

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät für Chemie und Chemische Biologie (2011 bis 2013)	Seite 1 - 10
Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (2011 bis 2013)	Seite 11 - 26
Gleichstellungskonzept im Sinne des LGG für die Fakultät Maschinenbau (2011 bis 2013)	Seite 27 - 39
Gleichstellungskonzept der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	Seite 40 - 78
Frauenförderplan – Fortschreibung 2011-2013 – Fakultät Rehabilitationswissenschaften	Seite 79 - 105
Gleichstellungskonzept für die Fakultät Kulturwissenschaften (2011 bis 2013)	Seite 106 - 122
Gleichstellungskonzept für die Verwaltung (2011 bis 2013)	Seite 123 - 128
Gleichstellungskonzept im Sinne des LGG für das Zentrum für Hochschulbildung (2012 bis 2014)	Seite 129 - 132
Gleichstellungskonzept der Sozialforschungsstelle (2011 bis 2013)	Seite 133 - 157

1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Chemie (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Ihrer Fakultät differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2008 bis 2010.

1.1 Plan- und Drittmittelstellen

(Teilzeitstellen wurden als Vollzeitäquivalente mit einbezogen)

	2004 – 2007		2008 – 2010	
	(Stand: 31.12.2007)		(Stand: 31.12.2010)	
Professorinnen	1 von 17	6 %	1 von 17	6 %
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet	2 von 16,5	12 %	2 von 12,6	16 %
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet	16,3 von 59,8	27 %	28,5 von 56,7	50 %
Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet, E9-E11	2 von 5	40 %	7 von 9,8	71 %
Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, unbefristet, E3-E8	31,2 von 47	66 %	11,6 von 12,6	92 %
Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet, E9-E11	0,5 von 0,5	100 %	1 von 2	50 %
Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen, befristet, E3-E8	5,3 von 8,7	61 %	14,5 von 29,5	49 %

1.2 LBA-, SHK-, WHK- und WHF-Stellen

	2004 – 2007		2008 – 2010	
	(Stand: November 2007)		(Stand: Januar 2010)	
LBA	k. A.		2 von 15	13 %
SHK	5,3 von 8,2	65 %	36 von 63	57 %
WHK	0,9 von 3,1	29 %	4 von 10	40 %
WHF	k. A.		1 von 6	17 %

1.3 Studierende, Absolventinnen, Promotionen, Habilitationen

	2004 – 2007		2008 – 2010	
Studierende¹⁾				
- LA Biologie	265 von 330	80 %	90 von 110	82 %
- LA Chemie			48 von 86	55 %
- Chemie ²⁾	273 von 554	49 %	143 von 352	41 %
- Chem. Biol.	155 von 286	54 %	190 von 338	56 %
Absolventinnen³⁾				
- LA Biologie			10,2 von 11,6	88 %
- LA Chemie			11,6 von 14,8	78 %
- Chemie, B.Sc.	2 von 5	40 %	4,7 von 12,3	38 %
- Chemie, M.Sc.	2 von 2	100 %	1,7 von 6,3	26 %
- Chemie, Dipl.	26 von 60	43 %	11,3 von 23,3	49 %
- Chem. Biol., B.S.	24 von 33	73 %	20,3 von 38,7	53 %
- Chem. Biol., M.Sc.			6,3 von 11	58 %
Promotionen³⁾	10,33 von 34	30 %	10,67 von 35	30 %
Habilitationen³⁾	0,25 von 1	25 %	0,25 von 1	25 %

1) gewichtete Fallzahlen, d. h. eine Person wird anteilig in allen von ihr belegten Fächern (außer Promotionsstudium, Zertifikatsstudium und Deutschkursen) gezählt.

2) in 2007: Chemie = Chemie (Dipl., B.Sc. und M.Sc.) + LA Chemie

3) Mittelwerte 2005-2007 bzw. 2007-2009

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Bitte bewerten Sie die in Ihrer Fakultät zwischen 2008 und 2010 verwirklichten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in tabellarischer Form. Sollte eine Maßnahme nicht verwirklicht worden sein, notieren Sie bitte die Gründe.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden	Gezielte Werbemaßnahmen bei umliegenden Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen; Erstellung aktueller, geschlechterneutral gestalteter Informationsmaterialien „Schnupper-Uni“	Studienkoordinatoren, Dekanat	501 €	Chemie: der Anteil weiblicher Studierender sank auf 41 %. Dies ist event. „nur“ ein Hinweis auf erhöhtes Interesse der Abiturientinnen am neuen Fach Chem. Biologie (im Vgl. zur klassischen Chemie). <u>Chemische Biologie</u> : 56 % weibliche Studierende; Zielvorgabe erreicht . <u>Lehramt Chemie</u> : 55 % weibl. Studierende; Zielvorgabe erreicht
Wissenschaft	Erhöhung des Anteils weiblicher WHK	Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen	HS-Lehrer der Fak. Chemie		Erhöhung von 29 % auf 40 %; Zielvorgabe erreicht .

	<p>Erhöhung des Anteils an Doktorandinnen und Habilitandinnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen und Doktorandinnen - Beobachtung des „Marktes“ außerhalb der TU Dortmund - Verbesserung des Informationsstands über Fördermöglichkeiten - Erhöhung des Anteils an Referentinnen in den Kolloquien der Fakultät - Reisekostenbeihilfe für die aktive Teilnahme an wissenschaftl. Tagungen 	<p>HS-Lehrer der Fak. Chemie</p> <p>Gleichstellungskomm. der Fakultät Chemie</p>	<p>2008: 10.110 €</p> <p>2009: 13.413 €</p> <p>2010: 11.798 €</p>	<p>Anteil der Promotionen von Frauen weiter bei 30 %; Anteil der Habilitationen weiter bei 25 %. Aus den Zahlen wird deutlich, dass sich im Zeitraum 2008-2010 der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen von 27 % auf 50 % erhöht hat; diese Stellen werden i. A. für Promotionsvorhaben vergeben. Daher sollte in den kommenden Jahren auch der Anteil an erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Frauen steigen.</p> <p>Es ist aber auch zu bemerken, dass der erhöhte Anteil an Absolventinnen eines Chemie-Studiengangs im Zeitraum 2004-2007 (Mittelwert aus Dipl. und M.Sc.: 45 %) sich noch nicht in der nächsten Qualifizierungsstufe (30 %) bemerkbar macht. Die möglicherweise vorliegende Fluktuation (und ihre Ursachen) sollten daher im Rahmen der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten erfasst werden.</p> <p>Die Bezuschussung von Tagungsteilnahmen wurde sehr gut angenommen und leistete einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung sowie zum „networking“.</p>
	<p>Erhöhung des Anteils an Professorinnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung des Marktes auf Fachtagungen und Seminaren. Gezielte Ansprache sehr guter Wissenschaftlerinnen - Einwerbung von Fördermitteln, z.B. Bund-Länder-Programm 	<p>HS-Lehrer der Fak. Chemie</p>		<p>Im Berichtszeitraum wurden drei Berufungsverfahren mit einer Besetzung abgeschlossen. Im Ausschreibungszeitraum wurden Wissenschaftlerinnen-Datenbanken abgefragt sowie in Frage kommende Institute und Fachkollegen auf die Ausschreibung – auch im Hinblick auf interessante Kandidatinnen – aufmerksam gemacht. Dennoch fiel in diesen Fällen die Entscheidung jeweils für einen der männlichen Bewerber.</p> <p>Es sollte erwähnt werden, dass im gleichen Zeitraum zwei Honorarprofessuren besetzt wurden, eine davon mit einer Wissenschaftlerin.</p>

<p>Verwaltung und Technik</p>	<p>Erhöhung des Anteils weibl. nicht-wissenschaftl. Angestellter in den Tarifgruppen E9-E11</p>	<p>Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, um die Voraussetzung für Höhergruppierungen zu ermöglichen</p>	<p>HS-Lehrer der Fak. Chemie Dekanat</p>	<p>Erhöhung des Anteils bei den unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen von 40 % auf 71 %; Da somit die Zielvorgabe überschritten ist, soll zukünftig darauf geachtet werden, dass auf freiwerdenden Stellen männliche nichtwissenschaftliche Mitarbeiter eingestellt werden, damit das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern ausgeglichen wird. Bei den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen ist ein Anteil von 50 % zu verzeichnen (Abnahme gegenüber 2004-2007); gleichzeitig wurden aber in dieser Gruppe mehr Stellen besetzt, so dass sich die Anzahl erhöhte.</p>
<p>übergreifende Themen</p>	<p>Verbesserung der Familienfreundlichkeit</p>	<p>Bessere Abstimmung der Termine für Seminare und Besprechungen auf die Betreuungszeiten von Kindern durch Schulen bzw. Kindergärten</p>	<p>HS-Lehrer der Fak. Chemie</p>	<p>Terminabstimmung für Besprechungen, z. B. über „doodle“. Kolloquien: i. a. noch die „traditionellen“ Termine.</p>

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Bitte erläutern Sie die Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter, die Ihre Fakultät differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2011 bis 2013 anstrebt. Bitte beachten Sie: Die angestrebten Quoten im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards werden unter 4.1 aufgeführt.

1. Der Anteil weiblicher Studierender beträgt für die Fächer Chemie, Chemische Biologie und Lehramt Chemie durchschnittlich 51 % und ist damit praktisch ideal. Ziel ist es, diesen Anteil auch langfristig zu halten.
2. Der Anteil männlicher Studierender ist im Fach Lehramt Biologie besonders niedrig (18 %; nur Lehramt GHR und Sopäd). Hier ist dringend wünschenswert, das Interesse von männlichen Abiturienten zu wecken. Dazu soll vor allem das Informationsmaterial mit entsprechendem Schwerpunkt aktualisiert und verbessert werden.
3. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen, Habilitationen und Professuren.
 - a. Es ist zu bemerken, dass der erhöhte Anteil an Absolventinnen eines Chemie-Studiengangs im Zeitraum 2004-2007 (Mittelwert aus Dipl. und M.Sc.: 45 %) sich noch nicht in der nächsten Qualifizierungsstufe (Promotionen 2007-2009: 30 %) bemerkbar macht. Obwohl auch hier eine steigende Tendenz zu verzeichnen ist (Promotionen von Frauen im Jahr 2010: 15 von 42 (36 %)), sollte die möglicherweise vorliegende Fluktuation (und ihre Ursachen) im Rahmen der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten erfasst werden.
 - b. Die Bestandsaufnahme 2010/2011 zeigt, dass gegenwärtig zwei Habilitandinnen (kein Habilitand; aktuelle Quote 100 %; zum Vergleich 2007-2009: 25 %) an der Fakultät Chemie arbeiten. Aufgrund der starken Schwankungen der Zahlenwerte bleibt das Ziel, sehr gute Absolventinnen auf Habilitationsmöglichkeiten hin anzusprechen und über Fördermöglichkeiten (Stipendien, Nachwuchsgruppenförderung) zu informieren.
 - c. Berufungskommissionen sollen auch weiterhin darauf hingewiesen werden, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Weiterhin ist es zur Steigerung des Anteils an Professorinnen zwingend erforderlich, den „Markt“ hinsichtlich geeigneter Kandidatinnen zu beobachten und Frauen gezielt anzusprechen.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Fügen Sie hier bitte die Angaben ein, die Sie bereits für die operative Zielerreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt haben.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	39%	61%	zu a) Verbesserung bzw. Aktualisierung des Informationsmaterials mit bes. Schwerpunkt „Lehramtsstudiengänge“ zu b) 1. Gezielte Werbemaßnahmen in Schulen sowie auf Berufs- und Informationsmessen. 2. Patenschulveranstaltungen. 3. Beteiligung an "Jugend forscht" und Chemieolympiade. 4. Veranstaltung "Freies Experimentieren". 5. Schülerinformationstag.
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	50%	50%	Bestandsaufnahme 2009: 51 % weibliche Studierende; 2010: 52 % weibliche Studierende: Die Zielvorgabe ist bereits erreicht.
Studium bis zur Promotion	60%	40%	Mittelwert 2005-2007: 30 % weibliche Absolventen; 2009-2010: 41 % weibliche Absolventen ^{*)} . Die Zahlen schwanken sehr stark von Jahr zu Jahr, eine steigende Tendenz ist aber deutlich erkennbar. Diese korreliert - wie erwartet - auch mit der Zahl der Absolventinnen der Master-Studiengänge (2008: 51 %; 2009: 52 % ^{*)} , da alle Absolvent/inn/en chemischer Studienfächer in der Regel eine Doktorarbeit durchführen. Die Zielvorgabe für 2010-2012 wird voraussichtlich überschritten.
Promotion bis zur Habilitation	70%	30%	Bestandsaufnahme 2009: 0 Habilitationen. 2010: 2 Habilitandinnen (100 % w) an der Fakultät; beide werden voraussichtlich 2012 abschließen.

Juniorprofessuren	-	-	
Professuren	84%	16%	zu b) Berufungskommissionen sollen darauf hingewiesen werden, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Im Vorfeld von anstehenden Berufungsverfahren soll regelmässig der "Markt" beobachtet werden (ggf. auch durch Veranstaltung kleiner Symposien), um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und ggf. direkt ansprechen zu können. - Bei der Gestaltung der Programme für Seminarvortragsreihen sollen verstärkt Referentinnen gewonnen werden, die als positive Rollenvorbild dienen können. (beschlossen von der Fakultät im Juli 2009)
übergreifend			

*) Zahlenwerte korrelieren nicht mit den Angaben unter Punkt 1.3, die auf dem Datenmaterial der TU-Verwaltung basieren.

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2011 bis 2013 umgesetzt werden sollen.

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Erhöhung des Anteils weiblicher WHK auf 50 %	Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen	HS-Lehrer der Fak. Chemie	
Wissenschaftliche Beschäftigte	Erhöhung des Anteils an Frauen bei Promotionen und Habilitationen	<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Ansprache guter/sehr guter Studentinnen und Doktorandinnen - Ansprechpartner/innen zum Thema Karriere- und Berufsberatung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen - Erhöhung des Anteils an Referentinnen in den Kolloquien der Fakultät (Rollenvorbilder) - Förderung nationaler und internationaler Kontakte durch Reisekostenbeihilfe für die aktive Teilnahme an wissenschaftl. Tagungen 	HS-Lehrer der Fak. Chemie Gleichstellungskomm. der Fakultät Chemie	
	Erhöhung des Anteils an Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung des Marktes auf Fachtagungen und Seminaren - Gezielte Ansprache sehr guter Wissenschaftlerinnen - Veranstaltungen von (Mini-)Symposien im Vorfeld eines Ausschreibungsverfahrens. 	HS-Lehrer der Fak. Chemie	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Erhöhung des Anteils an Männern in der Gruppe der E3-E9 Angestellten	Bei Stellenneubesetzungen sollen verstärkt männliche Bewerber eingestellt werden	HS-Lehrer der Fak. Chemie	
	Erhöhung des Anteils an Männern in der Gruppe der E9-E11 Angestellten	Gezielte Ermutigung zur Weiterqualifikation (z.B. Meister- bzw. Technikerschule), um die Voraussetzung für eine höhere Eingruppierung zu erhalten	HS-Lehrer der Fak. Chemie	
Übergreifende Themen				

1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010 Entwicklung der Beschäftigungssituation

- Die Entwicklung der Beschäftigungssituation in dem Bereich Professorinnen zeigt einen prozentualen Anstieg auf etwa 8% (2010). Dieser ist allerdings auf den Abbau der in der Fakultät BCI zu besetzenden Lehrstühle zurückzuführen.
- Ein Vergleich des Bereiches der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt hingegen, dass die Anzahl der Mitarbeiterinnen von etwa 21% im Jahr 2007 auf 26% (2010) bei zunehmenden Gesamtzahlen gesteigert werden konnte. Trotz des beobachteten Zuwachses der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist nach wie vor eine Diskrepanz zwischen der Anzahl der weiblichen zu den männlichen Mitarbeitern festzustellen.
- Des Weiteren kann ein Zuwachs an Mitarbeiterinnen bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten auf etwa 48% verzeichnet werden. Eine differenziertere Analyse der Beschäftigten in diesem Bereich zeigt aber nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal sowie die Überrepräsentanz von Frauen in Verwaltung und niedrigen Gehaltsstufen. Dieser Tendenz entgegenzuwirken ist derzeit allerdings nicht möglich, da die Fakultät aufgrund des Qualitätspakts keine Neueinstellungen in diesem Bereich vornehmen kann.

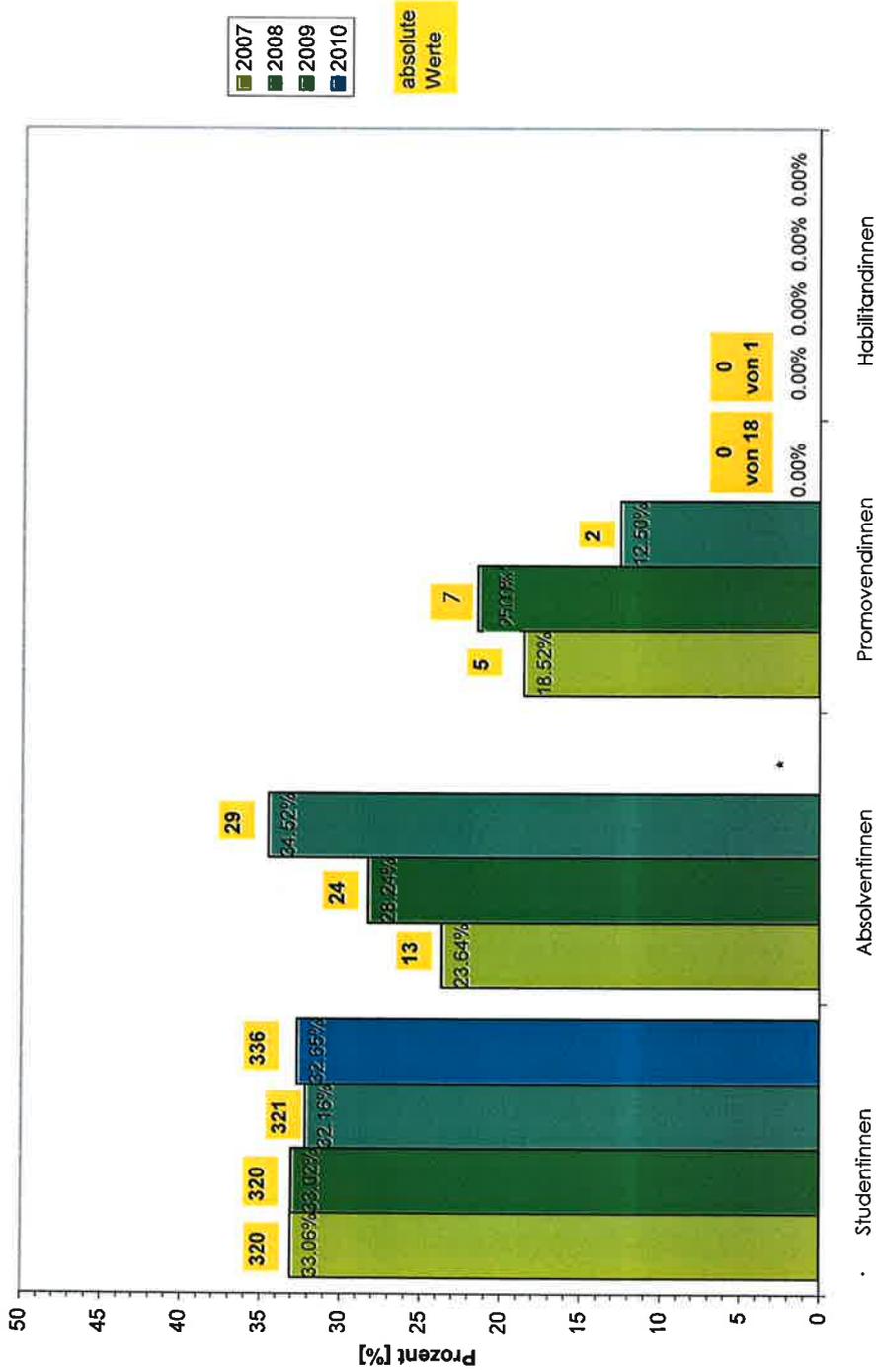
Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden, Absolvent/-innen, Promotionen und Habilitationen

- Im Vergleich zum Jahr 2007 konnte bis 2010 der prozentuale Anteil der Studentinnen mit etwa 33% gehalten werden. Des Weiteren ist eine kontinuierliche und signifikante Erhöhung der Absolventinnenzahlen von 23,6% im Jahr 2007 auf 34,5% im Jahr 2010 zu erkennen.
- Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist seit 2008 kontinuierlich gesunken. Der Rückgang der abgeschlossenen Promotionen wird unter anderem auf die niedrigen Absolventinnenzahlen der Jahrgänge bis 2005 (wie im Frauenförderplan für den Zeitraum 2005-2007 und 2008-2010 dargestellt) zurückgeführt. Der niedrige Absolventinnenanteil im Jahre 2005 lässt sich noch auf den niedrigen Anfängerinnenanteil der Jahre 1998 und 1999 zurückführen. Des Weiteren wurde durch Gespräche mit Absolventinnen festgestellt, dass die derzeitige attraktive Arbeitsmarktsituation für Ingenieur/-innen dazu führt, dass insbesondere Absolventinnen sich gegen eine wissenschaftliche Karriere und für den Berufseinstieg in die Industrie entscheiden.
- In dem Bereich der Habilitationen gab es wie in den vorangegangenen Jahren keine Anwärtinnen für diesen Abschluss (im Zeitraum 2007-2010 gab es insgesamt einen Anwärter auf die Habilitation).



Entwicklung der Beschäftigungssituation von Mitarbeiterinnen der Fakultät BCI 2007 / 2010

(Angaben für die Jahre 2008/2009 waren nicht Bestandteil der vom Dez.2 übermittelten Informationen)



Entwicklung des Anteils an Studentinnen, Absolventinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen 2007 - 2010

(*Angaben für das Jahr 2010 waren nicht Bestandteil der vom Dez.2 übermittelten Informationen)

(* in den Jahren 2008-2010 haben keine Habilitationen stattgefunden)

Zusammenfassung

- Die Analyse des Bereiches Studium ergab einen gleichbleibenden Frauenanteil von ca. 33% bei Studienanfängern und Absolventen sowie einen kontinuierlich abnehmenden Anteil von Promovendinnen (ca. 15% im Zeitraum 2007-2010).
- Die Auswertung der Beschäftigungsstruktur zeigte ebenfalls eine Zunahme des Frauenanteils auf 26% im Bereich des wissenschaftlichen Personals.
- Allerdings zeigt sich trotz der Zunahme des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach wie vor eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen (< 30%) im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie eine signifikante Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Professuren (< 30%).
- Wie bereits im Frauenförderplan für den Zeitraum 2008-2010 dargelegt, führte der Qualitätspakt der Fakultät BCI dazu, dass die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal (nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen) nicht verbessert werden konnte, da Neueinstellungen in diesem Bereich nicht vorgesehen werden konnten.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Die geplanten Maßnahmen bestanden im Wesentlichen darin, den Start in das Studium des Bio- und Chemieingenieurwesens für Frauen attraktiver zu gestalten und somit eine Basis für den noch sehr geringen Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Zukunft zu schaffen. <u>Ziel</u> war es, den Anteil von weiblichen Neumatrikulationen mindestens auf einem Niveau von ca. 30% zu halten, was bereits über dem bundesweiten Durchschnitt (ca. 20%) der Ingenieurwissenschaften liegt	<p>1. Intensive und gezielte <i>Öffentlichkeitsarbeit</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Schnupperuni“ für Schülerinnen • Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.) • Vorträge in Schulen • Messteilnahme „Abi-Einstieg“ • Studieninformationstage • Girls Day <p>2. <i>Ansprechpartnerinnen</i> für Studentinnen für studienrelevante Probleme.</p> <p>3. Verstärkt auf eine Einstellung weiblicher <i>Hilfskräfte</i> nach dem Vordiplom achten um Studentinnen in den Studienfächern BIW / CIW zu fördern.</p>	<p>1. und 2. Dekan / Fakultät / Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>2. Professorinnen und Professoren / Fachschaft / wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>3. Lehrstühle</p>	<p>1. und 2. Mittel zur Gleichstellung 2008: 320,80 € 2009: 320,80 € 2010: 320,80 €</p> <p>3. Plan- und Drittmittelnstellen</p>	<p>1. Die zielgruppenspezifische <i>Öffentlichkeitsarbeit</i> und Adressierung weiblicher und männlicher Lebenswelten bilden wesentliche gegenwärtige und zukünftige Maßnahmen und wurden erfolgreich umgesetzt.</p> <p>2. Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen das 1. <i>Semester-Mentoring</i> (Gruppenmentoring) und die <i>Fachschaft</i> sowie Professorinnen und Professorinnen und deren Mitarbeiter/-innen in <i>Sprechstunden</i> zur Beratung zur Verfügung.</p> <p>3. Die Einstellung von Frauen, u.a. durch Mittel der Gleichstellung, führte zur Erhöhung des Frauenanteils der <i>wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte</i>.</p>

⇒ **Insgesamt sind die Maßnahmen positiv zu bewerten und haben zu einem Erhalt des Frauenanteils im Bereich des Studiums von 33% geführt.**

<p>Wissenschaft</p> <p>Der erzielte Zuwachs von Promotionsstudentinnen / Absolventinnen sollte gehalten werden.</p> <p>Der bereits erzielte Zuwachs von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollte gemäß §6Abs.4 gehalten werden.</p>	<p>1. Es wurde vermehrt auf die Einstellung weiblicher <i>studentischer Hilfskräfte</i> geachtet, um sie im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</p> <p>2. Einführung einer Mailingliste, um den Austausch von Informationen, Anregungen etc. zu gewährleisten.</p> <p>3. Erstellung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“, um auf Fördermöglichkeiten aufmerksam zu machen und den Aufbau von Netzwerken zu ermöglichen</p> <p>4. Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer <i>Reisekostenhilfe</i> (Gründung eines Reisemittelfonds)</p> <p>5. Aktive Beteiligung von Professorinnen und Professoren als Mentoren und Studierenden der Fakultät als Mentees im Mentoring³ Programm</p>	<p>1. Lehrstuhlinhaber/-in</p> <p>2. Rechnerbetriebsgruppe / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>3. Dekan / Fakultät / Koordinatorin für Studium und Lehre / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>4. Fakultät / Dekan</p> <p>5. Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>1. Plan- und Drittmittelstellen</p> <p>4. Mittel zur Gleichstellung 2008: 2679,20 € 2009: 2679,20 € 2010: 2679,20 €</p>	<p>1. Die Maßnahme führte zu einer Erhöhung der weiblichen studentischen Hilfskräfte auf ca. 27%.</p> <p>2. Die Einführung der Mailingliste wurde erfolgreich umgesetzt.</p> <p>3. Die Erstellung der Homepage wurde begonnen, ist aber noch nicht abgeschlossen und öffentlich zugänglich</p> <p>4. Ein Teil der Gelder zur Förderung wurde direkt den einzelnen LS/AG anteilig zur Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte von Promotionsstudentinnen mittels einer <i>Reisekostenhilfe</i> zugewiesen.</p> <p>5. Aktive Beteiligung von Professorinnen und Professoren der Fakultät im Projektbeirat und als Mentoren, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am <i>Mentoring³</i> Programm der TU Dortmund.</p>
<p>⇒ Insgesamt sind die Maßnahmen positiv zu bewerten u. haben zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des wiss. Nachwuchses von 21% auf 26% (2010) geführt. Allerdings sind die Zahlen der abgeschlossenen Promotionen auf 0% gesunken.</p>				

<p>Verwaltung und Technik</p>	<p>Der bereits erzielte Zuwachs von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollte gemäß §6Abs.4 des LGG gehalten werden.</p>	<p>1. Ermutigungen von weiblichen Beschäftigten an Fortbildungen teilzunehmen. 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Regelungen der Wochenarbeitszeit für Teil- und Vollzeitbeschäftigte • Ermöglichung von Telearbeit 	<p>1. Direkte Vorgesetzte 2. Direkte Vorgesetzte</p>	<p>1. und 2. Die Unterrepräsentanz von Frauen bei <i>technischem Personal</i> konnte auf Grund des <i>Qualitätspaktes der Fakultät</i> nicht verbessert werden.</p>
<p>⇒ Insgesamt konnte ein genereller Zuwachs an weiblichen Mitarbeitern bei nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen beobachtet werden. Die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal konnte auf Grund des Qualitätspaktes der Fakultät nicht verbessert werden.</p>				
<p>Übergreifende Themen</p>	<p>Beleuchtungssituation rund um die Fakultät BCI verbessern.</p>	<p>Hinweis an die verantwortliche Stellen auf die notwendige Verbesserung der Beleuchtung der entsprechenden Wege rund um die Fakultät BCI etc..</p>	<p>Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte / Rektorat</p>	<p>TU Dortmund Die <i>Beleuchtungssituation</i> ist nach wie vor an Ausgängen, Wegen und Parkplätzen rund um die Fakultät BCI noch verbesserungswürdig. Auf diese Maßnahme kann allerdings von der Fakultät nur hingewiesen werden. Die Umsetzung liegt bei der TU Dortmund.</p>
<p>⇒ Die Verbesserung der Beleuchtungssituation rund um die Fakultät BCI wurde zum Teil von der TU Dortmund umgesetzt. Eine weiterführende Verbesserung wird aber weiterhin als notwendig erachtet.</p>				

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Die Fakultät BCI setzt sich zum Ziel, den Anteil von weiblichen Neumatrikulationen sowie den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mindestens auf dem derzeitigen Niveau zu halten, was bereits über dem bundesweiten Durchschnitt (ca. 20%) der Ingenieurwissenschaften liegt. Zurzeit liegt der Frauenanteil bei Studienanfänger/-innen in der Fakultät BCI bei ca. 33% sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs bei ca. 26%. Des Weiteren wird versucht die Gleichstellungsstandards der DFG zu erreichen und die Anzahl der Studienanfängerinnen auf 42% und des weiblichen wissenschaftlichen Personals auf 32% zu erhöhen. Der signifikanten Abnahme von abgeschlossenen Promotionen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen auf derzeit 0% (Stand 2010) soll durch im Folgenden beschriebene Maßnahmen massiv entgegengewirkt werden, um wieder zu Zahlen zwischen 15-20% zurückzukehren.

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

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

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

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal (nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen) konnte trotz der Ermutigung von weiblichen Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen, sowie der Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch z.B. Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, nicht verbessert werden. Da keine Wiederbesetzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich erwartet werden (Qualitätspakt der Fakultät), wird durch diese Maßnahme keine Er-

höhung des Frauenanteils erzielt. Allerdings wird versucht, gemäß §6Abs.4 des Landesgleichstellungsgesetzes, den bereits erzielten Zuwachs von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu halten und nach Möglichkeit zu erhöhen.

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

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013
4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung und Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Wissenschaftliche Karrierestufen Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	-	-	Die bisherigen Zahlen der Studienanfänger/-innen im Bereich Lehramt beträgt seit vielen Jahren durchschnittlich 5. Dennoch ist die Fakultät bemüht durch intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit (siehe Immatrikulationen - sonstige Studiengänge) sowohl die Studienanfänger als auch die -anfängerinnen Zahlen zu erhöhen. Intensive und gezielte Öffentlichkeitsarbeit: • „SchnupperUni“ für Schülerinnen • Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.) • Vorträge in Schulen und Teilnahme an schulinternen Messen zur Berufsorientierung • Messeteilnahme „Abi-Einstieg“ • Studieninformationstage • Girls Day Schülerinnen werden zielgruppenspezifisch angesprochen und weibliche und männliche Lebenswelten adressiert. Die zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit ist seit 2000 implementiert und wurde nach und nach ausgebaut. Diese Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und führten bisher zu einer Erhöhung auf durchschnittlich über 30% Studienanfängerinnen.
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	58%	42%	

<p>Studium bis zur Promotion</p>	<p>68%</p>	<p>32%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen in der Vergangenheit und stehen gegenwärtig das 1. Semester-Mentoring DoING (Gruppenmentoring) und die Fachschaft sowie Professoren/-innen und deren Mitarbeiter/-innen in Sprechstunden zur Beratung zur Verfügung. • Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken. • Durch die erfolgreiche Einführung einer Mailingliste für Studentinnen soll der „interaktive“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. gewährleistet werden. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen.
<p>Promotion bis zur Habilitation</p>	<p>83%</p>	<p>17%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Langjährige aktive Beteiligung von Professor/-innen der Fakultät im Projektbeirat und als Mentor/-innen, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am Mentoring* Programm der TU Dortmund. • Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe (Gründung eines Reisesemiteifonds aus den Gleichstellungsmitteln) seit 2005. • Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs soll, in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin für Studium und Lehre, durch die bis 2012 geplante Entwicklung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam gemacht werden. • Durch die Einführung einer Mailingliste für Promotionsstudentinnen (bis 2011) soll der „interaktive“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. gewährleistet werden. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer weiteren Hochschulkarriere zu intensivieren sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen.
<p>Juniorprofessuren</p>			
<p>Professuren</p>	<p>83%</p>	<p>17%</p>	<p>Die Fakultät BCI ist bemüht den Anteil an Professorinnen durch u.a. gezielte Weiterleitung der Ausschreibungen zu erhöhen. Allerdings hat sich bei den gegenwärtigen Ausschreibungen bereits gezeigt, dass auf Grund des mangelnden weiblichen Nachwuchses in den bis 2013 neu zu besetzenden Professuren die Erhöhung des Anteils an Professorinnen in der Fakultät</p>

				innerhalb dieses Zeitraumes problematisch, bzw. unmöglich ist, da keine entsprechenden Bewerbungen vorliegen. Die Schaffung weiterer Professuren wird auf Grund der derzeitigen Haushaltslage sowie der strategischen Ausrichtung der Fakultät nicht möglich sein.
übergreifend				

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Der bereits erzielte Zuwachs der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte von ca. 26% soll gehalten werden.	1. Verstärkt auf eine Einstellung weiblicher Hilfskräfte nach dem Vordiplom, Bachelor achten, um weibliche Studierende in den Studiengängen BIW/CIW zu fördern.	1. Lehrstühle	1. Plan- und Drittmittelstellen Mittel zur Gleichstellung

<p>Wissenschaftliche Beschäftigte</p>	<p>Der bereits erzielte Zuwachs der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von ca. 26% soll gemäß §6Abs.4 des LGG gehalten werden.</p>	<p>1. Weiterhin vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte achten, um durch die Arbeit mit wissenschaftlichen Assistent/-innen in einem frühen Stadium Studentinnen an die jeweiligen Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.</p> <p>2. Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe (Reisemittelfond)</p> <p>3. Homepage „Gleichstellung in der BCi“ erstellen, um auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam zu machen und den Aufbau von Netzwerken zu ermöglichen. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums bzw. der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen.</p> <p>4. Weiterhin aktive Beteiligung von Professoren/-innen als Mentoren und Studierenden als Mentees im Mentoring³ Programm</p>	<p>1. Lehrstuhlinhaber/-in</p> <p>2. Fakultät / Dekan</p> <p>3. Dekan / Fakultät / Koordinatorin für Studium und Lehre / Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>4. Dekan / Professoren/-innen Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>1. Plan- und Drittmittelstellen Mittel zur Gleichstellung</p> <p>2. Mittel zur Gleichstellung</p>
<p>Beschäftigte in Verwaltung und Technik</p>	<p>Der bereits erzielte Zuwachs von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 48% soll gemäß §6Abs.4 des LGG gehalten werden.</p>	<p>1. Ermutigungen von weiblichen Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen.</p> <p>2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch: Regelungen über die Lage der Wochenarbeitszeit für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, Ermöglichung von Telearbeit</p>	<p>1. Direkter Vorgesetzte</p> <p>2. Direkter Vorgesetzter Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte</p>	

<p>übergreifende Themen</p>	<p>Beleuchtung auf den Wegen zu den Parkplätzen verbessern</p>	<p>Nochmaliger Hinweis an die verantwortlichen Stellen auf die notwendige Verbesserung der Beleuchtung der entsprechenden Wege rund um die Fakultät BCI etc..</p>	<p>Technische Universität / Fakultät / Dekan / Gleichstellungsbeauftragte</p>
------------------------------------	--	---	---

Controlling und Berichte

Grundsätzlich führt die Geschäftsführung das Controlling und das Professorenkollegium das Monitoring des Frauenförderplans durch. 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 leistungsbezogene Mittelvergabe (nach §103 HG) gewährt wurden (Verwendungsnachweis). Der Bericht 2013 enthält die Fortschritte bei der Frauenförderung und Personalentwicklung für den Gesamtzeitraum 20011-2013. Er gibt Auskunft über die Veränderung des Frauenanteils bei Professuren, beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal in Verwaltung und Technik und bei den Studierenden, außerdem bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen.

Alle Berichte werden dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

Dortmund, 02.07.2013

Prof. Dr. S. Engell
(Dekan Fakultät BCI)

Monika Meuris
(Gleichstellungsbeauftragte Fakultät BCI)

Gleichstellungskonzept im Sinne des LGG für die Fakultät Maschinenbau (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

1.1 Studierende

Die Entwicklung des Frauenanteils der Studierenden der Fakultät Maschinenbau weist eine relativ konstante Quote von insgesamt 17,4 % (Jahresdurchschnitt 2007-2010) auf. Betrachtet man die verschiedenen Studiengänge der Fakultät einzeln, so ist festzustellen, dass die rein technischen Studiengänge einen geringeren Frauenanteil haben als jene mit pädagogischem Hintergrund (Lehramt 22,7%, Jahresdurchschnitt 2007-2010).

Der Anteil der Promotionsstudentinnen liegt im Jahresdurchschnitt bei 25,3% (z.B. Graduate School Production Engineering and Logistics).

1.2 Absolventinnen

Die Absolventinnenzahlen 2007 – 2010 liegen im Jahresdurchschnitt bei 21,0% (Nicht-Lehramt) und 30,7% (Lehramt). Hier ist ein erfreulicher Aufwärtstrend im Vergleich zu den Jahren 2005/2006 mit ca. 15% festzustellen.

1.3 Promovendinnen / Habilitandinnen

Die Promotionsquote der Frauen liegt mittlerweile bei 17,4%. Und somit wurde eine sehr positive Entwicklung im Vergleich zu 2008 (4,8%) erzielt. Die Graduate School weist mit rund 21% eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote auf.

In 2010 verzeichnen wir erfreulicherweise eine Habilitandin. In den vergangenen Jahren ist der Bereich Habilitation gänzlich ohne weiblichen Anteil abgeschlossen worden.

1.4 Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Wissenschaftliche Beschäftigte, Beschäftigte in Technik und Verwaltung, LBA, SHK, WHK

In 2010 dürfen wir eine Juniorprofessorin begrüßen und die Fakultät plant, eine weitere Juniorprofessorin zu gewinnen.

Der Frauenanteil der Beschäftigten in der Fakultät steigt kontinuierlich.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Erhöhung des Frauenanteils	Beteiligung an universitätsweiten Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> - Schnupperuni - Girls' Day - Do-camp-ing - Kinderuni - Campustag - Mentoring 	- Frau Piel - Herr Dr. Dreißig - div. Lehrstühle - Studienfachberatung	Personealkosten	Aufgrund des hohen Zulaufs an Interessentinnen sind diese Maßnahmen zur allgemeinen Akquise von Frauen für ein technisches Studium durchaus positiv zu bewerten.
		Beteiligung an überregionalen Veranstaltungen und Messen <ul style="list-style-type: none"> - Einstieg Abi (Köln & Dortmund) - Jobtech - Schuleigene Messen an diversen Schulen 	- Frau Piel - Herr Dr. Dreißig - div. Lehrstühle - Studienfachberatung	Personealkosten	Bei den Messe und Schulbesuchen werden viele Interessentinnen beraten und informiert, wie viele von ihnen letztlich an die TU Do kommen ist leider nicht nachvollziehbar. Gezieltes Ansprechen von Frauen für ein technisches Studium sollte hier dringend weiterhin durchgeführt werden.
		Schulbesuche durch Studierende – Schultool	- Frau Piel - Herr Dr. Dreißig - div. Lehrstühle - Studienfachberatung	Personealkosten	Mädchen sowie Jungen erhalten in den Schulen die Möglichkeit ein Tool selbst zu fertigen. Das aktuelle Tool ist ein kleines Werkzeug mit mehreren Funktionen: Locher, Anspitzer und Flaschenöffner. Besonders für die Schülerinnen ist dies eine gute Gelegenheit sich im Umgang mit Werkzeugen zu erproben. Diese Aktion wird weitergeführt.

		Information von Multiplikator/innen	Fachschaften	-	
Wissenschaft	Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftl. Nachwuch	<p>Potentiale und Kompetenzen fortgeschrittener Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mentoring³ - Graduate School 	Frau Schmitz (Graduate School)	50% von Landesmitteln (derzeit ca. 250.000€ p.a.)	Überdurchschnittlich hohe Frauenquote (ca. 21%) der Ingenieurwissenschaften (Dortmund und Bochum) / unbedingt Weiterführen
		<p>Motivieren von Studentinnen zur Bewerbung auf SHK-Stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flyer/ Informationsblatt mit Vorteilen nach Basisstudium 	Lehrstühle	ca. 500 € pro 1000 Flyer	Der Flyer bietet für alle Studentinnen gleichermaßen Informationen und einen Anreiz sich auf eine SHK-Stelle zu bewerben.
	Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren	Einrichten einer Juniorprofessorinnenstelle	Dekan	-	Leider verzeichnet die Fakultät bei Ausschreibungen zum Teil keine einzige weibliche Bewerbung. Aufgrund der Historie der Absolventenquoten ist es nicht ungewöhnlich, dass derzeit so wenige Bewerberinnen mit entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind. Es wird derzeit geplant eine weitere Juniorprofessorinnenstelle einzurichten.
Verwaltung und Technik	Erhöhung des Frauenanteils bei technischem Personal	<p>Ermütigung von weibl. Angestellten an Fortbildungen teilzunehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt	Wird gut angenommen

übergreifende Themen	Erweiterung der Information über Frauenspezifische Angebote	Errichtung einer Informationswand zum Thema Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - Stellenausschreibungen - Qualifizierungsmaßnahmen - Allg. Informationen 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt	Wird gut angenommen
		Rubrik auf der Homepage: <ul style="list-style-type: none"> - Links zum Gleichstellungsbüro, Angeboten der TU, Angeboten der Fakultät 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt	Akzeptanz hoch
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Weitergabe von Informationen und erste Anlaufstelle für Fragen: <ul style="list-style-type: none"> - Aushänge, Flyer, Verlinkung auf Homepage 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt	Akzeptanz hoch
		Bedarfserhebung: <ul style="list-style-type: none"> - Von Betreuungsmöglichkeiten - Frauenspezifischen Angeboten 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt	Akzeptanz hoch

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

3.1 Studierende

Um mehr weibliche Studierende für die Fakultät Maschinenbau gewinnen zu können, werden Maßnahmen weitergeführt, die bislang gute Erfolge in der Akquise der Frauen für unsere Fakultät erzielt haben (z.B. Auftritt der Fakultät bei Aktionen wie der Schnupperuni, Girls' Day etc.). Gerade um jungen Frauen die Hemmungen zu nehmen, einen technischen Beruf zu erlernen, sowie ihnen die Augen für ein Studium an der Fakultät Maschinenbau zu öffnen, sehen wir diese Maßnahmen als sehr sinnvoll an. Oftmals existieren falsche oder gar keine konkreten Vorstellungen über das Ingenieurwesen, das Studium und die späteren Berufsmöglichkeiten. Das SchulTool bietet einen sehr frühen Ansatzpunkt, um Schülerinnen für ein Ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern (siehe Tabelle). Die Weiterführung dieser auch in Punkt 4.1 genannten Maßnahmen ist aus unserer Sicht daher unabdingbar.

Um bereits eingeschriebene Studentinnen zu fördern, bieten wir weiterhin frauenspezifische Seminare an, die regen Anklang finden (Themen z.B. Bewerbungstrainings für Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.).

3.2 Absolventinnen

Um mehr Frauen nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums an der Fakultät Maschinenbau zu halten, ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten und attraktive Jobaussichten mit Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, werben wir stets dafür, sich um vakante Stellen zu bewerben, einen Promotionsstudien-gang in Erwägung zu ziehen etc. Wir streben einen Ausbau der Aktivitäten an, um die Motivation der Frauen weiter zu erhöhen, an der Fakultät zu bleiben und die gebotenen Chancen (Promotion/später Habilitation) zu nutzen.

Seminare zum Thema „Rhetorik für Frauen“, „Frauen in Männerdomänen“ etc. werden auch zukünftig angeboten und sollen die Frauen motivieren und stärken.

3.3 Promovendinnen/Habilitandinnen

Zum Erfahrungsaustausch, zur Orientierung und zur Findung des passenden Karrierewegs nach der Promotion nimmt die Fakultät Maschinenbau am Programm „mentoring³“ teil. Die Aussichten/Chancen einer Habilitation werden speziell an den Lehrstühlen verdeutlicht und wir sind bestrebt die Frauen der Fakultät auf diesen Weg zu bringen. Die Graduate School ver-

zeichnet erfreulicherweise einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil, der auch zukünftig erhalten bleiben soll.

3.4 Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Wissenschaftliche Beschäftigte, Beschäftigte in Technik und Verwaltung, LBA, SHK, WHK

Die Besetzung von Vakanzen durch Frauen gelingt verständlicherweise nicht immer. Um den Aufwärtstrend zu erhalten, werden weiterhin besonders die SHK-Stellen für Frauen attraktiv beworben. Die „Förderungswirkung“ einer SHK-Tätigkeit an der Fakultät bleibt bestehen und der Einsatz ist weiterhin erstrebenswert.

Die Bewirtschaftung der Dauerstellen im Bereich der Verwaltungskräfte kann aus unserer Sicht durch die Ebene der Universitätsverwaltung frauenfördernder gestaltet werden. Die aktuell besetzten Stellen sind durch Höhergruppierungen o.ä. attraktiver zu gestalten.

Seminare zum Thema „Rhetorik für Frauen“, „Frauen in Männerdomänen“ etc. werden auch zukünftig angeboten und sollen die Frauen motivieren und stärken.

Aufgrund der neuen und leider bislang einzigen Juniorprofessorin, strebt die Fakultät derzeit an, eine weitere Juniorprofessur weiblich zu besetzen.

Zudem ist in Planung, durch die Einrichtung von Gast- bzw. Stiftungsprofessuren weitere Professorinnen gewinnen zu können. Hierbei wird das Augenmerk nicht einzig auf die Person, sondern auch auf die Außenwirkung und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens gelegt.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	69%	31%	<p>1. Schnupper-Uni: Am Ende der Sommerferien lädt auch die Fakultät Maschinenbau Schülerinnen und Schüler zum "Schnuppern" ein. Intensive Studien- und andere Beratungen sowie die Betreuung durch Mentorinnen sind dort selbstverständlich. Durchführung seit: ca. 1993/1994</p> <p>2. Girls' Day: Bundesweiter Aktionstag für interessierte Schülerinnen der Klassen 5 bis 10. Angeboten wurden z. B. in 2010 Informationen zu den Ausbildungsmöglichkeiten an der TU Dortmund, ein sensorgesteuerter Roboter, Programmierkurse, ein Geschmackstest in der Statistik, Lötübungen oder Aktivitäten in der Glasbläserei. Durchführung seit: 2003</p> <p>3. Do-Camp-Ing.: Eine neue und spannende Möglichkeit, sich vor der Studienwahl zu orientieren. Schülerinnen und Schüler verbringen eine Woche auf dem TU-Campus und arbeiten im Team an einem herausfordernden Projekt aus den Ingenieurwissenschaften. Durchführung seit: 2001</p> <p>4. DLR_School_Lab: Ein spannendes Angebot für Schülerinnen und Schüler der Mittel- und Oberstufe: In authentischer Umgebung über das Experimentieren zu Antworten kommen, unter fachkundiger Anleitung spielerisch naturwissenschaftliche und technische Fragen beantworten und den Spaß an Natur- und Ingenieurwissenschaften entdecken – dieses Konzept soll Schülerinnen und Schülern schon frühzeitig für Naturwissenschaften und Technik begeistern und Anregungen für eine spätere Berufs-</p>

			<p>oder auch Studienwahl geben. Durchführung seit: 2008</p> <p>5. Schul-Tool: Bei unseren Schulbesuchen bekommen die SchülerInnen neben Informationen über die Berufe im technischen Bereich auch Wissenswertes über die Ausbildung vermittelt. Außerdem können sie selbst ausprobieren, wie viel Spaß es macht, Technik zu erleben. Im Unterricht ist die Möglichkeit gegeben, zusammen mit Lehrern und den Betreuern des Fachgebiets Maschinenelemente ein kleines Modell zusammenzubauen, das die Schülerinnen natürlich auch behalten dürfen. Das Aktuelle Tool ist ein kleines Werkzeug mit Anspitzer, Flaschenöffner und Locher. Durchführung seit: 2002</p> <p>6. Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit</p>
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	80%	20%	<p>1. Schnupper-Uni : Am Ende der Sommerferien lädt auch die Fakultät Maschinenbau Schülerinnen und Schüler zum "Schnuppern" ein. Intensive Studien- und andere Beratungen sowie die Betreuung durch Mentorinnen sind dort selbstverständlich. Durchführung seit: ca. 1993/1994</p> <p>2. Girls' Day: Bundesweiter Aktionstag für interessierte Schülerinnen der Klassen 5 bis 10. Angeboten wurden z. B. in 2010 Informationen zu den Ausbildungsmöglichkeiten an der TU Dortmund, ein sensorgesteuerter Roboter, Programmierkurse, ein Geschmackstest in der Statistik, Lötübungen oder Aktivitäten in der Glasbläserei. Durchführung seit: 2003</p> <p>3. Do-Camp-Ing.: Eine neue und spannende Möglichkeit, sich vor der Studienwahl zu orientieren. Schülerinnen und Schüler verbringen eine Woche auf dem TU-Campus und arbeiten im Team an einem herausfordernden Projekt aus den Ingenieurwissenschaften. Durchführung seit: 2001</p> <p>4. DLR_School_Lab: Ein spannendes Angebot für Schülerinnen und Schüler der Mittel- und Oberstufe: In authentischer Umgebung über das Experimentieren zu Antworten kommen, unter fachkundiger Anleitung spielerisch naturwissenschaftliche und tech-</p>

			<p>nische Fragen beantworten und den Spaß an Natur- und Ingenieurwissenschaften entdecken – dieses Konzept soll Schülerinnen und Schülern schon frühzeitig für Naturwissenschaften und Technik begeistern und Anregungen für eine spätere Berufs- oder auch Studienwahl geben. Durchführung seit: 2008</p> <p>5. Schul-Tool: Bei unseren Schulbesuchen bekommen die SchülerInnen neben Informationen über die Berufe im technischen Bereich auch Wissenswertes über die Ausbildung vermittelt. Außerdem können sie selbst ausprobieren, wie viel Spaß es macht, Technik zu erleben. Im Unterricht ist die Möglichkeit gegeben, zusammen mit Lehrern und den Betreuern des Fachgebiets Maschinenelemente ein kleines Modell zusammenzubauen, das die SchülerInnen natürlich auch behalten dürfen. Das Aktuelle Tool ist ein kleines Werkzeug mit Anspitzer, Flaschenöffner und Locher. Durchführung seit:2002</p> <p>6. Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit.</p>
Studium bis zur Promotion	83%	17%	<p>1. Frauenförderung durch spezielle Seminare (Rhetorikseminare, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.) Durchführung seit: 2009</p> <p>2. Anregungen zur Promotion durch Veranstaltungen etc. der Graduate School. Durchführung seit: 2001 Ausbau der Maßnahmen derzeit in Planung</p>
Promotion bis zur Habilitation	96%	4%	<p>1. Frauenförderung durch spezielle Seminare (Rhetorikseminare, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.) Durchführung seit: 2009</p> <p>2. Mentoring³ stärkt die Potenziale und Kompetenzen fortgeschrittener Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion Durchführung seit: 2004</p>
Juniorprofessuren	50%	50%	
Professuren	90%	10%	

übergreifend			<p>IUL: Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderbetreuung, Ferienbetreuung für Schulkinder ab 6 Jahren. Durchführung seit: fortlaufend</p> <p>Am IUL gibt es ein Eltern-Kind-Zimmer, d.h. der DFG SFB/TR 73 hat Gelder für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers bereitgestellt. Hierbei soll es der Mutter bzw. den Eltern durch die räumliche Nähe erleichtert werden, sowohl den familiären als auch den beruflichen Verpflichtungen leichter nachkommen zu können. Ergänzt wird diese Maßnahme durch die Anstellung einer studentischen Hilfskraft, die für die Betreuung der Kinder zeitweise zur Verfügung steht, um den betreuenden Eltern die Teilnahme an Seminaren, Kursen oder auch Projektarbeit zu erleichtern sowie die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bei Routinearbeiten sowie administrativen Tätigkeiten zu unterstützen, so dass diese die Arbeitszeit effektiv für Forschungsaktivitäten nutzen können. Derzeit in Planung</p>
---------------------	--	--	--

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Weitere Steigerung des Frauenanteils	- Teilnahme am Projekt MinTU	Frau Piel / Gleichstellungsbüro der TU Dortmund	ca. 4.000 € p.a.
	Weitere Steigerung des Frauenanteils / Motivation der Frauen	Motivation von Studentinnen zur Bewerbung auf SHK-Stellen: - Flyer/Informationsblatt mit Vorteilen nach Basisstudium	Lehrstühle	ca. 500 € pro 1000 Flyer
	Motivation der Frauen, Förderung von Kompetenzen	Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (Rhetorikseminare, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.)	Frau Piel	Seminarkosten ca. 6.000 € p.a.
Wissenschaftliche Beschäftigte	Weitere Steigerung des Frauenanteils / Motivation der Frauen	Potenziale und Kompetenzen stärken - Mentoring ³	Frau Piel	Zentrale Mittel
	Weitere Steigerung des Frauenanteils	Potentiale und Kompetenzen fortgeschrittener Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen stärken: Graduate School	Frau Schmitz (Graduate School)	Wie bisher: 50% von Landesmitteln (derzeit ca. 250.000€ p.a.)
	Motivation der Frauen, Förderung von Kompetenzen	Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (Rhetorikseminare, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.)	Frau Piel	Seminarkosten ca. 6.000 € p.a.

Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Erhöhung des Frauenanteils bei technischem Personal	Ermütigung von weibl. Angestellten an Fortbildungen teilzunehmen: <ul style="list-style-type: none"> - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung 	Frau Piel	Keine Mittel benötigt
	Motivation der Frauen, Förderung von Kompetenzen	Spezielle Seminare für die Frauen der Fakultät (Rhetorikseminare, Bewerbungstraining, Strategien für Frauen im Beruf, Vereinbarung von Familie und Karriere etc.)	Frau Piel	Seminarkosten ca. 6.000 € p.a.
Übergreifende Themen	Erweiterung der Information über Frauenspezifische Angebote	Pflege und kontinuierliche Aktualisierung der Informationswand zum Thema Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - Stellenausschreibungen - Qualifizierungsmaßnahmen - Allg. Informationen 	Frau Piel	Haushaltsmittel zur Frauenförderung (Anteil noch unbekannt) Gesamt ca. 20.000€ zur Verfügung
	Erweiterung der Information über Frauenspezifische Angebote	Rubrik auf der Homepage: Links zum Gleichstellungsbüro, Angeboten der TU, Angeboten der Fakultät	Frau Piel	Keine Mittel benötigt
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Weitergabe von Informationen und erste Anlaufstelle für Fragen: Aushänge, Flyer, Verlinkung auf Homepage	Frau Piel	Keine Mittel benötigt
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kontinuierliche Bedarfserhebung	Frau Piel	Keine Mittel benötigt
	Sensibilisierung der Fakultät für Genderspezifische Aspekte, Entwicklung und Etablierung neuer Maßnahmen	SHK zur Erarbeitung von Konzepten zur Frauenförderung, Bedarfs- und Aktivitätenanalyse, Recherche etc.	Frau Sonnenschein	ca. 3.500 € p.a.

Prof. Dr.-Ing. Dirk Biermann

Dekan

Gleichstellungskonzept

Ansprechpartnerin:

Eva-Maria Heinendirk, M. Sc.

Lehrstuhl Immobilienwirtschaft und Bauorganisation

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Dipl.-Wirt. Ing. Ivan Čadež

Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

eva-maria.heinendirk@tu-dortmund.de

Telefon: 0231 755 6434

Stand: 03.November 2011

INHALTSVERZEICHNIS

1	Zusammenfassung	3
2	Entwicklungs- und Bestandsanalyse	4
2.1	Studierende	4
2.1.1	Bachelor-Studierende	5
2.1.2	Master-Studierende.....	7
2.1.3	Diplom-Studierende	7
2.2	Beschäftigte	9
2.2.1	Professuren.....	9
2.2.2	wissenschaftlich Beschäftigte	10
2.2.3	Promotionen und Habilitationen	12
2.2.4	Studentische Hilfskräfte	13
2.2.5	Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte	14
2.2.6	Zusammenfassung Beschäftigte.....	16
3	Bewertung der Umsetzung der Maßnahmen in den Jahren 2008 bis 2010 .	17
3.1	Handlungsfeld Studium	18
3.2	Handlungsfeld Wissenschaft	20
3.3	Handlungsfeld Verwaltung und Technik	20
3.4	Übergreifende Themen	22
4	Ziele und Umsetzung für die Jahre 2011 bis 2013	22
4.1	Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	23
4.2	Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik	24
4.2.1	Studierende.....	24
4.2.2	Wissenschaftliche Beschäftigte.....	25
4.2.3	Förderung des Frauenanteils bei Professuren	27
4.2.4	Beschäftigte in Verwaltung und Technik	28
4.2.5	Übergreifende Themen	29
5	Controlling	29
6	Anhänge	30

ABBILDUNGEN

Abbildung 1:	Studierende der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen nach Geschlecht gesamt	5
Abbildung 2:	Bachelor-Studierende Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	5
Abbildung 3:	Studierende nach Geschlecht Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau	6
Abbildung 4:	Studierende nach Geschlecht Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen	6
Abbildung 5:	Bachelorstudierende nach Geschlecht gesamt	6
Abbildung 6:	Masterstudierende nach Geschlecht Wintersemester 2010 / 2011	7
Abbildung 7:	Diplom-Studierende Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	8
Abbildung 8:	Studierende nach Geschlecht Diplomstudiengang Architektur und Städtebau	8
Abbildung 9:	Studierende nach Geschlecht Diplomstudiengang Bauingenieurwesen	9
Abbildung 10:	Diplom-Studierende nach Geschlecht gesamt	9
Abbildung 11:	Professuren an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Jahr 2010	10
Abbildung 12:	Wissenschaftlich Beschäftigte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	11
Abbildung 13:	Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Wissenschaftlich Beschäftigten	11
Abbildung 14:	Entwicklung der Anzahl Wissenschaftlich Beschäftigter	12
Abbildung 15:	Promotionen und Habilitationen in den Jahren 2005 bis 2009	13
Abbildung 16:	Studentische Hilfskräfte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	13
Abbildung 17:	Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Studentischen Hilfskräfte	14
Abbildung 18:	Entwicklung der Anzahl Studentischer Hilfskräfte	14
Abbildung 19:	Anzahl Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigter im Jahr 2010	15
Abbildung 20:	Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten ...	15
Abbildung 21:	Entwicklung der Anzahl Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigter von 2006 bis 2010	16
Abbildung 22:	Beschäftigte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen	17
Abbildung 23:	Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ...	23

1 Zusammenfassung

Die Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen verfolgt das Ziel, ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung herzustellen.

Die Fakultät Bauwesen umfasst die Studienfächer Architektur und Bauingenieurwesen mit folgenden Studiengängen:

- Bachelor-Studiengänge
 - Architektur und Städtebau (B.Sc.)
 - Bauingenieurwesen (B.Sc.)
- Master-Studiengänge
 - Architektur und Städtebau (M.Sc.)
 - Konstruktiver Ingenieurbau (M.Sc.)
 - Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft (M.Sc.)
- Auslaufende Diplomstudiengänge
 - Architektur und Städtebau
 - Bauingenieurwesen

Im Bachelor-Studiengang Architektur ist der **Frauenanteil** im Wintersemester 2010 / 2011 mit 65 % **deutlich größer als der Männeranteil**. Im Bachelor-Studiengang Bauingenieurwesen liegt zwar der **Frauenanteil** nach wie vor deutlich unter 50 %, im Wintersemester 2010 / 2011 betrug der Anteil **38 %**, jedoch liegt die Fakultät mit diesem Anteil gut 65 % über dem Bundesdurchschnitt¹ (Ähnliche Verteilungen sind auch in den auslaufenden Diplom-Studiengängen erkennbar.) Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Masterstudiengänge mit über der Hälfte weiblichen Studierenden. Die Gesamtanzahl der Studierenden mit 19 Einschreibungen ist jedoch im Wintersemester 2010 / 2011 noch relativ gering, da in diesem Semester erstmals eine Einschreibung möglich war.

Hervorzuheben ist, dass der **Frauenanteil mit steigender Position deutlich abfällt**; derzeit ist nur eine Professur durch eine Frau besetzt, dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 6 %. Auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist festzustellen, dass Vollzeit-Stellen überproportional häufiger durch Männer besetzt werden und im Fachgebiet Bauingenieurwesen der Frauenanteil mit 35 % zwar deutlich hinter einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis zurück bleibt, jedoch ungefähr dem Frauenanteil im Studium entspricht.

Die Fakultät ist daher bemüht, den **Frauenanteil insbesondere in den höheren Positionen nachhaltig zu stärken**. Dazu sollen Frauen durch konkrete Maßnahmen gefördert und dazu angeregt werden, höhere Positionen anzustreben und einzunehmen. Daher sind Frauen insbesondere bei der Durchführung von Promotionen und Habilitationen zu fördern.

¹ Im Wintersemester 2006 / 2007 lag der Anteil an weiblichen Studierenden im Fach Bauingenieurwesen im Deutschlandweiten Mittel bei 23 %. (Quelle. Bundeszentrale für politische Bildung, http://www.bpb.de/wissen/DQIU8W,0,0,Die_20_am_st%E4rksten_besetzten_Studienf%E4cher.html, abgerufen am 07. Februar 2011, 10:26 Uhr.) Damit liegt die Technische Universität Dortmund mit einem Anteil von 38 % Frauen im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen deutlich über dem Durchschnitt.

Weiterhin soll der Frauenanteil durch eine besondere Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen bei Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen erhöht werden.

Im Gleichstellungskonzept wird zunächst die Verteilung von Frauen- und Männeraufstellung der vergangenen Jahre an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen analysiert und daraus resultierende Tendenzen abgeleitet. Anschließend wird die Wirkung der bisher durchgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bewertet und ausgehend davon werden weitere Maßnahmen bzw. die Fortführung der Maßnahmen vorgeschlagen.

2 Entwicklungs- und Bestandsanalyse

Für die Analyse des Frauenanteils der verschiedenen Personengruppen an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen wurden durch das Dezernat 2.2, Abteilung Statistik² Daten über die Geschlechterverhältnisse bereitgestellt. Es werden im Folgenden die Geschlechterverhältnisse in den folgenden Personengruppen untersucht:

- Studierende
 - Bachelor-Studierende
 - Master-Studierende
 - Diplomstudierende
- Beschäftigte
 - Studentische Hilfskräfte
 - Wissenschaftlich Beschäftigte
 - Professuren
 - Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte

Außerdem wird ein Überblick über die Geschlechterverteilung bei Promotionen und Habilitationen gegeben.

2.1 Studierende

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind im **Wintersemester 2010/2011 1297 Studierende** eingeschrieben. Davon sind **641 weibliche Studierende** und **656 männliche Studierende**, was einem Anteil von 48 % Studentinnen und 52 % Studenten entspricht. Diese Verteilung ist über den Betrachtungszeitraum von vier Jahren konstant (siehe Abbildung 1).

² Ansprechpartnerin: Frau Iris Zerweck.

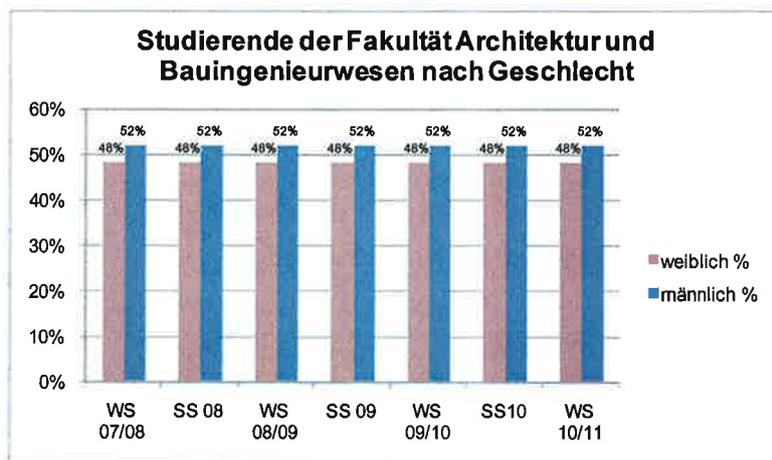


Abbildung 1: Studierende der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen nach Geschlecht gesamt

2.1.1 Bachelor-Studierende

Insgesamt sind an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Wintersemester 2010/2011 965 Bachelor-Studierende eingeschrieben. Davon sind 536 Studierende im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen und 429 Studierende im Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau gemeldet (siehe Abbildung 2).

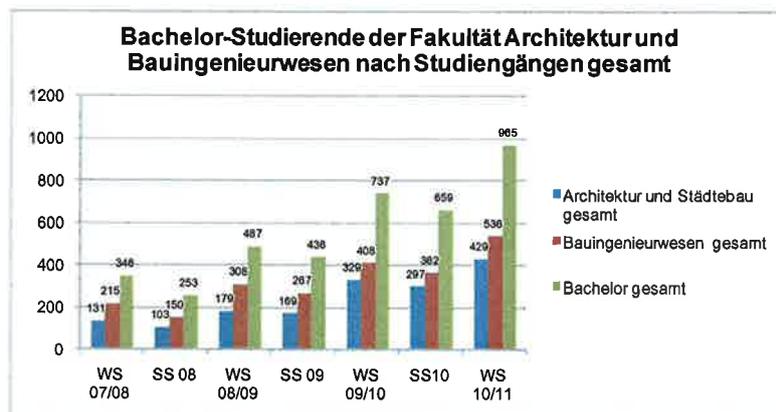


Abbildung 2: Bachelor-Studierende Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

Im **Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau** ist ein deutlich größerer Teil an weiblichen Studierenden erkennbar. Im Wintersemester 2010/2011 sind 429 Studierende eingeschrieben, davon sind 279 weibliche Studierende und 150 männliche Studierende. Dies entspricht einem **Anteil von 65 % Frauen und 35 % Männern** (siehe Abbildung 3). Über den Betrachtungszeitraum ist die Geschlechterverteilung in den letzten Jahren leicht schwankend, jedoch nie unter 60 %. Langfristig ist ein leichter Trend eines geringen Wachstums des Frauenanteils erkennbar.

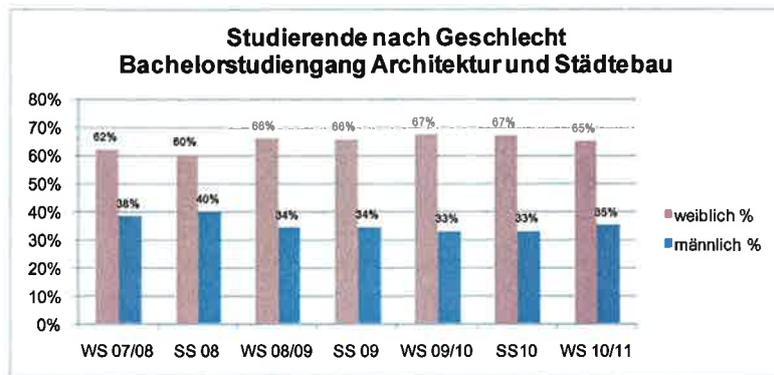


Abbildung 3: Studierende nach Geschlecht Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau

Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt der Anteil von Frauen im Wintersemester 2010/2011 bei 38 % (siehe Abbildung 4). Es ist über den Betrachtungszeitraum der Trend eines leicht abnehmenden Anteils an Frauen erkennbar. Im Wintersemester 2007 / 2008 lag der Frauenanteil bei 44 %.

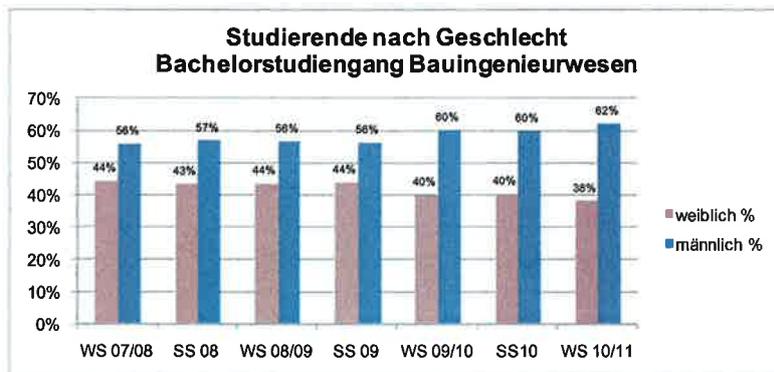


Abbildung 4: Studierende nach Geschlecht Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen

Bei der Betrachtung beider Bachelorstudiengänge ist erkennbar, dass das Geschlechterverhältnis im Wintersemester 2010/2011 ausgeglichen ist. Die Verteilung ist über den Betrachtungszeitraum leicht schwankend, wobei ein Trend eines Frauenanteils von geringfügig über 50 % erkennbar ist.

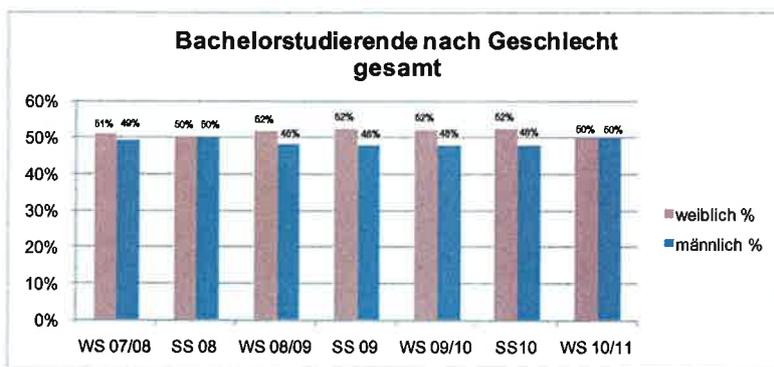


Abbildung 5: Bachelorstudierende nach Geschlecht gesamt

2.1.2 Master-Studierende

Der Lehrbetrieb in den Masterstudiengängen hat im Wintersemester 2010/2011 begonnen. Daher sind noch keine langen Zeitreihen über die Geschlechterverteilung vorhanden. Insgesamt sind in den Masterstudiengängen **19 Studierende** eingeschrieben, davon sind **10 Studierende weiblich** (siehe Abbildung 6). Dies entspricht einer prozentualen Verteilung von 53 % weiblichen und 47 % männlichen Studierenden.

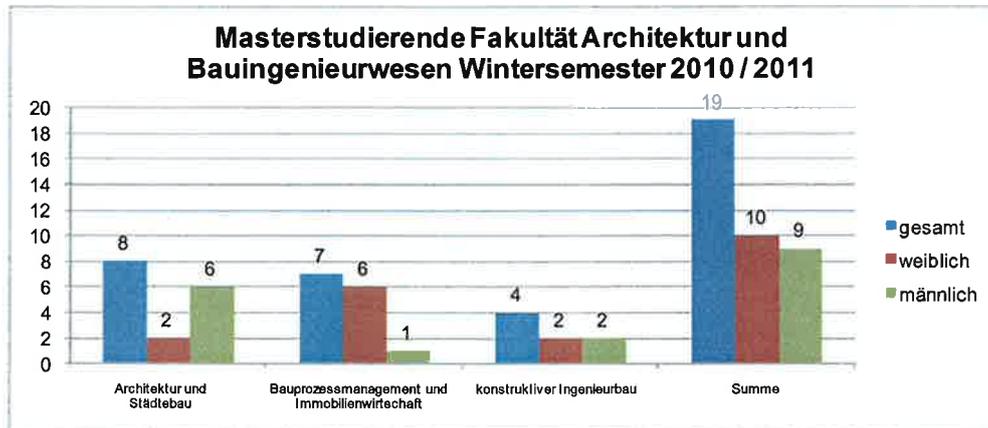


Abbildung 6: Masterstudierende nach Geschlecht Wintersemester 2010 / 2011

Es sind derzeit acht Studierende im Masterstudiengang Architektur und Städtebau eingeschrieben, davon sind sechs männlich und zwei weiblich, was einer Frauenquote von 25 % entspricht. Im Masterstudiengang Bauprozessmanagement und Immobilienwirtschaft liegt der Anteil an Frauen bei 86 %. Im Masterstudiengang konstruktiver Ingenieurbau sind vier Studierende eingeschrieben, das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen.

2.1.3 Diplom-Studierende

Die Diplomstudiengänge Architektur und Städtebau sowie Bauingenieurwesen laufen aus, die letzte Möglichkeit zur Ersteinschreibung war im Wintersemester 2006/2007. Die letzte Hauptdiplom-Prüfung findet im Wintersemester 2012/2013 statt, anschließend gibt es eine Nachlaufzeit zur Anfertigung von Diplomarbeiten. Der Studiengang wird Ende des Sommersemesters 2014 geschlossen. Derzeit sind noch **313 Studierende in einem Diplomstudiengang** der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen eingeschrieben. Davon entfallen 182 Personen auf den Studiengang Architektur und Städtebau und 131 Personen auf den Studiengang Bauingenieurwesen (siehe Abbildung 7).

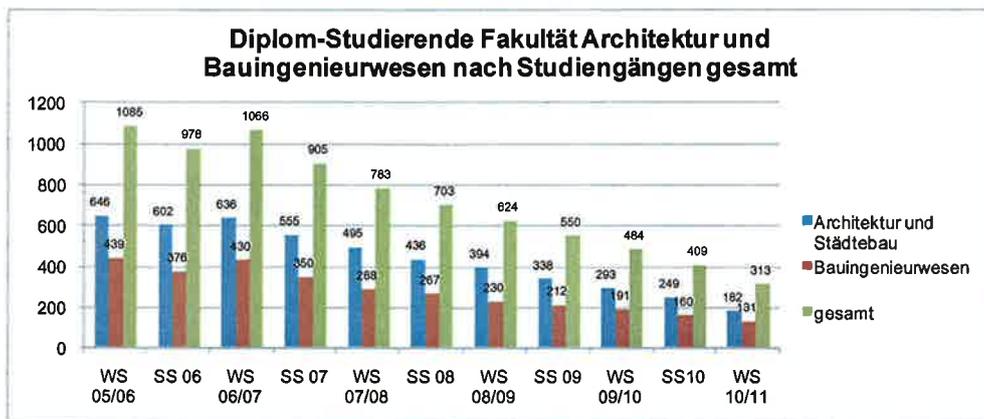


Abbildung 7: Diplom-Studierende Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

Das Geschlechterverhältnis im **Diplomstudiengang Architektur und Städtebau** ist im Betrachtungszeitraum konstant geblieben und liegt im Wintersemester 2010/2011 bei **56 % weiblichen und 44 % männlichen Studierenden**.

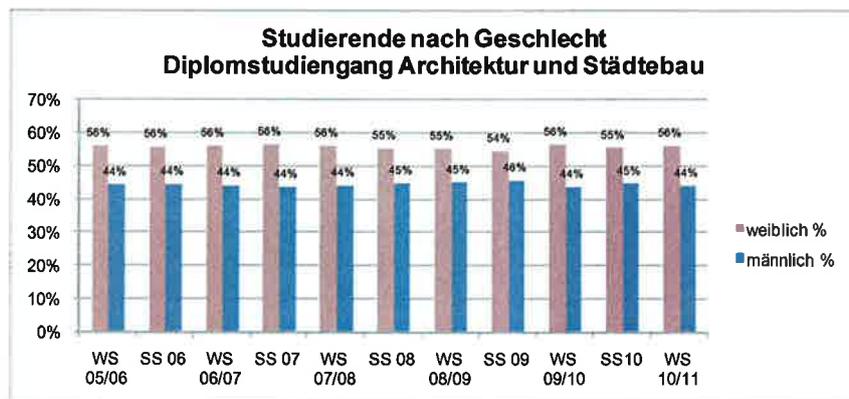


Abbildung 8: Studierende nach Geschlecht Diplomstudiengang Architektur und Städtebau

Der Anteil von Frauen und Männern ist im **Diplomstudiengang Bauingenieurwesen** über den Betrachtungszeitraum ebenfalls weitgehend konstant geblieben, es ist eine Tendenz zur Angleichung des Verhältnisses zwischen Männern und Frauen erkennbar. Derzeit studieren **63 % Männer und 37 % Frauen im Diplomstudiengang Bauingenieurwesen** (siehe Abbildung 9).

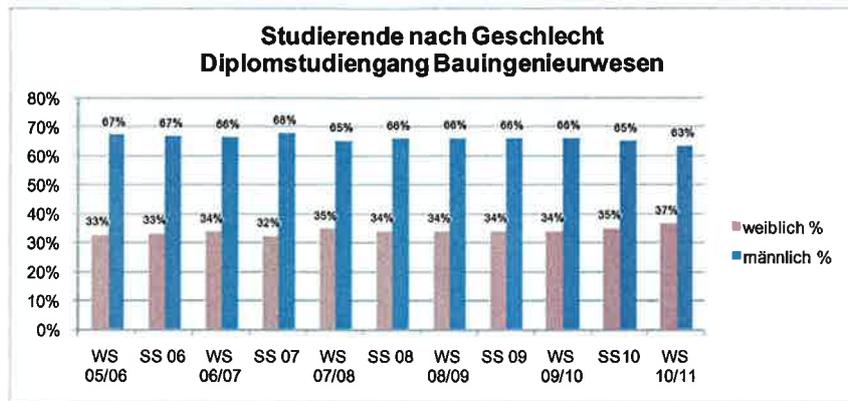


Abbildung 9: Studierende nach Geschlecht Diplomstudiengang Bauingenieurwesen

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis der Diplomstudierenden an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen mit 52 % männlichen und 48 % weiblichen Personen fast ausgeglichen, mit einem über den Betrachtungszeitraum annähernd konstanten Verhältnis (siehe Abbildung 10).

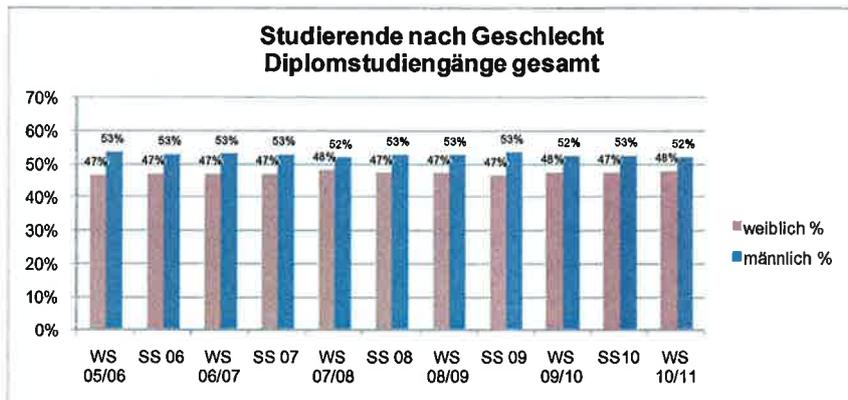


Abbildung 10: Diplom-Studierende nach Geschlecht gesamt

2.2 Beschäftigte

2.2.1 Professuren

Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses der Professuren wird deutlich, dass Frauen anteilmäßig deutlich unterrepräsentiert sind. Das Verhältnis von Frauen zu Männern ist bei der Besetzung der Professuren am wenigsten ausgeglichen. Im Jahr 2010 gab es an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen **17 Professuren, davon war eine Juniorprofessur durch eine Frau besetzt**. Dies entspricht einem Verhältnis von **6 % Professorinnen zu 94 % Professoren** (siehe Abbildung 11).

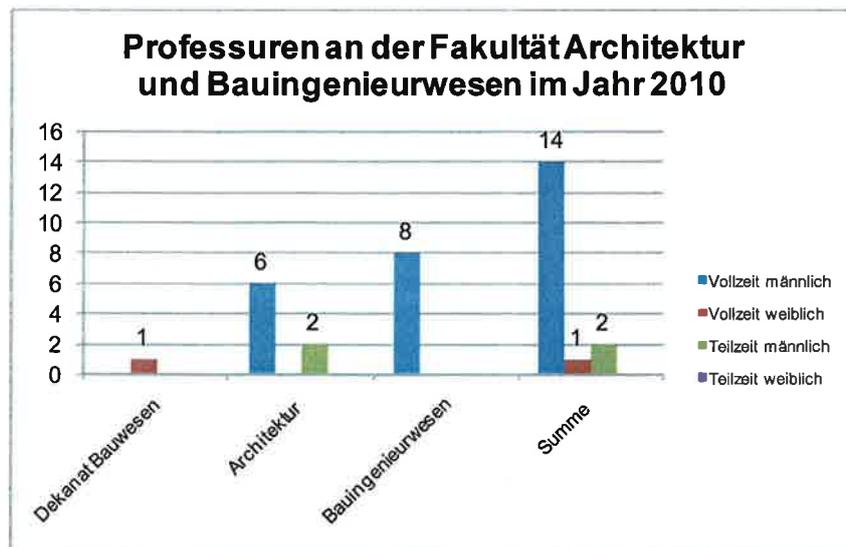


Abbildung 11: Professuren an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Jahr 2010

2.2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind im Jahr 2010 119 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Davon haben 39 Beschäftigte eine Vollzeit-Stelle und 80 Beschäftigte eine Teilzeit-Stelle. Insgesamt liegt das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten im Jahr 2010 bei 56 % zu 44 %. Dies ist im Vergleich zum Geschlechterverhältnis der Studierenden mit 52 % Männern und 48 % Frauen eine weniger ausgeglichene Verteilung.

Die Wissenschaftlich Beschäftigten, die über das Dekanat angestellt sind, werden aus Studiengeldern oder aus Mitteln des Hochschulpakts 2020 finanziert. Dies sind in der Summe 34 Beschäftigte, von denen 21 männlich und 13 weiblich sind. Hervorzuheben ist, dass keine Frau eine Vollzeitstelle über das Dekanat besetzt.

Im Fachgebiet Architektur sind 39 wissenschaftlich Beschäftigte angestellt, davon sind 31 % auf Vollzeit-Stellen und 69 % auf Teilzeit-Stellen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im Fachgebiet Architektur beträgt 59 %. Es fällt jedoch auf, dass bei den Vollzeit-Stellen der Männeranteil höher ist als der Frauenanteil (7 zu 5).

Im Fachgebiet Bauingenieurwesen sind 46 Wissenschaftlich Beschäftigte angestellt. Davon sind 35 % weiblich und 65 % männlich. Der Anteil an Vollzeit-Stellen beträgt 43 %. Es fällt auf, dass 75 % der Vollzeit-Stellen durch Männer besetzt sind. Bei den Teilzeit-Stellen liegen der Anteil an Frauen bei 42 % und der Anteil an Männern bei 58 % (siehe Abbildung 12). Der Frauenanteil liegt mit 35 % knapp unter dem Frauenanteil an Studierenden im Fach Bauingenieurwesen (ca. 40 %).

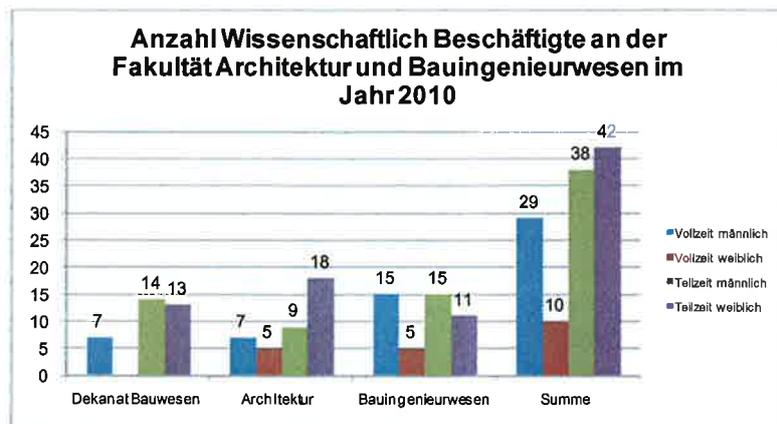


Abbildung 12: Wissenschaftlich Beschäftigte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

Bei Betrachtung der Entwicklung des prozentualen Verhältnisses von männlichen und weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten über den Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2010 ist hervorzuheben, dass sich das Verhältnis von Männern und Frauen angeglichen hat. **Waren 2006 noch 37 % der Wissenschaftlich Beschäftigten weiblich, ist der Anteil in 2010 auf 44 % gestiegen.**

Weiterhin ist zu erwähnen, dass die Steigerung der Anzahl weiblicher Beschäftigter nur auf einen Anstieg der Anzahl weiblicher Wissenschaftlich Beschäftigter in Teilzeit-Stellen zurückzuführen ist. Der Anteil weiblicher Wissenschaftlich Beschäftigter in Vollzeit-Stellen im Hinblick auf alle Wissenschaftlich Beschäftigten liegt über den Betrachtungszeitraum zwischen 7 % und 11 %, in 2010 lag der Anteil bei 8 %. Demgegenüber ist der Anteil männlicher Wissenschaftlich Beschäftigter in Vollzeit-Stellen nach einem Einbruch in 2007 (17 %) sogar wieder auf 24 % in 2010 angestiegen (siehe Abbildung 13).

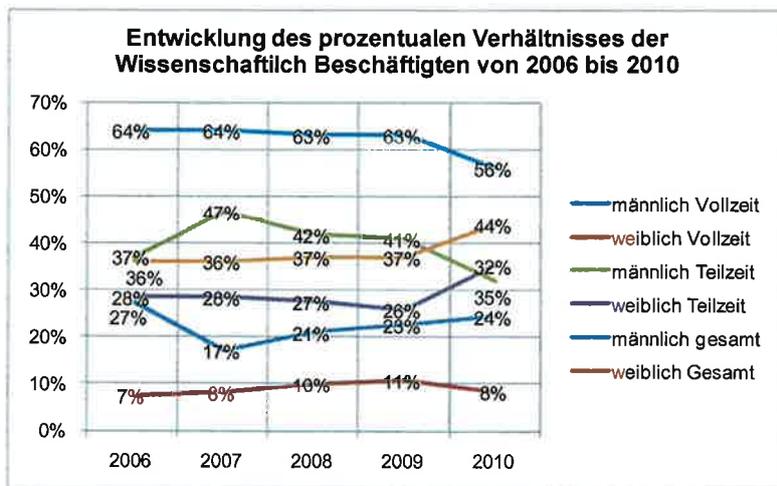


Abbildung 13: Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Wissenschaftlich Beschäftigten

Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen fällt auf, dass die Anzahl wissenschaftlich Beschäftigter seit 2006 von 81 auf 119 in 2010 angestiegen ist. Insbesondere im vergangenen Jahr ist ein enormer Anstieg der Beschäftigungsfälle von 93 auf 119 zu verzeichnen gewesen. Insbesondere die Anzahl weiblicher Wissenschaftlich Beschäftigter in

Teilzeit ist von 2009 zu 2010 von 24 auf 42 und der Anteil männlicher Wissenschaftlich Beschäftigter in Vollzeit ist von 21 auf 29 angestiegen (siehe Abbildung 14).

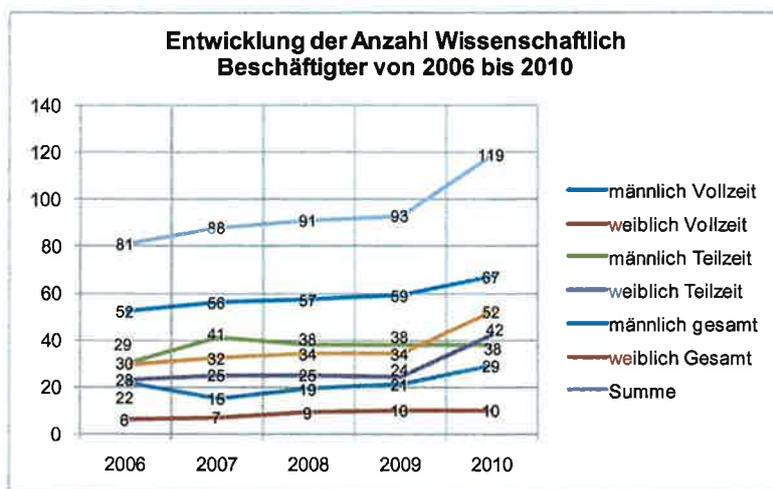


Abbildung 14: Entwicklung der Anzahl Wissenschaftlich Beschäftigter

Bei der Auswertung wird deutlich, dass sich der Anteil von Frauen und Männern in den vergangenen Jahren zwar angeglichen hat, jedoch der Anstieg des Frauenanteils vor allem in den Teilzeit-Beschäftigungen wiederzufinden ist. Auch ist erkennbar, dass der Anteil von weiblichen und männlichen Wissenschaftlich Beschäftigten im **Bauingenieurwesen nach wie vor nicht ausgeglichen ist (65 % männlich und 35 % weiblich)**. Demgegenüber liegt der Anteil an Frauen bei den **Architekten und Architektinnen bei über der Hälfte (59 %)**.

2.2.3 Promotionen und Habilitationen

Durch die geringe Anzahl an abgeschlossenen Promotionen ist in den Fachgebieten Architektur und Bauingenieurwesen das Geschlechterverhältnis der Promovierten stark schwankend. Über den Betrachtungszeitraum wurden im **Fach Architektur 35 % der abgeschlossenen Promotionen durch Frauen erlangt, im Fach Bauingenieurwesen liegt das Mittel über den Betrachtungszeitraum bei 18 %**. Bei der Betrachtung der **Gesamtanzahl an Promotionen liegt der Frauenanteil bei 25 %** (siehe Abbildung 15).

Gegenüber dem prozentualen Gesamtanteil von 44 % weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Anteil an Promotionen durch Frauen mit 25 % deutlich darunter. Frauen schließen damit an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen seltener eine Promotion ab als Männer. Diese Auswertungen sind aufgrund der relativ geringen absoluten Zahlen relativ wenig aussagekräftig. In den Jahren 2013 und 2014 werden mehrere Frauen an der Fakultät ihr Dissertationsvorhaben abschließen, so dass die Zahl der promovierenden Frauen steigen wird.

Die letzte **Habilitation** an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen fand im Jahr 2003 im Fach Bauingenieurwesen statt, **die habilitierende Person war männlich**.

Fachbezeichnung	Jahr	Geschlecht			Prozentuale Verteilung	
		männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich
Architektur	2005	3	1	4	75%	25%
	2006	1	2	3	33%	67%
	2007	1		1	100%	0%
	2008		1	1	0%	100%
	2009	2		2	100%	0%
Summe 2005-2009		7	4	11	64%	36%
Bauingenieurwesen	2005	3		3	100%	0%
	2006	0	0	0	-	-
	2007	2	1	3	67%	33%
	2008	6	1	7	86%	14%
	2009	3	1	4	75%	25%
Summe 2005-2009		14	3	17	82%	18%
Gesamt 2005-2009		21	7	28	75%	25%

Abbildung 15: Promotionen und Habilitationen in den Jahren 2005 bis 2009

2.2.4 Studentische Hilfskräfte

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen waren im Jahr 2010 114 Studentische Hilfskräfte beschäftigt. Davon sind 63 männliche und 51 weibliche Angestellte; dies entspricht einem Verhältnis von 55 % zu 45 %. Im Vergleich zum Verhältnis aller Studierenden mit 52 % männlichen und 48 % weiblichen Studierenden wird deutlich, dass tendenziell etwas mehr männliche als weibliche Studierende eine Beschäftigung als Studentische Hilfskraft ausüben (siehe Abbildung 16).

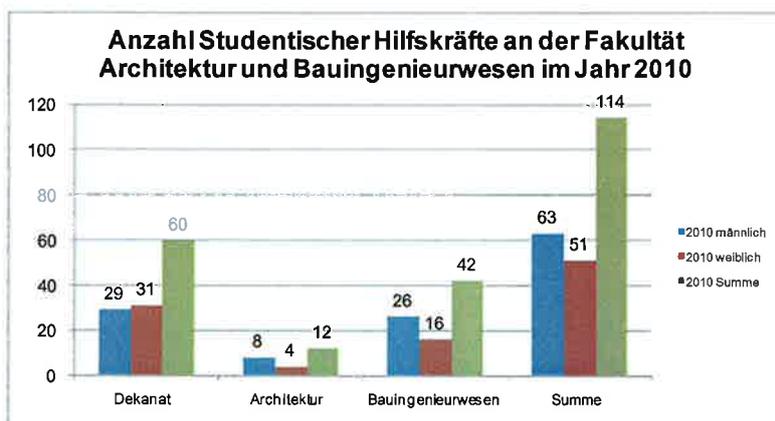


Abbildung 16: Studentische Hilfskräfte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

Über den Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2010 ist festzustellen, dass sich das Verhältnis von männlichen und weiblichen Studentischen Hilfskräften angeglichen hat. 2006 war das Verhältnis mit 68 % Männern und 32 % Frauen noch deutlich unausgeglichener (siehe Abbildung 17).

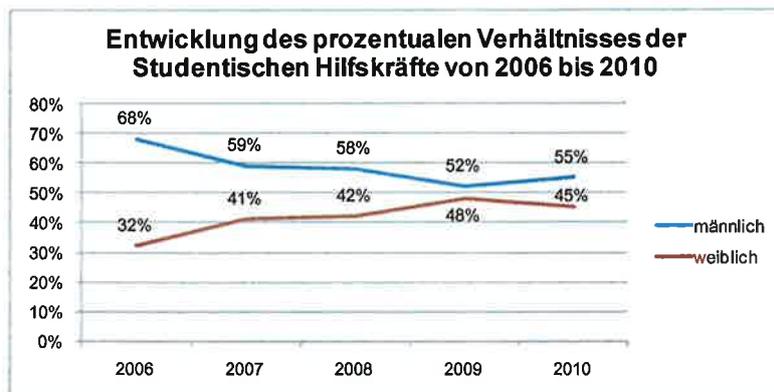


Abbildung 17: Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Studentischen Hilfskräfte

Bei Betrachtung der absoluten Zahlen der Studentischen Hilfskräfte wird deutlich, dass die Zahl der Studentischen Hilfskräfte im Jahr 2006 auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2010 war (115 im Jahr 2006 zu 114 im Jahr 2010). Die Zahl war im Jahr 2008 auf 89 Studentische Hilfskräfte gesunken (siehe Abbildung 18). Eine Abschaffung der Studiengebühren kann zu einer erneuten Verringerung der Gesamtanzahl an Studentischen Hilfskräften führen. Die 60 über das Dekanat beschäftigten Studentischen Hilfskräfte werden aus Studiengeldern oder Mitteln aus dem Hochschulpakt 2020 finanziert, dies entspricht mehr als der Hälfte (52 %) aller Studentischen Hilfskräfte.

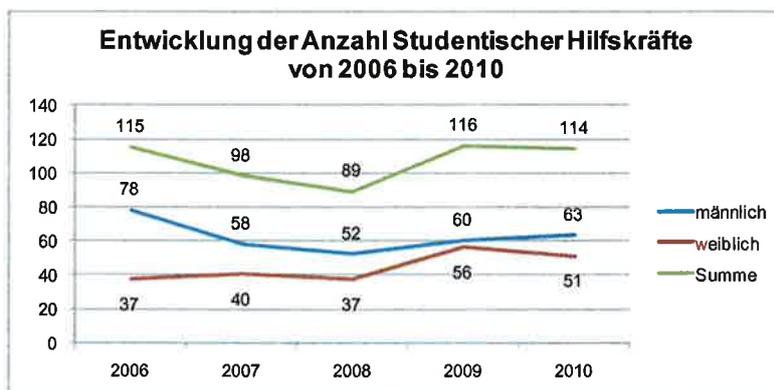


Abbildung 18: Entwicklung der Anzahl Studentischer Hilfskräfte

2.2.5 Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte

An der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen sind im Jahr 2010 48 Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigte angestellt. **Der Frauenanteil** an den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei **77 %**. Von den Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten sind 11 Männer und 5 Frauen in Vollzeit angestellt. 32 Frauen sind in Teilzeit angestellt. Es gibt keine männlichen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten in Teilzeit (siehe Abbildung 19).

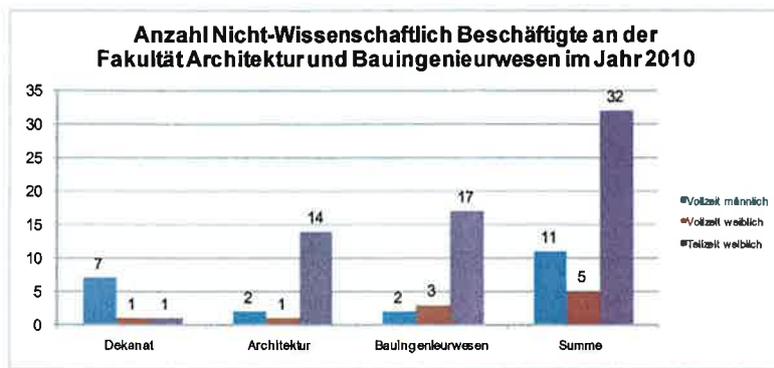


Abbildung 19: Anzahl Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigter im Jahr 2010

Bei der Betrachtung der prozentualen Entwicklung der Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten in den Jahren 2006 bis 2010 wird deutlich, dass sich der Anteil an Frauen von 71 % in 2006 auf 77 % in 2010 erhöht hat. Dies ist auf einen Anstieg der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit-Stellen zurückzuführen. Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit-Stellen hat im Betrachtungszeitraum bei den Männern von 26 % auf 23 % abgenommen, bei den Frauen sank der Anteil an Vollzeit-Beschäftigten von 12 % auf 10 % (siehe Abbildung 20).

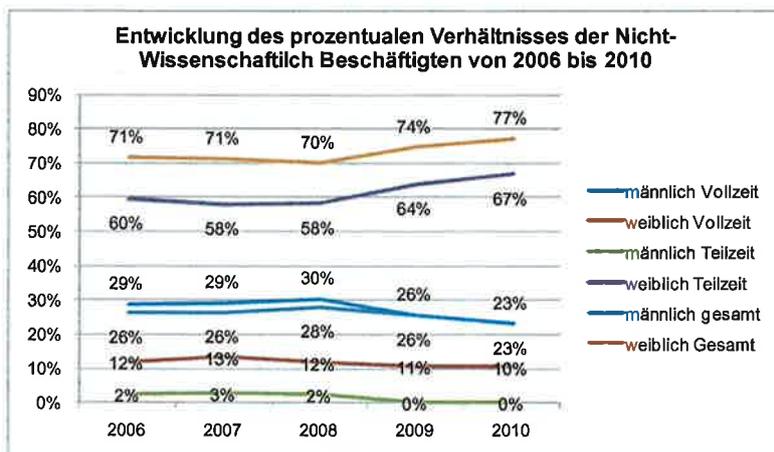


Abbildung 20: Entwicklung des prozentualen Verhältnisses der Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten

Die Entwicklung der absoluten Zahlen Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigter über den Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2010 zeigt, dass sich die Gesamtzahl von 42 auf 48 Beschäftigte erhöht hat. Dieser Anstieg ist auf die erhöhte Zahl an weiblichen Teilzeit-Beschäftigten zurückzuführen (2006: 25, 2010: 32). Die Zahlen der männlichen Beschäftigten sowie der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit sind etwa konstant geblieben (siehe Abbildung 21).



Abbildung 21: Entwicklung der Anzahl Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigter von 2006 bis 2010

2.2.6 Zusammenfassung Beschäftigte

Bei der Analyse der Beschäftigten an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen lassen sich im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Berufsgruppen sowie bei der Differenzierung in Vollzeit- und Teilzeitstellen folgende Ergebnisse ableiten (siehe Abbildung 22):

- Die Geschlechterverteilung bei den Professuren weicht am stärksten von einer ausgeglichenen Verteilung ab. Derzeit **sind 94 % der Professuren durch Männer besetzt**, es gibt lediglich eine Professorin an der Fakultät.
- Der **Frauenanteil im Fachgebiet Architektur übersteigt den Männeranteil** bei den Wissenschaftlich Beschäftigten (59 % weibliche und 41 % männliche Beschäftigte).
- Im Fachgebiet Bauingenieurwesen **übersteigt der Anteil männlicher Wissenschaftlich Beschäftigter den Anteil weiblicher Wissenschaftlich Beschäftigter deutlich** (65 % Männer zu 35 % Frauen).
- **55 % der Studentischen Hilfskräfte sind männlich, 45 % sind weiblich**. Das Geschlechterverhältnis hat sich über den Betrachtungszeitraum deutlich angeglichen (2006: 32 % weibliche und 68 % männliche Studentische Hilfskräfte).
- Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses im Hinblick auf Vollzeit- und Teilzeitstellen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals wird deutlich, dass **Männer häufiger Vollzeit-Stellen besetzen als Frauen**. Erklärungsansätze sind, dass gerade an den Lehrstühlen des konstruktiven Bauingenieurwesen vermehrt Vollzeitstellen zur Verfügung stehen. In diesen Fächern arbeiten relativ mehr männliche Beschäftigte als weibliche. An den Lehrstühlen der Architektur gibt es relativ viele Teilzeitstellen, die häufig von Frauen besetzt werden, und kaum Vollzeitstellen.
- Bei den **Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 77 %**, 23 % sind männlich, es fällt auf, dass alle Männer eine Vollzeit-Beschäftigung ausführen. 67 % der Nicht-Wissenschaftlich Beschäftigten sind Frauen in Teilzeit.

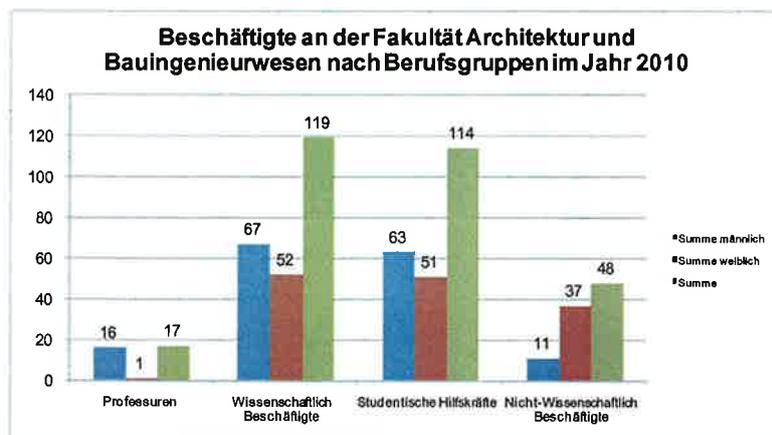


Abbildung 22: Beschäftigte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

Insgesamt gab es an der Fakultät in den untersuchten Beschäftigungsgruppen im Jahr 2010 298 Beschäftigungsverhältnisse. **Der Frauenanteil über alle Beschäftigungsgruppen hinweg beträgt 47 %.**

3 Bewertung der Umsetzung der Maßnahmen in den Jahren 2008 bis 2010

Aufgrund der Analyseergebnisse wird deutlich, dass nach wie vor ein Förderungsbedarf von Frauen an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen besteht. Der Frauenanteil in den Studiengängen der Architektur liegt bei über 50 %, jedoch besteht für den Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen Förderungsbedarf für Frauen, um den Anteil an Studentinnen langfristig zu erhöhen.

Insbesondere im akademischen Mittelbau des Fachgebiets Bauingenieurwesen ist mit 35 % ein geringer Anteil von Frauen zu verzeichnen. Von den im Betrachtungszeitraum an der Fakultät abgeschlossenen Promotionen wurden 25 % durch Frauen erlangt. Dies verdeutlicht einen Förderungsbedarf von Frauen im Fach Bauingenieurwesen sowie einen **Förderungsbedarf von Frauen und ihren Promotionsbestrebungen im akademischen Mittelbau.**

Bei den Professuren sind 94 % der Professuren durch Männer besetzt. Für eine langfristige Stärkung des Frauenanteils ist insbesondere die Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs erforderlich. Auch ist darüber nachzudenken, Frauen bei Berufungsverfahren in besonderem Maße zu berücksichtigen.

Bislang wurden an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Frauenanteils durchgeführt.

Innerhalb der Fakultäten ist ein Budget von drei Promille des Fakultätsbudgets für gleichstellungsbezogene Aufgaben zu reservieren. Die Fakultäten entscheiden in eigener Zuständigkeit über die Verwendung des Betrags und die mit den Mitteln durchzuführenden

Maßnahmen. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen der Frauenanteil bei unter 50 % liegt, langfristig zu erhöhen.³

In den nachfolgenden Abschnitten wird die Umsetzung der im Frauenförderplan des Zeitraums 2008 bis 2010 festgelegten Maßnahmen beschrieben.

3.1 Handlungsfeld Studium

Ziel	Maßnahme / Konkrete Schritte	Ansprechperson	Umsetzungsstatus 2011
Interesse von Schülerinnen am Fach Bauingenieurwesen steigern	<ul style="list-style-type: none"> - Besondere Veranstaltungen für Studieninteressierte im Rahmen der Schnupperuni - Beteiligung am Girl's Day - Verteilung von Informationsmaterial an Schulen - Vorträge an Schulen 	Dekanat Gleichstellungsbeauftragte	<p>Es wurden Veranstaltungen mit Studienberatung im Rahmen der Hochschultage in Hamm (2009 und 2010) und Unna (2010) durchgeführt. Die im Jahr 2012 neu eingestellte Studiengangskordinatorin, die selber Absolventin der Fakultät und damit ein Role Model ist, legt dabei einen besonderen Fokus auf die Beratung von Frauen.</p> <p>Die Fakultät hat sich an Informationsveranstaltungen für Abiturienten „Einstieg Abi“ in Dortmund (2010) und Köln (2008 bis 2010) beteiligt. Es gab sowohl geschlechterneutrale Studienberatung als auch Vorträge zum Studium an der Fakultät.</p> <p>Informationsmaterial an Schulen wurde nicht verteilt, da der direkte Kontakt mit interessierten Abiturientinnen als zielführender galt.</p> <p>Die Fakultät beteiligte sich im Jahr 2008 am Girl's Day und stellte den Beruf der Modellbauerin vor. Auch in den folgenden Jahren wurde am Girls Day teilgenommen.</p>
Situation im Baugewerbe nach Abschluss des Studiums sichtbar machen	<ul style="list-style-type: none"> - Besondere Studienberatung - Informationsmaterial zu Praktika, Stipendien, Auslandsaufenthalten - Vorträge im Semester (eventuell auch zum Campusfest und ähnlichen Veranstaltungen) 	Dekanat Veranstalter des Campusfestes der Fakultät	<p>Es wurde eine offene Sprechstunde, der sogenannte „Kummerkasten“ eingeführt. Hier können sich Studierende offen über ihre Wünsche, Probleme und Belange informieren und bei Bedarf mit dem Studiengangskordinator sprechen.</p> <p>Des Weiteren gibt es dienstags und donnerstags eine individuelle Studienberatung im Dekanat, die ebenfalls durch die Studiengangskordinatorin durchgeführt wird.</p>

³ http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__rderung/Gleichstellungsbudget_der_Fakult__ten/index.html, abgerufen am 24. Januar , 14:08 Uhr.

3.2 Handlungsfeld Wissenschaft

Ziel	Maßnahme / Konkrete Schritte	Ansprechperson	Umsetzungsstatus 2011
Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	<ul style="list-style-type: none"> - Angebote der Mentoring-Programme erweitern und sichtbar machen - Unterstützung bei der Bewerbung um Stipendien - Unterstützung bei Wunsch nach Fortbildung, Kongressen, Tagungen, Vorträgen (jeweils intern in den jeweiligen Lehrstühlen) - Unterstützung bei Vorträgen in den „eigenen“ Reihen bei fakultätsinternen Veranstaltungen 	Dekanat Gleichstellungsbeauftragte Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Es wurden Vorlesungen des Fachgebiets „Sondergebiete der Gebäudelehre“ an weibliche Wissenschaftlich Beschäftigte übertragen (WS 2010/11 und SS 2011).</p> <p>Es wird jedes Semester ein geschlechterneutrales Doktoranden-seminar angeboten.</p> <p>Die Reisekostenbeihilfe für Frauen wurde fortgeführt. Durch die Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen und Tagungen können die Promovendinnen und Post-Docs Kontakte knüpfen und sich weiterbilden.</p> <p>In den Jahren 2008 und 2011 wurden drei bzw. zwei Seminare von externen Dozenten und Dozentinnen / Coaches zur Fortbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt (Selbstpräsentation, Verhandlungsführung und Vortragstechniken). Der Bedarf bzw. die Nachfrage nach diesen Seminaren wird zyklisch durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät abgefragt. In den Jahren 2008 und 2010 bestand kein Bedarf unter den weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten, so dass in diesem Zeitraum keine Seminare durchgeführt wurden. Bei Bedarf werden die Seminare wieder aufgenommen.</p> <p>Des Weiteren sind die Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen angehalten, insbesondere Frauen zur Teilnahme an Veranstaltungen zu unterstützen.</p>

3.3 Handlungsfeld Verwaltung und Technik

Ziel	Maßnahme / Konkrete Schritte	Ansprechperson	Umsetzungsstatus 2011
Verbesserung der Aufsteigmöglichkeiten und Karriere-chancen	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei dem Wunsch nach Fortbildung - Zeitweise Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen, ggf. Finanzierungsbeihilfe für Fortbildungen 	Dekanat Gleichstellungsbeauftragte Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Die Beschäftigten in Verwaltung und Technik werden geschlechterneutral bei Fortbildungsmaßnahmen unterstützt.</p> <p>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in dieser Zeit von ihren Aufgaben freigestellt.</p>

3.4 Übergreifende Themen

Ziel	Maßnahme / Konkrete Schritte	Ansprechperson	Umsetzungsstatus 2011
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Besondere Angebote für Frauen (Studium, Wissenschaft, Forschung, Lehre) besser erkennbar machen - Verwendung geschlechterneutraler Sprache - Kontinuierliche Aktualisierung des Internetauftritts, ggf. Hervorhebung besonderer Angebote für Frauen - Homepage mit einem speziellen Frauenanteil 	-	<p>Besondere Angebote für die weiblichen Wissenschaftlich Beschäftigten werden stets an alle weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten weitergeleitet.</p> <p>Die Fakultät hat grundsätzlich eine geschlechterneutrale Sprache eingeführt und ist weiterhin bemüht, diese in den bestehenden Dokumenten kontinuierlich zu verbessern.</p> <p>Eine Homepage mit einem speziellen Frauenteil wird von der Fakultät als nicht zweckmäßig angesehen, da die Studierenden und Beschäftigten geschlechterneutral informiert werden sollen.</p>

4 Ziele und Umsetzung für die Jahre 2011 bis 2013

Die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen beziehen sich auf den 3-Jahreszeitraum von 2011 bis Ende 2013 gemäß den Vorgaben im Landesgleichstellungsgesetz NRW.⁴ Die Maßnahmen sind mit den geplanten Maßnahmen für die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) abgestimmt worden.

Der **besondere Fokus** der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts liegt in der **Förderung von Promotionen von Frauen sowie der Erhöhung des Anteils an Frauen bei den Professuren.**

⁴ Gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW § 5a.

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	50%	50%	Die gezielte Beratung von Studieninteressentinnen im Rahmen von Studieninformationsveranstaltungen, z.B. Schnupperuni, wird fortgeführt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Verhältnis von m:w = 1:1 bei den Studierenden seit mehreren Semestern annähernd konstant ist.
Studium bis zur Promotion	61%	39%	Geplante Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> - Angebote der Mentoring-Programme erweitern und sichtbar machen - Unterstützung bei der Bewerbung um Stipendien - Unterstützung bei Wunsch nach Fortbildung/ Kongressen/ Tagungen/ Vorträgen (intern in den jeweiligen Lehrstühlen) - Unterstützung bei Vorträgen in den „eigenen“ Reihen bei fakultätsinternen Veranstaltungen
Promotion bis zur Habilitation	71%	29%	wie vor
Juniorprofessuren	50%	50%	Von zurzeit zwei geplanten Juniorprofessuren ist aktuell eine besetzt und zwar weiblich.
Professuren	90%	10%	Geplante Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> - Versuch der geschlechtergerechten Besetzung von Berufungs- und Auswahlkommissionen <i>Hinweis: Bis einschl. 2013 ist planmäßig nur eine Professur zu besetzen, d.h. bei einer weibl. Besetzung kann maximal 6 % erreicht werden.</i>
übergreifend			

Abbildung 23: Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG⁵

⁵ Tabelle des Dekanats aus dem Jahr 2010

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

4.2.1 Studierende

Ziel	Ist-Situation	Maßnahmen	Ansprechperson
Beibehalten des Frauenanteils im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen (wenn möglich, Anzahl weiblicher Studierender erhöhen); ⁶ Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender im Masterstudiengang Architektur und Städtebau auf etwa 50 % Frauenanteil	<p>Bachelor-Studiengang Bauingenieurwesen 38 % Frauen im Wintersemester 2010 / 2011</p> <p>Masterstudiengang Architektur und Städtebau 25 % Frauen im Wintersemester</p>	<p>Durchführen besonderer Maßnahmen für Studieninteressierte Frauen im Rahmen der Schnupperuni und des Campustages (nach Bedarf)</p> <p>Fortführung der Teilnahme an Hochschultagen und der Messe „Einstieg Abi“ (siehe Bewertung der Maßnahmen)</p> <p>Teilnahme am Programm MinTU (Mädchen in die TU Dortmund) für Schülerinnen zwischen 12 und 14 Jahren</p> <p>Teilnahme am Girls Day der TU Dortmund</p> <p>Studienberatung durch die Studiengangskoordinatorin, die selbst Absolventin der Fakultät ist. Sie fungiert einerseits als Role Model und legt andererseits einen persönlichen Fokus auf die Beratung weiblicher Studierender.</p> <p>Ziel der Fakultät ist die Erhöhung der Anzahl der weiblichen studentischen Beschäftigten auf 50 % aller studentischen Beschäftigten. Mindestens soll der Anteil dem Anteil an weiblichen Studierenden entsprechen.</p>	Dekanat

⁶ Im Wintersemester 2006 / 2007 lag der Anteil an weiblichen Studierenden im Fach Bauingenieurwesen im Deutschlandweiten Mittel bei 23 %. (Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, http://www.bpb.de/wissen/DQIU8W,0,0,Die_20_am_st%E4rksten_besetzten_Studienf%E4cher.html, abgerufen am 07. Februar 2011, 10:26 Uhr.) Damit liegt die Technische Universität Dortmund mit einem Anteil von 38 % Frauen im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen deutlich über dem Durchschnitt.

4.2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

Ziel	Ist-Situation	Maßnahmen	Ansprechperson
Erhöhung des Frauenanteils der Wissenschaftlich Beschäftigten	<p>44 % weibliche Beschäftigte im Jahr 2010</p> <p>35 % weibliche wissenschaftlich Beschäftigte im Fachgebiet Bauingenieurwesen im Jahr 2010 (Anteil Frauen bei den Studierenden bei etwa 40 %)</p> <p>26 % weibliche wissenschaftlich Beschäftigte mit Vollzeit-Stellen</p>	<p>Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Stellen Wissenschaftlich Beschäftigter</p> <p>Unterstützung von wissenschaftlichem Personal bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten</p> <p>Ziel der Fakultät ist die verstärkte Besetzung von Vollzeitstellen durch Frauen; die Anzahl an Vollzeitstellen ist insgesamt tendenziell rückläufig..</p> <p>Regelmäßige Rundmails an die weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte, in denen über Angebote für Frauen informiert wird</p>	<p>Dekanat</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte</p>
Erhöhung des Anteils an Promotionen von Frauen auf 39 %	Durchschnittlich 25 % Promotionen von Frauen in den Jahren 2005 bis 2009	<p>Förderung von Maßnahmen zur Weiterqualifizierung, finanzielle Unterstützung von Frauen bei Tagungsbesuchen, Forschungsaufenthalten und Sichtbarmachung ihrer Forschungsleistungen.</p> <p>Finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung nach Bedarf</p> <p>Besondere Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch Unterstützung bei der Bewerbung für die Teilnahme an Förderprogrammen wie mentoring³ und Stipendien. Derzeit nehmen zwei Mitarbeiterinnen der Fakultät am mentoring³ Programm für Doktorandinnen und eine Mitarbeiterin im mentoring³ Programm für Postdocs teil.</p> <p>Durchführung von Seminaren für Frauen des akademischen Mittelbaus nach Bedarf. Der Bedarf wird von der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig abgefragt.</p> <p>Besondere Information von Frauen über das Doktorandenkolloquium der Fakultät (insgesamt nehmen mehr Frauen als Männer am Doktorandenkolloquium teil)</p>	<p>Dekanat</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte</p>

Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 10 %	6 % Professorinnen im Jahr 2010, davon keine Professorin im Fachgebiet Bauingenieurwesen, eine Professorin im Fachgebiet Architektur	Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Professuren, Berücksichtigung der Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Berufungskommissionen (siehe Abschnitt 4.2.3)	Dekanat Gleichstellungsbeauftragte
---	--	--	---------------------------------------

4.2.3 Förderung des Frauenanteils bei Professuren

a. Berufungen im Zeitraum 2008 bis 2010

Im Zeitraum von 2008 bis 2010 wurden an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen drei Professuren durch männliche Bewerber besetzt. Da das Ziel der Fakultät die Steigerung des Anteils von weiblichen Professuren ist, wird die Besetzung der Berufungskommission und die Gründe der Berufung männlicher Bewerber hier kurz skizziert (vgl. auch die Rektoratsberichte zu den Berufungen). Alle Berufungsverfahren folgen dabei dem Berufungsleitfaden der TU Dortmund.⁷

Berufung Professur Immobilienwirtschaft und Bauorganisation

Berufungskommission: zwei weibliche Mitglieder, acht bzw. sieben (nach Ausscheiden des Schwerbehindertenvertreters, da es keine Bewerbungen Schwerbehinderter gab) männliche Mitglieder, ständige Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten.

Bewerbungen: 27 Bewerbungen, darunter drei Bewerberinnen

Grund für die Besetzung des Lehrstuhls durch einen männlichen Bewerber war die nicht ausreichende Qualifikation der weiblichen Bewerberinnen (vgl. Rektoratsbericht zur Berufung).

Berufung Professur Architekturdarstellung Medien

Berufungskommission: zwei weibliche Mitglieder, fünf männliche Mitglieder, ständige Begleitung einer Gleichstellungsbeauftragten.

Bewerbungen: 44 Bewerbungen, darunter neun Bewerberinnen

Grund für die Besetzung des Lehrstuhls durch einen männlichen Bewerber war die nicht ausreichende Qualifikation der weiblichen Bewerberinnen (vgl. Rektoratsbericht zur Berufung).

Berufung Professur Mechanik Statik Dynamik

Berufungskommission: ein weibliches Mitglied, 15 bzw. 14 (nach Ausscheiden des Schwerbehindertenvertreters, da es keine Bewerbungen Schwerbehinderter gab) männliche Mitglieder (davon 13 stimmberechtigt), ständige Begleitung einer Gleichstellungsbeauftragten.

Bewerbungen: 25 Bewerbungen, darunter zwei Bewerberinnen

Grund für die Besetzung des Lehrstuhls durch einen männlichen Bewerber war die nicht ausreichende Qualifikation der weiblichen Bewerberinnen (vgl. Rektoratsbericht zur Berufung).

⁷ http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gesetzlicher_Auftrag/Verfahrensleitfaden/BerufungsleitfadenTuDo.pdf, abgerufen am 26.10.2011.

b. Ausblick auf die Möglichkeiten der Steigerung des Anteils weiblicher Professuren

Dieser Ausblick auf die Möglichkeiten der Steigerung des Anteils weiblicher Professuren wurde im Juni 2013 im Rahmen einer Überarbeitung des Gleichstellungskonzepts angepasst.

Im Jahr 2013 werden die Professur Gebäudelehre, die Professur für Baukonstruktion und die Professur für Werkstoffe des Bauwesens ausgeschrieben. Dabei ist die Besetzung dieser Professuren durch Frauen ausdrückliches Ziel der Fakultät. Insbesondere für die Professuren Gebäudelehre und Baukonstruktion sollen Frauen gewonnen werden. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Fakultät haben besondere Anstrengungen unternommen, die Ausschreibungen bei Frauen bekanntzumachen.

Außerdem wurde im Mai 2013 eine Honorarprofessur der Fakultät durch eine Frau besetzt.

4.2.4 Beschäftigte in Verwaltung und Technik

Im Handlungsfeld Verwaltung / technisch Beschäftigte liegt die Frauenquote derzeit bei 77 %. Es besteht daher derzeit kein besonderer Bedarf zur Stärkung des Anteils der Frauen in diesem Bereich. Zukünftig soll die individuelle Förderung und Unterstützung der Beschäftigten bei dem Wunsch nach Fortbildung fortgeführt werden.

4.2.5 Übergreifende Themen

Ziel	Ist-Situation	Maßnahmen	Ansprechperson
Förderung der sprachlichen Gleichstellung	Die Fakultät ist darum bemüht, eine geschlechterneutrale Sprache zu verwenden und bestehende Dokumente kontinuierlich im Sinne einer geschlechterneutralen Sprache zu verbessern.	Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verwendung von geschlechterneutraler Sprache, kontinuierliche Verbesserung von Dokumenten im Hinblick auf geschlechterneutrale Sprache.	Dekanat
Information von Frauen zu Frauenförderungsmaßnahmen, Angeboten der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Programmen	Die Wissenschaftlich Beschäftigten werden über den Verteiler des Dekanats mit allen Informationen zu den Programmen versorgt. Trotzdem sind die Programme ggf. teilweise nicht bekannt.	Besondere Email an die Assistentinnen mit Informationen für besondere Frauenfördermaßnahmen verschicken Derzeit ist von der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen eine Postdoktorandin im Programm mentoring ⁹ . Es sind keine Doktorandinnen im Programm und es sind auch keine Bewerbungen von Doktorandinnen in der letzten Programmlinie eingegangen. Daher soll von der Fakultät noch einmal explizit auf das Programm hingewiesen werden.	Dekanat Gleichstellungsbeauftragte

5 Controlling

Das Gleichstellungskonzept wird für den Zeitraum bis Ende 2013 erstellt. In einem jährlichen Bericht werden die Fortschritte bei der Zielerreichung dargestellt. Im Bericht werden die tatsächlich durchgeführten Maßnahmen dargestellt.

Die in den Maßnahmen festgelegten Ziele sollen innerhalb des geplanten Zeitraums erreicht und durch eine erneute Analyse der Geschlechterverhältnisse bei Studierenden und dem Wissenschaftlichen und Nicht-Wissenschaftlichen Personal validiert werden. Die Berichte werden dem Rektorat und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

6 Anhänge

1. Studierende der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen gesamt

Studierende gesamt:								
		WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS10	WS 10/11
Bachelor	gesamt	346	253	487	436	737	659	965
	weiblich	176	127	252	228	384	345	483
	männlich	170	126	235	208	353	314	482
	weiblich %	51%	50%	52%	52%	52%	52%	50%
	männlich %	49%	50%	48%	48%	48%	48%	50%
Master	gesamt							19
	weiblich							8
	männlich							11
	weiblich %							42%
	männlich %							58%
Diplom	gesamt	783	703	624	550	484	409	313
	weiblich	377	332	295	256	230	194	150
	männlich	406	371	329	294	254	215	163
	weiblich %	48%	47%	47%	47%	48%	47%	48%
	männlich %	52%	53%	53%	53%	52%	53%	52%
Summe	gesamt	1129	956	1111	986	1221	1068	1297
	weiblich	553	459	547	484	614	539	641
	männlich	576	497	564	502	607	529	656
	weiblich %	48%	48%	48%	48%	48%	48%	48%
	männlich %	52%	52%	52%	52%	52%	52%	52%

2. Bachelorstudierende nach Geschlecht gesamt

Bachelorstudierende gesamt								
Semester		WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS 10	WS 10/11
Gesamtergebnis Bachelor- studierende	gesamt	346	253	487	436	737	659	965
	weiblich	176	127	252	228	384	345	483
	männlich	170	126	235	208	353	314	482
	weiblich %	51%	50%	52%	52%	52%	52%	50%
	männlich %	49%	50%	48%	48%	48%	48%	50%

3. Studierende nach Geschlecht und Semester Bachelorstudiengang Architektur und Städtebau

Bachelor Architektur und Städtebau								
Semester		WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS10	WS 10/11
1	gesamt	131		96		174		158
	weiblich	81		66		119		98
	männlich	50		30		55		60
	weiblich %	62%		69%		68%		62%
	männlich %	38%		31%		32%		38%
2	gesamt		103		87		151	
	weiblich		62		60		106	
	männlich		41		27		45	
	weiblich %		60%		69%		70%	
	männlich %		40%		31%		30%	
3	gesamt			83		77		145
	weiblich			52		53		101
	männlich			31		24		44
	weiblich %			63%		69%		70%
	männlich %			37%		31%		30%
4	gesamt				82		72	
	weiblich				51		49	
	männlich				31		23	
	weiblich %				62%		68%	
	männlich %				38%		32%	
5	gesamt					78	3	65
	weiblich					49	2	44
	männlich					29	1	21
	weiblich %					63%	67%	68%
	männlich %					37%	33%	32%
6	gesamt						71	2
	weiblich						42	2
	männlich						29	0
	weiblich %						59%	100%
	männlich %						41%	0%
7	gesamt							59
	weiblich							34
	männlich							
	weiblich %							58%
	männlich %							
Gesamtergebnis Bachelor Architektur und Städtebau	gesamt	131	103	179	169	329	297	429
	weiblich	81	62	118	111	221	199	279
	männlich	50	41	61	58	108	98	150
	weiblich %	62%	60%	66%	66%	67%	67%	65%
	männlich %	38%	40%	34%	34%	33%	33%	35%

4. Studierende nach Geschlecht und Semester Bachelorstudiengang
Bauingenieurwesen

Bachelor Bauingenieurwesen								
Semester		WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS10	WS 10/11
1	gesamt	215	1	184		184	1	228
	weiblich	95		80		64		71
	männlich	120	1	104		120	1	157
	weiblich %	44%	0%	43%		35%	0%	31%
	männlich %	56%	100%	57%		65%	100%	69%
2	gesamt		149	1	155		151	2
	weiblich		65		70		52	1
	männlich		84	1	85		99	1
	weiblich %		44%	0%	45%		34%	50%
	männlich %		56%	100%	55%		66%	50%
3	gesamt			123	1	125	2	121
	weiblich			54		58	2	43
	männlich			69	1	67	0	78
	weiblich %			44%	0%	46%	100%	36%
	männlich %			56%	100%	54%	0%	64%
4	gesamt				111	2	115	1
	weiblich				47		53	1
	männlich				64	2	62	0
	weiblich %				42%	0%	46%	100%
	männlich %				58%	100%	54%	0%
5	gesamt					97	2	100
	weiblich					41		50
	männlich					56	2	50
	weiblich %					42%	0%	50%
	männlich %					58%	100%	50%
6	gesamt						90	2
	weiblich						39	
	männlich						51	2
	weiblich %						43%	0%
	männlich %						57%	100%
7	gesamt						1	81
	weiblich							38
	männlich						1	43
	weiblich %						0%	47%
	männlich %						100%	53%
8	gesamt							1
	weiblich							
	männlich							1
	weiblich %							
	männlich %							
Gesamtergebnis Bachelor Bauingenieur- wesen	gesamt	215	150	308	267	408	362	536
	weiblich	95	65	134	117	163	146	204
	männlich	120	85	174	150	245	216	332
	weiblich %	44%	43%	44%	44%	40%	40%	38%
	männlich %	56%	57%	56%	56%	60%	60%	62%

5. Diplomstudierende nach Geschlecht gesamt

		Diplom-Studierende gesamt										
Semester		WS 05/06	SS 06	WS 06/07	SS 07	WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS 10	WS 10/11
Gesamtergebnis Diplom- studierende	gesamt	1085	978	1066	905	783	703	624	550	484	409	313
	weiblich	505	460	501	426	377	332	295	256	230	194	150
	männlich	580	518	565	479	406	371	329	294	254	215	163
	weiblich %	47%	47%	47%	47%	48%	47%	47%	47%	48%	47%	48%
	männlich %	53%	53%	53%	53%	52%	53%	53%	53%	52%	53%	52%

6. Studierende nach Geschlecht und Semester Diplomstudiengang Architektur und Städtebau

Architektur und Städtebau Diplom												
Semester		WS 05/06	SS 06	WS 06/07	SS 07	WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS 10	WS 10/11
1	gesamt	147		94								
	weiblich	87		56								
	männlich	60		38								
	weiblich %	59%		60%								
	männlich %	41%		40%								
2	gesamt		134		71	1						
	weiblich		78		40	1						
	männlich		56		31	0						
	weiblich %		58%		56%	100%						
	männlich %		42%		44%	0%						
3	gesamt		82		119		63	1				
	weiblich		54		66		35					
	männlich		28		53		1					
	weiblich %		66%		55%		56%	0%				
	männlich %		34%		45%		0%	100%				
4	gesamt		3	77		114		63	1			
	weiblich		2	50		65		36				
	männlich		1	27		49		27	1			
	weiblich %		67%	65%		57%		57%	0%			
	männlich %		33%	35%		43%		43%	100%			
5	gesamt		79	3	78		105		57			
	weiblich		45	2	50		59		32			
	männlich		34	1	28		46		25			
	weiblich %		57%	67%	64%		56%		56%			
	männlich %		43%	33%	36%		44%		44%			
6	gesamt		3	77	3	74		97	3	53		
	weiblich		1	44	2	50		52	2	29		
	männlich		2	33	1	24		45	1	24		
	weiblich %		33%	57%	67%	68%		54%	67%	55%		
	männlich %		67%	43%	33%	32%		46%	33%	45%		
7	gesamt		56	6	76	3	65		86	4	49	2
	weiblich		30	1	45	2	44		47	3	29	
	männlich		26	5	31	1	21		39	1	20	2
	weiblich %		54%	17%	59%	67%	68%		55%	75%	59%	0%
	männlich %		46%	83%	41%	33%	32%		45%	25%	41%	100%
8	gesamt		4	55	8	73	3	61	1	81	5	49
	weiblich		2	29	3	44	2	43		44	3	30
	männlich		2	26	5	29	1	18		37	2	19
	weiblich %		50%	53%	38%	60%	67%	70%	0%	54%	60%	61%
	männlich %		50%	47%	63%	40%	33%	30%	100%	46%	40%	39%
9	gesamt		79	3	49	10	73	2	58	2	77	5
	weiblich		49	1	24	5	44	1	41	1	40	3
	männlich		30	2	25	5	29	1	17	1	37	2
	weiblich %		62%	33%	49%	50%	60%	50%	71%	50%	52%	60%
	männlich %		38%	67%	51%	50%	40%	50%	29%	50%	48%	40%
10	gesamt		8	79	3	47	11	70	4	52	5	73
	weiblich		4	49	1	24	5	40	3	36	5	37
	männlich		4	30	2	23	6	30	1	16	0	36
	weiblich %		50%	62%	33%	51%	45%	57%	75%	69%	100%	51%
	männlich %		50%	38%	67%	49%	55%	43%	25%	31%	0%	49%
13	gesamt		49	8	51	4	52	4	34	3	39	3
	weiblich		25	6	26	3	30	3	17	1	25	2
	männlich		24	2	25	1	22	1	17	2	14	1
	weiblich %		51%	75%	51%	75%	58%	75%	50%	33%	64%	67%
	männlich %		49%	25%	49%	25%	42%	25%	50%	67%	36%	33%
14	gesamt		4	43	5	36	3	38	3	28	1	27
	weiblich		2	24	5	19	2	22	2	14		17
	männlich		2	19	0	17	1	16	1	14	1	10
	weiblich %		50%	56%	100%	53%	67%	58%	67%	50%	0%	63%
	männlich %		50%	44%	0%	47%	33%	42%	33%	50%	100%	37%
> 15	gesamt		35	49	40	53	46	54	48	55	47	53
	weiblich		9	15	13	19	16	21	20	22	18	24
	männlich		26	34	27	34	30	33	28	33	29	29
	weiblich %		26%	31%	33%	36%	35%	39%	42%	40%	38%	45%
	männlich %		74%	69%	68%	64%	65%	61%	58%	60%	62%	55%
Gesamtergebnis Diplom Architektur und Städtebau	Architektur und S		646	602	636	555	495	436	394	338	293	249
	weiblich		361	335	356	313	277	241	217	184	165	138
	männlich		285	267	280	242	218	195	177	154	128	111
	weiblich %		56%	56%	56%	56%	56%	55%	55%	54%	56%	56%
	männlich %		44%	44%	44%	44%	44%	45%	45%	46%	44%	44%

7. Studierende nach Geschlecht und Semester Diplomstudiengang Bauingenieurwesen

Bauingenieurwesen Diplom												
Semester		WS 05/06	SS 06	WS 06/07	SS 07	WS 07/08	SS 08	WS 08/09	SS 09	WS 09/10	SS 10	WS 10/11
1	gesamt	113		123		1						
	weiblich	42		51		1						
	männlich	71		72		0						
	weiblich %	37%		41%		100%						
	männlich %	63%		59%		0%						
2	gesamt		88		83							
	weiblich		34		33							
	männlich		54		50							
	weiblich %		39%		40%							
	männlich %		61%		60%							
3	gesamt		58		72		63					
	weiblich		22		27		26					
	männlich		36		45		37					
	weiblich %		38%		38%		41%					
	männlich %		62%		63%		59%					
4	gesamt		53		61		61					
	weiblich		19		22		27					
	männlich		34		39		34					
	weiblich %		36%		36%		44%					
	männlich %		64%		64%		56%					
5	gesamt		49	2	37	1	54		56	1	1	
	weiblich		19		9	1	19		24			
	männlich		30	2	28	0	35		32	1	1	
	weiblich %		39%	0%	24%	100%	35%		43%	0%	0%	
	männlich %		61%	100%	76%	0%	65%		57%	100%	100%	
6	gesamt		1	50	2	33	1	52		51	1	1
	weiblich			18		7	1	18		23		
	männlich		1	32	2	26	0	34		28		
	weiblich %		0%	36%	0%	21%	100%	35%		45%		
	männlich %		100%	64%	100%	79%	0%	65%		55%		
7	gesamt		42	1	42	2	28	1	42		46	1
	weiblich		19		15		7	1	13		21	
	männlich		23	1	27	2	21	0	29		25	1
	weiblich %		45%	0%	36%	0%	25%	100%	31%		46%	0%
	männlich %		55%	100%	64%	100%	75%	0%	69%		54%	100%
8	gesamt		3	42	1	40	2	27	1	39	1	39
	weiblich		2	19		14		6	1	12		19
	männlich		1	23	1	26	2	21	0	27	1	20
	weiblich %		67%	45%	0%	35%	0%	22%	100%	31%	0%	49%
	männlich %		33%	55%	100%	65%	100%	78%	0%	69%	100%	51%
9	gesamt		29	3	38	1	38	2	27	1	33	1
	weiblich		8	2	15		13		6	1	12	
	männlich		21	1	23	1	25	2	21	0	21	1
	weiblich %		28%	67%	39%	0%	34%	0%	22%	100%	36%	0%
	männlich %		72%	33%	61%	100%	66%	100%	78%	0%	64%	100%
10	gesamt		2	28	2	33	1	33		27	1	30
	weiblich		1	8	2	15		10		6	1	12
	männlich		1	20	0	18	1	23		21	0	18
	weiblich %		50%	29%	100%	45%	0%	30%		22%	100%	40%
	männlich %		50%	71%	0%	55%	100%	70%		78%	0%	60%
13	gesamt		23	5	20	2	15	1	23	2	28	20
	weiblich		6	2	5	1	4	1	14		8	3
	männlich		17	3	15	1	11	0	9		20	17
	weiblich %		26%	40%	25%	50%	27%	100%	61%	0%	29%	15%
	männlich %		74%	60%	75%	50%	73%	0%	39%	0%	71%	85%
14	gesamt		3	15	4	17	1	14	1	20	1	18
	weiblich		1	3	1	4		3	1	13		5
	männlich		2	12	3	13	1	11	0	7	1	13
	weiblich %		33%	20%	25%	24%	0%	21%	100%	65%	0%	28%
	männlich %		67%	80%	75%	76%	100%	79%	0%	35%	100%	72%
> 15	gesamt		56	63	52	49	43	47	39	41	37	45
	weiblich		7	14	10	8	8	10	8	8	8	15
	männlich		49	49	42	41	35	37	31	33	29	30
	weiblich %		13%	22%	19%	16%	19%	21%	21%	20%	22%	33%
	männlich %		88%	78%	81%	84%	81%	79%	79%	80%	78%	67%
Gesamtergebnis Diplom Bauingenieur- wesen	Bauingenieurwes		439	376	430	350	288	267	230	212	191	160
	weiblich		144	125	145	113	100	91	78	72	65	56
	männlich		295	251	285	237	188	176	152	140	126	104
	weiblich %		33%	33%	34%	32%	35%	34%	34%	34%	34%	35%
	männlich %		67%	67%	66%	68%	65%	66%	66%	66%	66%	63%

8. Professuren

			Dekanat Bauwesen	Architektur	Bauingenieurwesen	Summe	Prozentuale Verteilung
2006	1.Vollzeit	männlich		6	9	15	100%
		weiblich					0%
	2.Teilzeit	männlich					0%
		weiblich					0%
	Summe			6	9	15	100%
2007	1.Vollzeit	männlich		7	8	15	100%
		weiblich					0%
	2.Teilzeit	männlich					0%
		weiblich					0%
	Summe			7	8	15	100%
2008	1.Vollzeit	männlich		8	8	16	100%
		weiblich					0%
	2.Teilzeit	männlich					0%
		weiblich					0%
	Summe			8	8	16	100%
2009	1.Vollzeit	männlich		7	8	15	100%
		weiblich					0%
	2.Teilzeit	männlich					0%
		weiblich					0%
	Summe			7	8	15	100%
2010	1.Vollzeit	männlich		6	8	14	82%
		weiblich	1			1	6%
	2.Teilzeit	männlich		2		2	12%
		weiblich					0%
	Summe		1	8	8	17	100%

9. Wissenschaftlich Beschäftigte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

			Dekanat Bauwesen*	Architektur	Bauingenieur- wesen	Summe	Prozentuale Verteilung
2006	1.Vollzeit	männlich	2	5	15	22	27%
		weiblich		2	4	6	7%
	2.Teilzeit	männlich		16	14	30	37%
		weiblich	1	15	7	23	28%
	Summe			3	38	40	81
2007	1.Vollzeit	männlich	3	2	10	15	17%
		weiblich	1	2	4	7	8%
	2.Teilzeit	männlich	1	17	23	41	47%
		weiblich	1	14	10	25	28%
	Summe			6	35	47	88
2008	1.Vollzeit	männlich	3	5	11	19	21%
		weiblich	1	4	4	9	10%
	2.Teilzeit	männlich		15	23	38	42%
		weiblich	1	16	8	25	27%
	Summe			5	40	46	91
2009	1.Vollzeit	männlich	4	4	13	21	23%
		weiblich	1	7	2	10	11%
	2.Teilzeit	männlich	4	12	22	38	41%
		weiblich	1	13	10	24	26%
	Summe			10	36	47	93
2010	1.Vollzeit	männlich	7	7	15	29	24%
		weiblich		5	5	10	8%
	2.Teilzeit	männlich	14	9	15	38	32%
		weiblich	13	18	11	42	35%
	Summe			34	39	46	119

* Anmerkung: in der Gruppe Dekanat Bauwesen sind neben den direkt am Dekanat Beschäftigten alle wissenschaftlich Beschäftigten erfasst, die über Mittel aus dem Hochschulpakt 2020 oder aus Studiengeldern finanziert werden.

10. Studentische Hilfskräfte an der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen

		Dekanat	Architektur	Bauingenieur- wesen	Summe	Prozentuale Verteilung
2006	männlich	8	24	46	78	68%
	weiblich	7	15	15	37	32%
	Summe	15	39	61	115	100%
2007	männlich	7	15	36	58	59%
	weiblich	7	16	17	40	41%
	Summe	14	31	53	98	100%
2008	männlich	9	14	29	52	58%
	weiblich	6	17	14	37	42%
	Summe	15	31	43	89	100%
2009	männlich	19	12	29	60	52%
	weiblich	21	14	21	56	48%
	Summe	40	26	50	116	100%
2010	männlich	29	8	26	63	55%
	weiblich	31	4	16	51	45%
	Summe	60	12	42	114	100%

Frauenförderplan - Fortschreibung 2011-2013 Fakultät Rehabilitationswissenschaften

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse	
1.1 Studium	2
1.2 Personalbestand der Fakultät 13	3
1.2.1. Nicht-wissenschaftliche Angestellte	3
1.2.2. Wissenschaftlicher Mittelbau	4
1.2.3. Professuren	5
1.3 Promotionen/Habilitationen	5/6
2. Bewertung der Umsetzung geplanter Maßnahmen (2008-2010)	8
3. Konkrete Ziele und deren Umsetzung 2011-2013	19

Anhang

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008-2010

1.1 Studium (Studentinnen/Studenten, Absolventinnen/Absolventen)

Zu den Geschlechterverhältnissen unter den Studierenden ist zunächst einmal – im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004-2007 – eine Verschärfung des unausgewogenen quantitativen Verhältnisses zwischen weiblichen und männlichen Studierenden festzustellen. Für das gesamte letzte Jahrzehnt ist ein kontinuierlicher prozentualer Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, der – wie eine interne unveröffentlichte Analyse der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zeigen konnte – weniger auf die Zunahme des Studieninteresses von Frauen als vielmehr auf das zunehmende Fernbleiben männlicher Studierender zurückzuführen ist:

Betrag der Anteil männlicher Studierender im WS 2003/04 noch 25 %, so lag er 2006/07 bei 20 % (vgl. Frauenförderplan 2007-2010), im WS 2007/08 bei 9,6 %, 2008/09 bei 9,7 % und 2009/10 bei 10,0 % (s. Anhang 1: hier Tabelle Studierende gesamt, Kopffzahlen).

Im 1. Fachsemester war der Männeranteil unter den Studierenden im WS 2007/08 mit 6,6 % besonders gering, durchschnittlich lag er im Berichtszeitraum bei 9 % (s. Anhang 1).

Nicht zu unterschätzen sind hier drei Wirkmechanismen:

- a. Mit der Umstellung der Studiengänge auf BA/MA verringerte sich der Anteil der männlichen Studierenden in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften spürbar (vor allem unter den MA-Studenten). Woran dies liegt, kann auf statistischer Ebene nicht beantwortet werden. Welche Rolle ggf. hier u.a. – im Rahmen der N.C.-Regelung bei der Studienplatzvergabe – die durchschnittlich besseren Abiturnoten von Mädchen im Vergleich zu Jungen spielen, müsste geprüft werden.
- b. Die einzelnen Studienrichtungen (hier nachweisbar für das Lehramt) weisen nochmals sehr unterschiedliche Männeranteile auf. Während in solchen Fachrichtungen, die von männlichen Studierenden während ihres Zivildienstes kennen gelernt werden konnten (Geistige Entwicklung – Männeranteil 40 %, Körperliche und motorische Entwicklung 27 %; bemerkenswert aber auch Emotionale und soziale Entwicklung mit 32 %; vgl. Anhang 1), der Männeranteil relativ hoch ist, ist dieser besonders im Studienschwerpunkt Sprache mit nur 6 %

besonders niedrig. Im Förderschwerpunkt Lernen, der im Berichtszeitraum von allen Lehramtsstudierenden belegt werden musste, betrug der Anteil männlicher Studierender 2007-2010 im Durchschnitt 25 % (s. Anhang 1).

- c. Für die nächsten Jahre abzuwarten bleibt u.a., wie sich die – politisch beschlossene – Abschaffung des Zivildienstes auf den Zugang männlicher Studierender zu den sonderpädagogischen/rehabilitationswissenschaftlichen Studiengängen auswirken wird.

1.2 Personalbestand der Fakultät 13 (Jan. 2010)

1.2.1 Nichtwissenschaftliche Angestellte

In den Sekretariaten betrug auch im Berichtszeitraum der Frauenanteil wieder 100 %. Im Vergleich zum Jahr 2007 (Vollzeit 4; Teilzeit 9, darunter 2 befristet), waren 2010 Vollzeitbeschäftigt 4

Teilzeitbeschäftigt 7 (darunter 1 Vertreterin für befristet umgesetzte Mitarbeiterin).

Ein ebenfalls weiblich dominiertes Beschäftigungsfeld stellt das Zentrum für Beratung und Therapie dar. 2007 bestand dessen nichtwissenschaftliches Personal (3 Personen) zu 100 % aus Frauen (ausschließlich in Teilzeitbeschäftigung)! 2010 gab es 2 Teilzeitbeschäftigte (befristet als Vertretung für beurlaubte Stelleninhaberinnen).

Im Gegensatz dazu war 2007 die Arbeitsstelle Rehabilitationstechnologie (jetzt: Labor für assistive Technologien/LAB) mit einem einzigen vollzeitbeschäftigten nichtwiss. Mitarbeiter besetzt.

2010: 0 (kein/e nichtwiss. Mitarbeiter/in).

Sonstige:

2007: 4 Personen, davon 3 weiblich, 3 in Vollzeit-, 1 in Teilzeitbeschäftigung.
2010: dto.

Auch hier bildet sich – in gesamtgesellschaftlich typischer Weise – im Kleinen der geschlechterspezifische Arbeitsmarkt ab. Zur Situation der Sekretärinnen in der Fakultät 13 vgl. auch: durchgeführte Maßnahmen 2010 (Sekretärinnen-Befragung).

1.2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau (12A – A 15D) waren 2010 insgesamt 18 Personen vollzeitbeschäftigt, darunter nur 8 unbefristet; der Frauenanteil unter den 8 Unbefristeten betrug 63 %, unter den 10 Befristeten dagegen 90 % (s. Anhang 3).

Teilzeitbeschäftigt waren in dieser Gruppe 52 Personen (100 % befristet auf Qualifikationsstellen), davon 38 Frauen (73 %). Gegenüber 2007 hat sich der Frauenanteil also deutlich erhöht:

- bei den unbefristeten Vollzeitstellen von 50 auf 63 %,
- bei den befristeten Vollzeitstellen von 83 auf 90 %,
- bei den befristeten Teilzeitstellen lag der Anteil der Frauen, der zwischen 2004 und 2007 von 91 auf 67 % gesunken war, 2010 bei 63 %, also auf einem mit 2007 vergleichbaren Niveau (vgl. Anhang 3 und Frauenförderplan 2004-2007).

Sonstige Beschäftigungsverhältnisse wie Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK und WHF) sowie Lehraufträge waren 2010, wie die meisten Mittelbaupositionen (s.o.) überwiegend mit Frauen besetzt:

Von 52 Lehrbeauftragten waren 32 Frauen, unter den insgesamt 7 WHK/WHF 6 Frauen.

1.2.2 Professuren

Im Januar 2010 waren alle Professuren der Fakultät 13 als Vollzeitstellen besetzt.

Die 8 besetzten C4-Professuren waren zu je 50 % mit Frauen und Männern besetzt, die beiden W3-Professuren (befristet) mit 2 Frauen (100%). Zusammen genommen ergibt sich in dieser höchsten Gehaltsstufe damit ein Frauenanteil von 60 % (2007 lag er bei 46 %, vgl. Anhang 3 und Frauenförderplan 2004-2007).

Die Anzahl der C3-Professuren hat sich im Berichtszeitraum von insgesamt 8 auf 5 reduziert (Wegfall so genannter k.w.-Stellen). Dadurch waren die 5 C3-Professuren 2010 mit 4 Männern und nur einer Frau besetzt – dagegen hatte 2007 der Frauenanteil auf diesen Stellen noch 33 % betragen. Im Januar 2010 war, wie 2007, 1 W1-Professur (befristet) mit einer Frau besetzt (100 %).

Laut Übersicht (vgl. Anhang 3) waren alle 3 befristeten Professuren im Januar 2010 mit Frauen besetzt, unter den unbefristeten Stellen auf dieser wiss. Qualifikationsstufe betrug der Frauenanteil 38 %. Zusammengefasst waren im Jan. 2010 auf den Professuren 8 Männer und 8 Frauen beschäftigt. Damit ist der gesamte Frauenanteil an den Professuren der Fakultät 13 seit 2007 angestiegen.

1.3 Promotionen und Habilitationen

Promotionen

Da der Großteil der Studierenden der Fakultät Rehabilitationswissenschaften mit dem Ziel studiert, ins Lehramt einzutreten und das Universitätsstudium nur als 1. Ausbildungsphase des Lehramtsstudium zu begreifen ist, der mit dem Referendariat die 2. Ausbildungsphase außerhalb der Universität folgt, ist es folgerichtig, dass die meisten Studierenden diesem Weg folgen, zumal das 1. Staatsexamen (an der Universität) im Lehramt noch keinen Studienabschluss darstellt. Für eine wissenschaftliche Karriere im direkten Anschluss an das universitäre

Studium kommen also vor allem diejenigen in Frage, die Rehabilitationswissenschaften studieren und keinen Lehramtsabschluss anstreben (früher Diplom, heute Master).

Mit der Einführung der BA-/MA-Studiengänge hat sich jedoch auch gezeigt, dass außerhalb des Masters Lehramt viele Studierende ihr Studium zunächst mit dem Bachelor beenden, um in der pädagogischen/ sozialen Praxis zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund gibt es insgesamt relativ wenige angestrebte und abgeschlossene Promotionen.

Aber auch die Promotionsbedingungen des wiss. Mittelbaus selbst haben sich insgesamt im Berichtszeitraum verschlechtert – mit den Maßnahmen der „Verbesserung der Lehre“ wurden zwar – aus Studienbeiträgen – Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingestellt, deren Lehrbelastung mit 6,5 SWS bei halber Stelle und kurzen Vertragslaufzeiten (von 1 bis 2 Jahren) aber mit Promotionsplänen nicht ganz leicht zu vereinbaren ist. Dies ist zu bedenken, wenn es um die konkrete Nachwuchsförderung in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften geht.

Waren 2004 insgesamt 8 und 2007 nur 4 Promotionen abgeschlossen worden, so stieg die Zahl 2009 bis auf 11 an (Frauenanteil 82%) und lag 2010 wiederum nur bei 6 (Frauenanteil 100%) (vgl. Anhang 4).

In der Fakultät Rehabilitationswissenschaften geht es in Zukunft also nicht vorrangig darum, den Frauenanteil an den Promotionen zu erhöhen, sondern die Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen.

Dabei ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern anzustreben (in den Jahren 2004-2007 lag der Frauenanteil zwar zwischen 75 und 62 % (vgl. Frauenförderplan 2004-2008); im Sinne des Frauenförderplans ist nun vor allem darauf zu achten, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wissenschaftliche Unterstützung und sinnvolle Arbeitsbedingungen erhält.

Habilitationen

Wie auch im Frauenförderplan 2004-2007 ist erneut festzustellen, dass die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationsverfahren insgesamt zu gering ist. Im Berichtszeitraum 2008-2010 hat sich die Lage allerdings noch dramatisch verschärft: Hatten sich 2004-2007 noch 8 Personen in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften habilitiert (nur 25% Frauen), so war dies im neuen Berichtszeitraum nur eine einzige Person (Frau). Allerdings

wurden im Berichtszeitraum zwei weibliche wissenschaftliche Beschäftigte, die sich im Prozess ihrer Habilitationsprojekte befanden, (ohne abgeschlossene Habilitation) auf Professuren berufen!

Die Förderung von Habilitationen, insbesondere von Frauen, bleibt, wie schon der Bericht von 2004-2007 vordringlich einforderte, eines der wichtigsten Anliegen, denn

- a. „Die größte Barriere (auf dem Weg zur Professur) ist die zweite Qualifikationsstufe, also die Zeit nach der Promotion“ (Erziehung und Wissenschaft H.6/2008, S. 36; zit.n. Frauenförderplan 2004-2007, S.8).
- b. Für die Besetzung universitärer Professuren reicht die Promotion nicht aus – die systematisierte wissenschaftliche Nachwuchsförderung muss so weit gehen, dass freiwerdende Professuren wieder besetzbar sind. (In der Fakultät 13 ist an dieser Stelle für 2010/ 2011 mit 8 zu besetzenden Professuren zu rechnen.)

2. Bewertung der Umsetzung geplanter Maßnahmen (2008-2010)

Im Folgenden werden die im Rahmen des Frauenförderplans 2008-2010 geplanten bzw. tatsächlich durchgeführten Maßnahmen benannt und bewertet.

Handlungsfeld: 1 Studium, 2 Wissenschaft, 3 Verwaltung, 4 übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
1	Erhöhung des Männeranteils in rehabilitationspädagogischen Studiengängen (sowohl im schulischen als auch außerschulischen Feld)	Entwicklung eines umfassenden und nachhaltigen Konzeptes zur Erhöhung des Männeranteils (<i>erste Ideen</i> : Besuche von Schulen, Durchführung von „Boys’ Days“; Einbindung eines spezif. Angebotes in den Kontakttag). Angestrebte Kooperation des AK Gleichstellung: Öffentlichkeitsarbeit, Studienkoordination/Dekanat der Fakultät 13	AK Gleichstellung/ Bettina Bretländer		Planung eines Boys’ Day Keine Durchführung wg. mangelnder Teilnahme, evtl. Ursache: keine Anmeldung über bundesweite Boys’ Day- Internetpräsenz möglich Kooperation mit Dekanat und Fachschaft hat in Verbindung mit Planung des Boys’ Day 2011 in 2010 stattgefunden.

<p>1</p>	<p>„Jungenarbeit“ in der Angebotsstruktur der Lehrveranstaltungen weiterhin kontinuierlich aufgreifen (Wunsch: Praxisbezug sicherstellen)</p>	<p>2. Mädchen- und Jungenarbeit in der Behinderten- und Integrationspädagogik als reguläres Lehrangebot fortgeführt: darin auch neuer Schwerpunkt: Interkulturelle und integrative Pädagogik im Elementarbereich unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdimension Leitung: Judith Freitag</p> <p>2. Lehraufträge zum Thema „Jungenarbeit“, Lehrauftrag im SoSe 08: „Experten aus der Praxis der Jungenarbeit“ Leitung: Manuel Höfs, SOL</p> <p>Lehrauftrag im SoSe 08 und SoSe 09: „Männer in rehabilitationswissenschaftlichen/sonderpädagogischen Berufen“ Leitung: Sebastian Möller, SOL</p>	<p>Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung</p> <p>Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung</p>	<p>Haushalt Universität</p> <p>Dekanat</p>	<p>Erfolgreiche Durchführung der Seminare und Ausbau des Angebots</p> <p>Erfolgreiche Durchführung der Kompaktveranstaltungen und Seminare /Wunsch nach Praxisbezug wurde erfüllt und von Studierenden positiv bewertet</p>
----------	---	--	---	---	---

		<p>Lehrauftrag im SoSe 09 „Jungenarbeit in der Förderschule“ Leitung: Manuel Höfs, SOL</p> <p>Lehraufträge im SoSe 10: „Aktuelle Aspekte der beruflichen Teilhabe unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterfrage“ Leitung: Dr. Dieter Schartmann</p> <p>„Lebensentwürfe junger geistig behinderter Frauen“ Leitung: Dipl. Reha-Päd. Kathrin Römisch</p>	<p>Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung</p>	<p>Dekanat</p>	<p>erfolgreich</p>
	<p>Vereinbarkeit Studium und Familie</p>	<p>Zusätzlich entwickelt: Beratung studierender Mütter/ Weiterleitung an Universitätsinterne Beratungseinrichtungen</p>	<p>Komm. Gleichstellungs- beauftragte der Fakultät (Judith Freitag)</p>		<p>erfolgreich</p>

	<p>Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (Studierende)</p>	<p>Regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen für Studierende zum Thema: Promotion – was ist das? (in Kooperation mit dem Graduierten Netzwerk der Fak. 12-16)</p>	<p>AK Gleichstellung Dr. Bettina Bretländer</p>	<p>Haushalt Universität Gleichstellungs- mittel der Fakultät</p>	<p>Informationsveranstaltungen haben erfolgreich stattgefunden</p>
<p>2</p>	<p>Einwerbung Drittmittelgeförderter Forschungsprojekte mit Bezug zur Geschlechterforschung: DFG und BMBF (zum Zweck der Promotion)</p>	<p>DFG-Projekt: Umgang mit Heterogenität: Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in der gesamten Lebensspanne BMBF-Projekt: Kinder mit Behinderungen im System frühkindlicher Bildung – Eine Sekundäranalyse auf der Grundlage amtlicher Statistiken und ausgewählter Surveydaten</p>	<p>Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung</p>	<p>DFG BMBF</p>	<p>Bewilligung Aug. 2010 Bewilligung Aug. 2010</p>

			BMBF-Projektantrag: Erfassen von Chancen, Belastungs- und Qualifizierungs- bedingungen von „Lehrkräften für besondere Aufgaben“	Prof. Dr. Ulrike Schildmann u.a.; Dipl.-Psych. Karin Mohn		Beantragung durchgeführt Ablehnung durch BMBF
			BMBF-Projektantrag: Diskriminierungsfreie Hochschule	Dr. Iris Koall Daniela de Ridder Monika Goldmann		Beantragung durchgeführt Ablehnung durch BMBF
2	Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Prä-Doc-Phase		Prüfung der Promotionsbedingungen, ggf. Entwickeln von Verbesserungsvorschlägen Planung/Organisation gezielter Veranstaltungen zur Unterstützung des wiss. Nachwuchses: <i>erste Ideen:</i> Infoveranstaltungen (auch in Kooperation mit Graduiertennetzwerk), Nachwuchsforscher/innen- tag Doktorand(inn)enkolloquium		AK Gleichstellung	durchgeführt einzelne Veranstaltungen angeboten und durchgeführt
				Prof. Dr. Ulrike Schildmann	Haushalt Universität	rege Teilnahme, Abschluss von Dissertationen

	<p>Wiss. Nachwuchsförderung in der Post-Doc-Phase</p>	<p>Regelmäßige Informationsveranstaltung für wiss. Mittelbau und ProfessorInnen zum Thema: Promotion – und dann? (Eröffnen von Perspektiven, Vernetzungsmöglichkeiten) Entwicklung weiterer Ideen/Unterstützungsmöglichkeiten für die Post-Doc-Phase</p>		<p>AK Gleichstellung Dr. Bettina Bretländer</p>	<p>Informationsveranstaltungen erfolgreich durchgeführt</p>
	<p>Sensibilisierung bzgl. der Kategorie Gender in den Rehabilitationswissenschaften</p>	<p>Planung, Konzeption und Durchführung der Arbeitstagung der Dozentinnen und Dozenten der Sonderpädagogik in deutschsprachigen Ländern zum Thema : Umgang mit Verschiedenheit in der Lebensspanne</p>	<p>Leitung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung</p>	<p>Tagungsgebüh-bühren/Teilnehmerbeiträge</p>	<p>Sehr erfolgreich durchgeführt; rege Teilnahme, Publikation eines Tagungsbandes (erschienen 2010)</p>
<p>3</p>	<p>Verbesserung der Arbeitsbedingungen der nicht- wiss. Angestellten (vornehmlich Sekretärinnen)</p>	<p>Durchführung einer Befragung zur Erfassung der Mitarbeiterinnenzufriedenheit (vornehmlich Sekretariate), Auswertung der Ergebnisse und Entwicklung konzeptioneller Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p>	<p>AK Gleichstellung Arbeitsgruppe Sekretärinnenbefragung : Sigrd Weiss, Judith Freitag, Annette Damrath (SHK)</p>	<p>Haushalt Universität Gleichstellung mittel Dekanat</p>	<p>Erfolgreiche Durchführung der „Sekretärinnenbefragung“, Auswertung der Ergebnisse (Kommunikation der Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in 2011)</p>

	Entlastung der Sekretärinnen (besonders in personellen Engpassituationen)	Fortführung der Suche nach realisierbaren Lösungen	AK Gleichstellung/ Judith Freitag Dekanat		Gruppengespräch mit Sekretärinnen - zum Thema realisierbare Lösungen.- in Verbindung mit der Sekretärinnenbefragung erfolgreich durchgeführt; Kommunikation der Ergebnisse in 2011
	Verbesserung der Passung zwischen Weiterbildungswünschen und -angeboten der Universitätsverwaltung	Kontaktaufnahme mit universitätsinternem Weiterbildungszentrum zwecks Abstimmung von Angebot und Nachfrage	Sigrid Weiss		Kontaktaufnahme mit Dezernat 3.3 (Personalentwicklung) erfolgt, Fortführung des Themas in Verbindung mit Sekretärinnenbefragung
4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Beschäftigungsgruppen	auf Einzelfall zugeschnittene Lösungen in Kombination mit Arbeitsplatzanforderungen			erfolgreich
	Fortsetzung des AK Gleichstellung	Regelmäßige Sitzungen des AK Gleichstellung (mind. 2 Mal im Semester plus Arbeitsgruppensitzungen); Sekretärinnenbefragung abgeschlossen Diskussion gleichstellungsrelevanter Themen	AK Gleichstellung/ Ulrike Schildmann		Rege Teilnahme am Arbeitskreis; aktuell 9 Mitglieder

	<p>Konstruktive und kreative Ideen für eine fakultätsinterne Gleichstellungspolitik entwickeln</p>	<p>Es sollen sowohl bereits geplante Maßnahmen berücksichtigt werden als auch aktuelle Themen und Herausforderungen aufgegriffen und im Dialog und unter Berücksichtigung aller Potenziale/Kompetenzen der Mitglieder des AK Gleichstellung nach kreativen Lösungen gesucht werden.</p>	<p>AK Gleichstellung In Kooperation mit Dekanat und Fachschaft</p>	<p>Stetige Diskussion über Gleichstellungspolitische Themen, Erfolgreiche Planung des Boys' Day 2011</p>
<p>Realisierung der geplanten Maßnahmen des Frauenförderplans</p>		<p>Kontinuierliche und engagierte Auseinandersetzung mit den geplanten Maßnahmen, Initiierung und Organisation der Maßnahmen; ggf. auch Planung und Übernahme von Aufgaben</p>	<p>AK Gleichstellung</p>	<p>Kontinuierlich durchgeführt; Engagierte Übernahme von Aufgaben durch die Mitglieder des AK Gleichstellung statusübergreifend aus Verwaltung, Wissenschaft, Studium</p>

	Sensibilisierung für geschlechterrelevante Themen	Präsentation des Lehrstuhls Frauenforschung am Kontakttag der Fakultät 13	Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung	Lehrstuhl Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung	Erfolgreiche Durchführung bei guter Teilnahme
--	---	---	---	---	---

3. Konkrete Ziele und deren Umsetzung 2011-2013

Handlungsfelder: 1 Studium, 2 Wissenschaft, 3 Verwaltung, 4 übergreifende Themen

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahmen / konkrete Schritte	Ansprechperson
1 1a Studieninteressierte	Positive Beeinflussung des Jungenanteils an den Studieninteressenten für Rehabilitationswissenschaften	Teilnahme am offiziellen Boys' Day; ggf. gezielte Kontakte mit Schulen (Sek. I und II) aufbauen	AK Gleichstellung
1b Studierende der FK 13	Vermittlung fachlicher Kenntnisse über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht; Frauen- und Geschlechterforschung in den Rehabilitationswissenschaften	Lehrveranstaltungen über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in allen Studiengängen und Studienabschnitten: Hier ggf. auch gezielte Lehraufträge zur Jungen- und Männerarbeit in den Reha.wiss. Sonder-Veranstaltungen zum Themenfeld: „Promotion und ihre Perspektiven“ (Promotion – warum?)	Prof. für Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann und wiss. Mitarbeiterinnen
	Erörterung von Promotionsmöglichkeiten in den Rehabilitationswiss. und deren geschlechterspezifische Aspekte (inhaltlich und formal)		Promotionsausschuss der FK 13 in Koop. mit der Gleichstellungsbeauftragten und Prof. für Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann und wiss. Mitarbeiterinnen

	Vereinbarkeit Studium und Familie	Informationsweitergabe an Studierende mit Kindern und Weiterleitung an universitätsinterne Beratungsstellen	
	Einblick in die universitäre Gleichstellungspolitik	Studentische Mitarbeit im AK Gleichstellung der FK 13	AK Gleichstellung der FK 13 und Gleichstellungsbeauftragte der FK
2			
2a	Wiss. Nachwuchs	DoktorandInnen-Kolloquium	Prof. für Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann
	Gezielte Förderung von DoktorandInnen und von Themen mit geschlechterdifferenzierenden Inhalten	Vergabe eines Promotionsstipendiums aus Gleichstellungsmitteln der FK 13 ab 2011	Promotionsausschuss der FK 13
	Erhöhung der Zahl der DoktorandInnen durch ein Promotionsstipendium aus Gleichstellungsmitteln der FK 13	Ggf. gezielte Veranstaltung über Gleichstellungsfragen und Geschlechterspezifische Themenstellungen im Rahmen der Reha.wiss.	Gleichstellungsbeauftragte und Prof. für Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann
2b	ProfessorInnen	Durchführung von (Drittmittel-) Forschungsprojekten über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht	Prof. für Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann und wiss. MitarbeiterInnen
	Auseinandersetzung mit inhaltlichen und organisatorischen Fragen des Gender Mainstreaming in der FK 13;		
	Forschung über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht		

3	Positive Beteiligung an Gleichstellungspolitik der FK 13	Kommunikation der Ergebnisse der „Sekretärinnen-Befragung“ des AK Gleichstellung der FK 13 (2010) z.B. (Auszug der Ergebnisse) <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung der Stellenbeschreibungen (Aufgabendefinitionen) der Sekretariate • Fortbildung im Bereich Drittmittelverwaltung • Verbesserung des Kommunikationsflusses 	AK Gleichstellung
4	Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen in der FK 13	Umsetzung der Ergebnisse der „Sekretärinnen-Befragung“ des AK Gleichstellung der FK 13 (2010) Mitarbeit im AK Gleichstellung	u.a. Dekanat AK Gleichstellung

Verantwortlich:
Dr. Bettina Bretländer (bis Sept. 2009)
Dipl.-Päd. Judith Freitag (bis Sept. 2010 kommissarisch)
Prof. Dr. Ulrike Schildmann (seit Okt. 2010)

Anhang 2

LBA, SHK und WHK - Stand 01.2010

Teilzeit (BF)

Anzahl von pgd_zaeher		le bez		kat	pbl_bvl_gruppe	pbv_befristet geschlecht		Gesamtergebnis	
fak	le					J	M		
13	13	Rehabilitationswissenschaften		d Hilfskräfte, LBA.	LBA		16	30	46
					SHK		36	86	122
					WHF		2	6	8
					WHK		1	6	7
		Rehabilitationswissenschaften Ergebnis		d Hilfskräfte, LBA... Ergebnis			55	128	183
13 Ergebnis							55	128	183
							55	128	183

Anhang 4

Promotionen und Habilitationen

Studiengang	Kalenderjahr																			
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich
Anglistik																				
Architektur																				
Bauingenieurwesen																				
Chemie	4	0,0	1	50,0	2	1	50,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Chemische Biologie																				
Chemieingenieurwesen	1	0,0	1	100,0	1	1	100,0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Germanistik																				
Geographie																				
Elektrotechnik																				
Ev. Theologie																				
Geschichte	1	100,0	1	100,0	2	2	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Humanwissenschaftswiss.																				
Informatik	1	0,0	1	100,0	1	1	100,0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Journalistik																				
Kunst																				
Maschinenbau	2	0,0	1	50,0	1	1	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mathematik	1	0,0	1	100,0	1	1	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Musik	3	0,0	1	33,3	1	1	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pädagogik/Erzweis.																				
Philosophie	2	0,0	1	50,0	1	1	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Physik																				
Psychologie																				
Raumlehre	2	1	50,0	2	1	50,0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rechtswissenschaften																				
Sozialogie																				
Sport																				
Statistik																				
Technische Informatik	1	100,0	1	100,0	1	1	100,0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Wirtschaftswiss.	2	0,0	3	150,0	3	3	100,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Habilitationen zusammen:	8	11	13	160,0	15	15	100,0	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Studiengang	2000			2001			2002			2003			2004			2005			2006			2007			2008			2009		
	gesamt	männlich	weiblich %																											
Arbeitswissenschaft																														
Angewandte Informatik	5	5	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	3	3	100,0	3	3	100,0	4	4	100,0	1	1	100,0
Architektur	1	1	0,0	2	1	50,0	3	3	0,0	1	1	100,0	2	1	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0
Bauingenieurwesen	1	1	0,0	3	3	0,0	6	5	83,3	5	3	60,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	3	2	66,7	1	1	100,0
Biologie	1	1	0,0																											
Chemie	47	39	82,9	46	34	74,6	37	27	73,0	32	22	68,8	35	28	79,4	35	23	65,7	35	23	65,7	36	22	61,1	30	27	90,0	27	3	11,1
Chemieingenieurwesen	31	25	80,6	24	19	79,2	24	2	8,3	15	4	26,7	20	5	25,0	20	5	25,0	20	5	25,0	20	5	25,0	22	5	22,7	22	5	22,7
Elektrotechnik	8	8	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0	20	20	100,0
Geographie	3	1	33,3	5	2	40,0	3	2	66,7	7	3	42,9	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0
Germanistik	3	2	66,7	5	2	40,0	3	2	66,7	7	3	42,9	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0
Geschichte	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7
Humanwirtschaftswiss.	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0	11	11	100,0
Informatik	3	1	33,3	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
Journalistik	3	1	33,3	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
Kunst	29	29	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0	26	26	100,0
Maschinenbau	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0
Mathematik	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Opportunistische Psychologie	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0
Pädagogik	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Philosophie	22	20	90,9	21	18	85,7	18	12	66,7	14	14	100,0	14	14	100,0	14	14	100,0	14	14	100,0	14	14	100,0	14	14	100,0	14	14	100,0
Physik	6	4	66,7	3	3	100,0	4	3	75,0	2	1	50,0	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7
Psychologie	9	7	77,8	9	5	55,6	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5	8	3	37,5
Rehabilitationswissenschaft	5	2	40,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0
Religionslehre, evang.	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Religionslehre, kath.	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Sozialpädagogik/Sozialwiss.	7	5	71,4	7	5	71,4	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7	6	4	66,7
Sport	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Statistik	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Textilmaschinenbau	22	15	68,2	20	15	75,0	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3	15	11	73,3
Wirtschaftswiss.	22	18	81,8	24	18	75,0	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8	18	14	77,8
Promotions	222	178	80,2	244	183	75,0	189	140	74,1	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4
Promotionen zusammen:	222	178	80,2	244	183	75,0	189	140	74,1	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4	188	140	74,4

Technische Universität Dortmund - Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rehabilitationswissenschaften																					
wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009						Situation am 01.12.2010						Aktuelle Situation 31.12.2012						Ziel 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Immatrikulationen*	WS 08/09	244	1.072	19%	81%	269	1.260	18%	82%	WS 12/13	289	1.370	17%	83%							
- davon im Lehramt*		174	424	29%	71%	181	557	25%	75%		201	640	24%	76%							61%
- davon sonstige Studiengänge*		70	648	10%	90%	88	703	11%	89%		88	730	11%	89%							80%
Promotionen	gemittelt 2005-2007	1,3	4,3	23%	77%	gemittelt 2007-2009	1,67	5,67	23%	77%	gemittelt 2009-2011	1,00	7,30	12%	88%						67%
Habilitationen	gemittelt 2005-2007	1,33	0,67	67%	34%	gemittelt 2007-2009	0,33	0,33	50%	50%	gemittelt 2009-2011	0	0	0%	0%						43%
Juniorprofessuren	1.1.09	0	1	0%	100%	1.12.10	0	1	0%	100%	31.12.12	1	0	100%	0%						50%
Professuren	1.1.09	9	7	56%	44%	1.12.10	10	7	59%	41%	1.12.11	9	8	53%	47%						50%
- davon Prof. C3/W2		4	1	80%	20%		5	1	83%	17%		4	2	67%	33%						50%
- davon Prof. C4/W3		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%		5	6	45%	55%						50%
Leitungspositionen	1.1.09	1	2	33%	67%	1.12.10	1	2	33%	67%	31.12.12	1	2	33%	67%						

* gewichtete Kopf-Zahlen, d.h. eine Person wird anteilig in allen ihren Studienfächern gezählt. Nicht gezählt sind hier Promotionsstudierende, Studierende der Zertifikatstudiengänge und der Deutschkurse. Bei der Gesamtübersicht sind die Lernbereiche enthalten, in den Fakultätszahlen nicht.

Gleichstellungskonzept für die Fakultät Kulturwissenschaften (2011 bis 2013)

1. Präambel

Im November 1999 ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten. Es schreibt unter anderem die Erstellung von Frauenförderplänen vor, die Teil einer umfassenden Personalentwicklungsplanung sind. Das Ziel von Frauenförderplänen ist es, mögliche Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen in den verschiedenen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen aufzuzeigen. In einem weiteren Schritt sollen die Ursachen hierfür analysiert und entsprechende Maßnahmen benannt werden, mit deren Hilfe dieser Benachteiligung entgegen gesteuert werden soll.

2. Frauenförderrahmenplan

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan differenziert die Fakultät 15 Kulturwissenschaften den Frauenförderrahmenplan der Universität Dortmund vom 31.8.2000. Die dort grundsätzlich genannten Themen und Inhalte zu Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung, zum Frauenförderplan und zur Berichtspflicht liegen diesem Frauenförderplan zugrunde.

3. Frauenförderplan der Fakultät

3.1 Institut für deutsche Sprache und Literatur

3.1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Kategorie	männlich	weiblich	männlich	weiblich	Gesamt	Fraucanteil in %
	Vollzeit		Teilzeit			
Professur W3	2	0			2	0,0
Professur C3	0	2			2	100,0
Professur W2	2	1			3	33,3
Professur C4	1	1			2	50,0
A 15	0	1			1	100,0
A 14	2	2	1	1	5	50,0
E 13	2	1	2	0	4	25,0
A 13	0	1			1	100,0
wiss. Ang.	0	0	1	3	2	75,0
LfbA			4	8	6	66,7
nicht.wiss.	1	0	0	1	1,7	29,4
Gesamt	10	9	8	13	29,7	52,2

Professorinnen und Professoren: Auf dieser Ebene besteht nahezu Geschlechterparität.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Dauerstellen: Hier besteht Geschlechterparität.

Zeitstellen/LfBA: Hier besteht ein eindeutiges Übergewicht bei den von Frauen besetzten Stellen, was damit zusammenhängt, dass es sich in der Mehrzahl um Besetzungen aus dem eigenen Nachwuchs handelt.

Verwaltungspersonal: Die neu zu besetzende Stelle im Sekretariat wurde mit einem Mann besetzt, was im Hinblick auf die Aufbrechung von Geschlechtsstereotypen besonders zu begrüßen ist.

3.1.1.2 SHK/WHK

GESAMT				
	männlich	Weiblich	Gesamt	Frauenteil in %
SHK	20	55	75	73,3
WHF	7	11	18	61,1
WHK	5	12	17	70,6
	32	78	110	70,9

Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften besteht ein ausgeprägtes Übergewicht der Frauen, das sich vor allem aus deren Überwiegen in der Studierendenpopulation erklärt.

3.1.1.3 Studierende, AbsolventInnen, Promovierte, Habilitierte

Studierende*	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in %
Deutsch	63	330	393	84
Germanistik	272	1127	1399	80,55
Angewandte Lit.	28	137	165	83
Angewandte Sprachw.	32	96	128	75

*nach 1. Studienfach

Abschluss	männlich	weiblich	gesamt	Abschl.-Prf. Frauenanteil in %
Habilitation				
Promotion	12	32	44	72,7
(noch) Deutsch*	47	383	430	89
Germanistik *	18	155	173	90
Angewandte Literatur- und Sprachwissenschaft*	2	30	32	94
Didakt. Grundl. Deutsch*	27	117	144	81

* Zahlen 2009

Kennzahlen der Studiengänge: WiSe 2010/11 (Studierende) Prüfungs-
jahr 2010 (Bestandene Prüfungen)

	Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft		Angewandte Sprachwissenschaften		Deutsch	Germanistik			Didaktisches Grundlagenstudium Deutsch
	B. A.	M. A.	B. A.	M. A.		M. Ed.	B.A. - vwP	B.A. - rwP	
(1) Studierende insgesamt	127	18	98	11	475	881	521	467	971
(2) darunter weiblich	103	14	72	10	412	755	401	349	739
(3) Studierende in RSZ	121	9	90	5	363	736	460	380	784
(4) darunter weiblich	99	6	66	4	310	641	365	290	621
(5) Studierende in RSZ (in %)	95,3 %	50,0 %	91,8 %	45,5 %	76,4 %	83,5 %	88,3 %	81,4 %	80,7 %
(6) darunter weiblich (in %)	96,1 %	42,9 %	91,7 %	40,0 %	75,2 %	84,9 %	91,0 %	83,1 %	84,0 %
(7) Best. Prüfungen insges.	5		6		140	122	90	40	167
(8) darunter weiblich	5		4		126	110	77	32	148
(9) Best. Prüfungen in RSZ	4		4		100	88	78	16	115
(10) darunter weiblich	4		2		92	81	67	14	101
Best. Prüfungen in RSZ (in % von (7))	80,0 %		66,7 %		71,4 %	72,1 %	86,7 %	40,0 %	68,9 %
Best. Prüfungen der Frauen in RSZ (in % von (8))	80,0 %		50,0 %		73,0 %	73,6 %	87,0 %	43,8 %	70,3 %

Der Frauenanteil liegt in allen Lehramtsstudiengängen bei knapp 85%. Die Präferenz dieser Lehramter durch Frauen ist sicher im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Vermeidung naturwissenschaftlicher Fächer zu sehen und gesellschaftspolitisch durchaus kritisch zu werten. Der Anteil der Absolventinnen weicht nicht bedeutsam von diesem ab.

Im Unterschied zu den Ergebnissen des vorangegangenen Frauenförderplanes ist nunmehr festzustellen, dass die Zahl der weiblichen Promovenden ziemlich genau dem Frauenanteil bei den Studierenden bzw. AbsolventInnen entspricht. Hier gibt es folglich keinen Handlungsbedarf mehr – die Maßnahmen zu Förderung weiblicher Promovenden haben sich in vollen Umfang bewährt.

3.1.1.4 Bewerbungsstatistik

Eine Bewerbungsstatistik hinsichtlich der Geschlechterverteilung liegt nicht vor, wäre aber auch wenig aussagekräftig, da die zu besetzenden Stellen in den meisten Fällen nicht öffentlich ausgeschrieben wurden.

3.1.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Das Institut für deutsche Sprache und Literatur hat in allen Bereichen nahezu eine Geschlechterparität erreicht bzw. einen (teilweise deutlich) höheren Frauenanteil. Aus diesem Grund sind keine Maßnahmen nötig.

3.1.3 Prognose

Bei den Angestellten- und Zeitstellen ist ein leichtes Übergewicht des weiblichen Anteils zu verzeichnen; die im letzten Frauenförderplan geäußerte Vermutung, dieser Bereich könnte zu einer reinen Frauendomäne werden, hat sich nicht bewahrheitet. Dieses leichte Übergewicht ist begründenswert, das es ein Resultat der Qualifikationsbereitschaft in von weiblichen Studierenden dominierten Studiengängen darstellt. Ein nicht zu geringer Männeranteil bleibt wünschenswert, um der Gefahr der Stereotypisierung des Lehramts als Frauenberuf vorzubeugen.

3.1.4 Ziele

Ziele im Sinne der Frauenförderung lassen sich unter den dargestellten Bedingungen kaum definieren. Man könnte allenfalls über Maßnahmen nachdenken, den Anteil männlicher Studierender im Fach Germanistik erhöhen. Da aber der hohe Anteil an weiblichen Studierenden im Fach Deutsch nicht zuletzt damit zusammenhängt, dass der Anteil von Frauen in anderen Fakultäten noch zu niedrig ist, weil Frauen – aus welchem Grund auch immer – vom Studium natur- und ingenieurwissenschaftlicher Fächer abgeschreckt werden, sehen wir für uns keinen Handlungsbedarf.

Im Institut für deutsche Sprache und Literatur werden bis 2013 voraussichtlich zwei Planstellen (Professuren) neu besetzt. Hierbei handelt es sich um zwei mit Frauen besetzte Stellen. Es soll bei der Neubesetzung besonders darauf geachtet werden, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden, um die Parität zu erhalten.

3.1.5 Konkrete Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen sind nicht erforderlich.

Institut für Journalistik

Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur - Planstellen und Drittmittelstellen

				Vollzeit (Beschäftigungsfälle)					
				Befristung / Geschlecht					
				befristet		unbefristet			
	Lehreinheit	Kategorie	BVL-Gruppe	M	W	M	W		
154	Journalistik	a Professor(inn)en	C3			1			
			C4			2			
			W2			2			
			W3			1	1		
		a Prof. Ergebnis						6	1
		b wiss. Mitarbeiter(innen)	12A		2				
			13AhD Z		1	2			
			13U Z						
			15A		1				
		b wiss. Ergebnis				4	2		
		c nicht-wiss. Mitarbeiter(innen)	05AmD						1
			06A						1
			08A					1	
		c nicht-wiss. Ergebnis						1	2
Journalistik Ergebnis				4	2	7	3		
Summe a Professor(inn)en						6	1		
Summe b wiss. Mitarbeiter(innen)				4	2				
Summe c nicht-wiss. Mitarbeiter(innen)						1	2		

				Teilzeit (Beschäftigungsfälle)					
				Befristung / Geschlecht					
				befristet		unbefristet			
	Lehreinheit	Kategorie	BVL-Gruppe	M	W	M	W		
154	Journalistik	a Professor(inn)en	C3						
			C4						
			W2						
			W3						
		a Prof. Ergebnis							
		b wiss. Mitarbeiter(innen)	12A			1			
			13AhD Z		2	6			
			13U Z		3	2			
			15A		1				
		b wiss. Ergebnis				6	9		

	c nicht-wiss. Mitarbeiter(innen)	05AmD	2		
		06A			1
		08A	3	1	1
	c nicht-wiss. Ergebnis		5	1	2
	Journalistik Ergebnis		11	9	1
	Summe a Professor(innen)				
	Summe b wiss. Mitarbeiter(innen)		6	9	
	Summe c nicht-wiss. Mitarbeiter(innen)		5	1	2

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Die vier C4 (W3) und drei C3 (W2)-Stellen sind im Jahr 2010 mit einer Hochschullehrerin und sechs Hochschullehrern besetzt. In den Jahren 2011 - 2013 wird es zu weiteren Neubesetzungen kommen (W3-Professur für Fernseh- und crossmedialen Journalismus, W2-Professur für Journalismus und Recht, W2-Professur für Online-/Printjournalismus und Crossmedia sowie eine W3-Stiftungsprofessur Wirtschaftsjournalismus). Im Sommersemester 2012 und bis zur Wiederbesetzung wird die W2-Professur für Online-/Printjournalismus und Crossmedia von einer Nachwuchswissenschaftlerin vertreten. Bis zum Jahr 2013 werden alle Stellen neu besetzt sein.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Unbefristete Stellen:

Die akademische Ratsstelle ist bis 2015 dauerhaft mit einem Hochschullehrer besetzt. Die unbefristete BAT Ib/Ila-Vollzeitstelle ist seit 2007 mit zwei BAT Ila-halbe/TV-L13 Mitarbeiterinnen unbefristet besetzt. Eine der beiden Stelleninhaberinnen ist bis Sommer 2012 in Elternzeit, die andere vorübergehend in einem Drittmittelprojekt tätig, so dass sie vom Institut vorübergehend mit einer Mitarbeiterin in Vollzeit vertreten werden.

Befristete Stellen:

Im akademischen Mittelbau gibt es zur Qualifikation ausschließlich befristete Mitarbeiterstellen, die über Teilzeitverträge abgedeckt sind. Bei Haushalts- und Drittmittelstellen in diesem Bereich besteht ein leichter Frauenüberschuss.

Verwaltungspersonal/Techniker:

Die Verwaltungsstellen sind mit Frauen besetzt; die Technikerstellen mit Männern.

SHK/WHK

Kategorie	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Frauenanteil in %
WHK				2	100,0 %
WHF		1		4	80,0 %
SHK		16		15	48,4 %

Von den 31 studentischen Hilfskräften sind 15 weiblich, 16 männlich. Bei den WHF- und WHK-Hilfskräften sind von sieben Stellen sechs von Frauen besetzt.

In der uns vorliegenden Statistik sind im Institut für Journalistik sieben Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LBA) aufgelistet. Diese Lehrkräfte gibt es im Institut für Journalistik nicht.

Studierende, Absolvent(inn)en, Promovierte, Habilitierte

Studierende	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Journalistik (340)	147	193	56,7 %
Wissenschaftsjournalismus BA (36)	15	21	58,7 %
Wissenschaftsjournalismus MA (7)	3	4	61,9 %

Daten: WS 2007/2008 – WS 2009/2010

Abschluss	männlich	weiblich	Abschluss-Prüfungen Frauenanteil in %
Habilitation			
Promotion	6		0 %
Journalistik Diplom (41,3)	18	23,3	56,5 %
Wissenschaftsjournalismus BA (4)	1,7	2,3	58,3 %
Wissenschaftsjournalismus MA (0,3)		0,3	100 %

Daten: 2009

Unter den Studierenden der Journalistik hat der Frauenanteil deutlich zugenommen. Das Studium der Journalistik sowie des Wissenschaftsjournalismus ist sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv.

Bei den Promotionen in der Journalistik fällt auf, dass im Bemessungszeitraum sechs Männer und keine Frau promoviert haben. In der Fakultät Kulturwissenschaften wird seit 2008 ein Promotionsstipendium vergeben: zwei Frauen des Instituts für Journalistik haben ein Stipendium erhalten. Es ist bereits abzusehen, dass im nächsten Bemessungszeitraum des Frauenförderplans 2011 – 2013 das Institut für Journalistik zahlreiche Promotionen von Frauen haben wird.

Bei den Studierendenzahlen für den BA-Studiengang Wissenschaftsjournalismus liegt der Frauenanteil weiterhin etwas vor den männlichen Mitstudierenden.

Bewerbungsstatistik

Zwischen 2008 und 2010 wurden im Institut für Journalistik keine Stellen öffentlich ausgeschrieben.

Analyse der Beschäftigungsstruktur

1. Studium:

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil erhöht worden. Auch bei den Absolvent(inn)en hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Frauenförderplan (2008 – 2010) erhöht.

2. Wissenschaftlicher Nachwuchs:

Bei der Anzahl von Promotionen verzeichnen wir im Bemessungszeitraum (2008 – 2010) keine Promotionen von Frauen. Es ist bereits jetzt abzusehen, dass sich das im nächsten Bemessungszeitraum (2011 – 2013) ändern wird. Hier wird durch die von einigen Hochschullehrern regelmäßig im laufenden Semester angebotenen Kolloquien für Doktorandinnen und Doktoranden dafür gesorgt, dass Frauen in ihrem Promotionsvorhaben mehr Unterstützung finden als früher.

3. Verwaltung/Technik:

Die Verwaltungsstellen sind mit Frauen besetzt; die Technikerstelle mit Männern.

Prognose

Das Institut für Journalistik hat in vielen Bereichen eine Geschlechterparität erreicht. In der Gruppe der Hochschullehrer konnte bereits eine Professorenstelle mit einer Frau besetzt werden. Im Rahmen der anstehenden Neubesetzungen, die 2013 abgeschlossen sein sollten, besteht durchaus die Möglichkeit, den Frauenanteil auf mindestens 30% zu erhöhen.

Ziele

Professuren:

Hier muss der Frauenanteil erhöht werden. Es erscheint – geeignete Bewerberinnen vorausgesetzt – möglich, in den nächsten Jahren in diesen Prozess einzutreten, so dass auch im Institut für Journalistik mindestens zwei Hochschullehrerinnen arbeiten werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Promotions- und Qualitätsförderung für den Mittelbau, damit sich der Frauenanteil in Zukunft auch auf der Ebene der Professuren bemerkbar macht.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte:

Aufgrund der hohen Fluktuation der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte sollte sich wenigstens über längere Zeiträume betrachtet Parität herstellen.

Studierende:

Insgesamt hat sich der Anteil derjenigen Journalistik-Absolvent(inn)en, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren möchten, erhöht. Insbesondere Absolventinnen sind ermuntert worden, im Fach Journalistik zu promovieren, was in den Anschlussjahren bereits abzusehen ist.

Konkrete Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen sind nicht erforderlich.

Institut für Anglistik und Amerikanistik

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

1.1. Beschäftigungsfälle (Zahlen vom 01.01.2010)

Vollzeit	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	
Prof. C4		4			0
Prof. C3				1	100
Prof. W2				1	100
12A			1		100
13AhD Z			1		100
13U ub		1			0
13 U Z					
14A ub		2		1	100
Gastwiss.	1		1		50
nicht-wiss. 06A					
nicht-wiss 09Z					

Teilzeit	männlich	männlich	weiblich	weiblich	Frauenanteil in %
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	
Prof. C4					
Prof. C3					
Prof. W2					
12A					
13AhD Z	3		5		62.5
13U ub					
13 U Z			4		100
14A ub					
Gastwiss.					
nicht-wiss. 06A				1	100
nicht-wiss 09Z				2	100

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer:

Seit Dezember 2010 gibt es eine Professorin im Bereich W3, was einen deutlich erhöhten Frauenanteil bedeutet.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Dauerstellen: Das Übergewicht von Männern bei den Vollzeitstellen wurde zwischen 2008 und 2010 beseitigt. Auch bei den SprachlektorInnen ("native speakers") konnten wir inzwischen Frauen gewinnen.

Befristete Stellen: Hier haben nach wie vor mehr Frauen Stellen inne als Männer.

Kultur und Technik:

Hier wurde weiterhin darauf geachtet, dass eine Frau die Stelle innehat.

Verwaltungspersonal:

Alle Stellen sind ausschließlich mit Frauen besetzt.

1.2.LBA/SHK/WHK

Kategorie	männlich	weiblich	Frauenanteil
	Teilzeit	Teilzeit	in %
LBA		2	100
SHK	4	6	60
WHK	1	2	67

(Zahlen vom 01.01.2010)

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte gelang es, mehr weiblichen Studierende einzustellen. Die LBA-Stellen sind zu hundert Prozent weiblich besetzt.

1.3.Studierende, AbsolventInnen, Promovierte, Habilitierte

Studierende	WS 07/08		WS 08/09		WS 09/10		Frauenanteil in %
	m	w	m	w	m	w	
Anglistik (BA)	37	145	42	169	62	201	78,5
Englisch (LA)	77	163	61	132	49	106	68,2

Der Frauenanteil liegt in den Lehramtsstudiengängen (LA MA und LA BA) bei ca. 70%. Bei den Studierenden des Studiengangs Primarstufe liegt – wie in der Germanistik – die Anzahl der weiblichen Studierenden weit über denen der männlichen.

Abschluss	2007		2008		2009		Frauenanteil in %
	m	w	m	w	m	w	
Habilitation						2	100
Promotion		1		4		1	100
Ma (1. UFach)							
Ma (2. UFach)					0,1	2,6	95,2
LA BK		0,4	0,4	2,0		2,0	91,7
LA GHR/G		13,0	1,4	8,1	0,7	9,5	93,5
LA GHR/HRGe	0,4	0,7	0,4	3,2	1,4	6,7	83,3
LA GyGe			1,2	2,0	0,8	6,0	80,0

LA SPH						0,3	100,0
LA SPN						0,6	100,0
SI		1,6		1,2		0,4	100,0
SII	1,2	8,4	4,8	4,0	1,6	3,2	67,2
SIIb		2,4		0,8		1,6	100,0
SP/SI	0,3	0,6		0,9		0,9	88,9
Ba(U)-EF (FwP)				1,7	0,3	4,6	95,0
Ba(U)-EF (VwP)			0,9	11,7	1,4	8,1	89,8
Ba(U)-EF (FwP)				2,7		10,7	100,0
Ba(U)-RwP/ EF			0,1	0,4	0,1	0,3	73,3

Der Anteil der Absolventinnen liegt vielfach über dem Anteil der Studentinnen oder weicht doch nicht bedeutsam von diesem ab. Bei den Habilitationen und Promotionen sind alle Absolventinnen weiblich.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	höherer Männeranteil	s.u.	GD, Gleichstellungsbeauf.		Frauenanteil gleichbleibend hoch; s.u.
Wissenschaft	höherer Frauenanteil bei Prom. und Habil.	s.u.	GD, Gleichstellungsbeauf., BetreuerInnen	---	wirksam
Verwaltung und Technik	"Kultur und Technik" weiter in Frauenhand	durch erneute Einstellung einer Frau	GD	---	wirksam
	Schwangerschaftsvertretung einer Sekretariatsstelle und Neubesetzung 1/2 Stelle gemäß Gleichstellungsprinzipien		Kommission unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten	---	als qualifiziert erwiesen sich bei einem deutlich von Frauen dominierten Bewerbungsfeld nur Frauen
übergreifende Themen	---				

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Unsere Studierendenzahlen entsprechen mit 68% Frauenanteil unter den Master-Lehramtsstudierenden bereits jetzt den Zielvorgaben. Bei Promotionen und Habilitationen finden sich im Untersuchungszeitraum am Institut nur Frauen. Diese Diskrepanz lässt sich aus der geringen Anzahl von Promotionen (6) und Habilitationen (2) insgesamt erklären.

Auf professoraler Ebene hatte das Institut für Anglistik und Amerikanistik bereits 2010 Parität zwischen Männern und Frauen. In Einstellungs- und Berufungsverfahren werden wir uns weiterhin bemühen, Frauen zu gewinnen.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	33%	67%	c) Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studienmöglichkeiten in der Anglistik und Amerikanistik hingewiesen. Es wird auf günstige Kombinationsmöglichkeiten von kulturwissenschaftlichen und technisch-mathematischen Fächern aufmerksam gemacht und die Aufstiegschancen für Lehrer in Schulen und Behörden werden betont. Durch die Möglichkeit, Auslandserfahrung und Medienexpertise zu erlangen, sollen männliche Studierende gewonnen werden.
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	44%	56%	c) Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studienmöglichkeiten in den Angewandten Studiengängen angesprochen. Als besonders interessant für männliche Bewerber sind die zahlreichen Kombinationsmöglichkeiten mit naturwissenschaftlich-technischen Nebenfächern und der Auslandsaufenthalt sowie die Medienexpertise, die sich

			beruflich als karrierefördernd auswirken können.
Studium bis zur Promotion	50%	50%	c) Genderthemen in Lehrveranstaltungen; gezielte Förderung männlicher Studierender durch Studienberatung und möglichst paritätische Besetzung von Hilfskraftstellen; Academic Center zur Studienberatung; fachinterne Kinderbetreuung für Veranstaltungen (generell, auch an Wochenenden).
Promotion bis zur Habilitation	52%	48%	c) Reisekostenbeihilfen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Tagungen, Archive, sonstige Recherchen); 2x jährlich DoktorandInnenkolloquium zur fächerübergreifenden Netzwerkbildung; Beratung und Begleitung der Promotion; zur Verfügung gestellte Arbeitsplätze; Teilnahme an dem fakultätsübergreifenden Promotionsprogramm der Fakultäten 12-16; Teilnahme am amerikanistischen Promotions-Oberseminar sowie dem gemeinsamen Promotionskolloquium der Amerikanistiken der Ruhr-Universitäten; Heranführung von NachwuchswissenschaftlerInnen an Konferenzen, Seminare und Fortbildungen; Amerikanistischer Promotionsstudiengang „American Studies: Transnational/Transatlantic Studies“. Promotionsstudiengang und Stipendienprogramm im Rahmen der Ruhr-Allianz zum amerikanistischen Thema "Urban Transformations" werden nach DFG-Gleichstellungsstandards vergeben. Fakultätsweite und fachinterne Kinderbetreuung für Veranstaltungen rund um die Uhr und an Wochenenden, um die Vereinbarkeit von Qualifikation und Familie zu erleichtern.
Juniorprofessuren	52%	48%	---
Professuren	60%	40%	Bei Neubesetzungen wird darauf geachtet werden, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden, um eine paritätische Besetzung zu erreichen.
übergreifend			

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Besetzung gemäß DFG-Standards	Bei Neueinstellung bei gleicher Eignung männliche Kandidaten bevorzugen.	GD, Gleichstellungsbeauftragte	
Wissenschaftliche Beschäftigte	Besetzung gemäß DFG-Standards	Bei Neueinstellung auf Standards achten.	GD, Gleichstellungsbeauftragte	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Besetzung gemäß DFG-Standards	Bei Neueinstellung auf Standards achten.	GD, Gleichstellungsbeauftragte	
Übergreifende Themen				

Historisches Institut

Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Im Historischen Institut konnte unter Betrachtung der VZÄ ein Anteil von weiblichen Mitarbeitern von insgesamt 46,5% erreicht werden. Das Vorhaben, eine weitere dem Institut zugewiesene Professur wenn möglich mit einer Frau zu besetzen und somit einen Anteil von 50% Frauen bei den Professuren zu erreichen, wurde mit der Einstellung des Besetzungsverfahrens und den letzten Beschlüssen des Rektorats zu den Studiengängen in Geschichte hinfällig. Es wird in weiterer Zukunft bei dem jetzt Vorhandenen Verhältnis bleiben, da zur Zeit keine Handlungsmöglichkeit besteht.

Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	„Berücksichtigung der Themen gender und Gleichstellung in der Lehre“	Aufnahme der entsprechenden Forschungsaspekte in die Themenpläne der Seminare	Dr. Eva-Maria Butz	-	gelingen
Wissenschaft	Erhöhung des Anteils der unbefristet Angestellten im Historischen Institut	Besetzung einer A13-Stelle mit einer Wissenschaftlerin	Prof. Dr. Alfons Zettler	-	gelingen
Verwaltung und Technik					
Übergreifende Themen					

Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Für das Historische Institut besteht keinerlei Handlungsmöglichkeit, da auf allen Personalebene keine Neubesetzungen anstehen. Auf Eben der Studierenden wirbt das Historische Institut keine eigenen Studierenden an, sondern bedient als Serviceeinheit die eigene (Angewandte Studiengänge) wie auch fremde Fakultäten (BA Sozialwissenschaften; BA Sachunterricht).

Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	33%	67%	Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studiemöglichkeiten an der Fakultät Kulturwissenschaften angesprochen. Als besonders interessant für männliche Bewerber könnte die neu einzureichende Professur für Technik- und Industriegeschichte sein. <i>Diese Professurbesetzung wurde vom Rektorat gestoppt.</i> Daneben wird auf günstige Kombinationsmöglichkeiten von kulturwissenschaftlichen und technisch-mathematischen Fächern hingewiesen und die Aufstiegschancen für Lehrer in Schulen und Behörden betont.
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	44%	56%	c) Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studiemöglichkeiten in den Angewandten Studiengängen an der Fakultät Kulturwissenschaften angesprochen. Als besonders interessant für männliche Bewerber sind die zahlreichen Kombinationsmöglichkeiten mit naturwissenschaftlich-technischen Nebenfächern und der Auslandsaufenthalt, die sich beruflich als karrierefördernd auswirken können.
Studium bis zur Promotion	50%	50%	c) Genderthemen in Lehrveranstaltungen; gezielte Förderung männlicher Studierender durch Studienberatung und möglichst paritätische Besetzung von Hilfskraftstellen; Academic Center (IAA) zur Studienberatung; fakultätsweite Kinderbetreuung für Veranstaltungen (nach 16:00, an Wochenenden)
Promotion bis zur Habilitation	52%	48%	c) Reisekostenbeihilfen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Tagungen, Archive, sonstige Recherchen); 2xjährlich DoktorandInnenkolloquium zur fächerübergreifenden Netzwerkbildung; Beratung und Begleitung der Promotion; Teilnahme an dem fakultätsübergreifenden Promotionsprogramm der Fakultäten 12-16; Heranführung von NachwuchswissenschaftlerInnen an Konferenzen, Seminare und Fortbildungen; Bochum-Dortmunder Promotionsstudiengang „American Studies: Transnational/Transatlantic Studies“; fakultätsweite Kinderbetreuung für Veranstaltungen (nach 16:00, an Wochenenden) um die Vereinbarkeit von Qualifikation und Familie zu erleichtern

Juniorprofessuren	52%	48%	
Professuren	60%	40%	Bei Neubesetzungen wird darauf geachtet werden, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden, um eine paritätische Besetzung zu erreichen.
übergreifend			

Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Förderung männlicher Studierender der Studiengänge Sachunterricht für das LA Primarstufe	Möglichst paritätische Besetzung von Hilfskraftstellen	Prof. Dr. Alfons Zettler	10.000 Euro
Wissenschaftliche Beschäftigte	Zur Zeit keine Handlungsoptionen am Historischen Institut			
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Zur Zeit keine Handlungsoptionen am Historischen Institut			
Übergreifende Themen	Weitere Förderung von genderspezifischen Inhalten in der Lehre, soweit dies im Rahmen der Studienordnungen möglich ist			



1. Gleichstellungskonzept für die Verwaltung (2011 bis 2013)

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

In der Universitätsverwaltung der Technischen Universität Dortmund (Stichtag 01.01.2010) sind insgesamt 498 Personen beschäftigt, davon 387 Personen in Vollzeit und 111 Personen in Teilzeit. In der Gesamtsumme sind sowohl eine Professur, 55 wissenschaftliche als auch 442 nichtwissenschaftliche Beschäftigte summiert. Innerhalb letzterer Gruppe befinden sich 116 Auszubildende.

Die folgenden Aussagen beziehen sich nur auf den Teil der nicht wissenschaftlich Beschäftigten, ohne Auszubildende, da diese den Kernbereich der Verwaltung abbilden.

Mit den 326 Beschäftigten am 01.01.2010 ist im Vergleich zum letzten und vorletzten Bericht – Stichtage 01.01.2007 und 01.10.2005 – ein leichter Aufwuchs an Beschäftigten zu verzeichnen. 2007 waren insgesamt 306 Personen, 2005 319 Personen beschäftigt. Allerdings bleibt unklar, ob die Vergleichszahlen der Vorjahre sich auf die gleichen Daten beziehen. In den letzten Berichten wurde lediglich nach dem einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst differenziert.

Von den 326 nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind 242 in Vollzeit und 84 Teilzeit beschäftigt. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen liegt bei 43,8% (N=106), im Teilzeitbereich bei 76,2% (N=64). Befristet und in Vollzeit beschäftigt sind am 1.1.2010 insgesamt 21 Personen, davon 9 Männer und 12 Frauen.

Bei den unbefristet Beschäftigten ist das Geschlechterverhältnis beinahe ausgewogen (221 Personen, 127 Männer (57,4%), 94 Frauen (42,5%)). Nimmt man allerdings das Merkmal Teilzeit hinzu, zeigt sich, dass von den 72 unbefristet Teilzeitbeschäftigten nur 26,4 % (N=19) männlich sind. Zwar ist die Gruppe der unbefristet Teilzeitbeschäftigten die deutlich kleinere und die Fallzahlen entsprechend niedrig, dennoch bestätigt sich hier der Trend, dass Männer weniger in Teilzeit arbeiten. Umgekehrt ausgedrückt, der Anteil von Frauen in Teilzeit ist deutlich höher als der der Männer.

Für die Analyse der Struktur der Verwaltungslaufbahnen ist es sinnvoll, die Beschäftigten nach den Laufbahngruppen zu differenzieren. Diese Laufbahngruppen gelten für den Tarifbereich genauso wie für den Beamtenbereich.

Laufbahngruppe	zugehörige Tarif-Gruppen
Einfacher Dienst	03A, 04A, 05AeD
Mittlerer Dienst	05AmD, 06A, 07A, 08A, 09Z, A8RHS, A9RAI
Gehobener Dienst	09B, 10A, 11A, 12A, 13AgD, A10ROI, A11RA, A12BAR, A12RAR, A13ROAR, A9RI
Höherer Dienst	13AhD ub, 13AhD Z, 13U ub, 13U Z, 14A ub, 14A Z, 15A, A15OVD, A15RD, A16RBD, A16LRD

Tabelle: Beschäftigungsverhältnisse nach Laufbahngruppen im Vergleich der Stichtage 2007 und 2010

Beschäftigte		unbefristet		befristet		befristet & unbefristet	
	Laufbahngruppe	Personen (Kopfzahl)	%	Personen (Kopfzahl)	%	Personen (Kopfzahl)	%
Stichtag: 1.1.2007	höherer Dienst gesamt	37	100	9	100	46	100
	Frauen	21	56,76	5	55,56	26	56,52
	Männer	16	43,24	4	44,44	20	43,48
Stichtag: 1.1.2010	höherer Dienst gesamt	39	100	13	100	52	100
	Frauen	27	69,2	2	15,4	29	55,8
	<i>davon in Teilzeit</i>	6		4			
	Männer	12	30,7	11	84,6	23	44,2
	<i>davon in Teilzeit</i>	1		0			
Stichtag: 1.1.2007	gehobener Dienst gesamt	78	100	5	100	83	100
	Frauen	30	38,46	3	60,00	33	39,76
	Männer	48	61,54	2	40,00	50	60,24
Stichtag: 1.1.2010	gehobener Dienst gesamt	85	100	11	100	96	100
	Frauen	36	42,4	6	54,5	42	43,7
	<i>davon in Teilzeit</i>	8		5			
	Männer	49	57,6	5	45,5	54	56,3
	<i>davon in Teilzeit</i>	7		1			
Stichtag: 1.1.2007	mittlerer Dienst gesamt	104	100	6	100	110	100
	Frauen	70	67,31	3	50,00	73	66,36
	Männer	34	32,69	3	50,00	37	33,64
Stichtag: 1.1.2010	mittlerer Dienst gesamt	139	100	6	100	145	100
	Frauen	76	54,7	6	100	82	56,6
	<i>davon in Teilzeit</i>	36		2			
	Männer	63	45,3	0	0	63	43,4
	<i>davon in Teilzeit</i>	9					
Stichtag: 1.1.2007	einfacher Dienst gesamt	66	100	1	100	67	100
	Frauen	9	13,64	0	0,00	9	13,43
	Männer	57	86,36	1	100,00	58	86,57
Stichtag: 1.1.2010	einfacher Dienst gesamt	27	100	3	100	30	100
	Frauen	7	25,9	0	0,00	7	23,3
	<i>davon in Teilzeit</i>	3					
	Männer	20	74,1	3	100,00	23	76,6
	<i>davon in Teilzeit</i>	2		0			
Stichtag: 1.1.2007	Beschäftigte gesamt	285	100	21	100	306	100
	Frauen	130	45,61	11	52,38	141	46,08
	Männer	155	54,39	10	47,62	165	53,92
Stichtag: 1.1.2010	Beschäftigte gesamt	290	100	33	100	323¹	100
	Frauen	146	50,3	14	42,4	160	49,5
	<i>davon in Teilzeit</i>	53		11			
	Männer	144	49,7	19	57,6	163	50,5
	<i>davon in Teilzeit</i>	19		1			

Über alle Laufbahngruppen hinweg erscheint das Bild geschlechterausgewogen mit fast 50% Anteilen für Frauen und Männer über alle Beschäftigten (letzte Zeile der Tabelle oben). Auch unterscheiden sich die Gruppen aller unbefristet und befristet Männer und Frauen anteilig nur

¹ Drei Personen fehlen in der Zuordnung.

wenig, sie pendeln zwischen 42% zu 57% und 50,3% zu 49,7%. Im Vergleich zum letzten Bericht hat sich hier keine wesentliche Veränderung ergeben, die Anteile haben sich noch näher an die 50%-Zielmarke angenähert.

Insgesamt sind ein wenig mehr Personen befristet beschäftigt seit dem letzten Berichtszeitraum, der Anteil der Männer ist in dieser Gruppe gestiegen (von 47,6% auf 57,6%). Bei den unbefristet beschäftigten Personen hat sich weder an der Menge noch an der Relation Wesentliches verändert: von den derzeit 290 unbefristet Beschäftigten sind 50,3% Frauen, während es 2007 bei 285 Personen 45,6% Frauen waren.

Bei der Betrachtung der einzelnen Laufbahnstufen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechteranteilen und im Vergleich zur Situation am 01.01.2007:

- Im höheren Dienst hat der Frauenanteil bei den unbefristet Beschäftigten in den letzten drei Jahren zugenommen und 69% erreicht, wohingegen der Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten abgenommen hat.
- Die Geschlechterverteilung im gehobenen Dienst hat sich im Verlauf der letzten drei Jahre deutlich der Gleichverteilung genähert.
- Der mittlere Dienst verzeichnet den deutlichsten Stellenzuwachs. Auch hier ist das Geschlechterverhältnis bei den unbefristet Beschäftigten beinahe ausgeglichen. Die wenigen befristeten Stellen sind alle von Frauen besetzt (N=6).
- Im einfachen Dienst hingegen wurden in den letzten Jahren die meisten Stellen abgebaut und dies ist nach wie vor ein Bereich, in dem hauptsächlich Männer beschäftigt sind.

Insgesamt hat sich mit Blick auf die Laufbahnstufen der Anteil der Frauen erhöht, insbesondere im Bereich des unbefristeten höheren Dienstes ist ihr Anteil auf überdurchschnittliche 69% gestiegen. Auch der Anteil der befristet beschäftigten Frauen ist zurückgegangen.

Nimmt man nun den Aspekt der Teilzeitbeschäftigung hinzu, so wird deutlich, dass insbesondere im mittleren Dienst Frauen in Teilzeit arbeiten, fast die Hälfte aller in dieser Gruppe beschäftigten Frauen arbeitet Teilzeit. Hier liegt ein Handlungsfeld für die nächsten Jahre: Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst sollten somit personalentwicklerisch begleitet werden oder/und die Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst leicht ermöglicht werden.

Interessanterweise finden sich in allen Laufbahnebenen Teilzeitbeschäftigte, auch im höheren Dienst. Auffällig ist auch, dass im gehobenen Dienst wie im einfachen Dienst eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern fast gleichermaßen vorkommt.

Zum Stichtag waren in der Verwaltung der TU Dortmund 72 männliche und 44 (37,9%) weibliche Auszubildende beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich diese Relation nicht verbessert (37,8%).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Hinweis zur Spalte „verausgabte Mittel“: Da die Zentralverwaltung keine mit den Fakultäten vergleichbare zweckgebundenen Mittel zur Verfügung hat, sondern die für Gleichstellung zweckgebundenen Mittel der Universität und universitätseigene Mittel zur Realisierung einsetzt, wird hier auf eine Differenzierung verzichtet.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Bewertung der Maßnahme
Verwaltung & Technik	Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	<p>Verbesserung der Arbeitszeit-Rahmenbedingungen durch eine Änderung der Dienstvereinbarung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeitguthaben bis zu 50 Stunden, - Ausgleich an bis zu 2 Tagen im Monat, jedoch nicht mehr als 12 Tage im Jahr, soweit dies mit dem täglichen Dienstbetrieb vereinbar ist 	Personaldezernat	Eine Arbeitsgruppe Gleitende Arbeitszeit ist eingerichtet. Sie wird im Laufe des Jahres 2011 einen Entwurf erarbeiten. (*) ²
		Sensibilisierung der Führungskräfte für Notsituationen (z.B. kurzfristige Betreuung naher Angehöriger), in rechtlichen Fragestellungen stehen das Dezernat 3 sowie das Justitiariat zur Verfügung	Führungskräfte	Das Thema ist in den Bausteinen zur Führungskräfteentwicklung aufgenommen und wird dort thematisiert.
	Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden in den technischen Berufen	Die Universitätsverwaltung wird sich künftig an dem Projekt Girls' Day, der in dem wissenschaftlichen Bereich der Hochschule durchgeführt wird, beteiligen. Das Projekt bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen.	Personaldezernat, Ausbildung	Der Girls' Day wurde in allen drei Jahren durchgeführt. Die Anmeldezahlen sind stetig gestiegen, zum Girls' Day 2011 sind mehr als 150 Schülerinnen gekommen. Die Rückmeldungen der an der Aktion beteiligten Auszubildenden waren sehr gut. Der Anteil weiblicher Azubis hat sich allerdings nicht erhöht.
	Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramm für Beurlaubte	<p>Das Konzept Rückkehr in den Beruf umfasst ein Serviceangebot, das jede/ jeder Beschäftigte an der TU Dortmund auf freiwilliger Basis nutzen kann. Das Drei-Phasen-Konzept soll dazu dienen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, während und nach längerer Abwesenheit vom Dienst zu begleiten.</p> <p>Ziel ist es, Beschäftigte, die länger als drei Monate vom Dienst abwesend waren, nach ihrer Rückkehr in den Beruf aktiv zu unterstützen und zu begleiten, d.h., die Betreuung beginnt bereits vor der Beurlaubung und wird je nach Einzelfall für die gesamte Dauer der Abwesenheit vom Dienst fortgesetzt. Die unterschiedlichen Maßnahmen bestehen z.B. darin, die Beschäftigten mit wichtigen Informationen der TU Do (sowohl schriftlich als auch mündlich) zu versorgen, sie evtl. zu Dienstgesprächen einzuladen, entsprechende Fort- und Weiterbildungspläne zu entwickeln etc.</p> <p>Die TU Dortmund bleibt somit in ständigem Kontakt mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p>	Personalentwicklung	<p>Das Konzept wird umgesetzt, die entsprechenden Informationen werden allen Beschäftigten, denen eine längere Abwesenheit vom Dienst bevorsteht, übergeben.</p> <p>Alle Beurlaubten erhalten das Programm des ZfW.</p> <p>Unklar bleibt bisher, ob die mit dem Konzept beschriebenen Gespräche tatsächlich geführt werden und ob die Maßnahme als hilfreich empfunden wird.</p>
Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen insb. in Leitungsfunktionen	Freiwerdende Stellen insbesondere im gehobenen Dienst wie auch in Leitungsfunktionen werden unter Beachtung der Grundsätze der Bestenauslese mit Frauen besetzt, vorausgesetzt, es gibt Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation.	Kanzler, Dezernentinnen	Der Anteil von Frauen im gehobenen Dienst konnte seit 2007 gesteigert werden. Ziel ist es weiterhin, auf allen Laufbahnebenen Frauen- und Männeranteile von 50% zu erreichen und zu halten.	

² (*) (Stand 01.09.2013: Die DV GLAZ wurde am 29.05.2012 unterzeichnet. Vgl. AM Nr. 09/2012 vom 18.06.2012)

		Die Verwaltung und insbesondere Personen mit Vorgesetztenfunktion sollen in geeigneten Fällen durch gezielte Ansprachen (Mitarbeitergespräche) den Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die zur Weiterqualifizierung und damit zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen, ermutigen.	Führungskräfte, Abteilungs- und Personalentwicklung	DezernentInnen erhalten halbjährlich eine Teilnahmestatistik. Möglichst alle Mitarbeiter/innen sollen gefördert werden, der Anteil derjenigen, die in den letzten 5 Jahren an keiner Fortbildung teilgenommen haben, soll gesenkt werden. Derzeit liegt dieser Anteil bei 29%. Dieser Wert wurde 2010 zum ersten Mal erhoben und wird in den nächsten Jahren beobachtet. Im Jahr 2010 haben 331 (1. Halbjahr) und 405 nichtwiss. Beschäftigte (2. Halbjahr) an internen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Davon waren 81,2% (1.HJ) bzw. 68,4% (2. HJ) Frauen. Diese Daten werden seit 2010 erhoben und ausgewertet.
übergreifende Themen	Sicherheit	Alle Mitglieder und Angehörige der Universitätsverwaltung, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexueller Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Gleiches gilt auch für sonstige Formen physischer und psychischer Gewalt. Eine Beratung sollte sich anschließen.	Angesprochen werden können das Justitiariat, das Personaldezernat	Von Amts wegen ist dies eine Aufgabe des Dezernats Personal und Recht und wird umgesetzt.
	Führungskräfteentwicklung	<u>Zusätzliche Maßnahme:</u> Seit 2011 gibt es für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund ein Programm zur Führungskräfteentwicklung in der Verwaltung. Dabei sollen insbesondere Nachwuchsführungskräfte - auch in Teilzeitbeschäftigung - gefördert und zu situativ angemessenem Führungsverhalten angeleitet werden. Über das Geschlechterverhältnis der Teilnehmer/innen führt die Abteilung Personalentwicklung eine Statistik.	Personalentwicklung	Der erste Durchlauf der Veranstaltungen wird im September 2011 abgeschlossen sein. Die bisherigen mündlichen Rückmeldungen von Teilnehmenden sind sehr gut. Eine systematische Evaluation der Maßnahme ist für Februar 2012 der vorgesehen, wenn alle drei Veranstaltungen der FKE mindestens einmal stattgefunden haben. Der Frauenanteil liegt aktuell bei 44%, es wird bis Ende des Jahres eine Steigerung dieses Anteils erwartet.
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	Eine Kinderbetreuungseinrichtung in Form eines Familienzentrums, dessen Angebot sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Dortmund, weiterer Wissenschaftseinrichtungen auf dem Campus, des Technologiezentrums Dortmund sowie an Unternehmen im Technologiepark wendet, soll 2009/2010 ihren Betrieb aufnehmen. <u>Zusätzliche Maßnahme:</u> Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus	Stabsstelle Chancengleichheit, Familie & Vielfalt Stabsstelle Chancengleichheit, Familie & Vielfalt	Familienzentrum hat den Betrieb im März 2011 in dem neu errichteten Gebäude aufgenommen. Damit ist das Neubauprojekt erfolgreich abgeschlossen. Vertraglich wurde zwischen dem Träger des Familienzentrums und der TU eine langfristige Zusammenarbeit vereinbart, die eine finanzielle Unterstützung der TU einschließt. Kurzzeit-Kinderbetreuung ist ebenfalls in den neuen Räumen untergebracht. Die erste Ferienbetreuung in den Osterferien 2011 wurde gut angenommen. Weitere Ferienbetreuung wird in den Sommer- und Herbstferien stattfinden.

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

In fast allen Bereichen der Zentralverwaltung ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen. Es gilt daher, diesen Stand zu halten. Ein Handlungsfeld liegt in der besonders hohen Zahl von Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst. Weiterhin stagniert das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden und die Wahl des Ausbildungsfachs erfolgt stark geschlechterspezifisch. In diesen Bereichen will die Zentralverwaltung neue Maßnahmen ausprobieren. Die verschiedenen Geschlechteranteile im einfachen Dienst sind nicht Ziel von Maßnahmen, weil dieser Beschäftigungsbereich nur wenige Stellen umfasst.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson
Beschäftigte in Verwaltung & Technik	Förderung des Laufbahnaufstiegs von Teilzeitbeschäftigten	Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst sollten personalentwicklerisch begleitet werden und die Teilzeitbeschäftigung im gehobenen Dienst ermöglicht werden	Personalentwicklung
	Förderung von Vollzeitbeschäftigung für Frauen, insbesondere im mittleren Dienst	Teilzeitbeschäftigte sollen bevorzugt in Vollzeit wechseln können, wenn in einem Arbeitsbereich Personalkapazität geschaffen werden soll.	Personalentwicklung
	Rückkehr in den Beruf - Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramm für Beurlaubte	Bis 2013 soll eine Statistik erstellt werden, aus der hervorgeht, wie das Programm in den einzelnen Dezernaten umgesetzt wird.	Personalentwicklung
	Rückkehr in den Beruf - Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramm für Beurlaubte	Eine interne Fortbildung zum Thema „Rückkehr in den Beruf“ wird im ZiW angeboten, in der das Programm erläutert wird.	Stabsstelle
	Arbeitszufriedenheit	Bis 2013 solle eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit entwickelt und innerhalb der Verwaltung durchgeführt werden. Die Umfrage soll auch nach Geschlecht und Beschäftigungsart (TZ/VZ) ausgewertet werden.	Personalentwicklung
	Führungskräfteentwicklung	Evaluation der Maßnahme im Februar 2012 (wenn alle drei Veranstaltungen der FKE mindestens einmal stattgefunden haben). Geschlecht wird eine Auswertungskategorie sein. Ebenso der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.	Personalentwicklung
	Transparenz für Laufbahnaufstiege und Fachkarrieren:	Job-Rotation, d. h. neue MitarbeiterInnen können während der Probezeit möglichst in mehreren Bereichen arbeiten und so das berufliche Umfeld kennenlernen	Personalentwicklung
	Familienfreundlichkeit verbessern	Die innerbetriebliche Fortbildung zur Durchführung der Jahresgespräche nimmt den Aspekt Familienfreundlichkeit explizit auf.	Stabsstelle
	Familienfreundlichkeit verbessern	Neufassung der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit dem Ziel einer deutlichen Flexibilisierung, z.B. bei Kernarbeitszeiten. (*) ³	Dezernat Personal & Recht
Übergreifende Themen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus verstetigen	Stabsstelle
		Betreuung von unter Dreijährigen Kindern verbessern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge WissenschaftlerInnen in der Qualifizierungsphase in Drittmittelprojekten unterstützen: Vertrag mit Mütterzentrum Dortmund wurde bereits 2010 geschlossen, Räume im CDI-Gebäude wurden angemietet, im Mai 2011 begannen die Umbauarbeiten. Geplanter Start der Betreuung von 9 Kindern unter 3 Jahren von Beschäftigten in DFG-Projekten: August 2011	Stabsstelle
		Der Bedarf an Betreuungsplätzen von Beschäftigten der TU übersteigt das verfügbare Angebot deutlich, so dass über weitere Maßnahmen nachgedacht werden muss. Welcher Art diese Betreuung sein kann, soll in den nächsten Jahren eruiert werden und erste Schritte konkretisiert werden.	Stabsstelle

Verabschiedet am 17.6.2011

Albrecht Ehlers, Kanzler

• _____

• ³ (*) (Stand 01.09.2013: Die DV GLAZ wurde am 29.05.2012 unterzeichnet. Vgl. AM Nr. 09/2012 vom 18.06.2012)

1. Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für das Zentrum für Hochschulbildung (2012 bis 2014)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse**
- 2. Konkrete Ziele für 2012 bis 2014**
- 3. Umsetzung der Ziele 2012 bis 2014**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse

Das vorliegende Gleichstellungskonzept (2012-2014) ist das erste Gleichstellungskonzept des neugegründeten Zentrums für Hochschulbildung (ZHB), daher kann noch keine Entwicklungsanalyse vorgenommen werden.

Die Bestandsanalyse der Beschäftigungsfälle (die Geschäftsbereiche Weiterbildung, Sprachenzentrum und Hochschuldidaktik/Hochschulforschung zusammengefasst, Stand: Juni 2012) zeigt die folgenden Ergebnisse:

Insgesamt besteht derzeit am ZHB ein leichter Frauenüberhang, bezogen auf die Statusgruppen und Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich allerdings geschlechtsspezifische Unterschiede. In der höchsten Statusgruppe Professur ist bislang keine Frau beschäftigt. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten gibt es prozentual weniger Frauen, die Vollzeit beschäftigt sind, dafür mehr Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind. Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden des ZHBs ist kein Mann beschäftigt. Unter den studentischen Mitarbeitenden sind mehr Frauen beschäftigt.

Im Detail:

Die drei Professuren sind von Männern besetzt (einer vertritt die Professur »Hochschulforschung und Hochschuldidaktik). In der Geschäftsführung sind zwei Frauen und ein Mann beschäftigt, diese haben eine volle Stelle und sind unbefristet beschäftigt.

Insgesamt sind derzeit 32 Personen als wissenschaftliche Mitarbeitende am ZHB beschäftigt, davon sind 21 Frauen (66%). Die differenzierte Analyse zeigt, dass von den insgesamt 10 männlichen Beschäftigten im Mittelbau 60% (6) in Vollzeit beschäftigt sind, von den weiblichen Beschäftigten 14% (3). Allerdings ist dazu anzumerken, dass Teilzeitbeschäftigung teilweise auf eigenen Wunsch oder aufgrund der Finanzierung von Drittmittelgeber zustande gekommen sind.

Neben den Geschäftsführungsstellen gibt es eine weitere unbefristete Stelle, die von einem Mann besetzt wird, d.h. dass 31 Personen auf befristeten Stellen beschäftigt sind (97%) (Befristung: Männer = 90% / Frauen = 100%).

Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind sieben Frauen (100%) in Vollzeit und drei Frauen (100%) in Teilzeit beschäftigt.

In der Beschäftigungsgruppe »Lehrbeauftragte, WHK und SHK« sind insgesamt 89 Personen subsummiert, davon 58 Frauen (65%). Aufgeschlüsselt ergibt sich folgendes Ergebnis:

- Es sind 50 Lehrbeauftragte beschäftigt, davon sind 33 Frauen (66%).*
- Von den 37 studentischen Hilfskräften sind, 24 Frauen (65%),*
- Es gibt zwei wissenschaftliche Hilfskräfte, davon ist eine weiblich.*

2. Konkrete Ziele für 2012 bis 2014

Aufgrund der oben beschriebenen Bestandsanalyse werden die folgenden Ziele für den Zeitraum 2012-2014 abgeleitet:

- 1. Im Falle der Neubesetzung der Professur (Professur für Hochschulforschung und Hochschuldidaktik) werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.*
- 2. Der Anteil an vollzeitbeschäftigten weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten erhöhen auf 50%, wenn dies die Bewerberinnen selbst wünschen und die Finanzierung von Drittmittelgeber es zulässt.*
- 3. In allen anderen Beschäftigtenbereichen soll ein ausgeglichenes Verhältnis angestrebt werden.*
- 4. Für alle Mitarbeitende soll eine familienbewusste Organisationskultur aufgebaut und weiterentwickelt werden.*
- 5. Geschlechtersensible Lehre und Weiterbildung weiter optimieren.*

3. Umsetzung der Ziele 2012 bis 2014

Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2012 bis 2014 für die Gleichstellung der Geschlechter in Ihrer Einrichtung umgesetzt werden sollen.

Handlungs-feld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprech-person	Geplante Mittelver-wendung
Studentische Hilfskräf-te und wissenschaftli-che Hilfskräfte				
Wissenschaftliche Be-schäftigte	2	Bei der Besetzung neuer Vollzeit-Stellen – unter dem Finanzierungsvorbehalt des Geldgebers - werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt	Jeweilige Führungskraft	
Promovierende	3	Angestrebt wird ein ausgeglichenes Verhält-nisses von weiblichen und männlichen Be-schäftigten	Jeweilige Führungskraft	
	5	Möglichkeit zur Qualifizierung während der Arbeitszeit, unter dem Vorbehalt der Vorga-ben des Geldgebers	Leitung ZHB	
Professur	1	Im Falle der Neubesetzung der Professur (Professur für Hochschulforschung und Hochschuldidaktik) werden Frauen bei glei-cher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.	Leitung ZHB	
Beschäftigte in Verwal-tung und Technik				
Übergreifende Themen: Familienbewusste Or-ganisationskultur	4	Die Mitarbeitende in Elternzeit erhalten re-gelmäßig sowohl die formellen Informatio-nen des ZHB (Neuigkeiten aus dem ZHB, Weiterbildungsprogramm, Protokoll der Voll-versammlung, etc.) sowie informelle Neuig-keiten.	Jeweilige Führungskraft	
	4	Wenn Mitarbeitende planen in Elternzeit zu gehen, sollen sie mit allen wichtigen Infor-mationen unterstützt werden.	Jeweilige Führungskraft	
	4	Individuelles „Baby-Wilkommens-Geschenk“ zur Geburt	Jeweilige Führungskraft	verschieden
	4	Berücksichtigung familiärer Anforderungen bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre		
Hochschuldidaktik	6	Geschlechtersensible Perspektive		

1. Gleichstellungskonzept der Sozialforschungsstelle (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Die Sozialforschungsstelle verfolgt seit Beginn der 1990er Jahre das Ziel, Frauen und Männer gleichzustellen. Die sfs hat traditionell einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter, auch beim wissenschaftlichen Personal. Die Anstrengungen zur Gleichstellung werden gleichwohl als ständiger Auftrag verstanden und umgesetzt.

Wissenschaftliches Personal

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten von 34,3 Prozent auf 43 Prozent gestiegen. Gleichwohl haben Wissenschaftlerinnen das Institut verlassen, die für die Entwicklung von Forschungsfeldern eingestellt wurden und längerfristig gebunden werden sollten. Die sfs konnte in diesen Fällen nicht mit Einrichtungen konkurrieren, die längerfristige oder sogar unbefristete Beschäftigungsverhältnisse anboten.

Im Berichtszeitraum wurde der geschäftsführende Direktor der sfs auf die mit der Leitung des Instituts verbundene W2-Professur für Arbeits- und Industriosiologie berufen und verbeamtet. Weitere Professuren und weitere Beamte gibt es nicht. Das Institut hatte angestrebt, im Falle der Zuordnung einer Juniorprofessur diese mit einer Frau zu besetzen. Da es keine Zuordnung einer Juniorprofessur gab, stellte sich diese Entscheidung nicht.

Stellenumfang: Der Teilzeitanteil der weiblichen und der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten betrug zum Ende des Berichtszeitraums rund 40 Prozent. Unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit wird dies im Institut positiv bewertet, aus beschäftigungspolitischer Perspektive ist der Umfang der Teilzeitbeschäftigung für beide Geschlechter als zu hoch anzusehen.

Eingruppierung: Die unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in E 14 eingruppiert, davon eine Wissenschaftlerin mit funktionsbezogener Zulage. Von den befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen waren acht Männer und

eine Frauen in der Entgeltgruppe 14 eingruppiert. In der Eingruppierung bestand also weiterhin ein deutliches Ungleichgewicht zu Gunsten der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Personalentwicklung/Qualifizierung: Angestrebt war, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen. Gefördert werden sollte die Habilitation einer promovierten Wissenschaftlerin. Die Wissenschaftlerin hat 2009 an der Fakultät für Erziehungswissenschaften und Soziologie habilitiert. Eine weibliche Nachwuchskraft hat ihre aus einem sfs-Projekt entwickelte Dissertation fertig gestellt und wurde 2010 an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät promoviert.

Als Instrument der Personalentwicklung wurden mit allen Nachwuchskräften regelmäßig Gespräche geführt. Dabei wurden Ziele und Unterstützungsmaßnahmen vereinbart. Von einem institutsinternen Mentoringmodell profitieren insbesondere weibliche Nachwuchskräfte. Sie entwickeln im Tandem mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen sowohl ihre akademische Qualifikation als auch ihre Akquisitionskompetenz und Projektleitungsfähigkeiten.

Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde die Teilnahme an nationalen und internationalen Tagungen ermöglicht, indem die Reisekosten und Tagungsgebühren ganz oder teilweise aus Haushaltsmitteln finanziert wurden.

Sofern die Gelegenheit bestand, (befristete Projekt-) Stellen für eine Neubesetzung auszuschreiben, wurde darauf geachtet, ausreichend Frauen in die engere Wahl einzubeziehen. Die Auswahl der BewerberInnen erfolgte zunächst auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungen mit einer ausführlichen Kriterienmatrix. Auch wenn die Anzahl der weiblichen Bewerbungen geringer als die der männlichen war, wurden mindestens so viele Frauen wie Männer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. An den Bewerbungsgesprächen nahmen männliche und weibliche VertreterInnen des Instituts teil. Bei der KandidatInnenauswahl achteten besonders die für Personal zuständige stellvertretende Direktorin, die institutsinterne Gleichstellungsbeauftragte sowie die weiblichen Mitglieder der Auswahlkommissionen darauf, BewerberInnen-Profile möglichst geschlechtsneutral zu betrachten, und wiesen ggf. auf geschlechtsspezifische Konnotationen in der Bewertung von Kompetenzen, Verhaltensweisen und Lebensumständen hin.

Nicht-wissenschaftliches Personal

Das nicht-wissenschaftliche Personal der sfs bestand zum 30.6.2008 aus 15 Frauen und zwei Männern. Zum 31.12.2010 waren 14 Frauen und zwei Männer beschäftigt. Eine befristet beschäftigte Sachbearbeiterin hat im Berichtszeitraum das Institut verlassen und sich erfolgreich auf eine unbefristete Stelle in einer anderen Einrichtung der TU Dortmund beworben. Wie erwartet gab es also einen Rückgang der befristeten Beschäftigung in dieser Personengruppe. Ende 2010 war nur noch eine von 16 nicht-wissenschaftlich Beschäftigten befristet beschäftigt.

Der Teilzeitanteil beim weiblichen nicht-wissenschaftlichen Personal ist weiterhin hoch: Nur drei der 14 Frauen arbeiten Vollzeit. Die am höchsten eingruppierte nicht-wissenschaftliche Beschäftigte (Bibliothekarin) trat im Berichtszeitraum in Altersteilzeit (Blockmodell) ein. Ihre aktive Beschäftigungszeit endete zum 31.12.2010. Da zum 1.1.2011 die Bibliothek der Sozialforschungsstelle als Bereichsbibliothek in die Universitätsbibliothek eingegliedert wurde, zählt das Bibliothekspersonal seit 2011 nicht mehr zum Personal der sfs. Damit reduzierte sich das nicht-wissenschaftliche Personal zum 1.1.2011 auf 15 Personen (13 Frauen und zwei Männer.)

Im Frauenförderplan 2008-2010 war darauf hingewiesen worden, dass das nicht-wissenschaftliche Personal vergleichsweise hoch eingruppiert war. Die Verteilung der Entgeltgruppen nach Geschlecht hat sich durch das oben beschriebene Ausscheiden zweier Frauen aus dem nicht-wissenschaftlichen Dienst verschoben (Bibliothekarin, E 10, und befristet beschäftigte Sachbearbeiterin, E 8). Im Berichtszeitraum haben zwei Sachbearbeiterinnen erfolgreich eine höhere Eingruppierung, von E 6 nach E 8, beantragt und erhalten. Dafür reduzierte sich die Zahl der in E 6 eingruppierten Sachbearbeiterinnen auf vier. Die Institutsleitung war nach den o.g. erfolgreichen Anträgen zweier Sachbearbeiterinnen auf Höhergruppierung 2009 vom Personaldezernat aufgefordert worden, für das gesamte nicht-wissenschaftliche Personal aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen vorzulegen. Dies ist für jede/n nicht-wissenschaftliche/n Beschäftigten erfolgt. Einige der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten haben dies zum Anlass genommen, ebenfalls ihre Höhergruppierung zu beantragen.

Die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wurden ermuntert, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Teilweise nutzten sie die Angebote der universitätsinternen wie der universitätsübergreifenden Fortbildung. Zwei Sachbearbeiterinnen wurden gezielt angesprochen, sich durch Teilnahme an der Verwaltungsaufstiegsfortbildung weiter zu qualifizieren und damit perspektivisch inner-

halb der Universität noch aufsteigen zu können. Beide lehnten dies aus persönlichen Gründen ab. Im Berichtszeitraum lehnte auch ein männlicher nicht-wissenschaftlich Beschäftigter die Teilnahme an einer solchen Fortbildung ab.¹ Über attraktive Stellenangebote in der TU Dortmund wird laufend informiert.

Die Verwaltungsangestellten der sfs treffen regelmäßig mit der stellvertretenden Direktorin in der sog. „Sachbearbeitungskommission“ zusammen, um Informationen auszutauschen und an der Verbesserung der Arbeitsprozesse zu arbeiten.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

An der sfs waren am 31.12.2010 insgesamt 20 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, davon elf Frauen und neun Männer. Das Geschlechterverhältnis hat sich damit im Berichtszeitraum leicht zu Gunsten der Frauen verändert.

Mit der Einführung von Bachelorstudiengängen können Studierende, die einen Bachelorabschluss erworben haben, sowohl als SHK wie als WHF beschäftigt werden. Das Institut beschäftigt in Anerkennung der höheren Qualifikation seitdem Hilfskräfte mit Bachelorabschluss - in der Regel und sofern möglich und von den Studierenden gewünscht² - als WHF. Von den elf Frauen waren drei als WHK, vier als WHF und vier als SHK beschäftigt, von den Männern einer als WHF und acht als SHK.

Die sfs beurteilt dies unter Gleichstellungsgesichtspunkten als sehr günstiges Verhältnis und wird weiter daran arbeiten, dass der Frauenanteil unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften hoch bleibt. Denn aus diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rekrutiert die sfs einen großen Teil der NachwuchswissenschaftlerInnen. Deshalb ist das Institut besonders bemüht, geeignete studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu binden und weiter zu entwickeln. Sie werden ermutigt, ihre Studien-

¹ Die Tätigkeitsprofile der angesprochenen Personen wurden von ihnen bereits als anspruchsvoll und vielfältig und die Eingruppierung als gut empfunden, so dass weder ein monetärer noch ein fachlich-inhaltliches Motiv für die Teilnahme an einer Fortbildung bestand. Darüber hinaus wurde ein Arbeitsplatzwechsel, auch innerhalb der Universität, mit Hinweis auf das als gut wahrgenommene Betriebsklima und das als attraktiv empfundene Tätigkeitsprofil nicht angestrebt. Langfristige Karriere- und Aufstiegsziele zu deutlich größeren Verantwortungsbereichen und höheren Vergütungen wurden von diesen Personen aus biografischen Gründen nicht mehr verfolgt.

² Da die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft (WHF/WHK) im Hochschulrahmengesetz bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten der Qualifizierungsphase 1 hinzugezählt wird, bevorzugen Studierende im Masterstudium, die auf eine akademische Karriere orientieren, zum Teil die Beschäftigung als SHK, auch wenn sie als WHF oder sogar WHK beschäftigt werden könnten.

abschlussarbeiten möglichst im Rahmen der Forschungsarbeiten des Instituts zu erstellen. Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei der Entwicklung ihrer Dissertationsvorhaben unterstützt. Sehr gute Studienabschlussarbeiten werden in der institutseigenen Reihe „sfs-Beiträge aus der Forschung“ veröffentlicht. Die Institutsleitung ermutigt besonders weibliche Hilfskräfte, dieses Angebot zu nutzen.

Familienfreundlichkeit als ein Aspekt von Gleichstellungspolitik

Die Sozialforschungsstelle versteht sich traditionell als familienfreundliches Institut. Elternschaft wird gern gesehen. Beschäftigte werden darin unterstützt, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Angesichts des demografischen Wandels und des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten erstreckt sich das Vereinbarkeitsproblem mancher MitarbeiterInnen inzwischen auch auf die Zuständigkeit für pflege- oder betreuungsbedürftige Eltern. Das Institut ermöglicht im Rahmen der gesetzlichen und universitätsinternen Regelungen flexible Arbeitszeiten und die (zeitweise oder dauerhafte) individuelle Anpassung des Beschäftigungsumfangs aus familiären oder anderen persönlichen Gründen. Es ermuntert insbesondere auch junge Väter, Elternzeit zu nehmen. Im Berichtszeitraum haben zwei Wissenschaftler jeweils einige Monate Elternzeit genommen. Das Institut hat mit ausreichend langen Vertragslaufzeiten dafür gesorgt, dass diese befristet beschäftigten Männer Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nehmen konnten. Im Institut ist ein Arbeitsraum als Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet worden, so dass im Betreuungsnotfall Kinder mitgebracht werden können und den Eltern im gleichen Raum ein PC-Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Schulpflichtige Kinder können an einem auf Kinderhöhe eingestellten Schreibtisch mit Kinderschreibtischstuhl Hausaufgaben machen. Für kleinere Kinder steht Spielzeug bereit. (Der Raum wurde teilweise mit Sachspenden der sfs-MitarbeiterInnen ausgestattet.)

Genderforschung

Genderbezogene Fragestellungen in der Forschung sind ein wichtiges Querschnittsthema der Sozialforschungsstelle. Zusammengeführt wird diese Forschung im Arbeitskreis Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik.

Das Ziel, geschlechterbezogene Fragestellungen in allen Forschungssträngen im Institut im Sinne des Gender Mainstreaming zu verankern, ist noch nicht umfassend erreicht und wird als Daueraufgabe auch im nächsten Zielzeitraum weiterverfolgt werden.

Das konkrete Vorhaben, ein größeres, aus Drittmitteln finanziertes internationales Forschungsprojekt im Themenfeld Geschlechterforschung einzuwerben, konnte erfolgreich umgesetzt werden. (GeCo - Gender Competence in Business and Research, EU, Lifelong Learning Program, Verbundprojekt mit sechs Partnereinrichtungen aus fünf EU-Ländern, Laufzeit Oktober 2010 bis September 2012).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium		Die sfs ist eine zentrale Forschungseinrichtung, die Lehre an verschiedenen Einrichtungen der TU Dortmund erbracht hat. Gleichstellungsbezogene Ziele und Maßnahmen in Bezug auf das Studium hat die sfs deshalb nicht formuliert bzw. ergriffen.	Wiss. GF		Die Sozialforschungsstelle ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung. Das Institut hat sich im Rahmen der Zielvereinbarungen dazu verpflichtet, Lehre an verschiedenen Einrichtungen der TU Dortmund zu erbringen. Der Direktor lehrt als kooptierter Professor an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen Lehre als freiwillige Leistung an verschiedenen Fakultäten.

Wissenschaft	Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 34,3 Prozent auf 40 Prozent bis 2010 und langfristig auf 50 Prozent	In den Forschungsbereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 Prozent lag, wurden Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Diese Regelung galt und gilt für die Besetzung der Stellen des wiss. Personals einschl. SHK und WHK.	GF		Am 31.12.2010 waren 43,2 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Frauen. Es ist also gelungen, den Frauenanteil am wiss. Personal zu erhöhen, obwohl im Berichtszeitraum Wissenschaftlerinnen das Institut verlassen haben, um Stellen mit attraktiveren, weil längerfristigen bzw. unbefristeten Beschäftigungsbedingungen anzutreten. Problematisch bleibt der hohe Teilzeitanteil, fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen war zum Stichtag teilszeitbeschäftigt, davon drei in Altersteilzeit. Allerdings war auch der Teilzeitanteil beim männlichen wissenschaftlichen Personal mit 38 Prozent vergleichsweise hoch.
Habilitation einer Wissenschaftlerin	Die Habilitation wurde mit zwei Personenmonaten Institutsfinanzierung unterstützt.		GF	2 Monate Finanzierung	Die Wissenschaftlerin wurde an der Fakultät Erziehungs- und Sozialwissenschaften und Soziologie habilitiert. Sie hat zum Sommer 2011 eine Professur an einer anderen Universität übernommen.

	<p>Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen/ Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit Nachwuchskräften. Mentoringmodell zur Unterstützung von Promotionsvorhaben. Hilfestellung bei der Beantragung von Forschungsstipendien. Gezielte Ansprache und Beratung von qualifizierten Frauen.</p>	<p>GF</p>		<p>Regelmäßige Gespräche haben stattgefunden und werden als sinnvolle Maßnahme bewertet. Das Mentoringmodell wurde umgesetzt, zum einen zur Unterstützung bei Promotionsvorhaben, zum anderen zur Entwicklung von Akquisitionskompetenz und der Bearbeitung und Leitung von internationalen Projekten. Drei Nachwuchswissenschaftlerinnen haben die Arbeit an Dissertationen im Berichtszeitraum aufgenommen. Eine Nachwuchskraft konnte bei der Beantragung eines Promotionsstipendiums unterstützt werden. Sie hat das Stipendium erhalten.</p>
	<p>Nachwuchsförderung</p>	<p>Ermunterung zu und Finanzierung von Tagungsteilnahme</p>		<p>Reisemittel und Tagungsgebühren aus HH</p>	<p>Ein wichtiges Mittel der Nachwuchsförderung, das weiter eingesetzt werden soll.</p>

<p>Verwaltung und Technik</p>	<p>Qualifizierung und Aufstiegsförderung</p>	<p>Ermunterung/Aufforderung zur Weiterbildung Ermunterung/Aufforderung zur Aufstiegsfortbildung Regelmäßige Hinweise auf attraktive Stellen innerhalb der TU</p>	<p>GF</p>	<p>Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen nach individuellem Bedarf und Angebot erfolgt. Erfolgt, in der Berichtsphase aber nicht angenommen worden mit Verweis auf schon bestehende attraktive Beschäftigungs- und Arbeitssituation innerhalb des Instituts. Attraktiv für befristet beschäftigte MitarbeiterInnen, In einem Fall erfolgreiche Bewerbung auf unbristete Perspektive an einer Fakultät.</p>
-------------------------------	--	--	-----------	---

<p>übergreifende Themen</p>	<p>Familienfreundlichkeit</p>	<p>Flexible Arbeitszeiten Familienfreundliche Organisationskultur Ermöglichen von Elternzeit auch für befristet Beschäftigte Eltern-Kind-Zimmer</p>		<p>Bedeutsamste Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bedarfsgerechte flexible Arbeitszeiten und eine familienfreundliche Organisationskultur. Dazu gehört auch dafür zu sorgen, dass Elternzeit und Elterngeld in Anspruch genommen werden können. Das Eltern-Kind-Zimmer wird selten genutzt, da die Beschäftigten mit kleinen bzw. schulpflichtigen Kindern in Notfällen in der Regel auf private Betreuungsnetze zurückgreifen. Wenn Eltern ihre Kinder mitbringen, weil sie an dem Tag keine Alternative haben, wird das Eltern-Kind-Zimmer als arbeitserleichternd empfunden.</p>

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Die Sozialforschungsstelle wird weiter Anstrengungen unternehmen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Die bewährten Maßnahmen werden fortgeführt. In den Bereichen, in denen die Ziele noch nicht erreicht wurden bzw. in denen Gefahr besteht, hinter Erreichtes wieder zurückzufallen, sollen verstärkt Akzente gesetzt werden.

Bislang hat das Institut Gleichstellungsförderung, mit Ausnahme der Förderung von Qualifizierungsarbeiten, ohne besondere Finanzierung betrieben. Angesichts der finanziellen Restriktionen wird es voraussichtlich auch in Zukunft nur sehr begrenzt möglich sein, Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen bereit zu stellen. Das Institut wird in bewährter Form seine Gleichstellungsbemühungen nicht davon abhängig machen, ob finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, sondern mit den vorhandenen Möglichkeiten arbeiten.

Voran geschickt werden soll hier noch die Einschätzung, dass es künftig schwieriger werden wird, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an das Institut zu binden, wenn es nicht gelingt, den jungen Frauen mindestens eine mittelfristige Beschäftigungsperspektive anzubieten. Es ist seit einigen Jahren zu beobachten, dass der Arbeitsmarkt für qualifizierte und engagierte Nachwuchskräfte auch der sozialwissenschaftlichen Fächer gute Arbeitsmarktchancen bietet.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Wie oben erläutert rekrutiert die sfs aus den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften einen wichtigen Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses. Um dem Ziel einer nach Geschlecht ausgewogenen Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals noch näher zu kommen, setzt das Institut bereits in dieser MitarbeiterInnengruppe mit Maßnahmen zur Gleichstellung an. Weibliche studentische Hilfskräfte werden weiterhin besonders ermutigt, bereits ihre Studienabschlussarbeiten aus sfs-Projekten zu entwickeln. Sehr gute Abschlussarbeiten können in der Reihe „sfs-Beiträge aus der Forschung“ veröffentlicht werden.

Studentische Hilfskräfte erledigen erfahrungsgemäß ein breites Spektrum an Aufgaben. Die anleitenden WissenschaftlerInnen werden von der Institutsleitung explizit aufgefördert, männliche und weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in gleicher Weise möglichst qualifiziert einzusetzen. Sofern Assistenz Tätigkeiten anfallen, sollten sie gleichermaßen auf die Geschlechter verteilt werden.

Wissenschaftliche Hilfskräfte werden dabei unterstützt, Dissertationsvorhaben zu entwickeln und zu verfolgen.

Sollte eine Weiterbeschäftigung im Institut wegen begrenzter Mittel nicht möglich sein, unterstützt das Institut nach Möglichkeit die Beantragung von Stipendien für Qualifizierungsarbeiten. Geholfen wird auch bei der Suche nach geeigneten Doktormüttern und -vätern bzw. Zweitgutachtenden.

Wissenschaftliches Personal

Durch Abordnung und Beurlaubung sowie Renteneintritt hat sich die Zahl der unbefristet beschäftigten Frauen im Laufe des Jahres 2011 um drei Personen (2,5 VZÄ) reduziert. Auch das männliche unbefristete Personal ist aufgrund des Renteneintritts von zwei Wissenschaftlern (VZÄ 1,25) zurückgegangen. Die Entfristung einer Wissenschaftlerin auf halber Stelle war im dritten Quartal 2011 beantragt worden (ebenso wie die eines männlichen Wissenschaftlers im gleichen Stellenumfang), wurde bislang aber noch nicht entschieden. In 2012 werden zwei Vollzeitwissenschaftler in Rente gehen, so dass sich die Anzahl der unbefristet beschäftigten Frauen und Männer wieder etwas annähern werden.

In Bezug auf die Eingruppierung besteht weiterhin ein Ungleichgewicht zugunsten der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten. Das Institut strebt ein ausgewogenes Verhältnis an und will die Zahl der in E 14 eingruppierten WissenschaftlerInnen bei Vorliegen der Voraussetzungen der Zahl der entsprechend eingruppierten Männer annähern.

Zurzeit befinden sich drei WissenschaftlerInnen in Altersteilzeit, davon werden zwei 2015 und eine 2014 in Rente gehen. Der demografische Wandel wird also in absehbarer Zukunft zu weiteren Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur führen. Deshalb ist es für das Institut von besonderer Bedeutung, qualifizierten weiblichen Nachwuchs zu binden und ggf. neuen einzustellen.

len. Entsprechend werden promovierende Nachwuchskräfte besonders gefördert. Das Institut strebt an, sofern Haushaltsmittel für befristete Beschäftigung im entsprechenden Haushaltsjahr zur Verfügung stehen, mindestens eine Frau ab 2013 nach ihrer Promotion mit mittlerer Beschäftigungsperspektive befristet aus Haushaltsmitteln und damit unabhängig von Drittmitteln zu beschäftigen, so dass sie sich weiter profilieren, qualifizieren und ein Forschungsfeld entwickeln kann.

Eine weitere Promovendin wird voraussichtlich mit Unterstützung des Instituts im Rahmen eines internationalen Kooperationsprojektes zu einem Internship-Aufenthalt an einer kanadischen Universität reisen.

Das Institut strebt bis Ende 2013 mindestens eine Promotion von weiblichen Nachwuchskräften an.

Die Promotionen könnten in der vom Institut mitherausgegebenen Reihe „Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung“ erscheinen. Nachwuchskräfte werden ermuntert, neben der wissenschaftlichen Qualifizierung über Fortbildung ihr Kompetenzprofil zu erweitern. Dazu scheinen geschlechtersensible Fortbildungsangebote besonders geeignet.

Wissenschaftlerinnen mit Forschungserfahrung sollen dabei unterstützt werden, ihre Forschungsthemen und -felder weiter zu entwickeln.

Elternschaft soll weiter in der Form unterstützt werden, dass jungen Eltern die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert wird. Befristeten Beschäftigten soll weiterhin ermöglicht werden, Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nehmen zu können. Das Institut ermöglicht weiterhin Arbeitszeiflexibilität für Eltern und Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen.

Beschäftigte in Verwaltung und Technik

Die Beschäftigten in Verwaltung und Technik sind das Rückgrat eines funktionierenden Forschungsinstituts. Die große Mehrzahl der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der sfs sind Frauen, nur drei sind Männer. Bis auf eine Sachbearbeiterin waren Anfang

2011 alle Beschäftigungsverhältnisse in Verwaltung und Technik der sfs unbefristet³. Die Frauen arbeiten weiterhin überwiegend in Teilzeit. Wie bereits beschrieben, war die Eingruppierung vergleichsweise gut. Ob aus den in 2009 auf Anforderung des Personaldezernats aktualisierten Tätigkeitsbeschreibungen weitere Höhergruppierungen resultieren werden, bleibt abzuwarten.

Anfang 2011 ist der sfs aus dem Kreis der bereits an der TU Dortmund beschäftigten Beamten ein kaufmännischer Geschäftsführer zugeordnet worden. Damit stieg die Zahl der beschäftigten Männer in Verwaltung und Technik auf drei und die der Beamten auf zwei.

Die Sachbearbeiterinnen werden weiter ermuntert, an Fort- und Weiterbildung teilzunehmen.

Sofern universitätsintern attraktive Stellenangebote bekannt werden, wird darüber informiert.

Im Rahmen der institutsinternen Sachbearbeitungskommission arbeiten die SachbearbeiterInnen an der ständigen Verbesserung der Arbeitsprozesse mit.

Mit der Umstellung auf die kaufmännische Rechnungsführung und der Einführung von SAP sowieso Veränderungen der verwaltenden und sachbearbeitenden Tätigkeiten kommen neue Herausforderungen auf die SachbearbeiterInnen zu. Die sfs strebt an, die Qualifikationen und Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung weiter zu entwickeln.

Übergreifende Ziele

Familienfreundlichkeit:

Es bleibt ein übergreifendes Ziel, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Das wichtigste Instrument dazu sind Arbeitszeitflexibilität und Beschäftigungssicherheit. Ersteres stellt das Institut traditionell sicher und wird dies auch weiterhin nach Möglichkeit gewährleisten. Letzteres ist für befristet Beschäftigte nur schwer herstellbar. Beschäftigten, die Eltern

3 Die letzte befristet beschäftigte Sachbearbeiterin ist im Herbst 2011 ausgeschieden.

werden, sollen aber möglichst ausreichend lange Vertragslaufzeiten angeboten werden, damit auch sie die ArbeitnehmerInnenrechte in Bezug auf Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nehmen können.
Das Eltern-Kind-Zimmer bleibt erhalten und soll noch besser ausgestattet werden.

Genderforschung:

Das Ziel, geschlechterbezogene Fragestellungen in allen Forschungssträngen im Institut im Sinne des Gender Mainstreaming zu verankern, ist noch nicht umfassend erreicht und wird als Daueraufgabe auch im nächsten Zielzeitraum weiterverfolgt werden. Wichtige Organisationsform dafür ist der Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity, der dieses Querschnittsthema forschungsbereichsübergreifend bearbeitet

Geschlechtersensible Sprache:

Sprache ist ein wichtiges Medium, um Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen. Das Institut achtet in seinen Veröffentlichungen auf eine geschlechtersensible Sprache. Dazu wird u.a. auf die Informationen zu einer geschlechtersensiblen Sprache verwiesen, die die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund bereitstellt.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte	Qualifizierungsarbeiten aus dem Institutskontext erhöhen	MA-Gespräche, Einbindung in Projekte	ProjektleiterIn/KoordinatorIn	Ohne zusätzliche Mittel
	Gleichbehandlung im Arbeitseinsatz	Sensibilisierung der Projektleitung	GF	Ohne zusätzliche Mittel
Wissenschaftliche Beschäftigte	Ausgeglichenes Verhältnis bei der Eingruppierung von Frauen und Männern	Überprüfung der Eingruppierung von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	GF	
	Erhöhung bzw. Sicherung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal	Neueinstellung von bevorzugt weiblichen Wiss. MA Bindung von befristetem Personal durch mittel- und längerfristige Beschäftigungsperspektiven	GF	Abhängig von Drittmittelaufkommen bzw. Personalbudget

	<p>Wissenschaftliche Qualifizierung</p>	<p>Internes Mentoring Ggf. Unterstützung bei Suche nach Dokorelern Haushaltsressourcen in begrenztem Umfang für die Abschlussphase der Dissertation</p>	<p>GF</p>	<p>Ohne zusätzliche Mittel, Teil der Haushaltsaufgaben von unbefristetem wiss. Personal Haushaltsressourcen für Diss.fertigstellung bis maximal 2 Personalmonate, sofern Mittel im Budget verfügbar.</p>
<p>Beschäftigte in Verwal-</p>	<p>Weiterbildung</p>	<p>Ermunterung/Aufforderung, an Weiterbildung teilzunehmen</p>	<p>GF/Koordination</p>	<p>Anteilsfinanzierung bis max. 1000 Euro aus HH-Budget für Buchveröffentlichung, sofern ausreichend Sachmittel im Budget Ganz oder teilweise Finanzierung aus Haushaltsmitteln Ggf. Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme aus HH-Budget</p>

<p>tung und Technik</p>	<p>Aufstiegsförderung</p>	<p>Ermunterung/Aufforderung, an Aufstiegsfortbildung teilzunehmen</p> <p>Information über attraktive Stellenausschreibungen/Umsetzungsmöglichkeiten innerhalb der TU Dortmund</p>	<p>GF</p>	<p>Ggf. Finanzierung der Maßnahme aus HH-Budget, sofern Sachmittel ausreichend</p> <p>Kostenneutral</p>
	<p>Beteiligung an Entwicklung der Arbeitsprozesse</p>	<p>Institutsinterne Sachbearbeitungskommission</p>	<p>GF</p>	<p>Kostenneutral</p>
<p>Übergreifende Themen</p>	<p>Familienfreundlichkeit</p>	<p>Arbeitszeitflexibilität</p>	<p>GF</p>	<p>Kostenneutral</p>
		<p>Befristung möglichst ausreichend lange, um Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeldanspruch zu sichern</p> <p>Eltern-Kind-Zimmer</p>	<p>Mutterschutz: Über U2-Umlage kostenneutral</p> <p>Befristungsdauer abhängig von Drittmitteln</p> <p>Bereits vorhanden, Ergänzung voraussichtlich wieder über Sachspenden der MitarbeiterInnen</p>	

	Genderforschung Mainstreaming	Arbeitskreis Geschlechterforschung und Diversity	GF/Forschungsrat	Kostenneutral
	Geschlechtersensible Sprache	Umsetzung in allen Veröffentlichungen	Projektleitun- gen/GF/Öffentlichkeits arbeit	Kostenneutral

Tabella 1: Beschäftigungsstruktur sfs nach Status und Beschäftigungsverhältnis, ohne Hilfskräfte
Stand: 30.06.2008

Status	Frauen										Männer																			
	insgesamt	N	%	TZ	%	befristet	%	TZ unbefristet***	%	VZ unbefristet	%	N	%	TZ	%	befristet	%	TZ unbefristet***	%	VZ unbefristet	%	TZ gesamt	%	befristet gesamt	%	TZ unbefristet gesamt***	%	VZ unbefristet gesamt	%	
Wissenschaftler/inne	35	12	34,3	5	41,7	3	25,0	2	16,7	7	58,3	23	65,7	11	47,8	12	52,2	3	13,0	8	34,8	16	45,7	15	42,9	5	14,3	15	42,9	
E 15	1											1																		
E 14*	25	10*		3		1		2	2	7		15		5		5		3		8										
E 13	7	2		2		2						5		4		5														
Mint-Job**	2	0										2		2		2														
Nicht-wiss. MA (Verwaltung/ Bibliothek/ Technik)	17	15	88,2	11	73,3	3	20,0	8	53,3	4	26,7	2	11,8							2	100	11	64,7	3	17,6	8	47,1	6	35,3	
davon																														
E 10	2	1								1		1								1										
E 9	6	5		3				3		2		1								1										
E 8	4	4		3		1		2		1		1																		
E 6	5	5		5		2		3		2		2																		
Gesamt	52	27	51,9	16	59,3	6	22,2	10	37,0	11	40,7	25	48,1	11	44,0	12	48,0	3	12,0	10	40,0	27	51,9	18	25,0	13	25,0	21	40,4	

*eine E14 mit persönlicher Zulage

**Rentner

*** bw mit befristeter Aufstockung

TZ=Teilzeit; VZ=Volzeit

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur sfs nach Status und Beschäftigungsverhältnis, ohne Hilfskräfte
Stand: 31.12.2010

Status	Frauen										Männer																			
	insgesamt	N	%	TZ	%	befristet	%	TZ unbefristet***	%	VZ unbefristet	%	N	%	TZ	%	befristet	%	TZ unbefristet***	%	VZ unbefristet	%	TZ gesamt	%	befristet gesamt	%	TZ unbefristet gesamt***	%	VZ unbefristet gesamt	%	
Wissenschaftler/inne	38	16	42,1	8	50,0	7	43,8	2	12,5	7	43,8	22	57,9	8	36,4	8	36,4	7	31,8	7	31,8	16	42,1	15	39,5	9	23,7	14	36,8	
WZ	1											1																		
E 14*	25	10*										15																		
E 13	10	6									4																			
Mini-Job**	2										2																			
Nicht-wiss. MA (Verwaltung/ Bibliothek/ Technik)	16	14	87,5	10	71,4	2	14,3	8	57,1	4	28,6	2	12,5								10	62,5	2	12,5	8	50,0	6	37,5		
davon																														
E 10	2	1										1																		
E 9	6	5																												
E 8	5	5																												
E 6	3	3																												
Gesamt	54	30	55,6	18	60,0	9	30,0	10	33,3	11	36,7	24	44,4	8	33,3	8	33,3	7	29,2	9	37,5	26	48,1	17	31,5	17	31,5	20	37,0	

*eine E14 mit persönlicher Zulage

**Rentner

*** bw mit befristeter Aufstockung

TZ=Teilzeit; VZ=Vollzeit

Beschäftigungsstruktur sfs: Hilfskräfte

Stand: 30.06.2008

Status	insgesamt	Frauen		Männer	
		N	%	N	%
WHK	2	2	100,0	0	0,0
SHK	19	10	52,6	9	47,4
Gesamt	21	12	57,1	9	42,9

Beschäftigungsstruktur sfs: WHK-WHF-SHK

Stand: 31.12.2010

Status	Frauen		Männer		
	insgesamt	N	%	N	%
WHK	3	3	100,0	0	0,0
WHF	5	4	80,0	1	20,0
SHK	12	4	33,3	8	66,7
Gesamt	20	11		9	