenfördernde Maßnahmen ergeben, werden diese gemäß der Möglichkeiten des Fachbereiches möglichst umgehend ergriffen.

Eine Maßnahme, die sich bereits in der Vergangenheit bei der Rekrutierung weiblicher Studierender sehr bewährt hat, ist die „Schnupperuni“, die jedes Jahr im Wechsel von den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen organisiert wird. Sie bildet die ideale Möglichkeit,

Abiturientinnen mit dem Berufsbild der Ingenieurin vertraut zu machen und ihr Interesse für den Studiengang Chemietechnik zu wecken bzw. zu stärken. Der Fachbereich Chemietechnik wird sich daher auch weiterhin an der Organisation und Durchführung der Schnupperuni beteiligen.

Eng im Zusammenhang damit steht die Imagepflege. Als ingenieurwissenschaftlicher Studiengang hat die Chemietechnik trotz steigender weiblicher Neuimmatrikulationen immer noch ein „männliches“ Image. Um auch nach außen noch stärker deutlich zu machen, dass der Fachbereich auch für Frauen ein attraktiver Studien- und Arbeitsort ist, wird in der Außendarstellung (Fachbereichsbroschüren, Internet u.ä.) stärker als bisher die gleichstellungsorientierte Komponente berücksichtigt, z.B. durch die Verwendung weiblicher und männlicher Berufsbezeichnungen.

Ein zentraler Teil des Studiums ist das Chemietechnik-Praktikum. Hier wird der Fachbereich ermöglichen, dass im Falle der Schwangerschaft einer Studentin ein individueller Praktikumsplan erarbeitet wird, der auf Versuche mit gefährlichen und fruchtschädigenden Substanzen verzichtet, um die durch Schwangerschaft und Mutterschaft eintretende zeitliche Verzögerung des Studiums so gering wie möglich zu halten.

Nachwuchsförderung

Die in bezug auf die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu ergreifenden Maßnahmen entsprechen in großen Teilen den Maßnahmen, wie sie bereits für die Studentinnen beschrieben wurden.

Auch hier soll eine Befragung der Absolventinnen Aufschluss darüber geben, welche konkreten Maßnahmen der Frauenförderung erwünscht und sinnvoll sind. Dazu wird der aktuelle Fragenkatalog für Absolventen des Fachbereiches Chemietechnik entsprechend erweitert. Es wird erwartet, dass die Befragung insbesondere über die Motive der Absolventen und Absolventinnen Aufschluss gibt, sich für eine Promotion im Fachbereich oder aber für einen direkten Einstieg ins Berufsleben zu entscheiden. Daraus werden sich eventuell Maßnahmen ableiten lassen, die geeignet sind, die Zahl der weiblichen Doktoranden noch weiter zu erhöhen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein ganz wesentlicher Aspekt sowohl für Studierende, als auch für wissenschaftliche und technische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Insbesondere für weibliche, aber in zunehmendem Maße auch für männliche Studenten und Mitarbeiter, sind Probleme, die sich in diesem Zusammenhang ergeben, essenziell und unter Umständen ausschlaggebend in der Entscheidung für oder gegen ein Studium oder eine Promotion bzw. Habilitation.

Ein Gesichtspunkt, der durch den Fachbereich aktiv beeinflusst werden kann, ist die Gestaltung der Arbeitszeiten. Durch eine flexible Handhabung der Arbeitszeitregelungen, einschließlich einer Verschiebung der Kernarbeitszeit, soll die individuellen Gegebenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so weit wie möglich berücksichtigt werden. Dieses Vorgehen wurde und wird auch schon jetzt im Fachbereich praktiziert. Veranstaltungen, bei denen die Anwesenheit aller Mitarbeiter erwünscht ist, sollen zeitlich so geplant werden, dass eine Teilnahme innerhalb der gewohnten Arbeitszeiten, also ohne zusätzliche Kinderbetreuung, möglich ist.

Betreuung von Kindern in Universitätsnähe (Unterbezirk Hombruch)

Ein besonders wichtiger Aspekt der Frauenförderung ist die Möglichkeit der Kinderbetreuung. So ist eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Ziel der Promotion für Mütter (oder Väter) mit Kindern schlicht unmöglich, wenn die Betreuung der Kinder nicht abgesichert ist. Auch die gesetzlich zugesicherte Betreuung ab dem dritten Lebensjahr ist hier nicht ausreichend, da sich eine Promotion mit einer dreijährigen Pause naturgemäß nicht realisieren lässt. Soll der Frauenanteil unter den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern erhöht werden, sind Maßnahmen in bezug auf die Kinderbetreuung von äußerster Wichtigkeit.

Im Umkreis der Universität Dortmund herrscht jedoch ein eklatanter Mangel an Plätzen in Kindertagesstätten (0-6 Jahre) und Kindergärten (ab 3 Jahren) bedingt durch die Neubaugebiete im Unterbezirk Hombruch; s.a. Protokoll der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft § 78 KJHG Hombruch, 05.03.2001 in dem es heißt: „Die entsprechenden Kindergärten sind soweit davon betroffen, dass sie selbst den gesetzlichen Anspruch der Eltern auf einen Kindergartenplatz (ab 3 Jahren) nicht sicherstellen können. Von den Kindertagesstätten wurde ein Bedarf an Plätzen für Kinder im Alter unter 3 Jahren benannt. Es wird versucht, das

Problem zu lösen, indem Kinder andere Einrichtungen außerhalb des Einzugsgebietes besuchen. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass die Eltern weite Fahrwege haben.“

Für die universitätsnahen Kindertagesstätten, z.B. die KiTa "4 Jahreszeiten", die vom Studentenwerk betrieben wird, ist das Verhältnis von Angebot zu Nachfrage ca. 1:5, d.h. es werden 5-mal so viele Plätze benötigt wie vorhanden sind.

Der Fachbereich wird sich aktiv für eine Verbesserung der Situation einsetzen und die Universität bitten zu prüfen, inwieweit ein Ausbau der vorhandenen Kapazitäten bzw. die Einrichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte (0-6 Jahre, ganztägig) möglich ist.

Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit

Zur Erhöhung der Attraktivität des Fachbereiches sollen Maßnahmen ergriffen werden, die geeignet sind, dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis der weiblichen Mitarbeiter zu entsprechen.

Die Einrichtungen des Fachbereiches Chemietechnik befinden sich in drei Gebäuden (G1, G2 und G3), die durch Gänge in den Kellerräumen miteinander verbunden sind. Nach 19.00 Uhr ist ein Verlassen der Gebäude nur noch durch den Ausgang des Gebäudes G1 möglich; Mitarbeiterinnen in den anderen Gebäuden müssen sich durch die zu dieser Zeit vereinsamten Kellergänge in dieses Gebäude begeben. Dies wird von einem Großteil der Frauen als unangenehm und bedrohlich empfunden. Der Fachbereich wird daher veranlassen zu prüfen, ob ein Austausch der Schließmechanismen in den Gebäuden G2 und G3 derart möglich ist, dass die Türen dieser Gebäude zu jeder Zeit von innen geöffnet werden können.

Darüber hinaus wird der Fachbereich veranlassen, dass die Kellergänge mit Bewegungsmeldern ausgestattet werden, so dass beim Passieren dieser Gänge eine permanente Beleuchtung gewährleistet ist. Die Beleuchtung der Gebäude-Außenseiten soll durch zusätzliche Lampen verbessert werden. Der Fachbereich wird sich in Zusammenarbeit mit den Technischen Hochschulbetrieben dafür einsetzen, dass die Treppenhäuser und Flure, sowie die Kellerräume der Gebäude G1 bis G3 mit Videokameras ausgerüstet werden, die eine Überwachung durch den zentralen Pförtner gestatten.

Zur Erhöhung der Sicherheit aller Mitarbeiter soll in diesem Zusammenhang außerdem eine Ausschilderung der Fluchtwege auch in englischer Sprache erfolgen.

6. Controlling und Berichte

Nach Ablauf des Frauenförderplans, also in drei Jahren, wird dem Senat der Universität Dortmund ein Bericht über die durchgeführten Maßnahmen und die Personalentwicklung zusammen mit einer Fortschreibung des Frauenförderplans vorgelegt.

ENTWURF

Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fakultät Maschinenbau an der Universität Dortmund

1. Präambel

Die Fakultät Maschinenbau fühlt sich weiterhin verpflichtet, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Insgesamt war der Fakultät Maschinenbau die Frauenförderung auch bisher schon ein wichtiges Anliegen, das auch auf allen Ebenen sehr ernst genommen wurde vor dem Hintergrund und der Erfahrung, dass Frauen uneingeschränkt zu gleichen Leistungen fähig sind, aber auch Fragen und Probleme sehr positiv in anderer Weise angehen und lösen. Die Fakultät will deshalb Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien der Gleichstellung gelten für alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät Maschinenbau, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowie für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Fakultät Maschinenbau.

Die Fakultät Maschinenbau hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie fordert die Berufungskommissionen und alle Lehreinheiten der Fakultät auf, an der Zielverwirklichung aktiv mitzuwirken.

2. Verbindliche Inhalte und Vorschriften

2.1 Quotenregelung

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es in der Fakultät Maschinenbau mit ihrem geringen Frauenanteil besonderer Anstrengungen. Daher sollen Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Bewerbern werden familienbedingte Phasen eingeschränkter oder unterbrochener Berufstätigkeit bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung nicht zum Nachteil des Bewerbers/der Bewerberin bewertet. Diese Regelung gilt für die Besetzung von Professuren, für die Besetzung der Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals einschließlich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, für das Personal in Technik und Verwal-

tung, für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, und auch für die Vergabe von Lehraufträgen und Stipendien sowie für Gastprofessoren und Gastprofessorinnen und Lehrstuhlvertretungen.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät Maschinenbau sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Daher will sie in Zukunft eine umfassende Personalentwicklung sowohl im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch im Bereich der dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreiben. Hierzu werden die Stellenpläne intern bekannt gemacht und freiwerdende Stellen frühzeitig mit den jeweiligen Anforderungsprofilen ausgeschrieben. Auf die grundsätzliche Teilbarkeit dieser Stellen wird hingewiesen.

2.3 Personal aus Technik und Verwaltung

Für das Personal aus Technik und Verwaltung werden die genannten Grundsätze, insbesondere die Quotenregelung und das Vorhaben, Personalentwicklung zu installieren, uneingeschränkt übernommen. Auch hier wird die Fakultät Maschinenbau dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung frühzeitig und regelmäßig über Anforderungsprofile von freiwerdenden Stellen und Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und zur Bewerbung bzw. Teilnahme motiviert werden.

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Fakultät Maschinenbau unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, wird die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung informieren und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstlichen Belange dem nicht entgegenstehen.

Die Fakultät Maschinenbau wird darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich wird, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet. Die Fakultät setzt sich auf Hochschulebene für die Entwicklung eines Kinderbetreuungskonzeptes für Studierende und Beschäftigte ein.

2.5 Studium und Ausbildung

Die Fakultät Maschinenbau betrachtet die Erhöhung des Frauenanteils im Nachwuchs als den Schlüssel zur mittelfristigen Stärkung der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals. Um den Anteil von Studentinnen und weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, wird das bestehende Informationsangebot für Schülerinnen weiterentwickelt und die Kooperation mit Schulen und Multiplikator/innen ausgebaut. Die Fa-

kultät Maschinenbau wird außerdem alle ihr möglichen Maßnahmen ergreifen, um die Studienbedingungen für Studierende mit Kindern zu verbessern.

2.6 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät Maschinenbau, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

2.7 Sprache

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Ebenso werden in den Ordnungen der Fakultät, die den Studienbetrieb regeln, die Textfassungen so gewählt, dass Studierende sowie andere Personengruppen geschlechtsspezifisch aufgeführt werden. Dazu wird die weibliche und die männliche Form verwandt.

2.8 Stellenausschreibung

Alle Professuren und unbefristeten Mittelbaustellen sowie leitende Positionen im Verwaltungsbereich sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens hochschulintern auszuschreiben. Das gilt auch für längerfristige (Vertragsdauer mehr als drei Monate) wissenschaftliche und studentische Hilfskraftstellen, wenn deren Frauenanteil unterhalb der Quote bei den Studierenden liegt. Stellen im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sind mindestens universitätsintern auszuschreiben. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Liegt der Frauenanteil bei Ausbildungsplätzen unter 20 %, wird für die Bewerbung von Frauen öffentlich geworben. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensfrauen der Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebots.

2.9 Kommissionen und Gremien

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensfrauen der Fakultät sind beratende Mitglieder der Auswahlkommission.

Jeder Berufungskommission soll mindestens eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin angehören. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten ist, sind Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verwandten Fächergruppen hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

2.11 Vertrauensfrauen der Fakultät

Der Fakultätsrat ermutigt die weiblichen Mitglieder der Fakultät in einer Frauenvollversammlung möglichst eine Vertrauensfrau aus jeder Statusgruppe, mindestens aber eine Vertrauensfrau der Fakultät zu wählen.

Die Vertrauensfrauen der Fakultät werden frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät in allen Angelegenheiten ihrer Statusgruppe unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie werden wie Mitglieder geladen und informiert.

Das Gremium/die Leitung der Fakultät hört die Vertrauensfrauen der Fakultät zur Sachlage an.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Vertrauensfrauen entsprechend von ihrer Fakultät unterstützt. Die studentische Vertrauensfrau der Fakultät kann sich ihre Tätigkeit im Sinne der Studentischen Selbstverwaltung bescheinigen lassen.

2.12 Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplans in drei Jahren berichtet die Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erzielten Fortschritte bei der Frauenförderung.

3. Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur

3.1 Beschäftigungsstruktur

In Anhang befinden sich die Tabellen, denen die entsprechenden Daten für die Fakultät Maschinenbau zu entnehmen sind. Die für die Fakultät wichtigsten Daten sind wie folgt (Stand: April 2001)

Besoldungsgruppe	Ganztags- und TZ-Kräfte	davon Frauen	Frauenanteil in % bez. auf Ganztagsäquivalente
Wissenschaftlich			
C4/C3/C2 (Prof.)	16	0	0%
C2 (HDoz.)	3	0	0%
C2 (O.Ing.)	4	0	0%
C1 (Wiss.Ass.)	6	1	16,67%
A15-A13	5	0	0%
BAT Ib (Zeit) (Haushalt. & Drittmittel)	8	0	0%
BAT Ib/IIa (Zeit) (Haushalt. & Drittmittel)	139,7	14,5	10,37%
nicht-wissenschaftlich			
BAT Vb/Vc – VII/VIII	25,5	14,5	56,86%
MT Arb.	12	1	8,33%

	Frauenanteil an Beschäftigten	Frauenanteil an Gesamtstunden
Wiss. Hilfskräfte	18,75% (3 von 16)	42,27%
Stud. Hilfskräfte	18,43% (75 von 407)	18,37%

3.2 Analyse

In den Statistiken zeigt sich das für die Ingenieurwissenschaften traditionelle Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. In der Professorenschaft, unter Dozenten, Oberingenieuren und im wissenschaftlichen Mittelbau gibt es bisher keine Frau. Unter den wissenschaftlichen Assistent/innen ist lediglich eine Frau.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf der Stufe Ib/IIa liegt der Frauenanteil bei 10,7% und damit leicht unter dem Frauenanteil bei den Studierenden von 14% im gleichen Zeitraum (Sommersemester 2001). Im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte sind Frauen derzeit über-

proportional vertreten, sowohl was ihre Zahl in Hilfskraftstellen vgl. mit dem Frauenanteil in der Studierendenschaft angeht, als auch was ihre Stundenzahl angeht.

Auch beim nicht-wissenschaftlichen Personal zeigt sich eine traditionell geprägte Geschlechterstruktur mit einem Frauenüberhang des Verwaltungsbereichs und einem Frauenmangel im Bereich der Arbeiterschaft. Im Sekretariatsbereich hat sich in den letzten Jahren aufgrund der Entwicklung auf dem EDV-Sektor eine zum Teil vollständig neue Aufgabenstellung ergeben, die mit der derzeitigen Einstufung der Gehaltsgruppen in den Bundes-Angestellten-Tarif nicht mehr abgedeckt wird.

3.3 Prognose

In der Fakultät Maschinenbau sind in den Jahren 2001 bis 2003 zwei C4 Professuren neu zu besetzen. Bei den derzeitigen Berufungsverfahren haben sich keine Bewerberinnen gefunden. Innerhalb des Berichtszeitraums eine Professur mit einer Frau besetzen zu können, ist nicht möglich, weil voraussichtlich keine weiteren Lehrstuhlbesetzungen vorgenommen werden. Im nächsten Frauenförderplan wird die Fakultät konkrete Angaben über künftige Besetzungen machen.

Mittelfristig kann eine Erhöhung des Professorinnenanteils nur gelingen, wenn promovierte Ingenieurinnen in den betreffenden Fachgebieten entsprechend qualifizierte Positionen in der Industrie innehaben. Denn im Bereich des Maschinenbaus haben Habilitationen bei Berufungen eine geringere Bedeutung, Professuren werden im allgemeinen nur mit Personen besetzt, die eine herausragende Position in der Praxis erzielt haben. Eine reine Hochschulkarriere über Promotion und Habilitation ist insbesondere in den Anwendungsfächern nahezu unmöglich, so dass eine alleinige Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen nicht den gewünschten Erfolg haben wird.

Um Frauen mittels einer Promotion eine qualifiziertere Position in ihrer Industriekarriere zu ermöglichen sowie die Voraussetzungen zu schaffen, um mittel- und langfristig mehr Frauen auf Professuren berufen zu können, beabsichtigt die Fakultät, den Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten bis 2004 auf einen Anteil von 14% (gemäß dem Anteil weiblicher Studierender im Sommersemester 2001) zu erhöhen. Die Fakultät wird dafür Sorge tragen, dass Frauen aus wissenschaftlichen Hilfskraftstellen zügig in eine Stelle als Wissenschaftliche Angestellte einmünden.

Bei den studentischen Hilfskraftstellen ist der Frauenanteil schon jetzt über ihrem Anteil in der Studierendenschaft. Er wird im Berichtszeitraum auf 25% erhöht. Die Fakultät sieht in der Motivierung ihrer Studentinnen für die Bewerbung auf studentische Hilfskraftstellen und in ihrer gezielten Förderung durch die Übertragung qualifizierter Tätigkeiten eine hervorragende Möglichkeit der Personalentwicklung. Aus diesem Grund werden sich sowohl die Lehrenden als auch ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Personalentwicklung für weibliche studentische Hilfskräfte, die an der Fakultät studieren, in besonderem Maße bemühen.

Der Studentinnenanteil soll innerhalb des Berichtszeitraums auf 20% erhöht werden.

Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals in Technik und Verwaltung wird die Fakultät ihr möglichstes tun, um künftig zu besetzende Stellen im Bereich der Ingenieure/Meister und Handwerker mit Frauen zu besetzen.

Die Verwaltungsangestellten werden von den Lehrstuhlinhabern auf Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen und zur Teilnahme motiviert, indem die Möglichkeiten für Höhergruppierungen ausgeschöpft werden.

4. Maßnahmen

4.1 Ziele

Die Fakultät Maschinenbau sieht als ihr vorrangiges Ziel an, den Anteil der Frauen an den Studierenden zu erhöhen und die Studentinnen zu einem erfolgreichen Studienabschluß sowie weiter zur Promotion zu führen. Durch gute Unterstützung bei der Positionierung in der Industrie und eine nachhaltige Motivierung zur Bewerbung auf Lehrstühle kann so mittel- und langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren erreicht werden.

4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sich in der Elternzeit befinden, hält die entsprechende Organisationseinheit regelmäßigen Kontakt. Dazu benennt der oder die Vorgesetzte eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter. Die Organisationseinheit bemüht sich außerdem, den betreffenden Mitarbeiter oder die betreffende Mitarbeiterin beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu unterstützen. Die Vertrauensfrau der Fakultät wird deshalb zu geeigneten Zeitpunkten während der Elternzeit (d.h. wenn die Hälfte der Elternzeit abgelaufen ist) den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kontaktieren und dessen/deren Vorstellungen, Wünsche, und Bedürfnisse nach Unterstützung erfragen. Als organisatorisch unterstützende Maßnahme könnte beispielsweise die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, die Beratung bzgl. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Teilnahme an Fortbildungen betrachtet werden.

4.2 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und Förderung von Studentinnen

Die Fakultät Maschinenbau wird ihre Anstrengungen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, verstärken, und geeignete Maßnahmen durch- bzw. weiterführen.

Bei einzelnen Aktivitäten wie

- der Fortschreibung der Studien-Informationsbroschüre bzgl. neuer Studienangebote und Erarbeitung einer geeigneten Internet-basierten Version,
- Besuch von Berufs-/Studieninformationsmessen
- Schulklassen-Besuchen im Technikunterricht (ab der 10.Klasse) und verwandten Fächern
- Schüler/innenbesuchen im Rahmen von Tag der offenen Tür und ähnlichen Werbemaßnahmen
- Beteiligung der Fakultät an der SchnupperUni
- Kooperation mit Abiturientenberater/innen der Arbeitsämter und anderen Multiplikator/innen

werden möglichst Studentinnen einbezogen. Studium und Berufspraxis der Ingenieur/innen, Lo-

gistiker/innen und Wirtschaftsingenieur/innen werden in einer besonders für junge Frauen attraktiven Weise dargestellt. Bei allen Informations- und Werbemaßnahmen für die Studiengänge wird auf die besondere und uneingeschränkte Eignung für Frauen hingewiesen.

Um die Vereinbarkeit des Studiums mit Elternschaft zu verbessern, werden studierende Eltern in diesen Fragen umfassend beraten und bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt.

Für Studentinnen, die von Schutzfristen oder Beschäftigungsverboten im Rahmen des Mutterschutzgesetzes betroffen sind, bemühen sich Praktikantenamt und Prüfungsausschuß um eine flexible Regelung bzgl. ihrer Praktika.

Die Fakultät Maschinenbau bietet ein besonderes Informations- und Beratungsangebot für Studierende im Hinblick auf deren Berufsplanung und Berufseinstieg an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Berufspraktiker/innen aus Forschung und Industrie. Zur Teilnahme an Gastvorträgen, Arbeitsplatzbesuchen und Mentoring-Beziehungen werden Studentinnen in besonderem Maße motiviert, indem verstärkt Wissenschaftlerinnen und Berufspraktikerinnen als Gastvortragende und Mentorinnen gewonnen werden.

Zur besonderen Förderung von Studentinnen sollen diese verstärkt für studentische Hilfskraftstellen geworben werden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dazu angehalten, den Studentinnen im täglichen Arbeitsvollzug fachlich möglich anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Die dadurch erreichte Qualifizierung der Studentinnen und ihre Bindung an die Fakultät wird es den Professoren erleichtern, Absolventinnen zur Bewerbung als wissenschaftliche Angestellte und zur Promotion zu motivieren.

Bei Vorschlägen der Fakultät für Preise auf Hochschulebene werden bei Gleichwertigkeit der Leistungen Frauen bevorzugt.

4.3 Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals

Die Fakultät Maschinenbau wird die Förderung der aktuell studierenden und promovierenden Frauen vorantreiben. Folgende Maßnahmen werden ergriffen:

Im Zusammenhang mit einer Stellenausschreibung sucht die betreffende Organisationseinheit, ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensfrauen der Fakultät, professioneller Frauennetzwerke und spezialisierter Stellenbörsen im Internet, nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Die Fakultät weist alle Studentinnen schriftlich und mittels einer jährlichen Informationsveranstaltung zum Thema Promotion an der Hochschule auf die Möglichkeit der beruflichen Weiterqualifikation nach dem Abschluss der Diplomprüfung hin und ist ggf. bei der Suche einer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin behilflich.

Geeignete Studentinnen sollen auf folgenden Wegen identifiziert und dann von Hochschullehrern zur Promotion motiviert werden

- Ansprache geeigneter als studentische Hilfskräfte beschäftigter Studentinnen
- Identifizierung von Absolventinnen mit überdurchschnittlichem Diplomabschluß in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Prüfungsamt

- Identifizierung überdurchschnittlicher Noten in einzelnen Diplomklausuren durch Lehrstuhlmitarbeiter/innen

Die Hochschullehrer, die die Diplomarbeit der Studierenden betreuen, werden mit ihren Industriekontakten Absolventinnen in besonderer Weise beim Finden einer Anstellung behilflich sein und sie bezüglich der Arbeitsplatzwahl beraten.

Um die Weiterqualifizierung von promovierten Frauen zu unterstützen, werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Die Hochschullehrer weisen Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf die Möglichkeiten der Weiterqualifikation als Wissenschaftliche Assistentin oder Oberingenieurin hin und fördern somit die Habilitation von Frauen. Dieses gilt in besonderer Weise für die eher theoretisch ausgerichteten Bereiche der Fakultät, bei denen die Berufung aus einer Stelle der Universität heraus wahrscheinlicher ist als in den mehr anwendungsorientierten, praxis- bzw. industrienahen Forschungsgebieten.
- Doktorandinnen werden in das Mentoring-Programm aufgenommen und bekommen auf Wunsch einen Mentor oder eine Mentorin in Industrie oder Forschung, der oder die sie bei der Planung der weiteren Karriere unterstützen kann.
- Im Zuge der Alumni-Arbeit wird insbesondere mit Absolventinnen der Kontakt gehalten, um sie zu gegebener Zeit zur externen Promotion bzw. zur Rückkehr an die Hochschule bewegen zu können.
- Die Fakultät wird eine umfassende Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von familiären Pflichten und beruflicher Tätigkeit anbieten und bei Bedarf neue Arbeitsformen, die eine Vereinbarung von Elternschaft und Erwerbsarbeit unterstützen, wie zum Beispiel Teleheimarbeit, fördern.

5. Kontrolle und Berichtslegung

Der Dekan berichtet dem Fakultätsrat einmal jährlich über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans.

Anhand der jährlichen Berichte wird der Fakultätsrat überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht wurden oder erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden zusätzliche Maßnahmen beschlossen und bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorgaben erreichen zu können. Die Überprüfung der Zielrichtung wird dabei in Abstimmung mit den Vertrauensfrauen der Fakultät vorgenommen.

Nach Ablauf der Geltungsperiode dieses Frauenförderplans in drei Jahren wird die Fakultät Maschinenbau dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung berichten und dabei die bis dahin erzielten Fortschritte herausstellen und kritisch bewerten.

Frauenförderplan) der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Universität Dortmund

S. 3
0.3 2.02
ab 3/2003
Neu konzipiert 98!

1. Präambel

Die Universität Dortmund hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik war ebenfalls immer bestrebt, ihren Frauenanteil zu erhöhen und in ihrem Bereich die von Frauen empfundenen Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. 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 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. Vorrangiges Ziel muss es sein, eine genügend breite Basis von interessierten und geeigneten Frauen für dieses Berufsfeld zu gewinnen und auszubilden. Solange sich das Studienwahlverhalten von Abiturientinnen nicht entscheidend ändert, bleibt die nötige Grundmenge an fachlich kompetenten Frauen für eine gezielte weitere Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses einfach zu gering.

In Kenntnis dieser Problematik hat die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik gemeinsam mit den anderen ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen immer wieder große Anstrengungen unternommen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen:

- Es werden Berufsinformationstage - auch gezielt für Schülerinnen - durchgeführt um die Ausbildung und das Berufsfeld der Ingenieure anschaulich zu demonstrieren.
- Die Studienfachberatung bietet spezielle Informationsvorträge für Schülerinnen in deren Schulen an um möglichst frühzeitig die Orientierung auf naturwissenschaftliche Fächer zu verstärken.
- 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.

Die Erfolgsquote ist leider äußerst gering. Die Ingenieurwissenschaften werden 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.

Aus Sicht der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sollte einer hochdotierten Habilitationsförderung von Frauen besser zunächst die gezielte Förderung qualifizierter Abiturientinnen vorausgehen, damit diese verstärkt veranlasst werden, eine Studienrichtung der Elektrotechnik und Informationstechnik einzuschlagen.

Der Frauenförderplan wurde vom Fakultätsrat am 12.6.2002 einstimmig beschlossen. Nach Diskussion mit der Gleichstellungsbeauftragten am 1.10.02 wurde diese Fassung redaktionell bearbeitet und vom Dekanat weitergereicht.

Frauen, die ein Ingenieurstudium mit gutem oder sehr gutem Erfolg abgeschlossen haben, werden bei entsprechenden Erfolgsaussichten dann sicher auch den Weg der wissenschaftlichen Qualifikation einschlagen und eine Promotion anstreben. Aus dieser Gruppe von promovierten Frauen sollten dann weitere Potenziale fast automatisch erkennbar werden. Ob es dann noch einer besonderen Förderung bedarf, bleibt vorerst dahin gestellt. Zur Zeit jedoch scheint es wichtiger, die ersten beiden Schritte – Diplomförderung und Promotionsförderung – vor dem dritten – Habilitationsförderung – zu tun.

Die Maßnahmen der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik werden sich somit in erster Linie an diesem Ziel orientieren.

Die Fakultät macht sich unbeschadet dessen den Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund zu eigen und führt diesen inhaltlich nachfolgend im einzelnen auf:

2. Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund

Nach § 3 Abs. 3 HG in Verbindung mit § 5 a Abs. 1 LGG sind die Hochschulen dazu aufgefordert, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule zu fördern und auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hinzuwirken. Dies ist eine Aufgabe aller Mitglieder der Universität Dortmund.
(vgl. Amtliche Mitteilungen der Universität Dortmund, Nr. 10/2000)

Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gleiche gilt für die Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.

Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, dann soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen.

Ausbildungsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei ist die weibliche und die männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- und Besoldungsgruppe aufzunehmen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest. Bei externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf die Person oder Stelle, die auf Anfrage weitere Informationen erteilt.

Der Ausschreibungstext ist mit dem Zusatz zu versehen „Es wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Qualifizierungsmaßnahmen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Das Gleiche gilt für Beurlaubungen aus familiären Gründen.

Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien sollen ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden.

Frauenförderplan

Dieser Rahmenplan wird durch die Frauenförderpläne, die innerhalb der Fachbereiche/Fakultäten und von der Verwaltung für ihren jeweiligen Bereich entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert.

Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplanes haben die Einrichtungen, die den Frauenförderplan aufgestellt haben, dem Senat der Universität Dortmund einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Der Bericht hat auch Stellung zu nehmen zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

3. Analyse und Prognose der Beschäftigtenstruktur

3.1 Ist - Stand: Personalstruktur und Bewerbungen

Von den derzeit 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 (Oberlrg. / Wiss. Mitarb.) befinden sich drei Frauen; der Prozentsatz beträgt 8 %. Von den zusätzlichen ca. 35 weiteren wiss. Drittmittel-Angestellten sind 2 weiblich.

In der Präambel ist bereits darauf hingewiesen worden, dass das Grundproblem bei der Elektrotechnik und Informationstechnik in dem niedrigen Frauenanteil unter den **Studierenden** begründet liegt. Hier ist zwar in den letzten 10 Jahren ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen: Der Prozentsatz der Studentinnen bei den Neuimmatrikulierten 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 Neuimmatrikulierten stark 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.

Von den 939 **Studierenden** des WS 2000/01 waren 75 Frauen, also 8,0 %. Von den 209 **Neuimmatrikulierten** des WS 2000/01 waren 18 Frauen, also 8,6 %. Im WS 2001/02 waren insgesamt 1012 Studierende eingeschrieben, davon 83 Frauen = 8,2%. Von den 217 Neueinschreibungen waren 24 Frauen = 11,1%.

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

Von den 96 aktuell eingestellten **studentischen Hilfskräften** sind 16 Frauen (16,7 %) also doppelt so viele wie der Anteil der Frauen in den Studierenden.

Im Bereich des **Personals aus Technik und Verwaltung** sind (ohne die Auszubildenden in der mechanischen Werkstatt der Fakultät) derzeit 53 Personen beschäftigt, davon 28 Frauen (53 %), davon 12 als Verwaltungsangestellte (dort 100 % Frauenanteil).

3.2 Analyse

Der Ist-Stand entspricht genau 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 3% lag. Es fehlte eine nötige Grundmenge an Absolventinnen zur Bildung einer Spitzengruppe, aus der heraus fachlich spezifisch qualifizierte Frauen hätten hervorgehen und dann in der Stellenstatistiken erscheinen können.

Aus den Anfänger- und Absolventinnenzahlen der letzten sechs Jahre lässt sich - trotz der kleinen Werte - ein relativ höherer Studienerfolg der Frauen im Vergleich zur Gesamtzahl der Studierenden ablesen: Bei 6 Anfängerrinnen von 117 im WS 96/97 können im Studienjahr 2001 4 Absolventinnen von 65 verzeichnet werden.

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 liegt es auch an der Industrie, die qualifizierten Frauen entsprechend zu fördern.

- 5 -

Die Situation des **Personals aus Technik und Verwaltung** spiegelt die allgemeine gesellschaftliche Situation wider. Frauen sind im Verwaltungs- / Bibliotheks- Bereich tätig; in den Tätigkeitsfeldern der Ingenieure 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 6 bis 8 Auszubildenden die jährlich z.B. den Beruf des Feinmechanikers anstreben, befindet sich fast regelmäßig auch eine Frau. Bei den Handwerkern sind keine Frauen zu finden, da die betreffenden Stellen zu Zeiten besetzt wurden, als es praktisch nur männliche Bewerber gab. Diese Stellen sind auf Dauer bis weit in die 2010er- oder gar 2020er- Jahre besetzt. Verschärft wird diese Situation durch den sog. Qualitätspakt/NRW, wonach die Fakultät im Bereich der nichtwissenschaftlich Beschäftigten bis zum Jahre 2008 insgesamt 6 Stellen abbauen muss.

3.3 Prognose

Derzeit läuft ein (Wieder-)Besetzungsverfahren für eine **C4-Professur**. Die Empfehlungen des Landesgleichstellungsgesetzes wurden dabei selbstverständlich umgesetzt. In beiden bisherigen Ausschreibungen konnte keine Bewerberin verzeichnet werden. Auch bei den bis 2004 anstehenden weiteren zwei Berufungsverfahren werden kaum Veränderungen erwartet.

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

Bei den Stellen für **wissenschaftliche Angestellte** auf Zeit gibt es eine ständige Fluktuation, die auf einer Promotionsdauer von ca. 4 Jahren beruht. Einschließlich der Drittmittel-Stellen stehen pro Jahr 15 bis 20 Stellen zur Neubesetzung an. Aufgrund der hervorragenden Arbeitsmarktlage ist es bereits problematisch, genügend geeignete Bewerbungen zu erhalten, bei denen die Qualität des Diplom-Studienabschlusses realistisch eine erfolgreiche Promotion erwarten lässt. Zahlenmäßig nicht erfassbar ist die Zahl der 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 sicher möglich.

Der Bedarf an **studentischen Hilfskräften** übersteigt derzeit die Nachfrage nach Hilfskraftstellen, so dass im Normalfall jede Bewerberin damit rechnen kann, auch in Zukunft eine Anstellung zu bekommen.

Die Personalbewegung im Bereich der Stellen des **Personals aus Technik und Verwaltung** ist nicht kalkulierbar. Zum einen sind die meisten Stellen sehr langfristig besetzt, zum anderen muss bei dann anstehenden Wiederbesetzungen der zwischenzeitlich fortgeschrittene Stand der Technik berücksichtigt werden. Stellen für Ingenieure, die in den 60er- oder 70er Jahren z.B. mit Spezialisten für hochspezielle Messgeräten besetzt wurden, werden nach Freiwerden wahrscheinlich eher für Netzwerk-Administration oder die Wartung des Computer-Parks der Lehr- und Forschungseinheit benötigt. Gleiches gilt für Sekretariatspersonal. Das Anforderungsprofil für Verwaltungsangestellte hat sich grundlegend gewandelt. Heute ist nicht die Schreibrkraft gefragt, sondern die mehrsprachig ausgebildete Lehrstuhlmanagerin. Diesem Wandel in den Anforderungen müssen sich auch die Bewerberinnen anpassen.

4 Zielsetzung

Vorrangiges Ziel muss es sein, überhaupt erst eine größere Anzahl von fachlich kompetenten Frauen auszubilden. Über ein Einwirken auf das Studienwahlverhalten von Abiturientinnen soll ein Beitrag geleistet werden, dass Frauen vermehrt den Ingenieurberuf wählen und den Anteil an promovierten Frauen und letztlich auch der Professorinnen qualifiziert zu erhöhen. Die Fakultät strebt dabei ausdrücklich keinen bestimmten Prozentsatz an, dessen Erreichen ohnehin nicht allein von ihrem Einflussbereich bestimmt wird, sondern stark mit der gesellschaftlichen Situation verbunden ist. Sie nimmt sich jedoch der Daueraufgabe an, möglichst viele „Multiplikatoren“ für ein Umdenken zu erreichen. Wenn längerfristig z.B. in jedem Jahr eine Gruppe von mindestens 30 Frauen ein Studium der Elektrotechnik oder Informationstechnik aufnimmt, ist – unabhängig vom Prozentsatz – für die Sache schon viel gewonnen.

5 Maßnahmen

Da es sich bei den Studiengängen Elektrotechnik und Informationstechnik durchaus um anspruchsvolle Studienfächer handelt und es bei Abbrecherquoten von ca. 30% bis zum Vordiplom durchaus persönliche Fehleinschätzungen bei beiden Geschlechtern gibt, sieht es die Fakultät als die wichtigere Aufgabe an, das weitere Studium - insbesondere der Studentinnen - beratend zu begleiten, als möglichst viele Anfängerrinnen zum Studium "überzeugen" zu wollen. Daher soll die Gruppe der Studentinnen, die mit dem Vordiplom bereits unter Beweis gestellt hat, dass die grundlegenden Voraussetzungen zum Ingenieurstudium vorliegen, in einer speziellen Veranstaltung auf die bestehenden Wahl- und Vertiefungsmöglichkeiten informiert werden, um einen optimalen Studienerfolg zu ermöglichen.

Weiterhin wird sich die Fakultät bei Projekten - auch in Kooperation mit den Dortmunder Ingenieur-Fakultäten - beteiligen, die im wesentlichen der Schülerinnenrekrutierung und einem reibungsarmen Studienstart dienen, wie z.B.:

- Mitarbeit in der "Schnupperuniversität"
- Studieninformationstage (auch für Schülerinnen!)
- "Assis in die Schulen" (Besuche ab der 9. und 10. Klasse)
- Absolventennetzwerk für den Kontakt der Ehemaligen mit den Studierenden
- Studentisches Tutorensystem im ersten Fachsemester

6 Controlling und Berichte

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wird dem Rektorat jährlich über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans berichten. Sie wird dabei insbesondere auf die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden eingehen, aber auch über die Entwicklung in allen Personalbereichen der Fakultät berichten. Ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht wurden oder erreicht werden konnten, sollte erkennbar sein. Die Überprüfung der Zielrichtung und eine bedarfsweise Neuausrichtung wird dabei in Abstimmung mit den Vertrauenspersonen vorgenommen.

Nach Ablauf der Geltungsperiode dieses Frauenförderplanes in drei Jahren wird die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung berichten und dabei die bis dahin erzielten Entwicklungen herausstellen und kritisch bewerten.

Am 23.1.2002 vom Fakultätsrat verabschiedeter Frauenförderplan der Fakultät Raumplanung**§ 1****Präambel**

Die Fakultät Raumplanung setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, in Lehre, Forschung, Selbstverwaltung und Studium auf allen Ebenen zu verwirklichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, ergreift die Fakultät Raumplanung die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen, durch die insbesondere

- die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft erweitert
- die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft erleichtert und
- die Integration von Impulsen aus der raumbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre gefördert

werden soll.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät Raumplanung, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die technischen und Verwaltungsangestellten sowie für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Fakultät Raumplanung.

Die Fakultät Raumplanung hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie fordert alle an Besetzungsverfahren Beteiligten sowie alle für Personalmaßnahmen, insbesondere Stellenbesetzungen, Einstufungen, Höhergruppierungen sowie sonstigen Personalmaßnahmen Verantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziele und Zeitvorgaben im Bereich der Fakultät Raumplanung erreicht werden.

§ 2**Grundlagen, Rahmenrichtlinien**

Grundlage des Frauenförderplans ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 19.11.1999 (LGG NRW) sowie der Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund vom 31.08.2000.

§ 3**Bestandteile des Frauenförderplans**

Der Frauenförderplan der Fakultät Raumplanung besteht aus zwei Teilen:

- Teil I: Grundsätze der Frauenförderung an der Fakultät Raumplanung
- Teil II: Dreijahresplan der Frauenförderung

Der Dreijahresplan ist im Rhythmus von drei Jahren fortzuschreiben.

Teil I: Grundsätze der Frauenförderung an der Fakultät Raumplanung**§ 4****Bestandsanalyse als Grundlage von Zielvorgaben**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern kann als erreicht gelten, wenn der Anteil der Frauen in allen Status, Besoldungs- und Vergütungsgruppen, bei allen Vergünstigungen und Fördermaßnahmen sowie in allen Gremien 50% beträgt. Gemessen an diesem Kriterium ist die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät Raumplanung noch nicht erreicht. Eine wirksame Verbesserung kann nur durch die Festlegung konkreter, auf einen fixierten Zeitraum bezogener Zielvorgaben erreicht werden. Die Entwicklung solcher Zielvorgaben erfordert eine detaillierte Bestandsanalyse. Diese Bestandsanalyse soll insbesondere folgende Daten enthalten:

- Zahl und Anteil der an der Fakultät und in den Fachgebieten beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen einschließlich der Entwicklung dieser Daten in den letzten 10 Jahren
- die Zahl der in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen (mit Angaben über die bisherige Besetzung dieser Stellen)
- geschlechtsdifferenzierte Daten über Fortbildungs- und Förderungsmaßnahmen

- geschlechtsdifferenzierte Daten über die Lehrleistungen des wissenschaftlichen Personals
- geschlechtsdifferenzierte Daten über die Qualifizierungsverfahren (Diplom, Promotionen, Habilitationen) an der Fakultät Raumplanung einschließlich der Entwicklung in den letzten 10 Jahren
- geschlechtsdifferenzierte Daten über die Vergabe von Mitteln (Stichpunkt: leistungsorientierte Mittelvergabe),
- geschlechtsdifferenzierte Daten über Bewerbungsverfahren einschließlich der Informationen über die Art der Verfahren (Art der Ausschreibung bzw. Bekanntgabe der Vakanz, Besetzungen ohne Ausschreibung)
- geschlechtsdifferenzierte Daten über die Studierenden einschließlich der Entwicklung in den letzten 10 Jahren.

Neben den von der Universitätsverwaltung bzw. der Kommission Struktur und Entwicklung und dem Haushaltsbeauftragten der Fakultät zu ermittelnden Daten sind soweit als möglich auch (quantitative und qualitative) Informationen aus laufenden Studien und Maßnahmen heranzuziehen. Dazu gehören:

- Informationen über die Berufsverläufe von AbsolventInnen der Fakultät Raumplanung (aus der AbsolventInnenbefragung des Instituts für Raumplanung und des Informationskreises Raumplanung).
- Die am Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen derzeit erarbeitete Auswertung der Personal- und Promotionsdaten bezüglich des Promotionsverhaltens der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Ergebnisse der vom MSWF geförderten, am Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen durchgeführten Studie zum Thema „die Fakultät Raumplanung als vergeschlechtlichtes wissenschaftliches Feld“
- Die Erhebungen und Evaluationsergebnisse der von der Universität Dortmund geförderten „umfassenden Studien-, Berufs- und Karriereberatung“

Die Erstellung und Fortschreibung der Bestandsanalyse fällt in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungskommission (siehe § 7). Sie wird dabei vom Haushaltsbeauftragten unterstützt. Soweit die oben genannten Daten noch nicht verfügbar sind, soll auf Schätzwerte zurückgegriffen werden. Die Fakultät verpflichtet sich jedoch, einen entsprechenden Datenpool sukzessive aufzubauen.

§ 5

Zielvorgaben

Die Fakultät Raumplanung erstellt Zielvorgaben zur Erreichung eines angemessenen Frauenanteils in allen Statusgruppen. Ein angemessener Frauenanteil gilt (nach LGG) als erreicht, wenn der Anteil der Frauen bei den

- Professuren,
 - Hochschuldozenturen
 - OberingenieurInnen
 - wissenschaftlichen Dauerbeschäftigten
 - wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt
 - Qualifikationsstellen
 - wissenschaftlichen Hilfskraftstellen
 - studentischen Hilfskraftstellen
 - technischen Angestellten
 - Verwaltungsangestellten
 - Habilitationen
 - Promotionen
 - und Studierenden
- jeweils 50% beträgt.

Die Fakultät Raumplanung legt in ihrem Dreijahresplan der Frauenförderung auf der Grundlage der aktualisierten Bestandsaufnahme einen Katalog von Zielvorgaben dazu fest, welche Verbesserungen in den einzelnen Bereichen innerhalb von 3 Jahren erreicht werden sollen. Der Zielkatalog wird in dreijährigem Rhythmus fortgeschrieben.

§ 6

Jährliche Berichtspflicht der Dekanin bzw. des Dekans

Die Dekanin bzw. der Dekan erstattet gegenüber dem Fakultätsrat, dem Rektorat und der Gleichstellungskommission der Universität einmal jährlich einen Bericht über die Entwicklung der Frauenförderung an der Fakultät Raumplanung. Der Bericht enthält insbesondere Aussagen zur Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen sowie bei den Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Bericht enthält auch Angaben zur Verwendung der in den Mittelzuweisungen der Universität an die Fakultät enthaltenen Frauenfördermittel sowie zur Frauenförderkomponente in den

leistungsbezogenen Mittelzuweisungen. Im übrigen sind für den Bericht die Vorgaben des Rektorats für die Berichterstattung maßgeblich. Der Bericht ist vorab der Gleichstellungskommission der Fakultät zur Stellungnahme zuzuleiten.

§ 7

Gleichstellungskommission der Fakultät Raumplanung

Die Fakultät Raumplanung richtet eine Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Solange die Gleichstellung von Frauen und Männern im oben definierten Sinn an der Fakultät noch nicht erreicht ist, werden die Mitglieder der Gleichstellungskommission von den Frauen der jeweiligen Statusgruppen gewählt. Der Gleichstellungskommission sollen als Mitglieder je eine Professorin, eine Vertreterin des akademischen Mittelbaus, eine Vertreterin der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sowie eine Studentin angehören. Für jedes Mitglied soll eine Vertreterin gewählt werden. Die Gleichstellungskommission wählt aus der Mitte ihrer Mitglieder eine Vorsitzende.

Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission Raumplanung (GK RP) wird frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen des Fachbereichs in allen Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Die Kommissionsvorsitzende oder ein von ihr beauftragtes Kommissionsmitglied kann hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie wird wie ein Mitglied geladen und informiert. Die Dekanin bzw. der Dekan ist über alle die Frauenförderung betreffenden Fragen gegenüber der GK RP auskunftspflichtig.

Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission Raumplanung nimmt die Gleichstellungsaufgaben wahr, soweit sie ihr von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität im Einzelfall übertragen werden.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungskommission von der Fakultät mit Sach- bzw. Hilfskraftmitteln unterstützt.

§ 8

Maßnahmen zur Durchsetzung der Ziele des Frauenförderplan

Zur Erreichung der Ziele dieses Frauenförderplans ergreift die Fakultät Raumplanung folgende Maßnahmen:

1. Maßnahmen der Personalentwicklung (§ 9 -16)
2. Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studierenden (§ 17 – 19)
3. Maßnahmen zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in den Gremien der Fakultät (§ 20)
4. Einbeziehung der Frauenförderung in die Leistungsbezogene Mittelvergabe (§ 21)
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 22)
6. Einbeziehung von Frauen- und Geschlechterforschung (§ 23)
7. Sprachliche Gleichstellung von Frauen (§ 24)
8. Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit (§ 25)

§ 9

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Die Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren im Landesgleichstellungsgesetz und den darauf aufbauenden Richtlinien der Universität Dortmund sind die Grundlage für die Maßnahmen der Fakultät Raumplanung zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Die Fakultät Raumplanung wird sich bemühen, in Zukunft auch die darin festgelegten Vorschriften bezüglich der geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommissionen trotz des geringen Frauenanteils bei den ProfessorInnen so weit als möglich zu erfüllen. So soll in zukünftigen Berufungskommissionen mindestens eine Professorin und eine sonstige Wissenschaftlerin vertreten sein. Ist keine Professorin zur Kandidatur bereit, so sollen in der Kommission mindestens zwei sonstige Wissenschaftlerinnen vertreten sein; es können dazu auch fachlich einschlägig ausgewiesene Wissenschaftlerinnen anderer Fakultäten oder Hochschulen eingeladen werden.

Auf die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes zu den Berufungsverfahren wird ausdrücklich hingewiesen.

§ 10

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren und Hochschuldozenturen

Die Fakultät Raumplanung hat das Ziel, die Chancen von Vertretungsprofessuren und Hochschuldozenturen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in Zukunft so weit als möglich zu nutzen. Die Fakultät wird hierzu bei der Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren sowie Hochschuldozenturen in Zukunft dem Aspekt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses Priorität einräumen. So

lange Frauen bei den Professorinnen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Qualifikation bei der Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren sowie Hochschuldozenturen zu bevorzugen.

Um die prioritäre Beachtung des Frauenförderungsaspekts bei der Besetzung von Vertretungs- und Gastprofessuren sowie Hochschuldozenturen sicherzustellen, ist die Gleichstellungskommission an dem Besetzungsverfahren zu beteiligen.

Hochschuldozenturen werden grundsätzlich ausgeschrieben und in einem fakultätsöffentlichen Verfahren besetzt.

Die Fakultät wird den Aspekt der Frauenförderung in Zukunft auch bei der Vergabe von Lehraufträgen beachten.

§ 11

Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von Frauen auf eine Post-Doc Qualifikationsstelle

Die Fakultät Raumplanung hat derzeit 6 Oberingenieurs- und 11 wissenschaftliche AssistentInnen-Stellen, die derzeit zum großen Teil nicht entsprechend ihrer Wertigkeit besetzt sind. Die Fakultät Raumplanung wird sich – soweit dienstrechtlich möglich – bemühen, diese Stellen vermehrt für die Post-Doc-Qualifikation bzw. die befristete Weiterbeschäftigung habilitierter Wissenschaftlerinnen einzusetzen. Dazu werden sowohl die FachgebietsleiterInnen und sonstigen Personalverantwortlichen als auch die an der Fakultät Raumplanung beschäftigten promovierten bzw. habilitierten Wissenschaftlerinnen gezielt auf diese Möglichkeiten hingewiesen.

Die Zuweisung der entsprechenden Stellen an die Fachgebiete und die Besetzung dieser Stellen bedarf der Zustimmung des Fakultätsrats. Vor der Beschlussfassung ist die Gleichstellungskommission zu hören.

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen nach der Habilitation Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in Form von C2-Stellen geboten werden.

§ 12

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Beschäftigten

Angesichts des sowohl im Vergleich zu anderen ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten als auch zur Gesamtuniversität überdurchschnittlichen Anteils von Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (ohne die in § 8 und § 9 genannten Gruppen) verzichtet die Fakultät Raumplanung zunächst auf ein formalisiertes Verfahren zur Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Beschäftigten. Die Fakultät setzt hier auf die (wachsende) Einsicht der Verantwortlichen und auf ein finanzielles Anreizsystem (siehe § 21).

Um Erfahrungen über eventuelle Hemmnisse zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zu sammeln, werden die FachgebietsleiterInnen und sonstigen Personalverantwortlichen bei der Entscheidung für männliche Bewerber verpflichtet, die Gründe für die Nichteinstellung von weiblichen Bewerberinnen sowie die Maßnahmen zur Einwerbung geeigneter weiblicher Bewerberinnen der Dekanin/dem Dekan darzulegen. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission hat das Recht, diese Begründungen einzusehen.

Die Fakultät Raumplanung wird ein formalisiertes Verfahren der Stellenbesetzung bei den wissenschaftlichen Beschäftigten einführen, wenn die im Aktionsplan für die Jahre 2002 – 2004 festgelegten Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den wissenschaftlichen Beschäftigten verfehlt werden. Bestandteile des dann einzuführenden formalisierten Verfahrens sind u.a. die Pflicht zur Stellenausschreibung und zur Quotierung der Vorstellungsgespräche.

§ 13

Maßnahmen zur Erhöhung der Promotionsquote der wissenschaftlichen Beschäftigten

Ein erheblicher Anteil der in einem befristeten Arbeitsverhältnis wissenschaftlich Beschäftigten verlässt die Fakultät ohne Promotion, wobei dieser Anteil bei den weiblichen Beschäftigten weit höher liegt als bei den männlichen Beschäftigten. 61 % der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen verließen die Fakultät ohne Promotion (und haben auch danach nicht promoviert, zumindest nicht an der Fakultät Raumplanung). Das gilt sowohl für die Haushalts- als auch die Drittmittelbeschäftigten. Bei den männlichen befristet beschäftigten Wissenschaftlern liegt die Quote insgesamt bei 46%, bei den Haushalts-Beschäftigten sogar nur bei 39%. Die Quote der ohne Promotion die Fakultät verlassenden wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist also um 60% höher als bei den Männern.

Die Ursachen dieses Phänomens sind nur zum Teil bekannt, doch ist sehr zu vermuten, dass folgende Faktoren eine wesentliche Rolle spielen

- a) eine weit über das Lehrdeputat hinausgehende Lehrtätigkeit
- b) eine überdurchschnittliche Beteiligung von weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten an den besonders betreuungsintensiven Lehrformen
- c) eine zu hohe Arbeitsbelastung durch Verwaltungstätigkeit
- d) eine zu kurze Beschäftigungsdauer
- e) eine überdurchschnittliche Lehrbelastung bei Teilzeitbeschäftigung

Die Fakultät wird durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass den auf Qualifikationsstellen befristet Beschäftigten, insbesondere auch den in Teilzeit Beschäftigten, ausreichend Gelegenheit für eine wissenschaftliche Qualifizierung geboten wird.

Darüber hinaus sind die Professorinnen und Professoren der Fakultät aufgefordert, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere zu unterstützen.

Weitere Hinweise auf die Ursachen der geringen Promotionsquote bei den befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen der Fakultät Raumplanung soll die derzeit am Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen durchgeführte Untersuchung „Raumplanung als vergeschlechtlichtes wissenschaftliches Feld“ liefern, die in Kürze abgeschlossen sein wird. Die Gleichstellungskommission wird auf der Grundlage des Projektberichts weitere Vorschläge entwickeln, um die Promotionsquote der an der Fakultät beschäftigten Wissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen.

§ 14

Sonstige Maßnahmen zur Weiterqualifikation von wissenschaftlich Beschäftigten

Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird verstärkt die Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen, Kursen, Auslandsaufenthalten und Sitzungen von Berufsverbänden gegeben, um ihre Einbindung in die »scientific community« zu fördern.

Die Fakultät Raumplanung unterstützt bereits seit einigen Jahren wissenschaftlich Beschäftigte beim Besuch internationaler Tagungen durch einen finanziellen Zuschuss. Die Zuschüsse sollen bevorzugt an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Die Fachgebiete werden verpflichtet, dem Dekanat bis Ende Februar des Folgejahres Auskunft über die Höhe der an die am jeweiligen Fachgebiet arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegebenen Mittel zum Besuch von wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen zu geben.

§ 15

Maßnahmen zur Weiterqualifikation des nichtwissenschaftlichen Personals

Die drastischen Kürzungen, die der „Qualitätspakt“ der Fakultät Raumplanung im Bereich der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten auferlegt, lässt der Fakultät bis weit in das zweite Jahrzehnt dieses Jahrtausends hinein keinerlei Spielraum für Neueinstellungen. Personalentwicklungsmaßnahmen sind beim nichtwissenschaftlichen Personal aus diesem Grund nur im Bereich der Weiterqualifikation möglich.

Die Fakultät sorgt dafür, dass eine umfassende Beratung der weiblichen technischen Angestellten und Verwaltungsangestellten über Qualifizierungsmaßnahmen und Fragen der Höhergruppierung sichergestellt ist.

Zur Qualifizierung der weiblichen technischen Angestellten und Verwaltungsangestellten wird die Fakultät die Universitätsleitung auffordern, eine gezielte Personalentwicklung zu betreiben.

Für die Teilnahme an dienstlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll Dienstbefreiung gewährt werden. Es ist im Sinne der Fakultät, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit angeboten werden.

§ 16

Höhergruppierungen

Die Ausschöpfung von Höhergruppierungsmöglichkeiten ist ein wesentlicher Aspekt der Frauenförderung. Die KSE wird mit Unterstützung des Haushaltsbeauftragten und in Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung Höhergruppierungsmöglichkeiten ausloten. Zu allen Höhergruppierungsmaßnahmen ist die Gleichstellungskommission vor der Entscheidung zu hören.

§ 17

Erhöhung des Frauenanteils bei den Qualifikationsmaßnahmen (Habilitationen, Promotionen)

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen und Habilitationen ist eine der größten Herausforderungen der Frauenförderung an der Fakultät Raumplanung. Trotz eines Anteils von 38 % (Durchschnitt von 1997-2000) liegt der Anteil der Frauen bei den Promotionen über den gesamten Zeitraum seit Gründung der Raumplanung an der Universität Dortmund bei 13 % und im Durchschnitt der letzten 10 Jahre bei 16%. Das ist nur zu einem geringen Teil auf den besonders geringen Anteil ausländischer Frauen bei den Doktoranden zurückzuführen: Unter den Promovierten mit deutschem Pass sind im Durchschnitt der letzten 30 Jahre 16% Frauen, im Durchschnitt der letzten 10 Jahre 22% Frauen. Auch in der Fakultät Raumplanung bricht also die Beteiligung von Frauen an der wissenschaftlichen Qualifikation bereits auf der Stufe der Promotionen ab. Dies gilt verstärkt bei den ausländischen Studierenden.

Auch bei den Habilitationen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur 2 von 7 Habilitierten sind Frauen, allerdings liegt die Frauenquote in den letzten 10 Jahren bei 40%. Inwieweit sich hier eine Tendenz zur Angleichung abzeichnet, ist angesichts der sehr geringen Fallzahlen kaum zu beurteilen. Allerdings war die der Fakultät Raumplanung zur Verfügung stehende Hochschuldozentur noch nie mit einer Frau besetzt.

Neben den bereits in § 13 beschriebenen Maßnahmen zur Erhöhung der Promotionsquote bei den wissenschaftlich beschäftigten Frauen wird der Promotionsausschuss unter Mitwirkung der Gleichstellungskommission eine „Promotionsoffensive für Frauen“ entwickeln. Elemente dieser Offensive sind neben der systematischen Information und Motivation geeigneter Absolventinnen die Unterstützung bei der Beschaffung von Stipendien so wie ein fachgebietsübergreifendes Doktorandinnen –Kolloquium mit einem promotionsorientierten Weiterbildungsangebot.

Die im Studiengang „SPRING“ tätigen Hochschullehrer werden sich verstärkt darum bemühen, die eklatante Geschlechterdifferenz der Promotionsquote im Studiengang SPRING abzubauen.

§ 18

Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Der Studentinnen-Anteil liegt zwar mit derzeit 36% in der Fakultät Raumplanung über dem Durchschnitt anderer ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge, trotzdem sind Frauen auch unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert.

Die Bemühungen der Fakultät zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Studierenden (Teilnahme an der Schnupperuni, Öffentlichkeitsarbeit an Schulen) scheint Früchte getragen zu haben: Im Wintersemester sind 46% Frauen unter den Erstsemestern. Die Fakultät wird diese Aktivitäten in der Zukunft weiterführen und ausbauen. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeit bei diesen Aktivitäten, die ja insbesondere vom akademischen Mittelbau (sowie den Studierenden) geleistet wird, durch Entlastung bei anderen Aufgaben kompensiert wird.

Die deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Erstsemestern ist vermutlich auch auf die verminderte Wirkung des „Bundeswehrprivilegs“ beim Numerus clausus durch das weitgehend ausgewogene Verhältnis von Studienplätzen und Bewerberzahlen zurückzuführen. Da mit dem Stellenabbau im Rahmen des „Qualitätspakts“ auch eine Reduktion der Studienplätze verbunden ist, könnte sich der Effekt des „Bundeswehrprivilegs“ in Zukunft wieder verstärken. Die Fakultät wird sich bemühen, beim Ministerium zumindest eine Kompensation dieses Effekts durch die Anrechnung von Familienzeiten, sozialem Jahr und ähnlichem zu erwirken bzw. auf andere Weise die Auswirkungen des „Bundeswehrprivilegs“ abzumildern.

§ 19

Kontinuierliche Verbesserung der Studierfähigkeit und der Berufsrelevanz des Studiums

Seit August 2000 hat die Fakultät im Rahmen des Projekts „Quer“ ein „Informationsbüro zur umfassenden Studien-, Berufs- und Karriereberatung“ eingerichtet. Das Angebot richtet sich sowohl an Studentinnen als auch an Studenten, wobei den Möglichkeiten und Problemen weiblicher Studierenden bezüglich des Studiums sowie der Berufs- und Karriereberatung besondere Aufmerksamkeit zukommt.

Die Fakultät wird das Beratungsangebot nach Auslaufen der Förderung im bisherigen Umfang weiterführen. Neben der aktuellen Beratungs- und Informationstätigkeit bei den Studierenden übernimmt das Informationsbüro auch die Koordination der Werbemaßnahmen bei Schülerinnen und Schülern.

Die Fakultät wird weiterhin die bei der Beratungstätigkeit gewonnenen Erfahrungen über Verbesserungsmöglichkeiten bei der Studienorganisation und Aktualisierungsbedarfen bei den Studieninhalten in ihrer Studienorganisation und in ihrer Studienplanreform berücksichtigen.

§ 20**Beteiligung von Frauen an den Selbstverwaltungsgremien der Fakultät**

Alle Statusgruppen der Fakultät verpflichten sich durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Frauen in allen Gremien der Fakultät (Fakultätsrat, Kommissionen und Ausschüsse) paritätisch vertreten sind. Nehmen Frauen auf Grund ihrer Unterrepräsentanz in allen Statusgruppen überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, sollen sie im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe angemessen entlastet werden (z.B. durch Zuweisung zusätzlicher Hilfskraftstunden).

§ 21**Leistungsbezogene Mittelvergabe**

Die Fakultät wird – zusätzlich zum von der Universität zugewiesenen Frauenförderbetrag - im Rahmen ihrer leistungsbezogenen Mittelvergabe eine Frauenförderkomponente in Höhe von 4% der Sach- und Hilfskraftmittel einführen. Die Frauenförderkomponente soll erstmals im Haushalt 2002 wirksam werden.

§ 22

Vereinbarkeit von Studium und beruflicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und beruflicher Tätigkeit sind ein zentrales Anliegen der Fakultät. Die Fakultät wird hierzu insbesondere

- flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen
- die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung informieren
- entsprechende Anträge befürworten, sofern zwingende dienstlichen Belange dem nicht entgegenstehen.
- die bestehenden Beurlaubungsregelungen im Falle der Erkrankung von Kindern großzügig anwenden
- ihre Zeitstrukturen (Zeiten von Pflichtveranstaltungen, Gremien usw.) auf Familienfreundlichkeit hin überprüfen und nach Möglichkeit anpassen.
- sich bei der Universitätsverwaltung dafür einsetzen, dass in ausreichendem Umfang Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte geschaffen werden
- sich bei der Universitätsverwaltung dafür einsetzen, dass ein Mittelpool zur Finanzierung von Vertretungen bei Mutterschutz auf Universitätsstufe eingerichtet wird.

Im Übrigen unterstützt die Fakultät nachdrücklich auch die Wahrnehmung des Erziehungsurlaubs durch männliche Beschäftigte.

§ 23

Frauen- und Geschlechterforschung als Bestandteil von Lehre und Forschung

Frauen- und Geschlechterforschung leistet einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung von Lehre und Forschung in der Raumplanung. Die Fakultät strebt deshalb einen Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät sowie eine Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung im Studienplan an.

§ 24

Sprachliche Gleichstellung

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Texten der Fakultät (Studien- und Prüfungsordnungen, Protokolle, Verlautbarungen, Veröffentlichungen) als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Umsetzung dieses Grundsatzes ist Aufgabe aller Fakultätsangehörigen.

Akademische Grade (Zeugnisse, Bescheinigungen) werden an Frauen in weiblicher Form verliehen, sofern nicht ausdrücklich die männliche Form gewünscht wird.

§ 25

Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Verhinderung sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Gleichstellung von Frauen in Universität und Fakultät. Die Fakultät trägt insbesondere dafür Sorge, dass

- sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben bzw. sofort eingestellt und die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden
- es weder diskriminierende Äußerungen in Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen noch frauendiskriminierende oder pornographische Darstellungen in Fakultätsräumen gibt

§ 26

Bekanntmachung

Die Fakultät trägt dafür Sorge, dass die Inhalte des Frauenförderplans allen Mitgliedern der Fakultät bekannt gegeben wird.

Teil II Dreijahresplan der Frauenförderung für die Jahre 2002 – 2004

1. Bestandsanalyse

1.1 Personalstruktur (Stand März 2001)

Der detaillierte, entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes ermittelte Stellenbesetzungsplan (Anlage A) zeigt sehr deutlich die fehlende Gleichstellung von Frauen an der Fakultät Raumplanung. Hervorzuheben ist insbesondere, dass bei den im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten der Frauenanteil (bezogen auf Vollzeitäquivalente)

bei den Professuren bei marginalen	14%
bei den Hochschuldozenten, Oberingenieuren und wissenschaftlichen Assistenten bei	0%
bei den dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (einschließlich wissenschaftlichem Mittelbau) bei	26%
bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen bei	45%
bei den Drittmittelbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei	41%
bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Anteil an den Gesamtstunden) bei	94%
bei den Studentischen Hilfskräften (Anteil an den Gesamtstunden) aus Haushalt bei	40%
bei den Studentischen Hilfskräften (Anteil an den Gesamtstunden) aus Drittmittel) bei	36%
bei den teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Haushaltsstellen bei	71%

liegt.

Die Fakultät Raumplanung bietet also eindeutig das Bild einer geschlechtshierarchischen Personalstruktur. Der Frauenanteil korreliert in hohem Maße negativ mit dem Stellenstatus: Je höher der Status, desto geringer der Frauenanteil

Noch eindeutiger ist das Bild bei den nichtwissenschaftlich Beschäftigten:

in der Gruppe BAT IIa – BAT III/IVa liegt der Frauenanteil bei	0 %
in der Gruppe BAT IVa/Va – BAT VII liegt der Frauenanteil bei	87%

1.2 Beteiligung von Frauen bei den Qualifikationsmaßnahmen

Ähnlich wie bei der Personalstruktur ist auch bei den Qualifikationen eine deutliche Geschlechterhierarchie zu erkennen:

Während der Anteil der Frauen bei den Diplomierenden in den Studienjahren 1996-2000 zwischen 35 und 43% schwankte (Durchschnitt 38%), waren nur 13% der von der Fakultät Promovierten Frauen. Dieser Anteil stieg in den letzten 10 Jahren auf 16% und erhöht sich weiter, wenn die nichtdeutschen Doktoranden aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, auf 23% (Durchschnitt der letzten 10 Jahre) .

Etwas höher ist der Anteil der Frauen bei den Habilitationen, doch sollten daraus keine weitgehenden Schlüsse gezogen werden: Hinter dem Anteil von 33% Frauen in den letzten 10 Jahren stehen genau 2 Frauen.

Das wohl problematischste Ergebnis der Bestandsanalyse ist die Tatsache, dass für Frauen eine befristete Tätigkeit als wissenschaftliche MitarbeiterInnen in der weitaus überwiegenden Zahl von Fällen nicht zu einer weiterführenden, für eine wissenschaftliche Tätigkeit unabdingbaren formalen Qualifikation (Promotion) führt. Dies gilt für männliche Beschäftigte in weit geringerem Maße. Zumindest den auf Haushaltsstellen beschäftigten Wissenschaftlern gelang es in den letzten 10 Jahren überwiegend (zu 61%), die Tätigkeit an der Universität mit einer Promotion zu verbinden, während dies 61% der auf Haushaltsstellen beschäftigten Wissenschaftlerinnen nicht gelang. Bei den Drittmittelbeschäftigten ist die Situation noch gravierender. Hier konnten in den letzten 10 Jahren 80% der beschäftigten Frauen (und 57% ihrer männlichen Kollegen) ihre Projektarbeit nicht zur Promotion nutzen (wobei in der Statistik auch jene MitarbeiterInnen als promoviert erfasst sind, die nach ihrem Beschäftigungsverhältnis an der Fakultät Raumplanung promoviert haben). Die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt an der Fakultät dient also offenbar nur vergleichsweise selten der Vorbereitung einer Promotion – ein angesichts der Praxis großer Forschungsförderungseinrichtungen wie der DFG und der VW-Stiftung, die Verbindung der Arbeit an einem Forschungsprojekt und der anschließenden Promotion als Regel anzusehen, zumindest recht erstaunliches Faktum

Frauenanteil bei Qualifikationsmaßnahmen

	1969-1990	1991-2001
Habilitationen	0 %	33%
Promotionen alle	7%	16%
Promotionen Deutsche	8%	23%

Anteile der mit Promotion aus der Fakultät ausgeschiedenen MitarbeiterInnen

	1969-1990		1991-2001	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Alle	42%	52%	39%	57%

Haushalt	33%-	61%-	39%	61%
Drittmittel	100%- (n=1)	40%- (n=2)	20%	43%

1.2.3 Frauenanteil bei den AbsolventInnen und Studierenden

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt in den letzten 5 Jahren bei etwas mehr als einem Drittel. Die etwas höheren Anteile bei Diplom sind vermutlich auf die durchschnittlich kürzere Studiendauer der Studentinnen zurückzuführen. Darauf deutet auch der ebenfalls über dem Studierenden-Anteil liegende Anteilswert bei den Erstsemestern hin. Endgültige Aussagen hierzu sind allerdings erst nach einer Analyse weiterer Daten möglich.

Frauenanteil bei den AbsolventInnen und Studierenden nach Studienjahren

	Studienjahr				Wintersemester	
	1997	1998	1999	2000	00/01	01/02
Absolventinnen (Diplom)	37%	43%	37%	35%		
Studierende	35%	35%	34%	34%	35%	36%
Erstsemester	40%	35%	35%	36%	37%	46%

2. Bestandsbewertung

Aus der Bestandsanalyse ergeben sich folgende vordringliche Problembereiche.

- Die Erhöhung des marginalen Anteils von Frauen bei den Professuren
- Die Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten
- Die Erhöhung der Promotionszahlen von Frauen
- Die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen bei der Besetzung höherwertiger Stellen sowohl bei den wissenschaftlichen Beschäftigten wie bei den nichtwissenschaftlich Beschäftigten
- Die Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium

3. Ziele für den Zeitraum 2002 – 2004

Die Fakultät Raumplanung vereinbart für die Jahre 2002 – 2004 folgenden Zielkatalog

Ziel	Derzeitiger Anteil	Ziel bis Ende 2004
• Steigerung des Anteils der von Frauen besetzten Professuren	14 %	29 %
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Postdoc-Stellen	0	40 %
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den sonstigen wissenschaftlichen Beschäftigten	36 %	41 %
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Studentischen Hilfskräften – Haushalt -	40%	50%
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Studentischen Hilfskräften – Drittmittel -	36%	50%
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Habilitationen	33%	50%
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Promotionen	16%	20%
• Steigerung des Anteils der Frauen bei den Studentinnen	36 %	39 %
• Steigerung des Anteils der promovierenden wiss. Mitarbeiterinnen (an allen Mitarbeiterinnen)	34%	50%

Frauenförderplan
Fakultät Bauwesen, Universität Dortmund

- 2 -

Frauenförderplan der Fakultät Bauwesen, Universität Dortmund

1 Präambel

2 Inhalte des Frauenförderrahmenplanes - Konkretisierung

- 2.1 Einstellungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen
- 2.2 Qualifizierungsmaßnahmen
- 2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3 Analyse der Beschäftigtenstruktur

- 3.1 Beschreibung des Ist-Zustandes
 - 3.1.1 Beschreibung des Ist-Zustandes Beschäftigte
 - 3.1.2 Beschreibung des Ist-Zustandes Bewerbungen/Einstellungen
- 3.2 Analyse der Bestandsaufnahme

4 Zielvorgaben

- 4.1 Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Professorenschaft
- 4.2 Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau
- 4.3 Anteil der weiblichen Studierenden

5 Maßnahmen

- 5.1 Qualifizierungsangebote
- 5.2 Wiedereinstiegsprogramme
- 5.3 Mentoring
- 5.4 Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit
- 5.5 Auswahl der Studierenden
- 5.6 Öffentlichkeitsarbeit
- 5.7 Kinderbetreuung

6 Berichte

1 Präambel

Die Fakultät Bauwesen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium weiterhin zu fördern.

Die Fakultät Bauwesen wird Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Lehre und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät Bauwesen, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und für die Studierenden.

Die Fakultät Bauwesen hält konkrete Zielvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wird verantwortlich darauf achten, dass die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen und Personalverantwortlichen daran mitwirken, die Zielvorgaben im Bereich der Fakultät Bauwesen zu erreichen.

2 Inhalte des Frauenförderrahmenplanes - Konkretisierung in der Fakultät Bauwesen

2.1 Einstellungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Beförderungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieses gilt ebenso für die Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften und nebenberuflich Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu informieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, dann soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen.

Ausbildungsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei sind sowohl die männliche als auch die weibliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- und Besoldungsgruppe aufzunehmen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest.

Der Ausschreibungstext soll im weiteren die folgende Formulierung enthalten: „ es wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Bewerbers liegende Gründe überwiegen. “

2.2 Qualifizierungsmaßnahmen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind weibliche Beschäftigte entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

- 5 -

2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Das gleiche gilt für Beurlaubungen aus familiären Gründen.

Die Fakultät Bauwesen unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können.

3 Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Beschreibung des Ist-Zustandes

Ziel ist es zunächst, den Ist-Zustand des Personals der Fakultät Bauwesen zu ermitteln um dann die ermittelten Zahlen unter frauenspezifischen Gesichtspunkten zu analysieren und Gründe für eine geschlechterspezifische Beschäftigungsstruktur aufzeigen zu können. Im darauffolgenden Schritt soll dann die voraussichtliche Entwicklung der Personalstruktur beschrieben werden, um Handlungsspielräume in Bezug auf eine Chancengleichheit von Männern und Frauen abschätzen zu können.

3.1.1 Beschreibung des Ist-Zustandes Beschäftigte

Der aktuelle Stand der Beschäftigtenstruktur der Fakultät Bauwesen wird anhand der Stellenübersichten, die vom Dez. 3, Sachgebiet Personalwirtschaft erstellt werden, ermittelt. Wir beziehen uns hier auf die Entwicklung der letzten beiden Jahre und legen die Personalstände vom Oktober 1999 sowie vom Januar 2001 zugrunde. Zusätzlich werden die Personalangaben der Vorlesungsverzeichnisse herangezogen. In einigen unklaren Fällen mußte die Recherche durch eine Umfrage bei den jeweiligen Lehrstühlen abgesichert werden. Dies gilt ebenso für den Anteil der männlichen, bzw. weiblichen Beschäftigten; dieser ist aus den einschlägigen Listen nicht immer eindeutig nachzuvollziehen und mußte deshalb zum Teil ebenfalls durch Umfragen abgesichert werden. Auf der Basis dieser Erhebung können für zwei Stichtage (Okt. 1999 sowie Jan. 2001) gesicherte Daten ermittelt werden, die in einer nachstehenden Tabelle zusammengefaßt werden:

Tabelle 1

Stellenbez. Anteil		Okt99				Jan 01			
		m	%	w	%	m	%	w	%
C4/C3		18	94,74%	1	5,26%	16	94,12%	1	5,88%
Wiss.Ass.	1	26	83,87%	5	16,13%	27	79,41%	7	20,59%
	0,5	23	76,67%	7	23,33%	16	48,48%	7	21,21%
Techn.Ang.	1	9	69,23%	4	30,77%	9	60,00%	6	40,00%
	0,5	1	20,00%	4	80,00%	1	16,67%	5	83,33%
Verw. Ang.	1	0	0,00%	9	100,00%	0	0,00%	9	100,00%
	0,5	0	0,00%	9	100,00%	0	0,00%	10	100,00%
Gesamt		77	66,38%	39	33,62%	69	60,53%	45	39,47%

Studentische Hilfskräfte (HIWis) wurden in dieser Erhebung nicht erfaßt, da die Besetzung dieser Stellen einem raschen Wechsel unterliegt und von den Lehrstühlen jeweils direkt besetzt werden. Der Anteil weiblicher Hilfskräfte dürfte jedoch bei mindestens 50% liegen.

3.1.2 Beschreibung des Ist-Zustandes Bewerbungen/Einstellungen

Im Bewertungszeitraum wurden oder werden die folgenden Stellen neu besetzt:

C4 – Lehrstuhl Entwerfen und Industriebau (Nachf. Prof. Sawade)
Die Stelle wurde 1999 öffentlich ausgeschrieben. Insgesamt gingen 18 Bewerbungen ein, von denen 1 weiblich war.
Die Stelle wurde männlich besetzt.

C4 – Lehrstuhl für Technische Gebäudeausrüstung (Nachf. Prof. Schramek)
Es gingen 16 Bewerbungen, davon eine weibliche ein. Eine Neubesetzung ist noch nicht entschieden.

C4 – Lehrstuhl für Stahlbetonbau (Nachf. Prof. Schäfer)
Die Stelle wurde öffentlich ausgeschrieben. Insgesamt bewarben sich 14 Kandidat/Innen, davon 1 weibliche. Eine Neubesetzung ist noch nicht entschieden.

C4 – Lehrstuhl für Baugeschichte (Nachf. Prof. Nußbaum)
Die Stelle wurde ebenfalls öffentlich ausgeschrieben. Es gingen insgesamt 39 Bewerbungen ein, davon 6 weibliche Kandidatinnen. Zu Bewerbungsvorträgen wurden 9 Bewerber, davon 3 weibliche eingeladen.

2 Wiss.Ass. - Lehrstuhl Entwerfen und Industriebau
Die beiden zu besetzenden Stellen (0,66%) wurden öffentlich ausgeschrieben. Von 33 eingegangenen Bewerbungen waren 22 männlich und 11 weiblich.
Es wurde eine Stelle männlich und eine Stelle weiblich besetzt.

Wiss.Ass. - Lehrstuhl Entwerfen und Städtebau
Eine Neubesetzung im Jahre 2002 mußte im laufenden Semesterbetrieb aus Zeitgründen ohne öffentliche Ausschreibung vorgenommen werden.
Die Stelle wurde männlich besetzt.

Wiss.Ass. - Lehrstuhl Technische Gebäudeausrüstung
Eine Neubesetzung im Oktober 2001 musste im laufende Semesterbetrieb aus Zeitgründen ohne öffentliche Ausschreibung vorgenommen werden.
Die Stelle wurde weiblich besetzt.

2 Wiss.Ass. - Lehrstuhl Denkmalpflege und Bauforschung
Die beiden zu besetzenden Stellen (0,50%) wurden öffentlich ausgeschrieben. Von 17 eingegangenen Bewerbungen waren 7 männlich und 10 weiblich.
Es wurde eine Stelle männlich und eine Stelle weiblich besetzt.

Techn.Ang. - Lehrstuhl Technische Gebäudeausrüstung
Eine Neubesetzung im November 2001 musste im laufenden Semesterbetrieb aus Zeitgründen ohne öffentliche Ausschreibung vorgenommen werden.
Die Stelle wurde weiblich besetzt.

3.2 Analyse der Bestandsaufnahme

Eine Analyse des Ist-Standes der Beschäftigtenstruktur der Fakultät Bauwesen zeigt zunächst ein überaus erfreuliches Ansteigen des Frauenanteils - über alle Statusgruppen gesehen - von 33% auf 39%; d.h. eine Zunahme von knapp 20%. Bei genauerer Betrachtung der Tabelle unter 3.1.1. sind bezogen auf die vier Statusgruppen unterschiedliche Trends zu beobachten.

Während erwartungsgemäß der Frauenanteil bei den Verwaltungsangestellten mit 100% nicht mehr zu steigern ist, gibt es jedoch bei den Technischen Angestellten und dem akademischen Mittelbau einen erfreulichen Anstieg der weiblichen Beschäftigten von 20% - 30%. Überraschend ist dabei, daß ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten eher bei den Vollzeitstellen zu beobachten ist.

Ein geringfügig gestiegener Frauenanteil in der Gruppe der C4/C3 Professuren ist durch eine noch nicht erfolgte Neubesetzung von zwei - bisher männlich besetzten - Lehrstühlen zu erklären und stellt insofern keine Verbesserung dar.

Bei den Bewerbungen auf C4/C3 - Professuren ist insgesamt gesehen eine Stagnation oder sogar ein Rückgang des Anteils weiblicher Bewerberinnen festzustellen. Eine Erklärung dafür mag in der überwiegend ingenieurwissenschaftlichen Prägung der Fakultät mit traditionell geringerem Frauenanteil zu suchen sein. Im Bereich des Mittelbaus dagegen und hier vor allem im Studiengang B1 ist ein leichter Anstieg weiblicher Bewerbungen festzustellen.

3.3 Prognose

In den Jahren 2002 - 2005 werden insgesamt 5 C4- Professuren frei werden und voraussichtlich neu besetzt. Von besonderem Interesse sind die beiden freierwerdenden Stellen im B1 Bereich, da hier erfahrungsgemäß mit einem höheren Anteil an weiblichen Bewerberinnen gerechnet werden kann.

Im Mittelbau, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern enden bis 2005 etwa 30 der 57 Stellen. Bei einem Teil dieser Verträge kann man aber davon ausgehen, daß die Fristen zunächst um einen weiteren, befristeten Vertrag verlängert werden, so daß man realistisch von einer Neubesetzung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen von etwa 15 Stellen in den nächsten drei Jahren ausgehen kann.

Einer noch höheren Fluktuation unterliegen die Stellen der studentischen und der wissenschaftlichen Hilfskräfte. Konkrete Prognosen sind auch hier schwierig, da die Verträge überwiegend für kurze Zeiträume vergeben werden und es sich in vielen Fällen um Vertragsverlängerungen handelt. Dennoch kann man davon ausgehen, daß der Personalbestand bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Laufe von drei Jahren fast komplett erneuert wird, so daß hier große Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

4 Zielvorgaben

4.1 Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Professorenschaft

Wie bereits unter 3.3. erwähnt ergeben sich an der Fakultät Bauwesen der Universität Dortmund in den nächsten drei Jahren im Bereich des B1 Studienganges mindestens 2 Neubesetzungen im C4 Bereich. Traditionsgemäß ergeben sich hier, im Gegensatz zu den Studiengängen B2 und B3, die überwiegend männlich dominiert sind größere Chancen für weibliche Neubesetzungen – diese sollten genutzt werden. Dafür gibt es derzeit schon engagierte und interessierte Kandidatinnen. Angestrebt wird die Besetzung einer weiteren C4 Stelle mit einer weiblichen Kandidatin und damit einer Erhöhung des Frauenanteils von bisher 5% auf 10%.

4.2 Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus konnte bereits in den letzten Jahren eine deutliche Verbesserung des Frauenanteiles (s.a. Tabelle unter 3.1.1.) erzielt werden. Dieser Bereich bietet sich insbesondere aufgrund der relativ problemlosen Möglichkeit und Praxis einer Teilzeit-Stellen-Regelung zur Erhöhung des Anteiles der weiblichen Beschäftigten an. Obwohl dieses spezielle Angebot geeignet erscheint stärker als andere die ewige Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern scheint dies aufgrund der neuesten Erhebungen gar nicht ausschlaggebend zu sein. Trotzdem halten wir dieses Angebot mittel- und langfristig für geeignet weibliche Bewerberinnen zu interessieren. Ein entsprechender Hinweis wird an das Kollegium weitergegeben.

4.3 Anteil der weiblichen Studierenden

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist – obgleich nachvollziehbare, geschlechterspezifische Daten seitens der Personalbehörde fehlen – aufgrund unserer einschlägigen, lehrstuhlinterne Erfahrungen auch in den Studiengängen B2 und B3 erfreulicherweise recht hoch.

Im Bereich der Rekrutierung von Studentinnen und Absolventinnen gibt es bisher wenig Erfahrung. Um Studentinnen für Fächer, in denen der Frauenanteil extrem niedrig ist, zu gewinnen, gibt es seit einigen Jahren an vielen Hochschulen Informationsveranstaltungen für Schülerinnen, um sie zu einem natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studium zu motivieren.

Ein erhöhtes Interesse könnte hier über eine verstärkte Aktivierung der auch sinnlichen Komponenten – insbesondere des Studienganges B1 erfolgen.

5 Maßnahmen

5.1 Qualifizierungsangebote

Die bislang innerhalb der Fakultät Bauwesen angebotenen Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die Maßnahmen die seitens der Universität Dortmund angeboten werden sind grundsätzlich an Frauen und Männer gleichermaßen gerichtet.

Die Fakultät Bauwesen wird die Informationen über derartige Maßnahmen umfangreicher bekannt machen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker zur Teilnahme an diesen Angeboten motivieren.

5.2 Wiedereinstiegsprogramme

An einzelnen Hochschulen des Landes sind bereits Wiedereinstiegsprogramme für Mütter oder Väter, die die Möglichkeiten zum Erziehungsurlaub nutzen eingeführt. Diese im Sinne eines gültigen Programmes zu organisieren liegt in der Verantwortung des Landes bzw. den zentralen Verwaltungen.

Die Fakultät Bauwesen wird diese Angebote unterstützend begleiten, indem eine besondere persönliche Betreuung von Müttern und Vätern während des Erziehungsurlaubes und in der Phase des Wiedereinstieges institutionalisiert und verstetigt wird.

5.3 Mentoring

Das Instrument aus der Personalentwicklung, das in betrieblichen Organisationen schon lange genutzt, wird erscheint auch für das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele sinnvoll anwendbar.

Die Fakultät Bauwesen wird im Wege dieser persönlichen Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses Einblick in den Alltag der Führungskräfte und Professoren geben und über die Beziehung zur jeweiligen Mentorin oder zum Mentor Kontakte zu anderen Entscheidungsträgern innerhalb der Universität Dortmund ermöglichen. Gleichzeitig können bestehende Kontakte zu anderen Fakultäten gleicher Fachrichtung intensiviert werden und somit die Kandidatinnen und Kandidaten gezielt in existierende Netzwerke integriert werden.

5.4 Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit

Im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Teilzeit nutzt die Fakultät Bauwesen bereits die Möglichkeiten gemäß der gesetzlichen Regelungen bezüglich gleitender Arbeitszeiten sowie der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in hohem Maß. Dieses gilt für Frauen und Männer in nahezu gleichem Maß.

Im Sinne einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung ist es daher im weiteren sinnvoll die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass auch leitende Funktionen teilbar sind. Das Teilen von leitenden Funktionen schließt die Möglichkeit und das Einrichten von Teilzeitprofessuren mit ein.

5.5 Auswahl der Studierenden

Die Auswahl der Studierenden mittels Numerus Clausus ist für das Studienfach Architektur entfallen. Im Fachbereich Bauingenieurwesen ist dieses Auswahlkriterium ohnehin nicht existent.

In Zusammenarbeit mit der ZVS oder nachgeordnet zu den von dort vorgenommenen Verteilungen der Studierenden an die jeweiligen Hochschulen kann die Fakultät Bauwesen durch ein eigenes, auf die Besonderheiten der hiesigen Ausbildung abgestimmtes Auswahlverfahren, bereits an frühester Stelle einer wissenschaftlichen Laufbahn einwirken. Die Auswahlkriterien, die für die Einstellungen sowohl im wissenschaftlichen wie auch im nichtwissenschaftlichen Bereich gelten, könnten modifiziert angewendet werden und somit eine gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern im Einstieg in die Studiengänge gewährleisten.

5.6 Öffentlichkeitsarbeit

Im Zuge der zunehmenden Hochschulautonomie und dem damit zusammenhängenden Wettbewerb zwischen den Hochschulen wird die Öffentlichkeitsarbeit über ihren derzeitigen Stellenwert hinaus an Bedeutung zunehmen. Neben den wissenschaftlichen Kriterien darf auch der Frage, wie demokratisch und gleichstellungsorientiert sich eine Hochschule bzw. Fakultät präsentiert als relevant eingestuft werden.

Die Fakultät Bauwesen kann die bisher für diesen Bereich genutzten Arbeitsfelder ausbauen und in einigen Teilbereichen um den Aspekt des geschlechterdemokratischen Anspruches ergänzen.

Exemplarisch sei der Auftritt der Fakultät im Internet genannt, der in Ergänzung und Überarbeitung zum derzeitigen Inhalt gezielt Aussagen zu diesem Themenfeld anbieten sollte.

Des Weiteren ist die bisher geübte Praxis einer intensiven Teilnahme an der „Schnupperuni“ fortzuführen und in den einzelnen Bestandteilen auszubauen. Weitere Instrumentarien, wie Vorträge in Schulen bzw. Arbeitsämtern bieten Gelegenheit die Fakultät vorzustellen. Begleitmaterial wie Broschüren und dergleichen könnten das auf die persönliche Präsenz der Vortragenden abgestimmte „Werbekonzept“ ergänzen.

5.7 Kinderbetreuung

Die Betreuung der Kinder von Beschäftigten und Studierenden ist ein Bereich der grundsätzlich seitens der Universität Dortmund geregelt und übernommen werden sollte.

Die Fakultät Bauwesen kann als ein Bestandteil der Universität in einer derartigen Initiative mitarbeiten und im Sinne des originären Aufgabenfeldes unserer Fakultät sich mit den Fragen nach der gebauten Umgebung für die Kinderbetreuung im Besonderen beschäftigen.

- 12 -

6 Berichte

Die Fakultät Bauwesen erstattet dem Senat nach Ablauf des Frauenförderplanes, also in drei Jahren, einen Bericht über die Personalentwicklung in ihrem Bereich. Ebenso werden die durchgeführten Maßnahmen berichtet und der Frauenförderplan fortgeschrieben.

Die Fakultät Bauwesen wird im Bericht zu den erreichten Fortschritten anlässlich leistungsorientierter Mittelvergabe Stellung nehmen.

Frauenförderplan
zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund

Präambel

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ergreift Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft verbessern sollen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Studentinnen und Studenten. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

Die Grundlage des Frauenförderplans ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 19.11.1999 (LGG NRW) sowie der Frauenförderplan der Universität Dortmund vom 30.08.2000.

Grundsätze der Frauenförderung an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Analyse der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich (Personen/nicht Vollzeitstellen, Stand: November 2001)

	Gesamt	davon weibl.	%
Studierende Wirtschafts- wissenschaften (2001)	2726	1116	41 %
Absolventen (2001)	140	48	34 %
Promotionen (2001)	11	3	27 %
Habilitationen (1998-2001)	5	1	20 %

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und wird Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung unterstützen.

Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien sollen entsprechend ihrem Anteil an den Wahlberechtigten Frauen wie Männer benannt werden.

Vertrauensfrau der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Der Fakultätsrat der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät bestellt eine Vertrauensfrau und eine Stellvertreterin. Die Vertrauensfrau wird vom Fachbereich in allen Angelegenheiten informiert, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät betreffen. Die Vertrauensfrau oder ihre Stellvertreterin kann an allen Gremiensitzungen der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie wird wie jedes Mitglied geladen und informiert. Die Vertrauensfrau der Fakultät nimmt die Gleichstellungsaufgaben wahr, soweit sie ihr von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität übertragen wurden. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Vertrauensfrau vom Dekanat unterstützt.

Maßnahmen zur Durchsetzung der Ziele des Frauenförderplans

Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für die Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre bessere Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Um Wissenschaftlerinnen einen Zugang zu Stellen zu ermöglichen, sind alle Einheiten aufgefordert, Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben. Qualifizierte Frauen sind gezielt anzusprechen. Nichtwissenschaftlerinnen der Fakultät sind durch Fortbildungsmaßnahmen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studierenden

Bereits Schülerinnen sollen bei der Entscheidung für ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften intensiver beraten werden. Es findet ein besonderes Informationsangebot für das Studium der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer statt (wie z.B. Campusfest, Dortmunder Forschungstage). Dabei wird besonders der wissenschaftliche

Aspekt des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studiums hervorgehoben. Um einen ersten Kontakt zwischen Schülerinnen und Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben, herzustellen, fördert die Fakultät die Präsenz von Wissenschaftlerinnen bei Informationsveranstaltungen für Schüler und Schülerinnen.

Damit Studentinnen gezielter über die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn beraten werden, sollen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Fakultät interessierte Studentinnen in regelmäßigen Veranstaltungen informieren. Geeignete Zeitpunkte sind dafür u.a. der Beginn des Studiums (O-Phase, in Zusammenarbeit mit der Fachschaft) und der Übergang ins Hauptstudium. Darüber hinaus bietet die Fakultät Sprechstunden zur Beratung von Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an und benennt eine Ansprechpartnerin für Frauen der Fakultät. Diese Ansprechpartnerin kann die Vertrauensfrau sein. In diesen Sprechstunden sollen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auch verstärkt auf die Möglichkeit zur Förderung durch Qualifikationsstipendien (u.a. Förderprogramme für Frauen) hingewiesen werden.

Die Fakultät fördert die Vermittlung von Studentinnen in Praktika in Industrie und Verwaltung und die Teilnahme von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an internationalen Austauschprogrammen. Außerdem bindet die Fakultät studentische Hilfskräfte intensiver in Forschungsprojekte ein, um interessierten und qualifizierten Studentinnen früh Erfahrungen mit wissenschaftlichem Arbeiten zu ermöglichen.

Aus jedem Vordiplomstermin sollen die besten 5-10% jeweils der männlichen und weiblichen Studierenden angesprochen werden, um sie auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn aufmerksam zu machen.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät gibt Doktoranden und Doktorandinnen regelmäßig in Doktoranden-Kolloquien die Gelegenheit, über die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu referieren. So wird der Austausch der Doktoranden und Doktorandinnen untereinander aber auch die Diskussion mit Hochschullehrern intensiviert.

Ein wichtiger Aspekt in der Ausbildung für eine wissenschaftliche Laufbahn ist die Integration von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen in die

internationale Scientific Community. Deshalb fördert die Fakultät die rege Teilnahme von jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an internationalen Fachtagungen.

In Berufungsverfahren sollen Bewerber und Bewerberinnen, die während der Qualifikationsphase Kinder betreut haben, nicht benachteiligt werden. Zeiten der Kindererziehung werden bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung angemessen berücksichtigt.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät fördert die Identifikation von Absolventen und Absolventinnen der Fakultät mit der Universität Dortmund. Vortragsreihen mit Absolventen und Absolventinnen der Fakultät sollen den Studierenden und Doktoranden und Doktorandinnen mögliche Karrierewege aufzeigen. Die Fakultät legt dabei großen Wert darauf, gezielt Absolventinnen einzuladen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Kommissionen weiterhin darauf, dass Benachteiligungen von Frauen vermieden werden. Es wird dafür Sorge getragen, dass Schwangerschaft/Elternschaft mit Studien- und Prüfungsanforderungen vereinbar sind. In die Prüfungsordnungen werden, soweit nicht bereits geschehen, entsprechende Regelungen aufgenommen.

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, *flexible* Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Beschäftigte, die den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, sind von der Dienststelle über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und des Wiedereinstiegs zu informieren. Anträgen auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus fami-

liären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf allen Beschäftigungsebenen angeboten werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen werden. Bei Stellenteilung ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf eine dienstliche Beurteilung auswirken. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen bisher teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Um die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausbauen zu können, ist die Einführung von Telearbeit eine interessante Alternative. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Dortmund steht der Einführung von Telearbeit positiv gegenüber und beobachtet aufmerksam den Fortschritt der diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht ein wesentliches Hindernis für die berufliche Entwicklung von Frauen in unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten. Bemühungen zur Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus werden daher von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät unterstützt.

Die verstärkte Einbeziehung der studentischen Hilfskräfte in die Forschungsarbeiten an den Lehrstühlen ist ein zentraler Ansatzpunkt, um mehr Frauen für eine Tätigkeit in der Wissenschaft zu gewinnen.

Langfristig setzt sich die Fakultät zum Ziel, Stellen für Wissenschaftliche Hilfskräfte in einer Häufigkeit mit Frauen zu besetzen, die ihrem Anteil an den Studierenden entspricht, sofern dies die Bewerberlage zulässt. Die Fakultät strebt an, Stellen für Wissenschaftliche

Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in einer Häufigkeit mit Frauen zu besetzen, die ihrem Anteil an den Absolventinnen entspricht.

Die Fakultät strebt bei den Professuren eine Erhöhung des Frauenanteils an. Sie strebt weiterhin eine Erhöhung des Anteils der Promotionen und Habilitationen auf die Absolventinnen-Quote an. Dazu ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gesondert zu motivieren.

Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplanes (Laufzeit: drei Jahre) berichtet die Fakultät dem Senat der Universität Dortmund über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Vorlage der Fortschreibung des Frauenförderplans. Der Bericht hat auch Stellung zu nehmen zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Inkrafttreten und Veröffentlichung

Dieser Frauenförderplan ergänzt den Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund.

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss durch den Fakultätsrat vom 27.11.2002 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund vom 27.11.2002.

Frauenförderplan für den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie

Präambel

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im universitären Bereich sind in den vergangenen Jahren erste Erfolge erzielt worden. Weitere Anstrengungen sind jedoch notwendig, um die Gleichstellung in allen Bereichen durchzusetzen.

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie der Universität Dortmund setzt sich daher zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

Der Fachbereich will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereiches, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe.

Der Fachbereich hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert die Berufs- und Stellenbesetzungskommissionen und alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben im Fachbereich erreicht werden.

Der Frauenförderplan gliedert sich in die Abschnitte Bestandsaufnahme (I), Ziele und Handlungsbedarf (II), Maßnahmen (III), Controlling (IV).

I Bestandsaufnahme

1. Erziehungswissenschaft

1.1 Personal

- a) Im Fachbereich 12 ist ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Stellenwertigkeit und Geschlechterverteilung festzustellen (vgl. hierzu die Stellenübersicht des Dezernates 3).
- b) Während beim nichtwissenschaftlichen Personal (also den Sekretariaten) ausschließlich Frauen arbeiten, beträgt der Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen „Mittelbau“ ca. 35%. Hierbei sind alle zur Zeit vorhandenen Habilitationsstellen mit Männern besetzt.
- c) In der Gruppe der Professorinnen und Professoren sind bei 12 zur Zeit besetzten Stellen 4 Professorinnen vertreten. Für zwei Professuren liegen Berufungsvorschläge beim Ministerium; es handelt sich hierbei ausschließlich um Bewerberin-

nen. Zwei Professorenstellen sind derzeit in der Ausschreibung; für zwei weitere Professuren steht der Beginn des Ausschreibungsverfahrens unmittelbar bevor. Anzumerken ist, dass bei insgesamt fünf Stellenneubesetzungen in den letzten drei Jahren drei Frauen berufen wurden.

- d) Entspricht die Geschlechterverteilung bei den studentischen Hilfskräften annähernd der der Studierenden in den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen, dreht sich bei den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen dieses Verhältnis um, d.h. wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind in der Mehrzahl mit Männern besetzt. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass bereits an dieser Schnittstelle (der ersten Berufseinmündungsphase für „frische“ Absolventinnen und Absolventen) für Männer eher eine Weiterqualifizierung oder auch der Einstieg in eine wissenschaftsbezogene Tätigkeit in Frage kommt.

1.2 Studierende

Die Studierenden in den erziehungswissenschaftlichen Lehramtstudiengängen und im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft sind zu ca. 70% Frauen. Hieraus zu schließen, dass sich die Gleichstellung von Männern und Frauen in besonderer Weise durchgesetzt hätte, wäre jedoch fatal, zeigt sich doch hier sehr deutlich der gesamtgesellschaftliche Trend, dass Frauen eher sprach- und kulturwissenschaftliche oder sozialwissenschaftliche Studiengänge studieren, während Männer ingenieurs- und naturwissenschaftliche Studiengänge wählen (vgl. z.B. die 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks).

1.3 Promotionen / Habilitationen

a) Promotionen

Die Zahl der Promovendinnen und Promovenden ist in den letzten vier Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt einschließlich derjenigen, die noch promotionsvorbereitende Studien abzuleisten haben, bei ca. 50. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 55%. Allerdings ist hier die hohe Zahl von Promotionen „auswärtiger“ Personen hervorzuheben, während die Zahl der Promovendinnen und Promovenden aus dem grundständigen erziehungswissenschaftlichen Studiengang, aber vor allem auch von angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt eher gering ist.

b) Habilitationen

Im Rahmen der fünf Habilitationen der letzten drei Jahre wurden im Fachbereich drei Frauen habilitiert. Der Fachbereich wird dafür Sorge tragen, dass diese erreichten Werte nicht unterschritten werden.

c) Graduiertenkolleg

In der 2. Runde des DFG-Graduiertenkollegs „Jugendhilfe im Wandel“ sind von 13 Teilnehmern/innen sechs weiblich.

2. Soziologie

2.1 Personal

Für das Fach Soziologie sind die unter Punkt „Personal“ für die Erziehungswissenschaft getroffenen Aussagen weitgehend deckungsgleich. Auch hier lässt sich der Zusammenhang zwischen Stellenwertigkeit und Besetzung der Stellen mit Frauen von der Gruppe der Professorinnen und Professoren bis hinunter zu den studentischen / wissenschaftlichen Hilfskräften nachweisen. Von den vier Professuren (Planstellen) sind derzeit zwei mit Männern besetzt, zwei weitere befinden sich in der Ausschreibung bzw. im Wiederzuweisungsverfahren. Dazu kommen zwei (männliche) Apl.-Professoren.

2.2 Studierende

Da die Soziologie keinen eigenen grundständigen Studiengang hat, sondern Dienstleistung für die Lehramtsstudiengänge und den Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft erbringt, ist die Studierendenklientel mit der der Erziehungswissenschaft identisch.

2.3 Promotionen / Habilitationen

Der Anteil der Frauen, die in Soziologie in den letzten drei Jahren promoviert haben, liegt bei 60%. Im Jahre 2001 waren alle der fünf Promovierten Frauen. Darüber hinaus haben sich in den letzten vier Jahren zwei Frauen in Soziologie habilitiert.

3. Studium und Lehre

In den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen ist der Anteil der Studentinnen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (vgl. Daten WS 2001/2002). Insofern würde Gleichstellung in diesem Kontext implizieren, den Anteil der Studenten zu erhöhen, um dem o.g. Trend der geschlechtsspezifischen Studiengangswahl entgegenzuwirken. Hierzu ist ein besonderes Informationsangebot für Abiturienten zu erarbeiten.

II Ziele / Handlungsbedarf

Der Fachbereich sieht Handlungsmöglichkeiten vor allem im Bereich der Förderung der Qualifikation der weiblichen Studierenden und des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotions- bzw. der Post-doc-Phase.

III Maßnahmen

1. Studierende

1a) Geschlechtsspezifische und frauenspezifische Fragestellungen sind fester Bestandteil des Lehrangebotes und sind in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert. Im Rahmen seiner Studienberatung und seiner Einführungsveranstaltung informiert der Fachbereich die Studierenden regelmäßig über das entsprechende Lehrangebot. Im Hauptstudium des reformierten Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft ist außerdem ein Wahlpflichtangebot „Geschlechterforschung“ vorgesehen, für das zur Zeit ein Curriculum entwickelt wird.

1b) Zudem ist das Weiterbildende Studium „Frauenstudien“ am Fachbereich angesiedelt (und wird mit Ressourcen des Fachbereichs unterstützt), das Frauen für Tätigkeiten in der Frauenarbeit weiter qualifiziert und professionalisiert.

1c) Der Fachbereich muss in den nächsten Jahren seine Prüfungs- und Studienordnung dahingehend überprüfen, ob eine Verbindung von Elternschaft / Familienarbeit und Studium ermöglicht wird und ggf. das Lehrangebot entsprechend umstrukturieren bzw. eine Änderung der Ordnungen anstreben.

1d) Im Zusammenhang mit dem von „QueR“ und der Universität Dortmund unterstützten Projekt „Arbeitsplatznahe EDV-Anwenderschulung“ wird erwogen, ein besonderes Trainings- bzw. Coaching-Programm für Studentinnen anzubieten.

1e) Die Studierenden werden in eigenen Veranstaltungen bereits vor Abschluss ihres Studiums über die Möglichkeiten von wissenschaftlicher Weiterqualifizierung und finanzieller Förderung informiert bzw. für diese interessiert; hier werden insbesondere Studentinnen mit einem Primarstufen- oder Sekundarstufe-I-Abschluss auf die Möglichkeit promotionsvorbereitender Studien aufmerksam gemacht.

2. Nichtwissenschaftliches Personal

2a) Ausgehend von den nach wie vor häufig unterstellten Vorbehalten gerade von Frauen gegen die Nutzung neuer Technologien und daraus resultierenden Unsicherheiten, soll durch Schulungsangebote, die von zertifizierten Mitarbeiterinnen durchgeführt werden, die persönliche EDV-Kompetenz und damit auch die Arbeitszufriedenheit erhöht werden. Im Rahmen des schon erwähnten QueR-Projekts wurden erste sehr positive Erfahrungen mit einer arbeitsplatznahen EDV-Schulung des nichtwissenschaftlichen Personals gemacht; dieses Projekt soll weiter erprobt, evaluiert und nach Möglichkeit auf Dauer im Fachbereich implementiert werden.

2b) Der Fachbereich ist weiterhin bemüht, im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der notwendigen Erfüllung der Dienstaufgaben Einzelfalllösungen zu finden.

3. Wissenschaftliches Personal

3a) Das Dekanat übernimmt im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen die Kosten für Tagungs-, Kongress-, Forschungsreisen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

3b) Die EDV- Schulungsmaßnahmen (vgl. 2 a) kommen auch und besonders dem weiblichen wissenschaftlichen Personal zugute.

3c) Der Fachbereich hat eine Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt, die einen Rahmenplan mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Nachwuchsförderung im Fachbereich erarbeiten soll.

3d) Bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Qualifikationsstellen soll künftig gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der verantwortlichen Professorin oder dem verantwortlichen Professor ein Qualifikationsplan erstellt werden, über dessen Ablauf in regelmäßigen Abständen dem Dekan zu berichten ist.

3e) Durch einen Fragebogen sollen die Entscheidungsfaktoren, Motivationen und Belastungsgründe zu Beginn bzw. im Rahmen der Promotionsverfahren ermittelt und ausgewertet werden. Aus diesen Schlussfolgerungen sollen Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

3f) Im Bereich der Allgemeinen Erziehungswissenschaft wird die Einrichtung eines Förderkollegs diskutiert, das schon im Hauptstudium gezielt einzelne Studierende anspricht und durch besondere Betreuungs- und Studienangebote – vergleichbar einem Graduiertenkolleg – Promotionen im Bereich der Allgemeinen Erziehungswissenschaft fördert. Dabei ist angedacht, etwa 70 % der Plätze für weibliche Studierende – gemäß dem Anteil an den Diplomprüfungen – vorzuhalten.

IV Controlling

Die Prüfung, ob die geplanten Ziele erreicht worden sind, ist an jeweils zielspezifischen Kriterien möglich. Bei der Überprüfung der Maßnahmen wird grundsätzlich von einem Zeitraum von drei Jahren ausgegangen.

Zu 1a) Es wird überprüft, ob dieses Angebot weiter stattgefunden hat, ob ein Curriculum für „Geschlechterforschung“ entwickelt wurde und wie es von den Studierenden angenommen wird.

Zu 1b) Nach drei Jahren wird überprüft, wie das „Frauenstudium“ sich entwickelt hat.

Zu 1c) Es ist zu überprüfen, ob in diesem Bereich Fortschritte erreicht worden sind (z.B. Fernstudienelemente/ E-Learning etc.) bzw. wie das neue Diplomstudium mit Elternschaft/Familienarbeit vereinbar ist.

Zu 1d) Die Realisierung dieses Punkts wird u.a. davon abhängig sein, ob eine entsprechende Stelle im Rahmen des QUER-Projekts verlängert werden kann.

Zu 1e) Es ist zu überprüfen, ob diese Veranstaltungen stattgefunden haben und wie sie angenommen wurden.

Zu 2a) Der Fachbereich wird versuchen, ein entsprechendes Angebot aufrecht zu erhalten; in welchem Umfang es möglich wird, hängt u.a. von den finanziellen Ressourcen des FB ab.

Zu 2b) Es ist zu überprüfen, in welchen Fällen eine familienfreundliche Regelung gefunden werden konnte und wo es Schwierigkeiten gab.

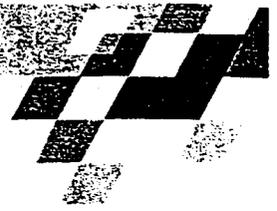
Zu 3a) Es ist zu überprüfen, wie das Angebot von den Mitarbeiterinnen angenommen worden ist und welche Kosten dem Fachbereich daraus entstanden sind.

Zu 3b) Vgl. 2a)

Zu 3c) – 3e) Es ist zu überprüfen, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen insgesamt durchgeführt wurden, wie sie von den Mitarbeiterinnen angenommen wurden und ob sie Effekte erzeugt haben (Erhöhung der Zahl der Promovendinnen).

Zu 3f) Es ist zu überprüfen, ob es gelungen ist, mit den vorhandenen Personalressourcen das Förderprogramm einzurichten.

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs 12 hat den Frauenförderplan auf seiner Sitzung am 9.4.03 beschlossen und damit den Frauenförderplan vom 5.12.01 ersetzt.



Frauenförderplan

der Fakultät Rehabilitationswissenschaften

Laufzeit: 2001-2004

(erstellt durch das Dekanat in Kooperation mit der „Vertrauensfrau“)

Januar 2003

Präambel

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften möchte mit dem hier vorliegenden Frauenförderplan ihre Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre zum Ausdruck bringen. Neben einer grundlegenden Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre, erkennt die Fakultät Rehabilitationswissenschaften Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (für Frauen und Männer) als weitere zentrale Aufgaben an.

Diese Maßnahmen sollen sowohl die konkrete Ebene der Personalstruktur (Bewirtschaftung der Planstellen, Förderung des Nachwuchses etc.) wie auch übergreifende strukturelle Bedingungen der Fakultät Rehabilitationswissenschaften betreffen (siehe Punkt 4). Die Fakultät versteht es als selbstverständlich, arbeitsbezogene Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, die Frauen und Männer dabei unterstützt, ihre Kompetenz und Kreativität weiterzuentwickeln.

Alle weiblichen und männlichen Fakultätsmitglieder werden dazu aufgerufen, ihre Wünsche und Bedürfnisse hinsichtlich der Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reflektieren und zum Ausdruck zu bringen.

Im Falle von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen u.ä. sind die Fakultätsmitglieder angehalten, die jeweils notwendigen Schritte zum Schutze der geschädigten Person(en) einzuleiten.

Die Fakultät fühlt sich verpflichtet, die Förderung von Sensibilisierungs- und Bewusstwerdungsprozessen hinsichtlich einer geschlechterbewussten Pädagogik und Rehabilitation im Bereich der Forschung und Lehre kontinuierlich zu verfolgen. In diesem Zusammenhang ist als eine Besonderheit der Fakultät Rehabilitationswissenschaften die Professur „Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung“ zu nennen, der – im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW – seit 1996 regulär besetzt ist.

1. Beschäftigungs-/Personalstruktur (Ist-Stand Januar 2001)

In der Fakultät Rehabilitationswissenschaften sind (einschl. SHK/WHK) 216 Personen in unterschiedlichen Besoldungsgruppen, unterschiedlichen Vertragslaufreihen und unterschiedlichen Beschäftigungszeiten tätig. Der Frauenanteil in der Gesamtgruppe beträgt rund 67%. Differenziert nach den einzelnen Hochschulgruppen zeigen sich folgende Anteile:

a) Gruppe der Professorinnen/Professoren (C4/C3):

Von den 20 C4 / C3-Stellen der Fakultät Rehabilitationswissenschaften sind 19 Stellen besetzt (für eine C4-Stelle steht das Berufungsverfahren vor dem Abschluss). In dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil (bezogen auf 19 Stellen) ca. 42 %. Durch die Besetzung der zur Zeit durch einen Mann vertretenen C4-Stelle kann sich der Frauenanteil erhöhen oder auf ca. 40 % senken.

b) Gruppe der Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten (C2 und C1):

Die derzeit noch vorhandenen zwei C2-Stellen sind von Männern besetzt. Die Stellen werden in den nächsten Jahren aufgrund des Qualitätspaktes wegfallen. Von den fünf C2/C1- Stellen sind drei durch Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 60% entspricht.

c) Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Dauerstellen):

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften verfügt derzeit über 15 Dauerstellen für diese Gruppe, davon sind ein Drittel durch Frauen besetzt. Eine Erhöhung der Frauenanteile kann lediglich durch das Ausscheiden männlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter realisiert werden. Aufgrund dieser Situation ist eine Erhöhung des Frauenanteils bei dieser Gruppe in den nächsten fünf Jahren nicht planbar ggf. jedoch zu realisieren.

d) Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Zeitstellen):

In dieser Statusgruppe verfügt die Fakultät über sechs Stellen, die derzeit von zwei Ganztagskräften und acht Teilzeitkräften (Beschäftigungsumfang jeweils 50%) besetzt sind. Die beiden Ganztagsstellen sind von Frauen besetzt (100% Frauenanteil). Die verbleibenden acht Teilzeitstellen sind mit fünf Frauen und drei Männern besetzt.

Zusammengenommen beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 75%.

e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftsstützenden Bereich (insbesondere Sekretariate):

In dieser Gruppe sind 14 Stellen ausgewiesen, der Frauenanteil beträgt 85,7%.

g) SHK/WHK:

Die Fakultät 13 beschäftigt insgesamt 152 SHK / WHK (unabhängig vom jeweiligen Stundenumfang). Der Frauenanteil beträgt rund 75%.

2. Dissertationen und Habilitationen

a) Dissertationen:

Seit dem Jahr 1999 wurden 12 Promotionen abgeschlossen. Der Frauenanteil beträgt 50%.

b) Habilitationen:

Gegenwärtig habilitieren sich in unterschiedlichen Fächern acht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind fünf Frauen, was einem Anteil von über 60% entspricht.

3. Frauenförderung der Fakultät Rehabilitationswissenschaften (Prognose)

Die unter Punkt 1 dargelegte Beschäftigungs- und Personalstruktur macht eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern für die Gruppen der Hochschuldozentinnen und -dozenten und der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auf befristeten Stellen) sowie im wissenschaftsstützenden Bereich deutlich. Hier liegt jeweils sogar ein erhöhter Frauenanteil vor. Die Fakultät bemüht sich in Zukunft besonders in den Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Professorinnen und Professoren um Parität.

Die Fakultät wird Anstrengungen insbesondere in der Nachwuchsförderung, speziell bei der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen unternehmen.

4. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften richtet einen Arbeitskreis Gleichstellung ein, der sich kontinuierlich mit der Umsetzung des Frauenförderplans und den damit zusammenhängenden Fragen der Personalentwicklung beschäftigt. Dieser Arbeitskreis koordiniert die entsprechenden Aktivitäten in Zusammenarbeit mit den Selbstverwaltungsgremien der Fakultät und legt einen jährlichen Bericht über die Entwicklungen vor. Dieser Arbeitskreis sollte paritätisch und alle Statusgruppen repräsentierend besetzt sein.

a) Konkrete Ziele und Maßnahmen (Personalentwicklung und Nachwuchsförderung)

- ξ Bei der Neubesetzung von Stellen sollte zur Wahrung der Chancengleichheit eine öffentliche Stellenausschreibung vorgenommen werden.
- ξ Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sollen den Studierenden spezielle Veranstaltungen angeboten werden, z.B. Fachvorträge/Workshops zum Thema: „Wie plane ich eine universitäre

Hochschulkarriere ?“ Oder auch: „Berufsplanung Hochschulkarriere – geschlechtspezifisch reflektiert.“

- ξ Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten sollen sich im Rahmen eines fakultätsinternen Workshops darüber austauschen, mit welchen Maßnahmen sie den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen (möchten) und sich gleichzeitig über aktuelle außer-universitäre Fördermöglichkeiten informieren.
- ξ Professorinnen und Dozentinnen sollen sich gezielt mit ihrer Modellfunktion für junge angehende Wissenschaftlerinnen auseinandersetzen.
- ξ Zur Förderung des männlichen Nachwuchses und insbesondere zur Studienmotivation männlicher Studierender sollen Informationsveranstaltungen (z.B. in Schulen) durchgeführt werden. Ergebnisse der laufenden Evaluationsstudie zum „Modellstudiengang Rehabilitationspädagogik“ können bei der Planung/Durchführung von Informationsveranstaltungen berücksichtigt werden.
- ξ Informationen zum neuen Hochschulrahmengesetz, zu weiteren gesetzlichen Verordnungen wie auch zur Einrichtung von Juniorprofessuren werden den Fakultätsmitgliedern in geeigneter Weise bekannt gegeben. Die Kenntnis der Gesetzeslage ist Voraussetzung für eine sachgerechte Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die von den Fakultätsmitgliedern erwartet wird.
- ξ Das Dekanat richtet einen thematisch sortierten Info-Ordner „Nachwuchsförderung“ ein, der den Fakultätsmitgliedern im Dekanat zur Ansicht zur Verfügung steht.

b) Konkrete Ziele und Maßnahmen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

- ξ Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften hat die Einrichtung von Teilzeitstellen (auch zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) bislang unterstützt und möchte dies auch zukünftig beibehalten.

- ξ Die Möglichkeiten des Job-Sharing wie auch das Einräumen flexibler Arbeitszeiten werden grundsätzlich von der Fakultät unterstützt.
- ξ Eine fakultätsinterne Erhebung könnte die konkreten Wünsche und Bedürfnisse der Fakultätsmitglieder hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf feststellen und entsprechende Maßnahmen daraus ableiten.

5. Controlling und Bericht

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften wird im Jahr 2004 einen Bericht vorlegen, in dem die durchgeführten Maßnahmen dargelegt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft werden.

Der vorliegende Frauenförderplan ist für die zwischenzeitlichen Aktivitäten handlungsleitend.

Fakultät Rehabilitationswissenschaften, Dekanat und Vertrauensfrau 21.01.03

als Teil einer umfassenden Personalentwicklungsplanung
Frauenförderplan gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW mit 2jähriger Laufzeit

1. Laufzeit: 2002-2004

1. Präambel

2. Analyse

3. Maßnahmenbereiche

3.1 Zentrale Maßnahmenbereiche

- Arbeit der ständigen Kommissionen und Ausschüsse
- Fachbereichsmanagement
- Rahmenbedingungen für eine Lern- und Arbeitskultur

3.2 Dezentrale Personalentwicklung

- Hauswirtschaftswissenschaft
- Philosophie
- Politikwissenschaft
- Psychologie
- Evangelische Theologie
- Katholische Theologie

Präambel

Der Fachbereich 14 hat sich schon frühzeitig in die strukturelle Gleichstellungsarbeit der Universität eingebracht. Beim ersten Peer-Review-Verfahren (1995)¹ als Pilotfachbereich, in seinem Strukturplan und im Rektoratsprojekt QueR (Qualität und Innovation: Geschlechtergerechtigkeit als Innovationsstrategie), ebenfalls als Pilotfachbereich, ist die Gleichstellungsarbeit bereits als eine Querschnittsaufgabe personell und strukturell verankert worden. Für alle Mitglieder des Fachbereichs ist der Rahmenplan der Universität Dortmund bindend, d.h. in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (unter 50%), werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt. Stellen sind dann auszuschreiben. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, dann soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. Die im folgenden fachbereichs- und fachbezogene Ausgestaltung soll dazu beitragen, die „tatsächliche Gleichstellung“ von Frauen und Männern im Fachbereich 14 auf allen Leistungsebenen zu erreichen. Dazu gehört es auch, Männer zu motivieren, sich Einsichten in die heute so gesellschaftlich bedeutsam gewordenen relevanten Bildungsinhalte und Forschungsaufgaben zu verschaffen (z.B. Haushalt, Gesundheit, Entwicklungsprozesse der frühen Kindheit), die sie bisher im Studium, in der beruflichen Orientierung und in der Forschung meiden oder sogar nicht angemessen wertschätzen. Der Fachbereich legt Wert darauf, eine Arbeits- und Lernkultur zu ermöglichen, die

¹ Hier gab es bedauerlicher Weise keinerlei gutachterliche Resonanz.

Frauen und Männer gleichermaßen ermutigt, ihre Leistungen und ihre Kompetenzen einzubringen, und die ihnen hilft, ihre/n Beruf(ung) auch mit der Familie zu vereinbaren. Für den letzten Punkt wird die neuere Entwicklung mit Besorgnis gesehen, dass sich durch Erziehungszeiten verzögernde Karrierewege an der Universität ohne die Inanspruchnahme von gesetzlichem Erziehungsurlaub/Elternzeit kaum noch mit Alters-/Zeitgrenzen vereinbaren lassen (z.B. Altershöchstgrenze bei der Einstellung für Studienrätinnen/Studienräte, Akademische Rätinnen/Räte bis 35 Jahre; Modell der Juniorprofessur).

2. Analyse

Der „Fächerbereich“ 14 vereint sechs Wissenschaftsdisziplinen. Aus den Wissenschaftstraditionen heraus sind für Frauen im Bereich der Theologien, der Politikwissenschaft und der Philosophie Zugänge besonders erschwert. Im Bereich der Psychologie und vor allem in der Hauswirtschaftswissenschaft haben sich dagegen Frauen schon eher mit Spitzenforschung platzieren können, trotzdem sind auch dort Frauen als Professorinnen noch nicht paritätisch vertreten. Im Bereich des „Studiums“ verkehrt sich dieser Sachverhalt. Die Studierenden sind überwiegend weiblichen Geschlechts und bereiten sich in der Mehrheit auf eine Tätigkeit im Schuldienst vor.

Der Fachbereich fördert die Promotion von Frauen, indem Beratungen zu Stipendienmöglichkeiten durchgeführt werden. Besonders hervorzuheben ist das ProDoc-Studium mit Förderung durch ein Innovationsstipendium. Nach Abschluss des 2-semesterigen Studiums sollen die Studierenden ermutigt werden, auch tatsächlich eine Promotion anzustreben. Die Promotionsordnung des FB 14 bietet gute Möglichkeiten hierzu.

Im Bereich der Habilitationen bemüht sich der Fachbereich erfolgreich um Beratung und Förderung. In den letzten Jahren sind mehrere Anträge auf Förderung aus dem Lise-Meitner-Programm unterstützt worden.

Auch in den Studiengängen Diplom-Erziehungswissenschaft und in den weiterbildenden Studien Frauenstudien und Senioren – diese sind zwar im Fachbereich 12 verortet, werden aber im FB 14 erheblich nachgefragt – bilden Frauen die Mehrheit. Nur in einem einzigen Studiengang, dem Zusatzstudiengang Organisationspsychologie, sind Frauen mit 35% deutlich unterrepräsentiert.

Fazit: In der Forschung sind die Fächer relativ „unverbunden“ und autonom, dagegen arbeiten sie über die Lehramtsstudiengänge und das erziehungswissenschaftliche Studium mit ähnlichen Zielgruppen. Aus dieser Ausgangssituation leiten sich folgende Eckpunkte ab, an denen die Gleichstellungsarbeit im FB 14 ansetzt:

- Arbeit der ständigen Kommissionen und Ausschüsse
- Fachbereichsmanagement
- Rahmenbedingungen für eine Lern- und Arbeitskultur
- Dezentrale Personalentwicklung der Fächer

Der FB 14 ermöglicht in seinem Strukturplan mit Hilfe von fünf ständigen Gremien die Basis für die Verwirklichung seiner Gleichstellungsaufgabe. Im FBR ist bei der Besetzung der Gremien und der Bestimmung der Gremiensprecher/-innen auf eine möglichst paritätische Zusammensetzung zu achten; dies gilt auch für Berufungskommissionen und ist bei der fachbezogenen Studierendenberatung sicherzustellen. Dabei ist zu bedenken, dass in Fächern mit wenigen Frauen keine unzumutbaren Belastungen entstehen. Die Gleichstellungskommission kann und soll auch mit Männern besetzt werden. Es ist allerdings sicherzustellen, dass die Frauen im FB 14 eine Ansprechpartnerin für Frauenfragen, die Mitglied der Gleichstellungskommission ist, haben. Die Gleichstellungskommission

bestimmt diese und wählt eine/einen Sprecher/-in. Diese/r ist damit auch Ansprechpartner/-in für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungskommission entsendet ein Mitglied in die jeweiligen Berufungskommissionen. Die Besetzung der Gremien und ihre Arbeitsteilung ist insgesamt öffentlich zu machen.

Folgende Aufgaben sind in den nächsten Jahren von den Kommissionen als gleichstellungsrelevant fortzuführen oder neu aufzunehmen. Für einige Aufgaben müssen zusätzliche Mittel eingeworben werden.

Ständige FBR-Kommissionen/Ausschüsse	Gleichstellungsaufgabe
Kommission für Lehre und Studium	Geschlechterforschung im Zuge der Umgestaltung von Studiengängen als einen Bestandteil einbinden Fortführung des Projektes LeWis Lehramt + Wissenschaft (Verleihung LeWis-Preis Gewährleistung eines die „Variable“ gender berücksichtigenden Lehrangebots
Kommission für Wissenschaftlichen Nachwuchs	proDoc ^{LA} Anlaufstelle für SHK / WHK
Kapazitäts- und Haushaltsausschuss	Entwicklung einer dezentralen Mittelverteilung mit Fördermechanismen zur Herstellung von Gleichstellung
Gleichstellungskommission	Monitoring im Bereich der Personalentwicklung der Fächer über <ul style="list-style-type: none"> • Berufungs/Besetzungskommissionen • Bewerbungsstatistik Konzeption und Vorschläge für Projekte <ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible Fortbildungsprogramme für Männer und Frauen • Fortbildung „personal management“ für Wissenschaftlerinnen • Fortbildung für wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und EDV-Fortbildung • Angebot: Karriereplanung für Studentinnen • Umgang mit Benachteiligung und sexueller Belästigung
Promotionsausschuss	proDoc ^{LA} Preisvergabe

Übersicht: Gleichstellungsaufgaben der ständigen FBR-Kommissionen / Ausschüsse

Im Fachbereich insgesamt besteht ein sehr niedriger Verwaltungsschlüssel (vgl. Reviewergebnisse), d.h. die Verwaltungsmitarbeiterinnen haben im Vergleich zu ihren Kolleginnen erheblich mehr Wissenschaftler/-innen zu unterstützen. Aufgrund des Wechsels in der Verwaltungsleitung ist ein regelmässiges Treffen der Verwaltungsmitarbeitenden zu organisieren. Eine EDV-Fortbildung „on the job“ durch studentische Hilfskräfte sollte ebenfalls ermöglicht werden. Höhergruppierungen sind anzustreben. Das Rektorat/die Zentralverwaltung sollte die Situation des wissenschaftsstützenden Bereichs in den Fachbereichen insgesamt zu einer dringlichen Aufgabe werden lassen.

Auch im Bereich der Administratoren/der EDV/Netzbetreuung ist auf die Einstellung und das Einarbeiten von weiblichen Hilfskräften zu achten (insbes. für die Studipool-Betreuung).

Rahmenbedingungen für eine Lern- und Arbeitskultur

Die Fächer müssen in ihrer Außendarstellung unterstützt werden. Auch das Rektorat muss sich zu den (weiblichen) Spitzenleistungen im Bereich des Lehramts (insbes. der Primarstufe) bekennen. Da Gasthörerinnen das Recht zum Studieren haben, und grundsätzlich erwünscht sind, ist darauf zu achten, dass eine angemessene Balance zwischen der Betreuung sich berufsqualifizierender Studierender und den Interessen der Gasthörer/-innen hergestellt wird. Hierfür sind zentrale kapazitative Regelungen zu entwickeln.

Die Studiengangsberatung sollte möglichst mit einem Mann und einer Frau besetzt werden.

Folgende ekladante Misstände sind mit Hilfe der Zentralverwaltung abzustellen: Zumindest eine Toilette ist mit Wickelplatz und warmem Wasser auszustatten. Eine stundenweise Kinderbetreuung sollte angeboten werden, ggf. durch Studierende selbst und/oder eine ABM. Eine Anrechnung auf Praktika ist zu überlegen. Hierzu sind genauere Daten/Bedarfe über Studierende mit Kind zu erheben und Projektmittel zu beantragen.

Des Weiteren ist die Sicherheit im Gebäude und auf den Parkplätzen zu erhöhen. Dazu sollte u.a. eine ausreichende Beleuchtung auf dem Campus, die Einrichtung von Frauenparkplätzen, Notrufsäulen sowie die Organisation von Begleitschutz nach abendlichen Veranstaltungen beitragen.

Bei sexuell belästigendem Verhalten und anderen Formen sexualisierter Gewalt können sich die betroffenen Frauen an die Gleichstellungskommission des Fachbereichs und/oder an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und/oder an eine Lehrperson ihres Vertrauens wenden.

Personaldaten und Personalentwicklung im Fachbereich

Im folgenden werden fachspezifische Ausführungen zum Stand der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung dargelegt. Sie basieren auf 6 Gesprächen mit den Fachsprechern, den zuständigen Fachvertretungen aus der Gleichstellungskommission des Fachbereichs und einer Moderatorin. Die dafür zugrundegelegten Personaldaten für die Fächer aus der zentralen Verwaltung enthielten zahlreiche Fehler (Ausscheidatum, Personennamen aus anderen Fächern, kw-Vermerke).

Insgesamt ist die Gleichstellungskommission für die Einhaltung des Rahmenplans und der hier aufgeführten Personalentwicklung mit verantwortlich. In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, gilt für die Fächer einerseits der Rahmenplan der Universität. Andererseits ist aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen (z.B. Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult, www.cews.uni-bonn.de, vormals InfoSys) und eine Bewerbungsstatistik zu führen. Im Bereich der Mittelbaustellen sind dann kleine effiziente Besetzungskommissionen unter Beteiligung der „wissenschaftlichen Nachwuchskommission“ und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bzw. der „Vertrauensfrau“ angezeigt. Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs nimmt die Gleichstellungsaufgaben wahr, soweit sie im Einzelfall von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität übertragen werden. Diese Besetzungskommissionen werden generell zur Findung der Besten empfohlen. Berufungskommissionen werden wenn möglich paritätisch besetzt, eine Fachvertretung aus der Gleichstellungskommission und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen.

Fachspezifisch sollen Informationsangebote für die Sensibilisierung für ein „geschlechtergerechtes“ Arbeits- und Lernklima durchgeführt werden.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Derzeit arbeiten und studieren im Fach Hauswirtschaftswissenschaft überwiegend Frauen: Studium (knapp 80%), Promotionsstudium (7 Eingeschriebene/100%), studentische Hilfskräfte (Parität) und wissenschaftliche Hilfskräfte (100%). Alle Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und in der Technik und Verwaltung sind weiblich besetzt. Eine Professur in diesem Fach ist mit einem Mann bis 2015 besetzt. Genderforschung ist integraler Bestandteil der Hauswirtschaftswissenschaft. Für die „Jungenbildung“ in der Schule ist dieses Fach für die Entwicklung von Wertschätzung der Arbeit im Haushalt von zentraler Bedeutung. Die Studiengänge SekI und SekI Sonderpädagogik werden gemäß „Qualitätspakt“ eingestellt. Angesichts der Bestrebungen für Gleichstellung und den gesellschaftlich hoch bedeutsamen, in der Hauswirtschaftswissenschaft zentral behandelten Themen wie Gesundheit, Ernährung und Haushalt erscheint diese Entscheidung dramatisch.

Bisher wurde in diesem Fach wissenschaftlicher Nachwuchs wenig gefördert. Aufgrund geänderter Förder- und Führungsstrukturen wurden nun in 2001 eine Dissertation und eine Habilitation abgeschlossen, für 2002 eine Dissertation und eine Habilitation und 2003 zwei Dissertationen von Frauen avisiert. Realistische wissenschaftliche Karrierechancen ergeben sich für diese Frauen im Fachhochschul- und Universitätsbereich. Drittmittelanträge für eine weitere Erhöhung der Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs im Bereich „Ernährungsbildung/Gesundheitsbildung“ sind gestellt. Es wird eine eigene Absolventen/-innenveranstaltung mit der Verleihung von Anerkennungspreisen durchgeführt.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung		männlich		weiblich		Dauer bis...	
1	C3	UProf	x				07	2015
1	BAT Ib/IIa	WA			x		07	2012
1	BAT Ib/IIa	WA 0,5			x		06	2003
	BAT Ib/IIa	WA 0,5			x		07	2003
1	Vc/VIb	TD			x		10	2034
1	Vc/VIb	TD			x		07	2035
1	VIb	VA			x		10	2030

Derzeit ist im Fach Philosophie Parität im Studium, Promotionsstudium, bei Promotionen, studentischen Hilfskräften erreicht. Eine Doktorandin wird über die Landesgraduierföderung betreut. Im betroffenen Zeitraum wird eine Habilitation (w) abgeschlossen. Aufgrund der geringen Stellenanzahl (7 Wiss., 1 Verw.ang.) sind prozentuale Berechnungen für die jeweiligen Statusgruppen wenig aussagekräftig. Derzeit sind jedoch die festen Dauerstellen (5) im Wissenschaftsbereich bis auf eine Ausnahme alle mit Männern besetzt.

Im hier relevanten Zeitraum wird eine Stelle (C2 (8/2004)) frei.

Die C2 Stelle wird nach Qualitäts-Pakt in 1 befristete BAT Ib/IIa Stelle umgewidmet. Auch hier wird auf die frühzeitige Motivierung von potentiellen Bewerberinnen zu achten sein.

Prospektiv kann bereits nach potentiellen Nachfolger/-innen für die AOR-Stelle (mit Erfahrungen in der Schule) gesucht werden.

Der Mitarbeiterin aus der Technik und Verwaltung wird eine Freistellung für Fortbildung ermöglicht.

der inhaltlichen Arbeit her stark unterscheiden, aber bzgl. der Analyse der Stellensituation zusammengefaßt behandelt werden müssen.

Derzeit ist im Fach Psychologie die Mehrheit der Studierenden aus dem erziehungswissenschaftlichen Bereich („e“, Dipl. Päd.) weiblich.

Im Zusatzstudiengang Organisationspsychologie sind Studentinnen aber noch unterrepresentiert.

Parität ist im Promotionsstudium / proDoc^{IA}, im studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftbereich erreicht. Promovendinnen können mittelfristig aus dem „neu“ genehmigten SekII –Studiengang gewonnen werden. Die Zahl der weiblichen Promotionen sollte sich daher erhöhen (derzeit knapp 40 %).

Um Parität im Bereich der Professuren (z. Zt. 4 von Männern besetzt, z. Zt. zwei C3-Stellen vakant) und im Mittelbau (Lebenszeit-Stellen: 4 von Männern, 1 von einer Frau besetzt) zu erreichen, sind noch erhebliche Anstrengungen zu unternehmen. Bei den befristeten Wiss. Mitarbeiterstellen besteht Geschlechter-Parität.

Diese o. a. Anstrengungen betreffen in der Laufzeit dieser Personalentwicklungsplanung die frühzeitige Suche nach geeigneten Kandidatinnen:

bei der Wiederbesetzung der im August 2002 vakant gewordenen C3-Stelle ‚Sozialpsychologie‘

- und der Wiederbesetzung der ebenfalls 8/02 frei gewordenen C3-Stelle für Erziehungspsychologie
- sowie der Besetzung der C4-Stelle in Methodenlehre in 2/04,

Bei den Drittmittelstellen (diese sind überwiegend weiblich besetzt) sind die Dauer und die Stundenanzahl intransparent. Ob diese Stellen einer weiblichen Lebens- und Karriereplanung entgegenkommen, bedarf einer eigenen Untersuchung. Insbesondere diese Frauen sind jedoch bei internen Ausschreibungen besonders in Kenntnis zu setzen. Im Lehrangebot der Psychologie (für LA, Dipl. Päd.) werden Genderthemen implizit zum Gegenstand gemacht (z.B. Vereinbarkeit „Beruf/Familie“; Umgang mit Erfolg und Macht; Aggression und Misshandlung von Frauen; Frauen in der Psychologiegeschichte; generell experimentell / empirisch ermittelte geschlechtsspezifische Ergebnisse; geschlechtsspezifische Selbstkonzepte; geschlechtsspezifische Unterschiede in Unterrichtsfächern, z.B. Fahigkeitseinschatzung, Leistungserwartung). Hier ist für weitere Kontinuität zu sorgen.

Im Lehrangebot der Organisationspsychologie fehlen genderbezogene Studieninhalte (z.B. Total-E-Quality, Management-Diversity-Ansätze, Wissenschaftsgeschichte). Alle wissenschaftlichen hoch dotierten Planstellen sind mit Männern besetzt.

Der Anteil von weiblichen Lehrenden soll aktuell in der Psychologie zunächst über Lehraufträge und Lehrstuhlvertretungen erhöht werden, damit Studentinnen mit der Scientific Community auch über weibliche Lehrende in Kontakt treten können.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung		männlich	weiblich	Dauer bis...	
1	C4a	UProf	x		02	2006
1	C4 a	UProf	x		02	2004
1	C4a	UProf	x		02	2008
1	C4a	UProf	x		02	2011
1	C3	UProf		X(vakant,8/02)	02	2025
1	C3	UProf		X(vakant,8/02)	08	2025
1	C1	WiAss	x		09	2004
1	C1	WiAss		x	06	2005
1	A15	STDir	x		05	2014
1	A14	Ostr/AOR	x		02	2007
1	A14	Ostr./WA	x		03	2008
1	A14	Ostr.	x		09	2016
1	A14	Ostr.		x	09	2009
1	A13	Str./WA 0,5		x	12	2004

Im Lehramtsbereich werden Schwierigkeiten gesehen, Studentinnen für wissenschaftliche Auseinandersetzungen zu begeistern. „Gender“ war bisher explizit Thema in einer LV zur Philosophiegeschichte. Seit dem 18.1.2002 ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt worden, deren Forschungsgebiet auch die Genderthematik beinhaltet.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung		männlich	weiblich	Dauer bis...	
1	C4a	UProf	x			
1	C4 a	UProf		x	07	2019
1	C3	UProf	x		02	2005
1	C2	UProf	x		07	2004
1	A14 L	AOR	x		09	2006
1	BAT Ib/IIa	WA		x	01	2005
1	BAT Ib/IIa	WA		x	04	2003
1	BAT VIb	VA		x	09	2026
1	BAT VIb	VA 0,5		x	01	2014

Politikwissenschaft

Derzeit ist im Fach Politikwissenschaft Parität im Studium, Promotionsstudium, bei Promotionen, studentischen Hilfskräften erreicht. Drei Promovendinnen werden in den nächsten drei Jahren abschließen. Aufgrund der geringen Stellenanzahl (3 Wiss., 1 Verw.ang.) sind prozentuale Berechnungen für die jeweiligen Statusgruppen wenig aussagekräftig. Derzeit sind jedoch die festen Dauerstellen (2) im Wissenschaftsbereich alle mit Männern besetzt. Die Forschungsfelder im Fach Politikwissenschaft beziehen sich auf „Politische Kultur“, „Medien & Politik“ und „Kultureller Pluralismus und Demokratie“. In diesen Bereichen ist die Einbeziehung von Genderforschung möglich. Auch im Lehrangebot werden Genderthemen implizit Gegenstand.

Das Fach strebt an, die in 4/04 frei werdende Qualifikationsstelle BATIb/IIa wieder mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

Das Verhältnis befristete/unbefristete Stellen kann erst langfristig verändert werden. Bei einer zusätzlichen Finanzierung wird die Möglichkeit gesehen, einen besoldeten Lehrauftrag für Gender-Themen zu vergeben.

Über eine im Strukturplan begründete 4. Stelle könnten genderbezogene Forschungsschwerpunkte abgedeckt werden.

Das Fach hat Schwierigkeiten, aus seiner überwiegend weiblichen Studierendenklientel wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen. Diplom-Studentinnen mit Fach Journalistik und Nebenfach Politikwissenschaft sind dagegen eher für wissenschaftliche Tätigkeiten zu motivieren.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung		männlich	weiblich	Dauer bis...	
1	C4a	UProf	x		02	2009
1	BAT Ib/IIa	WA		x	04	2004
1	A13	Str./WA	x		07	2022
1	VIb	VA 0,5		x	01	2014
1	VIb/VII	VA 0,5		x	12	2010

Psychologie

Das Fach Psychologie besteht aus den beiden Bereichen Pädagogische Psychologie (in den berufsqualifizierenden Studiengängen: LA und Dipl. Päd.) und dem Zusatzstudiengang Organisationspsychologie (weiterbildender Studiengang), die sich von

	A13	Str./WA 0,5		x	01	2004
1	C1	WiAss	x		01	2005
1	Vc	VA		x	01	2010
1	Vib/VII	VA		x	04	2008

Evangelische Theologie

Derzeit studieren das Fach Evangelische Theologie überwiegend Frauen, und es ist Parität bei Promotionen und studentischen Hilfskräften erreicht. Je tiefer die Schulstufe, um so höher der Frauenanteil: Primar 90%, SekI 74%, SekII 66%. Im Promotionsstudium sind von 6 Eingeschriebenen zwei Frauen. Es gibt zwei weibliche Verwaltungsangestellte im Fach und keine Frau im Wissenschaftsbereich (6 Stellen, alle unbefristet).

Die Einbeziehung von Genderthemen in das Lehrangebot ist durchgängig vorhanden (z.B. Religionsunterricht / Märchen, Frauen im Alten Testament; Auslegung Neues Testament). Diese Tradition wird auch bei den zwei neu berufenen Professoren fortgesetzt.

Erst 2006 werden überhaupt Möglichkeiten zur Einstellung von Frauen eröffnet. Eine C3 (Ev. Theologie und ihre Didaktik) und eine unbefristete wiss. Ang. Stelle BAT Ib/IIa. Hier geht es nun darum, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu fördern und bereits jetzt nach qualifizierten Habilitandinnen Ausschau zu halten. Dies ist bei der Berufungszusage bereits über die Einstellung einer weiblichen wissenschaftlichen Hilfskraft geschehen. Prioritär erscheint auch, Lehraufträge an Frauen zu vergeben, damit Studentinnen mit der Scientific Community auch über weibliche Lehrende in Kontakt treten können.

Studentinnen, die ein proDoc^{LA}-Studium anstreben, werden über die Möglichkeiten, in der Forschung und Schule mit einem Dr.-Titel Karriere zu machen, beraten und zu wissenschaftlichem Arbeiten motiviert.

Für eine Verwaltungsstelle wurde eine Höhergruppierung beantragt, diese ist gescheitert.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung		männlich	weiblich	Dauer bis...	
1	C4a	UProf	x		07	2022
1	C4 a	UProf	x		07	2015
1	C3	Uprof	x		02	2006
1	C3	Uprof	x		04	2013
1	C3	Uprof	x			
1	Ib/IIa	WA	x		07	2006
1	Vib	VA 0,5		x	02	2019
1	Vib/VII	VA 0,5		x	03	2028

Katholische Theologie

Derzeit studieren das Fach Katholische Theologie überwiegend Frauen und es ist Parität bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften erreicht. Je tiefer die Schulstufe, um so höher der Frauenanteil: Primar 94%, SekI 69%. Die Anforderungen und Leistungen der Primarstufenstudentinnen werden jedoch höher eingeschätzt als die ihrer männlichen Kommilitonen im SI-Bereich. Das Fach ermöglicht das Studieren mit Kind, indem bei Blockseminaren Kinder mitgebracht werden können.

Im Promotionsstudium sind von 19 Eingeschriebenen 7 Frauen (37%). Der Männeranteil bei den wissenschaftlichen Stellen beträgt dagegen 100% (4 Professuren und 1 C1 + 1 C4Kw). Erst seit kurzem wurde eine abgeordnete Lehrerstelle mit einer Frau besetzt; diese strebt die Habilitation an. Die Stelle soll verlängert werden. Die einzige Qualifizierungsstelle, 1 C1-Stelle, ist mit einem Mann besetzt worden und erst in der

ersten dreijährigen Laufzeit (4/03), so dass frühestens 4/06 eine Neueinstellung ansteht. Erst 2008 wird überhaupt eine Professur wieder vakant. Hier geht es nun darum, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu fördern und bereits jetzt nach qualifizierten Promovendinnen und Habilitandinnen Ausschau zu halten. Der Anteil von weiblichen Lehrenden muss aktuell und zunächst über Lehraufträge erhöht werden, damit Studentinnen mit der Scientific Community auch über weibliche Lehrende in Kontakt treten können.

Das Erreichen einer Professur ist in der Regel nur über einen Dr. theol. möglich, dieser kann im Fach nicht verliehen werden. Zusätzlich zur Habilitation ist deshalb mit dem Dr. phil. bzw. Dr. päd. zuvor ein Diplom oder Lizentiat (u.a. Latinum, Graecum, Hebraicum) nötig. Für Absolventinnen eines Lehramtsstudiengangs mit einem dieser Promotionsabschlüsse gibt es ansonsten keine Möglichkeit, eine Professur zu erreichen. Diese Voraussetzungen erklären, warum es deutschlandweit so gut wie kaum Bewerberinnen auf Professuren gibt. Leistungsbezogen wäre jedoch guter wissenschaftlicher Nachwuchs aus den Reihen der Primarstufenstudentinnen gegeben. Promotionsförderung über das proDoc^{LA} - Studium wird als in Grenzen sinnvoll erachtet, da die Übernahme einer Schulleitung erhöht und eine verstärkte Akzeptanz und Durchsetzungsfähigkeit erreicht werden kann. Insgesamt werden in der Scientific Community jedoch kaum Bewerberinnen aus dem Primarstufenbereich für eine Promotion berücksichtigt. Hier obliegt dem Fach als theologisch-didaktische Fakultät eine besondere Verantwortung, imagebildend und wertschätzend als Vorbild voranzugehen, denn letztendlich ist die religionspädagogische Basisarbeit der Grundstein für den Fortbestand der gesamten Disziplin. Für eine Verwaltungsstelle wurde eine Höhergruppierung beantragt, diese ist gescheitert.

Beschäftigungsstruktur (Haushaltsstellen)

Anzahl	Stellenbeschreibung	männlich	weiblich	Dauer bis...	
1	C4a	UProf	x		
1	C4 a	UProf	x	02	2021
1	C4 a	Uprof	x	02	2008
1	C3	Uprof	x	08	2009
1	C3	Uprof	x		
1	C1	WiAss	x	03	2004
1	VIb	VA 0,5		x	02 2019
1	VIb/VII	VA 0,5		x	12 2004

Für den FBR am 13.3.2002, der Dekan



Gez. Gleichstellungskommission FB 14
 Dr. Dr. Renate Huber, Anja Mikler, PD Dr. Friedhelm Munzel, Pia Neumann, PD Dr. Sibylle Volkmann-Raue, Dr. Christa Zöller unter Mitarbeit von Dr. Monika Kil, Carsten Pfaff (QueR-Rektoratsprojekt)

Ergänzungen und Veränderungen laut FBR vom 13.3.2002
Ergänzungen und Veränderungen laut FBR vom 9.10.2002

Frauenförderplan (Gleichstellungsplan) der Fakultät Kulturwissenschaften der Universität Dortmund

Die Fakultät Kulturwissenschaften setzt sich zum Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit in Lehre, Forschung, Studium und Dienstleistung zu fördern.

1 Grundsätze und Vorschriften

Zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit gelten gemäß dem Landes-Gleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) und dem Frauenförder-Rahmenplan der Universität Dortmund folgende Grundsätze und Vorschriften:

1.1 Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Neueinstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gleiche gilt für die Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Berufungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.

1.2 Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen auszuschreiben. Liegen nach der Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, dann soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen.

Ausbildungsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei ist die weibliche und die männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Vergütungs-, Lohn oder Besoldungsgruppe anzugeben. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest. Bei externen Stellenausschreibungen

erfolgt ein Hinweis auf die Person oder Stelle, die auf Anfrage weitere Informationen erteilt.

Der Ausschreibungstext ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit dem Zusatz zu versehen: „Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Das Vorliegen dieser Belange ist aktenkundig zu machen.

1.3 Berufungsverfahren

Die Besetzung von Berufungskommissionen soll zur Hälfte mit Frauen erfolgen. Dabei ist eine paritätische Besetzung in allen Statusgruppen anzustreben, mindestens soll jeder Berufungskommission eine Professorin angehören; in Fächern bzw. verwandten Fachgruppen, in denen keine Professorin vorhanden ist, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen.

Ist die paritätische Besetzung einer Berufungskommission aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Zu einem Probevortrag sind mindestens eben so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Formulierung der Ausschreibung über die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber bis hin zum konkreten Auswahlverfahren zu beteiligen, unabhängig davon, ob im konkreten Einzelfall Frauen betroffen sind. Sie kann in jedem Stadium des Berufungsverfahrens einen abweichenden Standpunkt sowohl mündlich als auch schriftlich in einem Sondervotum zum Ausdruck bringen. Liegt ein Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten oder ein sonstiges Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, hat die Hochschule hierzu Stellung zu nehmen.

In Berufungsvorschläge ist ein Hinweis aufzunehmen, dass diesen ein Frauenförderplan entsprechend den Vorschriften des LGG zugrunde liegt.

1.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Das Gleiche gilt für Beurlaubungen aus familiären Gründen.

1.6 Beteiligungen von Frauen an der Selbstverwaltung

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien sollen ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden.

1.7 Berichtspflicht und Controlling

Der Frauenförderplan wird für den Zeitraum bis Ende 2004 erstellt, und in einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Die Berichte enthalten eine Aufstellung der geplanten und der tatsächlich durchgeführten Maßnahmen sowie einen Verwendungsnachweis der Mittel, die im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe (§ 103 HG) gewährt wurden. Der Erfolgsbericht 2004 enthält die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 2002 bis 2004. Er gibt Auskunft über den Frauenanteil bei den Professuren, dem wissenschaftlichen Personal, dem Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, außerdem bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen.

Alle Berichte sind dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorzulegen; das Rektorat macht die Berichte mindestens universitätsöffentlich.

2 Analyse der Beschäftigtenstruktur und Entwicklungsprognose im wissenschaftlichen Bereich

Die Situation unterscheidet sich in den verschiedenen Instituten der Fakultät in Abhängigkeit von historischen Entwicklungen und wohl auch von Präferenzen der Fach-Communities so erheblich, dass die Bestandsaufnahme und -analyse institutsbezogen erfolgt.

2.1 Institut für deutsche Sprache und Literatur

2.1.1 Ist-Zustand

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Prof. C4	2		2		50
	1 bis 02/03				0
Prof. C3	3		3		50
HDoz. C2	1 bis 04/04				0
A 15	1 bis 12/07				0
A 14	1		1		50
BAT Ib/IIa unbefr			3		100
Wiss.Ass. C1			2		100
BAT Ib/IIa befr.		1	2	1	83
BAT VIb				2	100
BAT VII/VIII			1		100
Wiss HK Haush.		2		10	78
Stud HK Haush.		9		29	80

(in naher Zukunft wegfallende Stellen mit Datum)

2.1.2 Analyse und Prognose

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Auf dieser Ebene wird mit dem Wegfall der 2003 und 2004 auslaufenden Stellen die vollständige Geschlechterparität erreicht sein.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Dauerstellen:

Bei dem beamteten Personal wird mit dem Wegfall einer A-15-Stelle 2007 Parität hergestellt sein.

Die unbefristeten BAT-Stellen sind ausschließlich mit Frauen besetzt.

Zeitstellen:

Die C1-Stellen sind ausschließlich mit Frauen besetzt.

Auch bei den BAT-Stellen herrscht ein Übergewicht von 5:1 zugunsten der Frauen.

Verwaltungspersonal: siehe unter 3!

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte:

Auch hier besteht ein freilich weniger ausgeprägtes Übergewicht der Frauen, das sich aus deren Überwiegen in der Studierendenpopulation erklärt.

2.1.3 Fördereffizienz

Hier wird untersucht, in welchem Maße das Institut seine Studierenden über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinaus zu einer akademischen Laufbahn führt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass – zumindest in Instituten, die diese Studiengänge anbieten – die Promoventinnen und Promoventen in der Regel aus den längeren, neunsemestrigen Studiengängen kommen; Promotionen

von z.B. Absolventinnen eines Primarstufen-Studiums sind in der Germanistik selten und erfolgen, wenn überhaupt, in der Regel erst nach einer Phase der Berufstätigkeit, so dass die Zahl der Examina hier keine sinnvolle prognostische Basis abgibt.

Vergleich der Examina im Basisstudiengang mit der Anzahl der Promotionen und Habilitationen: durchschnittliche Jahreswerte

Basis-Studieng.	1.Examen weibl.	1.Examen gesamt	Promot. weibl.	Promot. gesamt	Habil. weibl.	Habil. gesamt
S II	23,7	38	2,4	3,2	0,3	0,3

Datenbasis: Examina 1997-1999; Promotionen 1997-2001; Habilitat. 1997- 1999

In der Germanistik scheinen die Zahlen zu einer langfristigen Ratio von 10% Promotionen und 1% Habilitationen, bezogen auf die Examensmenge des Basisstudiengangs, zu tendieren. Die Geschlechterrelation scheint über die Qualifikationsstufen hin konstant zu bleiben.

Für Probleme bei der Nachwuchsgewinnung gibt es keine Anzeichen.

2.1.4 Ziele und Maßnahmen

In diesem Institut muss darauf geachtet werden, dass die Angestellten- und Zeitstellen nicht zu einer reinen Frauendomäne werden.

Es ist zwar ein erfreuliches Indiz für die Qualifikationsbereitschaft von Frauen, wenn genügend Nachwuchskräfte für diese Stellen gewonnen werden konnten, dennoch sollte auch hier Geschlechterparität im Sinne des Gleichstellungsgesetzes angestrebt werden, zumal das Lehramtsstudium des Faches Deutsch ganz überwiegend von Frauen aufgenommen wird (siehe unter 4). Eine gesellschaftlich erwünschte Steigerung des Männeranteils unter den Studierenden wird erschwert werden, wenn sie im Lehrkörper keine Männer mehr vorfinden und mit dem Stereotyp des reinen Frauenberufs konfrontiert sind.

2.2 Institut für Anglistik und Amerikanistik

2.2.1 Ist-Zustand

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Prof. C4	4				0
Prof. C3			1		100
A 14	1				0
BAT Ib/IIa unbefr	3		1	4	50
Wiss.Ass. C1	1		1		50
BAT Ib/IIa befr.		2		2	50
BAT VIb			1	1	100
Stud HK Haush.		7		7	50

2.2.2 Analyse und Prognose

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Hier liegt im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit die große Schwäche dieses Instituts, was u.a. auch mit der Fachentwicklung zu tun hat. Für die zuletzt besetzte C4-Professur wurde sogar ein unico loco Vorschlag erstellt, da keine geeigneten Bewerberinnen oder auch Bewerber vorhanden waren.

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

Dauerstellen: Das Übergewicht von 4:1 erklärt sich hier mit den Sprachlektoren („native speakers“), ein Beruf, der in ganz Europa aus verschiedenen Gründen von Männern dominiert wird. Hier lässt sich leider keine Änderung absehen. Die einzige Dauerstelle außerhalb der Sprachlektoren ist dagegen von einer Frau besetzt.

Befristete Stellen: hier herrscht Parität, sowohl was C1-Stellen als auch was BAT-Stellen anbelangt.

Verwaltungspersonal: siehe unter 3!

Hilfskräfte:

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte herrscht Parität.

2.2.3 Fördereffizienz

Vergleich der Examina im Basisstudiengang mit der Anzahl der Promotionen und Habilitationen: durchschnittliche Jahreswerte

Basis-Studieng.	1.Examen weibl.	1.Examen gesamt	Promot. weibl.	Promot. gesamt	Habil. weibl.	Habil. gesamt
S II	14,7	28	1,2	1,2	0	1

Datenbasis: Examina 1997-1999; Promotionen 1997-2001; Habilitationen 1997-1999

Die unbefriedigende Zahl der Promotionen im Bereich Anglistik/Amerikanistik hat u.a. auch mit der Tatsache zu tun, dass die im Laufe der 90er Jahre neuberufenen Professor/innen ihre Studierenden erst zur Promotion führen müssen. Für den Berichtszeitraum liegt die Promotionenanzahl deutlich unter 5%; für die Jahre 2000-02 ergeben sich dagegen höhere Zahlen, die sich noch weiter erhöhen werden. Alle Promotionen waren weiblich.

Die einzige Habilitation im Berichtszeitraum war männlich, und zwar im Bereich Fachdidaktik; mit dem Jahr 2001 kamen jedoch zwei neue Habilitandinnen hinzu.

2.2.4 Ziele und Maßnahmen

Professuren:

Das Problem fehlenden Nachwuchses, der das Fach charakterisiert, wird in wenigen Jahren behoben sein; die Tendenz geht, vor allem in der Amerikanistik und Anglistik -Literatur- und Kulturwissenschaft -, deutlich in Richtung Erhöhung des Frauenanteils. Dies wird sich aufgrund der Altersstruktur der jetzigen Stelleninhaber am Institut für Anglistik und Amerikanistik erst in einigen Jahren auswirken können.

Dies trifft allerdings nicht auf die Situation der Fachdidaktik zu, wo die Nachwuchssituation allgemein weiter kritisch bleiben wird und die Hebung des Frauenanteils ebenfalls schwierig sein wird. Umso erfreulicher ist es, dass eine Assistentin im Bereich englische Fachdidaktik unmittelbar nach der Promotion auf eine C3-Professur berufen wurde.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Abgesehen vom Bereich der Muttersprachler herrscht am Institut, gerade auch was die Qualifikationsstellen anbelangt, Parität.

2.3 Sprachenzentrum

2.3.1 Ist-Zustand

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
A 15	1				0
Wiss.Ang.unbefr.	0,5		0,5		50
BAT VIb			0,5		100

2.3.2 Analyse und Prognose

In dieser Dienstleistungs-Einheit herrscht beim wissenschaftlichen Personal Geschlechterparität: die A-15-Stelle der Leiterin/des Leiters war zuvor mit einer Frau besetzt. Zum Verwaltungspersonal siehe 3!

2.4 Institut für Journalistik

2.4.1 Ist-Zustand

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Prof. C4	3				0
Prof. C3	3				0
A 13	1				0
BAT Ib/IIa unbefr (in Vertretung befristet)		1 (befr.)		1 (befr.)	50
BAT Ib/IIa befr					vakant
BAT Ib/IIa befr		1		3	75
BAT VIb/VII				3	100
Wiss HK Haush.				1	100
Stud HK Haush.		5		8	62

2.4.2 Analyse und Prognose

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Die drei C4 und drei C3-Stellen sind derzeit ausschließlich mit Hochschullehrern besetzt. Ab 2006 wird es hier zu Neubesetzungen kommen (C4-Professur für Journalistik, Schwerpunkt: Strukturfragen der

Massenmedien, und C3-Professur für Journalistik, Schwerpunkt: Ökonomie). Bis zum Jahr 2011 müssen alle Stellen neu besetzt werden. Hier besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil auf mindestens 50% zu erhöhen. Derzeit ausgeschrieben ist die Stelle „Wissenschaftsjournalismus“. Hier besteht die Chance, die erste Hochschullehrerin zu berufen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Dauerstellen:

Die akademische Ratsstelle ist derzeit dauerhaft mit einem Hochschullehrer besetzt. Die unbefristete BAT Ib/Ila-Stelle wird vertretungsweise durch 2 BAT Ila-Angestellte mit halben Zeitverträgen ausgefüllt. Hier herrscht Geschlechtergleichheit.

Zeitstellen:

Im akademischen Mittelbau gibt es ansonsten ausschließlich Zeitstellen und ausschließlich halbe BAT Ila-Stellen. Bei diesen Haushaltstellen herrscht ein leichter Frauenüberschuss. Die Stellen sind solche mit überwiegenden Dienstleistungsaufgaben und solche mit überwiegenden Lehrleistungen für die Lehrredaktionen Print, Hörfunk, Fernsehen, Online-Journalismus. Neu besetzt wurden zum 1.9. die Stellen Lehrredaktion Hörfunk und Lehrredaktion Online. Noch zu besetzen wäre eine Mittelbaustelle Wissenschaftsjournalismus.

Verwaltungspersonal: siehe unter 3!

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte:

Von den aus Haushaltsmitteln finanzierten 13 studentischen Hilfskräften sind 8 weiblich, 5 männlich. Außerdem gibt es eine weibliche wissenschaftliche Hilfskraft. Insgesamt ist es nicht leicht, aus der Gruppe der Journalistik-Studierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, da der Hiwi-Job weniger attraktiv erscheint als die freie Mitarbeit in einem Medienunternehmen.

2.4.3 Fördereffizienz

Vergleich der Examina im Basisstudiengang mit der Anzahl der Promotionen und Habilitationen: durchschnittliche Jahreswerte

Basis-Studieng.	1.Examen weibl.	1.Examen gesamt	Promot. weibl.	Promot. gesamt	Habil. weibl.	Habil. gesamt
Diplom	24	40	1,8	3	0,3	1

Datenbasis: Examina 1997-1999; Promotionen 1997-2001; Habilitat. 1997-1999

In der Journalistik liegt die Promotionshäufigkeit bei 7,5% der Diplome; das Geschlechterverhältnis bleibt dabei konstant. Dass etwa 1 % der Absolventinnen habilitiert wird, entspricht den Verhältnissen in der Germanistik. Das Überwiegen männlicher Habilitierter in dem untersuchten Zeitraum dürfte zufällig sein.

2.4.4 Ziele und Maßnahmen

Professuren:

Hier muss der Frauenanteil erhöht werden. Es erscheint – geeignete Bewerberinnen vorausgesetzt – möglich, in den nächsten drei Jahren in diesen Prozess einzutreten, so dass auch im Institut für Journalistik mindestens eine Hochschullehrerin vorhanden sein wird. Aufgrund der Altersstruktur wäre innerhalb eines Jahrzehnts Geschlechterparität herstellbar.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Als strukturelles Problem empfinden die Beschäftigten im akademischen Mittelbau die Aufgabentrennung (Verwaltung, Lehre, Forschung) und die Privatisierung der beruflichen Qualifikation dadurch, dass nur halbe BAT IIa-Stellen besetzt werden.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte:

Das Institut sollte über eine Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung dieser Stellen nachdenken.

2.5 Historisches Institut

2.5.1 Ist-Zustand

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Prof. C4	2				0
Prof. C3	1				0
HDoz. C2	2				0
A 14	2				0
BAT Ib/IIa befr.				2	100
VA BAT VIb/VII			1	2	100
Wiss HK Haush.				1	100
Stud HK Haush.		2		3	60

2.5.2 Analyse und Prognose

Professuren:

Sämtliche Professuren sind mit Männern besetzt, die beiden C4-Professuren bis 2019, die C3-Professur bis 2006, die C2-Professur (AOR) bis 2007. Die befristete C2-Dozentur läuft 2007 aus.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Die befristeten BAT-Stellen sind ausschließlich mit Frauen besetzt. Die beiden A-14-Stellen fallen in Kürze weg (2002 und 2004) und können nicht wieder besetzt werden, so dass im Mittelbau z.Zt. keine Frauenfördermaßnahmen erforderlich sind.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte:

Hier herrscht ein deutliches Übergewicht der Frauen; das Institut erwartet aus diesem Kreis zukünftig Promotionen.

2.5.3 Fördereffizienz

Vergleich der Examina im Basisstudiengang mit der Anzahl der Promotionen und Habilitationen: durchschnittliche Jahreswerte

Basis-Studieng.	1.Examen weibl.	1.Examen gesamt	Promot. weibl.	Promot. gesamt	Habil. weibl.	Habil. gesamt
SI	9,3	16	1,2	3,4	0	0,3

Datenbasis: Examina 1997-1999; Promotionen 1997-2001; Habilitationen 1997-1999

Die Verhältnisse im Historischen Institut weichen sowohl im Hinblick auf den Basisstudiengang als auch auf die Promotionshäufigkeit (über 20%) deutlich von der übrigen Fakultät ab. Letztere Abweichung scheint allerdings in erster Linie von Männern verursacht zu sein, weniger von Frauen.

2.5.4 Ziele und Maßnahmen*Professuren:*

Hier muss der Frauenanteil erhöht werden. Erster Ansatzpunkt hierfür kann die zur Zeit im Besetzungsverfahren befindliche C3-Professur für Ostmitteleuropäische Geschichte sein, geeignete Bewerberinnen vorausgesetzt.

3 Analyse der Beschäftigtenstruktur und Entwicklungsprognose im Verwaltungsbereich**3.1 Ist-Zustand: Dekanat**

Kategorie	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
VA BAT IV	1 bis 03/04				0
VA BAT Vc			1		100

Das Verwaltungspersonal der Institute ist in deren Stellenplänen aufgeführt. Im gesamten Verwaltungsbereich der Fakultät sind alle Stellen (mit Ausnahme einer auslaufenden BAT IV-Stelle) ausschließlich mit Frauen besetzt.

3.2 Analyse und Prognose

Die Sekretariatstätigkeit vom Stereotyp des Frauenberufs zu befreien, ist zwar gesellschaftlich erwünscht, da die Fakultät nicht selber in diesem Beruf ausbildet, hat sie allerdings keine Möglichkeit direkter Einflussnahme. Auch eine Aufwertung der Tätigkeiten ist aus tarifrechtlichen Gründen nicht möglich.

4 Analyse der Studierenden-Struktur und Entwicklungsprognose

Die Darstellung erfolgt nach Studiengängen. Da diese teilweise von mehreren Instituten getragen werden, andererseits aber jedes Institut mehrere Studiengänge versorgt, kann diese Darstellung nur eingeschränkt der Institutsstruktur folgen.

4.1 Angewandte Sprachwissenschaft

4.1.1 Ist-Zustand

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil
			in %
B.A.	4	5	56

4.1.2 Analyse und Prognose

Der Geschlechteranteil ist annähernd ausgeglichen.

4.2 Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft

4.2.1 Ist-Zustand

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil
			in %
B.A.	5	25	84

4.2.2 Analyse und Prognose

Dieser Studiengang zählt zu den von Frauen hochfrequentierten Angeboten, zu denen unter 4.3.2 eine generelle Anmerkung gemacht wird.

4.2.3 Ziele und Maßnahmen

In den Bachelor-Studiengängen soll versucht werden, durch das Pilot-Projekt „Strukturverändernde Maßnahmen in den B.A./M.A.-Studiengängen...“ die Akzeptanz naturwissenschaftlicher Komplement-Fächer durch Frauen (und Männer) zu erhöhen.

4.3 Germanistik

4.3.1 Ist-Zustand

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil	Abschl.-Prf.
			in %	Frauenanteil in %*
Promotion	5	21	81	87
Prim.	127	1081	89	92
Sek. I	191	616	76	83
Sek. II	166	364	69	62

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil	Abschl.-Prf.
			in %	Frauenanteil in %
Sek. IIb	46	112	71	62
Son.	137	634	82	88

* ermittelt über einen Dreijahreszeitraum

Dauer der Promotionsverfahren der Jahre 1999-2001

Durchschnitt: Jahre	Frauen	Männer
3,7	4,3	2,8

4.3.2 Analyse und Prognose

Der Frauenanteil liegt in allen Lehramtsstudiengängen zwischen knapp 70 und knapp 90% (Primarstufe). Die Präferenz dieser Lehrämter durch Frauen ist sicher im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Vermeidung naturwissenschaftlicher Fächer zu sehen und gesellschaftspolitisch durchaus kritisch zu werten.

Der Anteil der Absolventinnen liegt vielfach über dem Anteil der Studentinnen oder weicht doch nicht bedeutsam von diesem ab.

Das Promotionsverfahren von Germanistinnen dauerte im Durchschnitt der letzten drei Jahre mehr als doppelt so lang wie das von Historikerinnen.

4.3.3 Ziele und Maßnahmen

Auch wenn die Fakultät durch Studienberatung das zugrundeliegende gesellschaftliche Stereotyp sicher nicht kurzfristig wird aufbrechen können, erhofft sie sich von einem Projekt, das die Wahl naturwissenschaftlicher Komplement-Fächer innerhalb der Bachelor-Studiengänge fördern will, einen Abbau der „Berührungängste“ über die direkt Angesprochenen hinaus und erste Erfahrungen mit der Beeinflussung des Fächer-Wahlverhaltens der Studierenden.

Die für Lehrämter ausbildenden Institute sollten versuchen, im Zuge der Umstellung auf das neue Lehramt für Grund-, Haupt- und Realschulen auch Männer für die Arbeit in der Grundschule zu interessieren (Studienberatung und ein entsprechendes Lehr- und Vortragsangebot).

Zur Straffung der Promotionsverfahren wird eine gründliche Eingangsberatung und eine kontinuierliche Begleitung (Doktorandinnen- und Doktoranden-Kolloquium) als Fördermaßnahme empfohlen.

4.4 Anglistik/Amerikanistik

4.4.1 Ist-Zustand

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil	Abschl.-Prf.
			in %	Frauenanteil in %
Promotion	2	2	50	100
Prim.	3	24	89	
Sek. I	146	427	75	85

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil	Abschl.-Prf.
			in %	Frauenanteil in %
Sek. II	220	299	58	52
Sek. IIb	38	61	62	52
Son.	8	10	56	89

Dauer der Promotionsverfahren der Jahre 1999-2001

Durchschnitt: Jahre	Frauen	Männer
3,7	3,7	-

4.4.2 Analyse und Prognose

Zu den Lehramtsstudiengängen siehe die Ausführungen unter 4.3.2. Bei den Promotionsverfahren ist als Folge der unter 2.2.3 angesprochenen Entwicklung künftig mit einer Erhöhung der Anzahl im Hinblick sowohl auf Frauen wie auf Männer zu rechnen. In allen Studiengängen liegt der Anteil der Absolventinnen über dem Anteil der Studentinnen oder weicht doch nicht bedeutsam von diesem ab.

4.4.3 Ziele und Maßnahmen

Siehe die Ausführungen unter 4.3.3, die auf Grund der ähnlichen Situation in dieser Disziplin auch hier zutreffen.

4.5 Journalistik

4.5.1 Ist-Zustand

Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil	Abschl.-Prf.
			in %	Frauenanteil in %
Promotion	6	10	63	33
Diplom	240	207	46	60

Dauer der Promotionsverfahren der Jahre 1999-2001

Durchschnitt: Jahre	Frauen	Männer
4,2	4,6	3,4

4.5.2 Analyse und Prognose

In der Journalistik wird ein Frauenanteil von 50% fast erreicht. Das Studium der Journalistik ist sowohl für Frauen als auch für Männer überaus attraktiv. Der Frauenanteil im Berufsfeld Journalismus ist in den letzten Jahren auf 35% gestiegen. Allerdings gilt hier das gleiche wie in der Wissenschaft: je angesehener und besser dotiert der Job ist, desto weniger Frauen gibt es.

Die Regelstudienzeit von 9 Semestern wird ganz überwiegend überschritten, was z.T. damit erklärt werden kann, dass den Studierenden die Berufspraxis sehr wichtig ist und sie den Studienabschluss aufgrund lukrativer Jobangebote aufschieben.

Im Diplomstudiengang liegt der Anteil der Absolventinnen über dem Anteil der Studentinnen. Auffällig ist allerdings, dass bei den Promotionen in Journalistik der Anteil der promovierten Frauen drastisch unter dem der Promoventinnen liegt.

Hierfür bieten sich zwei Erklärungen an: Entweder brechen in diesem Studiengang Frauen häufiger als Männer das Studium ab (was Anlass für eine Fördermaßnahme des Instituts sein sollte) oder es haben sich hier in der Vergangenheit deutlich weniger Frauen als Männer zur Promotion entschlossen.

Das Promotionsverfahren der Journalistinnen dauerte im Durchschnitt der letzten drei Jahre mehr als doppelt so lang wie das der Historikerinnen.

4.5.3 Ziele und Maßnahmen

Insgesamt ist der Anteil derjenigen Journalistik-Absolventinnen und -absolventen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren möchten, gering. Insbesondere Absolventinnen sollten ermuntert werden, im Fach Journalistik zu promovieren.

Zur Straffung der Verfahren wird als Fördermaßnahme eine gründliche Anfangsberatung und eine kontinuierliche Begleitung des Verfahrens (Doktorandinnen- und Doktoranden-Kolloquium) empfohlen.

Zur Verbesserung der Situation ausländischer Studenten und vor allem Studentinnen planen Fakultät und Institut ein Pilotprojekt „Umgang mit Differenzen als Schlüsselqualifikation“.

4.6 Geschichte

4.6.1 Ist-Zustand

Fach	Abschluss	männlich	weiblich	Frauenanteil in %	Abschl.-Prf. Frauenanteil in %
Geschichte	Promotion	6	4	40	27
	Sek. I	217	363	63	58
	Son.	40	27	40	58
LB Gesellsch.-L	Prim.	31	247	87	92
	Son.	61	178	75	64

Dauer der Promotionsverfahren der Jahre 1999-2001

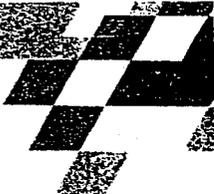
Durchschnitt: Jahre	Frauen	Männer
2,1	2,0	2,2

4.6.2 Analyse und Prognose

In den meisten Studiengängen liegt der Anteil der Absolventinnen über dem Anteil der Studentinnen oder weicht doch nicht bedeutsam von diesem ab. Auffällig ist allerdings, dass bei den Promotionen in Geschichte der Anteil der promovierten Frauen drastisch unter dem der Promoventinnen liegt. Hierfür bieten sich zwei Erklärungen an: Entweder brechen in diesem Studiengang – ganz im Gegensatz zu dem übrigen Befund – Frauen häufiger als Männer das Studium ab (was Anlass für eine Fördermaßnahme sein sollte) oder es haben sich hier in der Vergangenheit deutlich weniger Frauen als Männer zur Promotion entschlossen.

4.6.3 Ziele und Maßnahmen

Weiterhin sollen Frauen überstudentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen an die Wissenschaft herangeführt und zur Promotion ermuntert werden. Die begleitende Funktion von Doktorandinnenkolloquien hat sich positiv bewährt.



Fachbereich 16
Musik, Kunst, Textilgestaltung, Sport und Geographie

Universität Dortmund • D-44221 Dortmund
FB 16 - Musik, Kunst, Textilgestaltung, Sport und Geographie

Prof. Dr. M. v. Schoenebeck

Dekanin

Telefon 0231 / 755 - 4110

Telefax 0231 / 755 - 4506

E-Mail dek16ri@pop.uni-dortmund.de

Unser Zeichen vS/ro

Datum: 15.11.2002

Gleichstellungsplan des FB 16

1. Präambel

Der FB 16 mit seinen Instituten Kunst, Musik, Sport, Textilgestaltung/Textilwissenschaft und Geographie ist – mit Ausnahme des Masterstudienganges „Vergleichende Textilwissenschaft“ ein Lehrer/innen ausbildender Fachbereich. Traditionell wird das Lehramt als Berufsperspektive überwiegend von Frauen gewählt – eine Tatsache, die angesichts der Entwicklung der Familie in den letzten Jahrzehnten vor allem für den Grundschulbereich dringend einer Veränderung bedarf. Das Bild des Lehrers in der Öffentlichkeit und die Aufstiegschancen in diesem Beruf müssen verbessert werden, damit sich mehr Männer für ein Lehramtsstudium entscheiden. Ferner muss die Stellensituation für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Fachdidaktiken verbessert werden, damit die besten Studierenden nicht zur Promotion an die musikwissenschaftlichen und kunsthistorischen Institute abwandern. Keinesfalls darf dabei die Fachdidaktik als Frauen-„Reservat“ fungieren.

2. Frauenförderrahmenplan

Keine Stellungnahme des FB 16

3. Frauenförderplan

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur (s. Anlage)

3.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

In 4 von 5 Instituten des FB sind Frauen nicht unterrepräsentiert (s. Anlage).

Für das Institut für Sport ist folgendes anzumerken:

Ein deutliches Problem der Unterrepräsentierung findet sich nur hinsichtlich der Professuren. Hier ist folgendes zu berücksichtigen: seit 1997 sind zwei Professuren neu zu besetzen gewesen. Die C4-Professur Sportmedizin wurde ersatzlos gestrichen, obwohl eine Bewerberin zur Berufung anstand. Die C4-Professur Sportpädagogik sah eine Frau auf Position 1 der Berufungsliste. Diese hat allerdings das Angebot der Universität Osnabrück angenommen. Für beide Professuren waren also Frauen auf aussichtsreichen Positionen, in beiden Fällen sind aber aus vom Institut für Sport nicht zu beeinflussenden

- 2 -

Gründen andere Entscheidungen getroffen worden.

3.3 Prognose

Da für die anderen Institute keine Angaben vorliegen bzw. aufgrund der derzeitigen Situation nicht gemacht werden können, sei hier wiederum nur das Sportinstitut genannt:

Bezüglich Pkt. 3.3 des Frauenförderplans: die mittelfristige Prognose lässt hinsichtlich der Besetzung von weiteren Haushaltsstellen keinerlei Spielraum. Die Stelle einer Oberstudienrätin i. H. wird aktuell von einer Frau besetzt, fällt aber ab August 2003 ersatzlos fort. Die Stelle einer Lehrkraft für besondere Aufgaben fällt zum Juli 2006 ebenso ersatzlos fort. Weitere Haushaltsstellen stehen mittelfristig nicht zur Besetzung an, so dass hier keinerlei Dispositionsmöglichkeiten existieren.

Kurz- und mittelfristige Beeinflussungen bestehen somit nur im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen. Rechnet man die aus Berufungsmitteln zur Verfügung gestellte Stelle einer Wissenschaftlichen Hilfskraft hinzu, so existieren momentan sechs Stellen zur Weiterqualifikation, von denen vier durch Frauen und zwei durch Männer besetzt sind. Angesichts der Nachwuchssituation in der Sportwissenschaft und der Situation des weiblichen Nachwuchses in der Sportwissenschaft im Besonderen versucht auch das Institut für Sport dem existierenden Gesamtbedarf und dem Ungleichgewicht im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten gerecht zu werden. Letztlich entscheidend müssen natürlich im Bereich der Nachwuchsförderung die Leistungsvoraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber bleiben.

3.4 Konkrete Ziele

Diejenigen Institute, bei denen im Personalbereich noch nennenswerte ungleiche Geschlechterverhältnisse bestehen, bemühen sich weiterhin um gleiche Anteile von Frauen und Männern. Bei der Textilgestaltung – ein traditionell „weibliches“ Fach – wird dies freilich nicht zu realisieren sein. Die Bewerberlage von der Professorenebene bis zu den studentischen Hilfskräften zeigt, dass fast ausschließlich Frauen sich in diesem Fach – wie auch in der Vergleichenden Textilwissenschaft – qualifizieren. Positiv gewendet: ein großes Potential von (künftigen) Wissenschaftlerinnen in einem Fach mit polyvalenter Ausrichtung und guten Berufschancen!

3.5 Maßnahmen

Die überwiegende Zahl der im Leitfaden genannten Maßnahmen betrifft Regelungen, die nicht in der Macht des Fachbereichs stehen. Andere sind derzeit nicht relevant.

Die **Gremien und Kommissionen** des Fachbereichs sind derzeit geschlechterparitätisch oder mit höherem Frauenanteil besetzt.

Systematische Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bestehen derzeit in von allen Doktorvätern und –müttern abgehaltenen Doktoranden-Kolloquien sowie in der Betreuung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Promovenden aus lehrerausbildenden Studiengängen traditionell geringer ist als in Studiengängen, die für freie Berufe qualifizieren.

- 3 -

Aufgrund der fehlenden Karrierechancen an Schule und Universität wird sich diese Zahl in der nächsten Zeit auch kaum verändern. Bei allen zentralen und fachbereichsinternen Qualifizierungsmaßnahmen werden immer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Kandidaten und Kandidatinnen ausschlaggebend sein. (Zahlen der Promotionen s. Anlage).

Die bisher bestehenden Rekrutierungspraktiken für wissenschaftlichen Nachwuchs sind:

- Der/die Betreuer/in der Staatsexamensarbeit bietet der potentiellen Nachwuchskraft die Promotion an.
- Er/sie beschäftigt sie, soweit es die Mittel zulassen, als wissenschaftliche Hilfskraft.
- Er/sie empfiehlt den Kandidaten/die Kandidatin per Gutachten an Stiftungen, die Promotionen fördern, bzw. unterstützt die Bewerbung um Graduiertenförderung.
- Er/Sie bezieht sie/ihn in eigene Forschungsprojekte ein und lässt sie/ihn dort verantwortlich mitarbeiten.
- Er/sie bezieht sie/ihn in Fachkongresse und Symposien ein und bringt sie/ihn auch auf der Ebene der Fachverbände in Kontakt mit wichtigen Fachvertretern. In vielen Fachverbänden, z.B. der Musikpädagogik, können Doktorand/innen ihre Forschungsvorhaben der Fachöffentlichkeit vorstellen und ihre Beiträge in den Kongressberichten publizieren (sofern deren Qualität den Anforderungen entspricht). Qualifizierte und vielversprechende Nachwuchskräfte werden so schon frühzeitig in die Netzwerke der jeweiligen Wissenschaft einbezogen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass der Fachbereich 16 sich an dem QueR-Projekt beteiligt. Er beschäftigt unter finanzieller Beteiligung von ¼ der Stellenkosten und unter Bereitstellung der nötigen räumlichen und organisatorischen Mittel eine qualifizierte Nachwuchskraft (M.A. Vergleichende Textilwissenschaft), die u.a. für die Ringvorlesung „Gender-Studien in den Kulturwissenschaften“ verantwortlich ist, die im WS 02/03 im FB 16 läuft. Sie arbeitet ferner an der Modularisierung von Lehrveranstaltungen zur Geschlechterforschung, die in künftigen BA/MA-Studiengängen des Fachbereichs einen festen Platz finden sollen.

Bestandsaufnahme Haushaltsjahr 2002 zum Gleichstellungsplan
FB 16

Institute	Professoren C 4	Davon Frauen	Teilzeitkräfte	Professoren C 3	Davon Frauen	Teilzeitkräfte	Stellen gesamt	Frauenanteil in %
Musik	2	1		2	1		4	50 %
Kunst	3	1		2	2		5	60 %
Textilgestaltung	1	1		1 + 1 A14	1		3	100 %
Sport	3						3	0
Geographie	2	1					2	50 %
Gesamt	11	4		6	4		17	73 %

Wiss. Personal	Davon Frauen	Teilzeitkräfte	1/2 Stelle	Stellen gesamt	Frauenanteil in %
Musik	-		1	4	0
Kunst	4			6	66 %
Textilgestaltung	4				100 %
Sport	14	4 (3 Frauen) 75 %		14	64 %
Geographie	5			5	20 %
gesamt	33	4	1	33	45 %

Nichtwiss. Pers.	Davon Frauen	Teilzeitkräfte	1/2 Stelle	Stellen gesamt	Frauenanteil in %
Musik	2	2		2 (1 Stelle = 2 P.)	66 %
Kunst	1			3	33 %
Textilgestaltung	2			2	100 %
Sport	1			2	50 %
Geographie	1			1	100 %
Dekanat	2			2	100 %
gesamt	13	2		12	69 %

Quelle: Dez. 3 Personalstatistik	Davon Drittmit- Beschäftigte	Davon Frauen	Teilzeitkräfte	1/2 Stelle	Stellen gesamt	Frauenanteil in %
Musik	-	-	-	-	-	
Kunst	1	1	1		1	100 %
Textilgestaltung	4	4	3 + 1 Hilfskraft		4	100 %
Sport	7	4			7	57 %
Geographie						
gesamt	12	9	4		12	75 %

2002	Wiss. Hilfskräfte Aus Haush.Mitteln	Gesamt	429 90 (Tutoren)	Davon Frauen	Frauenanteil in %
Musik		6		4	66 %
Kunst		1		1	100 %
Textilgestaltung		1		1	100 %
Sport		1		1	100 %
Geographie		-		-	
Dekanat		1		-	
gesamt		10		7	70 %

	Stud. Hilfskräfte	Gesamt	Davon Frauen	Drittmittel	Frauenanteil in %
Musik	Aus Haush.Mitteln	34	17		50 %
Kunst		16	10		62,5 %
Textilgestaltung		14	12		85 %
Sport		35	17	3 (Frauen 1)	47 %
Geographie		8	2		25 %
Dekanat				5 (429 90)	100 %
gesamt		107	58	8	55 %

Quelle: Institute

Institute	Promotionen			Frauenant. In %
	2001	Davon Frauen	2002	
Musik	5	1		20 %
Kunst	1			0
Textilgestaltung	1	1	1	100 %
Sport	1	1		100 %
Geographie		1	1	100 %
gesamt	8	3	2	

Institute	Habilitationen			Frauenanteil in %
	2001	Davon Frauen	2002	
Musik	1			-
Kunst	-		-	-
Textilgestaltung	-		-	
Sport	-		-	
Geographie	-		-	
gesamt	1			

Quelle: Institute

Jahr SS 2002	Studierende (Kopffzahlen)			Frauenanteil in %
	Gesamt	Davon Frauen	2002	
Musik	298	158		53 %
Kunst	150	115		76,7 %
Textilgestaltung	378	303		80,2 %
Sport	293	150		51,2 %
Geographie	106	41		38,7 %
gesamt	1225	767		62,6 %

Quelle: Dez. 2.2

	Absolventen				Frauenanteil in %
	SS 2001	SS 2002	Davon Frauen	2002	
Musik	16	37	10	21	62,5 %
Kunst	9	21	9	19	100 %
Textilgestaltung	1	34	1	34	100 %
Sport	25	46	15	26	60 %
Geographie	1	19 (?)	0	9	0 %
gesamt	52	167	35	109	67,3 %

Quelle: 2001 = Dez. 2.2 2002 = Auskunft Staatl. Prüfungsamt, Herr Hommer

Universität Dortmund

Frauenförderplan der Verwaltung

Inhalt

Präambel.....	3
1. Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
1.1 Höherer Dienst	4
1.2 Gehobener Dienst	4
1.3 Mittlerer Dienst	4
1.4 Einfacher Dienst	4
1.5 Auszubildende	4
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mann und Frau.....	5
2.1 Familienfreundliche Arbeitszeiten, Beurlaubungen, Arbeitszeitreduzierungen.....	5
2.2 Kinderbetreuung.....	6
2.3 Telearbeit.....	7
3. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	7
3.1 Fort- und Weiterbildung	7
3.2 Aufstiegsmöglichkeiten.....	7
3.3 Problematik des BAT	8
3.4 Ausbildung.....	8
3.5 Stellenausschreibungen	8
3.6 Auswahl	9
4. Ziele	9
4.1 Leitungsfunktionen	9
4.2 Verwaltungsangestellte im höheren Dienst.....	9
4.3 Aufstiegsmöglichkeiten.....	9
5. Sicherheit	10
6. Vertrauensfrauen	10
7. Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretung	10
8. Berichte	10
Anlage 1.....	11

Präambel

Die Verwaltung der Universität Dortmund hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Verwaltung unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Sie will die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Technischen Hochschulbetrieb und in der Verwaltung fördern, Diskriminierung abbauen sowie konstruktive Veränderungen an der Hochschule vorantreiben, so dass die Realisierung von Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit wird.

Die Maßnahmen, die von der Verwaltung ergriffen werden, beziehen sich insbesondere auf gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Bereichen der Verwaltung, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft sowie auf eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Verwaltung; dies umfasst auch die Sicherheit vor sexueller Belästigung und Gewalt sowie sonstiger physischer und psychischer Gewalt.

Zu den zentralen Maßnahmen zählen die Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung in der Hochschule. Hierzu bedarf es geeigneter Ansätze zu einer objektiven und kontinuierlichen Wahrnehmung der Ergebnisse und Probleme der Gleichstellung, gewährleistet durch eine entsprechende Bestandsaufnahme und Berichterstattung insbesondere durch das Personaldezernat.

Die übergreifende Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in der Amtssprache der Verwaltung angemessen berücksichtigt.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Verwaltung, also für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsdienst und im Technischen Hochschulbetrieb. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Hochschule.

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Insgesamt sind in der Verwaltung der Universität Dortmund (zum Stichtag 01.04.2003) 276 Personen beschäftigt (inkl. der befristet beschäftigten Angestellten und Arbeiter^{1,2}).

1.1 Höherer Dienst

Der Anteil der Frauen an den insgesamt beschäftigten Angestellten und Beamtinnen/Beamten des höheren Dienstes beträgt gemessen an dem Vollzeitäquivalent 48,55 %. Die Anzahl der Personen beträgt insgesamt 30, wobei jeweils genau zur Hälfte Frauen und Männer beschäftigt sind. Somit sind Frauen und Männer gleich repräsentiert.

1.2 Gehobener Dienst

Der Anteil der Frauen an den insgesamt beschäftigten Angestellten und Beamtinnen/Beamten des gehobenen Dienstes beträgt 34,23 % (gemessen am Vollzeitäquivalent). In dieser Laufbahn sind insgesamt 75 Personen beschäftigt, nämlich 24 Frauen und 51 Männer. Die Frauen sind also unterrepräsentiert.

1.3 Mittlerer Dienst

Der Anteil der Frauen an den insgesamt beschäftigten Angestellten und Beamtinnen/Beamten des mittleren Dienstes beträgt 60,54 % (Vollzeitäquivalent). Insgesamt sind in dieser Laufbahn 100 Personen beschäftigt (67 Frauen und 33 Männer).

Somit sind die Frauen dieser Laufbahn überrepräsentiert.

1.4 Einfacher Dienst

Der Anteil der Frauen an den insgesamt beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeitern beträgt 13,02 % (Vollzeitäquivalent). In dieser Laufbahn sind 11 Frauen und 60 Männer beschäftigt. Die Frauen sind also unterrepräsentiert.

1.5 Auszubildende

Bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 37,97 %. Die Verteilung auf die einzelnen Berufe kann nachstehender Tabelle entnommen werden.

Laufbahn	Anzahl der befristet beschäftigten	
	Frauen	Männer
h. D.	6	1
g. D.	2	-
m. D.	2	2
e. D.	1	-

² siehe auch Anlage 1

Ausbildungsberuf ³	Anzahl der Frauen	Anzahl der Männer	Anteil der Frauen in %
Kaufleute f. Bürokommunikation	6	2	75
Chemielaborant(inn)en	18	11	62,07
Fotograf(inn)en	1	-	100
Modellbauer(inn)en	1	-	100
Fachangestellte f. Medien u. Informationstechnik	2	2	50
Industriemechaniker(innen)	1	17	5,56
Kommunikationselektroniker(innen)	1	12	7,69
Technische Zeichner(innen)	-	2	-
Werkstoffprüfer(innen)	-	2	-

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mann und Frau

2.1 Familienfreundliche Arbeitszeiten, Beurlaubungen, Arbeitszeitreduzierungen

Die Universitätsverwaltung erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern/ pflegebedürftigen Angehörigen sowie Alleinerziehenden die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Dies kann auf Wunsch durch Beurlaubungen und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bzw. flexible Arbeitszeitregelungen erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Dem Antrag von Beschäftigten der Universitätsverwaltung auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen soll entsprochen werden, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Darüber hinaus werden die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich wird, die bisher als schwer teilbar angesehen werden.

Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird im Rahmen der geltenden Bestimmungen durch die Universitätsverwaltung erleichtert.

³ Diese Statistik wurde allerdings zu einem Zeitpunkt erhoben, da die Abschlussprüfungen im gewerblichen Bereich bereits absolviert wurden und die neuen Auszubildenden zwar bereits ausgesucht wurden, sie aber noch nicht beschäftigt sind. So haben im Januar zwei technische Zeichnerinnen und eine Industriemechanikerin erfolgreich ihre Berufsausbildung beendet.

Im September dagegen beginnen zwei Industriemechanikerinnen und eine technische Zeichnerin ihre Berufsausbildung an der Universität Dortmund (die Berufe, in denen Frauen unter- oder gleich repräsentiert sind, werden hier nicht weiter erwähnt).

Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Verwaltung der Universität Dortmund, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt in Anspruch nehmen. Interessierte Beschäftigte werden diesbezüglich beraten.

Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Auf Wunsch werden Stellenausschreibungen der Universitätsverwaltung Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, zugänglich gemacht.

Der Antrag teilzeitbeschäftigter Männer und Frauen auf Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist vorrangig zu berücksichtigen.

Die Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus sonstigen Gründen wird sorgfältig und gewissenhaft vorgenommen.

2.2 Kinderbetreuung

Für die Betreuung der Kleinkinder von Studierenden und Bediensteten der Universität steht in unmittelbarer Nähe des Campus Süd eine Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerks Dortmund zur Verfügung. Die vor wenigen Jahren neu geschaffene Einrichtung umfasst vier (kleine altersgemischte) Gruppen mit insgesamt 60 Plätzen in der *Ganztagsbetreuung*. Sie hält ihr sehr stark nachgefragtes Angebot in erster Linie für Kinder von Studierenden bereit, kann aber auch von Bediensteten der Universität und der Fachhochschule genutzt werden. Zusätzlicher Bedarf besteht aus Sicht des Betreibers insbesondere hinsichtlich der Erweiterung des Angebots um Plätze in Kindergartengruppen, die eine *halbtägige* Betreuung ermöglichen. In unmittelbarer Nachbarschaft zu der Kindertagesstätte des Studentenwerks befindet sich eine weitere Einrichtung in privater Trägerschaft (HOKIDO e.V.), die von Angehörigen der Universität im Rahmen einer Elterninitiative gegründet wurde. Inwieweit Bedienstete der Universität diese Einrichtung nutzen, ist nicht bekannt. Im Juli 2003 ist für die Kurzzeitbetreuung von Kindern auf dem Campus eine weitere Einrichtung hinzugekommen, die in Zusammenarbeit von Universität und Bewegungsambulatorium (Fakultät Rehabilitationswissenschaften) entstanden ist und im wesentlichen von der Universität finanziell getragen wird.

Gegenwärtig liegen keine Zahlen darüber vor, ob und in welchem Umfang die Nachfrage nach Campus-nahen KinderbetreuungsKapazitäten die vorhandenen Plätze überschreitet. Dies wird zu erheben sein. Auf der Grundlage einer solchen Erhebung wird anschließend geprüft werden, ob und wie ein etwaiger zusätzlicher Bedarf realisiert werden kann. Da in Dortmund gegenwärtig keine Aussicht auf öffentliche Fördermittel für zusätzliche Einrichtungen besteht, kämen dafür vor allem eine Zusammenarbeit mit vorhandenen Einrichtungen und/oder eine Zusammenarbeit mit anderen lokal benachbarten Einrichtungen (Fachhochschule, Unternehmen im Technologiepark u.a.) in Betracht.

2.3 Telearbeit

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Bisher wird dies innerhalb der Verwaltung der Universität Dortmund nur durch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit genutzt. Diese Möglichkeit soll auch weiter ermöglicht und gefördert werden – zugleich wird die Verwaltung prüfen, inwieweit dies durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ergänzt werden kann.

Die weitere Prüfung dieser Möglichkeit soll sich darauf beziehen, welche Arbeiten prinzipiell auch von einem Telearbeitsplatz aus erledigt werden können.

Telearbeit darf sich ebenfalls nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

3. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

3.1 Fort- und Weiterbildung

Die Verwaltung und insbesondere die Personen mit Vorgesetztenfunktion ermutigen die und ermöglichen den Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die zur Weiterqualifizierung und damit zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen.

Um die Aufstiegschancen zu verbessern, erarbeitet die Universitätsverwaltung Konzepte der Personalentwicklung.

Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, werden über das Fortbildungsangebot informiert.

Durch gezielte Förderung von weiblichem Führungskräftenachwuchs soll innerhalb der Verwaltung der Universität Dortmund ein ausgewogenes Verhältnis erreicht werden.

Unter Mitwirkung des Personalrates sollen die Vorgesetzten aufgefordert werden, jährlich den Fortbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln. Sie treffen Vereinbarungen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung. Dies gilt insbesondere für Teilzeitkräfte.

3.2 Aufstiegsmöglichkeiten

Die Verwaltung trägt dafür Sorge, dass bei Tätigkeiten, die traditionell überwiegend von Frauen ausgeübt werden, die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt werden.

3.3 Problematik des BAT

Die Aufstiegsmöglichkeiten von Verwaltungsangestellten vor allem im mittleren Dienst sind nicht zuletzt durch die Festschreibungen im BAT sehr eingeschränkt. Diese Problematik betrifft überwiegend Frauen – dies kann sich negativ auf die Motivation und Leistungsbereitschaft von Mitarbeiter/innen auswirken und damit insgesamt die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung herabsetzen.

Die Verwaltung wird in den nächsten drei Jahren untersuchen, welche Aufstiegsmöglichkeiten sich hier durch neue Arbeitsteilungen und veränderte Arbeitsplatzbeschreibungen ergeben. Prinzipiell sollen die tatsächlichen Anforderungen von Arbeitsplätzen bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt werden, dies gilt insbesondere für EDV-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse und Anforderungen an die Selbständigkeit und Verantwortlichkeit.

3.4 Ausbildung

Um den Anteil an weiblichen Auszubildenden in den technischen Berufen zu erhöhen, wird ein besonderes Informationsangebot für Schülerinnen erarbeitet.

3.5 Stellenausschreibungen

Stellen im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sowie alle leitenden Positionen sind mindestens universitätsintern auszuschreiben.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits bei der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu wird die weibliche und die männliche Form verwandt.

In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Stellen sind – soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen – zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird bei allen Stellenbesetzungen rechtzeitig mit einbezogen. Sie erhält über alle Ausschreibungen eine Mehrfertigung zur Kenntnis und wird so in die Lage versetzt, sich in bestimmten Bereichen unmittelbar in das Bewerbungsverfahren einzuschalten.

Ferner wird die Vertrauensfrau der Verwaltung über alle Ausschreibungen der Verwaltung unterrichtet.

3.6 Auswahl

Bei Einstellungen, Beförderungen und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten sind gem. der Regelungen des § 7 Abs.2 und 3 LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Auswahlverfahren und Einstellungstests sind geschlechtsneutral zu gestalten. Maßgeblich zur Beurteilung der Eignung ist das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der Stelle bzw. des Ausbildungsplatzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei Ausschreibungen vorschlagen, dass ihr noch geeignet erscheinende Bewerberinnen aus dem Bewerberkreis nachgeladen werden; sofern nicht entsprochen werden soll, ist dies mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

4. Ziele

4.1 Leitungsfunktionen

Die Verwaltung setzt es sich zum Ziel, freiwerdende Stellen in Leitungsfunktionen mit Frauen zu besetzen, vorausgesetzt, es gibt Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation.

4.2 Verwaltungsangestellte im höheren Dienst

Bei den Verwaltungsangestellten im höheren Dienst werden in den nächsten drei Jahren einige befristete Verträge enden (Projekte). Wie bei der Analyse gezeigt werden konnte, arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in diesen befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Hier setzt sich die Verwaltung zwei Ziele: Bei der Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen soll mindestens die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt werden, sofern sich geeignete Bewerberinnen finden.

Bei der Schaffung und Besetzung von unbefristeten Stellen sollen möglichst befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen werden.

4.3 Aufstiegsmöglichkeiten

Die Verwaltung setzt sich das Ziel, im Rahmen der Personalentwicklung Konzepte zu erarbeiten, mit denen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen geschaffen werden.

5. Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörige der Verwaltung, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Gleiches gilt auch für sonstige Formen physischer und psychischer Gewalt.

6. Vertrauensfrauen

In der Verwaltung einschließlich des Technischen Hochschulbetriebes wird eine Vertrauensfrau und eine Stellvertreterin gewählt.

Die Vertrauensfrau wird frühzeitig von der Dienststelle in allen Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung und dem Technischen Hochschulbetrieb berühren.

Die Vertrauensfrau nimmt folgende Aufgaben wahr, soweit sie ihr von der Gleichstellungsbeauftragten in Einzelfällen übertragen werden:

- Stellungnahme bei der Verabschiedung von Frauenförderplänen der Verwaltung,
- Kontrolle der Umsetzung der Frauenförderpläne,
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen,
- Stellungnahme vor der Beschlussfassung über Einstellungen.

Gleichzeitig ist sie für jeden Angehörigen der Verwaltung und des Technischen Hochschulbetriebes Ansprechpartnerin für Belange, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Vertrauensfrauen im erforderlichen Umfang von der Verwaltung unterstützt.

7. Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretung

Die Rechte der Schwerbehinderten und der Personalvertretungen bleiben gem. §§ 24 und 25 LGG unberührt.

8. Berichte

Nach Ablauf des Frauenförderplans, also am 31.12.2004, berichtet die Verwaltung über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den durch die ergriffenen Maßnahmen erzielten Fortschritte bei der Frauenförderung.

Anlage 1

**Übersicht über die Beschäftigungsverhältnisse der Verwaltung der
Universität Dortmund in tabellarischer Form**

Stichtag: 01.04.2003	nur unbefristete Beschäftigungs- verhältnisse		befristete und unbefristete Beschäftigungs- verhältnisse		
	Kopfzahlen		Kopfzahlen		Vollzeit- äquivalente
	Anzahl der Personen	Anteil in Prozent	Anzahl der Personen	Anteil in Prozent	Anteil in Prozent
Laufbahngruppe					
höherer Dienst					
gesamt	23	100,00	30	100,00	100
Frauen	9	39,13	15	50,00	48,55
Männer	14	60,87	15	50,00	51,45
gehobener Dienst					
gesamt	73	100,00	75	100,00	100
Frauen	22	30,14	24	32,00	34,23
Männer	51	69,86	51	68,00	65,77
mittlerer Dienst					
gesamt	96	100,00	100	100,00	100
Frauen	65	67,71	67	67,00	60,54
Männer	31	32,29	33	33,00	39,46
einfacher Dienst					
gesamt	70	100,00	71	100,00	100
Frauen	10	14,29	11	15,49	13,02
Männer	60	85,71	60	84,51	86,98
Anzahl der Beschäftigten in Kopfzahlen	262		276		

HRZ Frauenförderplan

1. Vorbemerkung

Die Universität Dortmund hat sich verpflichtet, in besonderer Weise dazu beizutragen, dass die Quote der hier angestellten Frauen erhöht wird. Dazu wurde ein Frauenförderrahmenplan erstellt; das HRZ wurde aufgefordert darzulegen, in welcher Weise es zu einer solchen Fördermaßnahme beitragen kann. Dem kommen wir hiermit nach.

2. Ist-Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur der im HRZ zur Verfügung stehenden Stellen. Diese teilen sich auf in:

1. Stellen für den höheren Dienst
2. Technikerstellen (gem. BAT Angestellte in der Datenverarbeitung)
3. Verwaltungsstellen

Derzeit liegen die Frauenquoten in diesen 3 Bereichen:

1. 14 Stellen, davon 3 Frauen, 1 unbesetzt (darunter 1 Frau Abteilungsleiterin)
2. 18 Stellen, davon 3 Frauen, 1 unbesetzt
3. 5 Stellen, davon 4 Frauen, 1 unbesetzt

Insgesamt ergibt dies einen Frauenanteil von 30 %.

Die zz. nicht besetzten Stellen werden im Laufe des Jahres ausgeschrieben. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Wenn diese Stellen für Frauen besonders attraktiv gemacht werden sollen, wäre es insbesondere wertvoll, wenn wir dabei das Angebot machen könnten, diese in Form von Heimarbeitsplätzen zu besetzen. Dafür fehlen momentan die rechtlichen und finanziellen Grundlagen; dies wäre aber technisch gut zu realisieren.

Auch eine Wiederbesetzung in Form von Halbtagsstellen kommt grundsätzlich in Frage. Dies ist aber nur bei Beratungsdiensten möglich. Bei Präsenzdiensten ist dies nicht sinnvoll.

Im Bereich des höheren Dienstes liegt die geringe Frauenquote einzig daran, dass zu wenig Bewerbungen von Frauen vorliegen. Im letzten Jahr sind tatsächlich 2 Frauen eingestellt worden. Das gilt in ähnlicher Weise auch für den technischen Dienst.

Der Anteil von Frauen bei den SHK liegt bei 30 %. Wenn es möglich wäre, diese Frauen mit Abschluss ihres Studiums für das HRZ zu gewinnen, wäre eine bessere und gezieltere Nachwuchsförderung für Frauen möglich.

Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Dortmund

1. Präambel

Bibliotheken sind traditionell Einrichtungen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. In der Universitätsbibliothek Dortmund beträgt dieser rund 80%.

Vor diesem Hintergrund versteht es sich von selbst, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern, sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft unverzichtbare Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit dieser Einrichtung sind.

Daher sind die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes immer schon Teil der in der Universitätsbibliothek herrschenden Personalentwicklungspraxis gewesen.

2. Frauenförderrahmenplan

2.1. Ausschreibung

Obwohl die Bibliothek nicht zu den Bereichen gehört, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich jede Stelle (höherwertige sogar ohne Ausnahme) zumindest intern ausgeschrieben. Wo von diesem Grundsatz abgewichen wird, handelt es sich um eine Stelle geringerer Wertigkeit und eine Funktion, bei der eine Besetzung zur Aufrechterhaltung eines zeitnahen Benutzerdienstes keinen Aufschub duldet.

Die Einhaltung von Formvorschriften für Ausschreibungstexte wird vom Personaldezernat sichergestellt.



2.2. Einstellung, Beförderung/Höhergruppierung

Unabhängig von der tatsächlichen Geschlechterverteilung in der Bibliothek werden Einstellungs- und Beförderungsmaßnahmen geschlechtsneutral ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der funktionalen Eignung vorgenommen. Die Bibliothek geht im Übrigen davon aus, dass in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, wie den oben genannten, neben der Einleitung des Personalratsverfahrens auch die Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung durch das Personaldezernat erfolgt, sofern es dies für erforderlich hält.

2.3. Qualifizierungsmaßnahmen

Die Universitätsbibliothek Dortmund legt großen Wert auf die Fortbildung ihrer Beschäftigten. Für bibliotheksinterne sowie universitäts- und überörtliche Schulungsangebote werden nicht unerhebliche Personal- und Haushaltsmittel bereitgestellt. Entsprechend der Geschlechterverteilung kommen überwiegend Frauen in den Genuss dieser Maßnahmen.

2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der hohe Frauenanteil bedingt, dass die Bibliothek in ihren betrieblichen Abläufen sehr viel mehr Rücksicht auf familiäre Belange nehmen muss. Dies geschieht (unabhängig von gesetzlich ohnehin geregelten arbeits- und dienstrechtlichen Ansprüchen)

- * bei der Erstellung von Dienstplänen,
- * bei der Urlaubsplanung,
- * durch Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen,
- * durch Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte,
- * durch Übertragung von Leitungsfunktionen auch auf Teilzeitbeschäftigte,
- * durch Telearbeitsplätze,
- * durch Sabbatjahr-Gewährung,
- * durch weitgehende Berücksichtigung von Verwendungsvorschlägen der Beschäftigten bei Wiedereingliederung.

3. Frauenförderplan

3.1. Bestandaufnahme der Beschäftigtenstruktur

**Planstellen Höherer
Dienst Bibliothek**

Bes.-Gr.	Gesamt	davon Frauen	%	Teilzeit	davon Frauen	befristet	davon Frauen
A16	1	1	100,0	0	0	0	0
A15	5	1	20,0	2	1	0	0
A14	6	2	33,3	2	2	0	0
A13	2	1	50,0	1	1	0	0
	14	5	35,7				

**Planstellen Gehobener
Dienst Bibliothek**

Bes.-Gr.	ist	davon Frauen	%	Teilzeit	davon Frauen	befristet	davon Frauen
A 13	3	3	100	0	0	0	0
A 12	7	6	85,7	5	5	0	0
A 11	14	14	100	2	2	0	0
A 10	14	11	78,6	5	5	0	0
A 9	8	8	100,0	6	6	0	0
	46	42	91,3				

**Planstellen Mittlerer Dienst
Bibliothek**

Bes.-Gr.	Gesamt	davon Frauen	%	Teilzeit	davon Frauen	befristet	davon Frauen
A 9	1	1	100,0	0	0	0	0
A 8	3	3	100,0	1	1	0	0
A 7	4	4	100,0	2	2	0	0
A 6	6	4	66,7	0	0	0	0
	14	12	85,7				

Stellen für Angestellte

Ver.Gr.	Gesamt	davon Frauen	%	Teilzeit	davon Frauen	befristet	davon Frauen
IIa/ III	1	1	100,0	0	0	0	0
III/ IV a	1	0	0,0	0	0	0	0
IV a	1	1	100,0	0	0	0	0
IVa/IV b	1	0	0,0	0	0	0	0
IVa /Va	1	0	0,0	0	0	0	0
IV b	3	3	100,0	3	3	1	1
IV b/ Vb	2	1	50,0	0	0	0	0
Vb	1	0	0,0	0	0	0	0
Vb /Vc	1	1	100,0	0	0	0	0
V c	7	7	100,0	2	2	1	1
VI b	20	18	90,0	3	3	3	3
Vib/ VII	11	8	72,7	3	3	3	3
VII	1	1	100,0	0	0	0	0
VII/ VIII	13	10	76,9	2	2	2	2
IXa/IX b	1	0	0,0	0	0	0	0
	65	51	78,5				

3.2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im Bereich des höheren Dienstes sind die Frauen mit 36% sowohl im Sinne des Gesetzes als auch gemessen an der durchschnittlichen Geschlechterverteilung in der Bibliothek unterrepräsentiert. Dies bildet einerseits die historische Bewerber/innen-Lage ab und ist andererseits in einer gewachsenen Personalstruktur mit geringer Fluktuation begründet, die Veränderungen erst bei Ausscheiden wegen Erreichens der Altergrenze ermöglicht. Auch das begrenzte Fächerspektrum der Universität Dortmund mit seinen Schwerpunkten in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen und das notorisch geringere Angebot entsprechender qualifizierter Frauen haben dazu geführt, dass immer wieder Männer für die spezifischen Aufgaben des höheren Dienstes (Fachreferenten) eingestellt werden mussten. Bis zu einem gewissen Grad wird dem dadurch entstandenen Ungleichgewicht immerhin dadurch entgegengewirkt, dass die Stelle der Bibliotheksleiterin mit einer Frau besetzt ist.

3.3. Prognose

Innerhalb der nächsten 4 Jahre werden 4 Beamte des höheren Dienstes in den Ruhestand versetzt. Inzwischen ist auch das Potenzial an Bewerberinnen deutlich größer geworden. Die Bibliothek hat diesen Prozess insofern mitverfolgt, als in den letzten 10 Jahren in Dortmund nur noch Anwärterinnen für den höheren Dienst ihre Pflichtpraktika abgeleistet haben.

3.4. Konkrete Ziele

Unter der Voraussetzung, dass Stellen des höheren Dienstes in gleichem Umfang zur Verfügung stehen, wird es der Bibliothek in den nächsten 4 Jahren möglich sein, bei Neueinstellung verstärkt auf Bewerbungen von Frauen zurückzugreifen. Eine Absichtserklärung, vermehrt Frauen einzustellen, wird deshalb nicht abgegeben, da dies suggerierte, die Bibliothek habe in den Vergangenheit männlichen Bewerbern auf Grund ihres Geschlechts den Vorzug gegeben. Die ist nie der Fall gewesen.

26.11.2003