

Inhalt:

Nr.15/2018
Dortmund,18.07.2018

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzepte (2017 – 2019*) der Fakultäten

für Mathematik	Seite 1 - 26
für Informatik	Seite 27 - 36
Maschinenbau	Seite 37 - 54
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Seite 55 - 66

Gleichstellungskonzept (2017 – 2019*)

der Hochschulverwaltung	Seite 67 - 73
-------------------------	---------------

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

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 der Fakultät für Mathematik *

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

- 1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder** 2
- 1.1 **ALLGEMEIN: M-INT-Fächer und Pyramide im Wissenschaftsbereich**.....2
- **STUDIUM UND BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DES STUDIUMS**3
 - Lehramtsstudium: Lehramt Mathematik für alle Schulformen 5
 - Fachstudium: Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik 6
 - Hilfskräfte..... 8
- **PROMOTION UND WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**..... 10
 - Abgeschlossene Promotionsverfahren.....11
- **ZWISCHENFAZIT: Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Übergang vom Masterstudium in die Promotionsphase**..... 12
- **WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN VOR UND NACH DER PROMOTION**..... 12
 - Wissenschaftliche Beschäftigte13
 - Habilitationen, Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren13
 - W2- und W3-Professuren15
- **UNTERSTÜTZUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE**..... 16
 - Beschäftigte in Verwaltung und Technik16
 - Übergreifende Themen.....17
- **ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK** 18
 - Übersicht Handlungsfelder:18
- **2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen**..... 19
 - Handlungsfelder, Ist- und Zielzahlen, Kurze Analyse der Zahlen, Maßnahmen und Bewertung20
 - Mittelverwendung 2014 bis 201926

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Dieses Gleichstellungskonzept berichtet über die Entwicklungen im Zeitraum 2013-2015 (im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum 2010-2012) und stellt – ausgehend vom Status in 2016/2017 die Planungen für den Zeitraum 2017-2019 vor.

Wie bisher ist die Fakultät für Mathematik bestrebt, in allen Bereichen ein **ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter** zu erreichen, das sich in einem **Anteil zwischen 40 und 60 %** zeigt.

Im Abschnitt 2 (Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen) werden die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen zu den Zeitpunkten 12/2012 und 12/2015 zusammen mit den daraus resultierenden Zielzahlen (für 2016 und 2019) für das jeweilige Gleichstellungskonzept in Tabellenform dargestellt und kurz analysiert. Im aktuellen Abschnitt werden diese Zahlen knapp zusammengefasst.

ALLGEMEIN: M-INT-Fächer und Pyramide im Wissenschaftsbereich

Das weit verbreitete Bild, dass Frauen im MINT-Bereich deutlich unterrepräsentiert sind, trifft in der Mathematik auf der Ebene des **Studiums** nicht bzw. nicht so stark zu. Im Lehramtsstudium Mathematik sind die Studentinnen insgesamt (und teilweise sehr deutlich) in der Mehrheit, im Fachstudium liegt der Anteil der Studentinnen zwischen 30 und 50 %. Auf dieser Ebene ist die Situation mit den INT-Fächern (Informatik, Naturwissenschaften, Technik) nur bedingt vergleichbar.

Um der unterschiedlichen Verteilung innerhalb der Bereiche entgegenzuwirken, ist es beim Übergang Schule-Hochschule wichtig, die Studieninteressierten über alle Möglichkeiten zu informieren und so auch mehr Studierende für die Bereiche zu gewinnen, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist. Eine **Binnendifferenzierung** innerhalb einer gemeinsamen Ansprache bei Studieninformationsveranstaltungen, in Beschreibungen der Studienmöglichkeiten etc. hat sich hier aus Sicht der Fakultät bewährt, um einerseits mehr Studentinnen für die Fachstudiengänge Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik und andererseits mehr Studenten für die Lehramtsstudiengänge – insbesondere im Lernbereich Mathematische Grundbildung – gewinnen zu können. Die gemeinsame Darstellung erreicht beide Gruppen (Schülerinnen und Schüler) und informiert auch über die Angebote, die zunächst vielleicht nicht im Fokus des Interesses standen (Fachstudium und Lehramtsstudium).

Auf den weiteren wissenschaftlichen Karrierestufen ist auch in der Mathematik zu beobachten, dass der Anteil der Frauen mit jeder weiteren Stufe abnimmt ("Pyramide").

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

In der Fakultät und in diesem Konzept werden daher die verschiedenen Stufen bzw. verschiedene Gruppen betrachtet:

- Studierende im Bachelorstudium (im Lehramtsstudium und im Fachstudium)
- Studierende im Masterstudium (im Lehramtsstudium und im Fachstudium)
- studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
- Promotionen
- Habilitationen
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Juniorprofessuren
- Vertretungsprofessuren
- Professuren auf W2- und W3-Ebene.

Darüber hinaus werden Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie übergreifende Maßnahmen betrachtet.

STUDIUM UND BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DES STUDIUMS

Die Fakultät für Mathematik betreut in Lehre und Studium zwei große Gruppen in eigenen Studiengängen (Fachstudium Mathematik, Lehramtsstudium Mathematik), die sich z.T. untereinander noch deutlich unterscheiden in Bezug auf das Verhältnis der Geschlechter. Geschlechteranteile in den Masterstudiengängen sind sehr stark determiniert durch die Geschlechterverteilung in den zugehörigen Bachelorstudiengängen.

In den **Lehramtsstudiengängen** gibt es kaum Hochschulwechsel nach dem Bachelorstudium; zudem ist hier der Masterabschluss obligatorisch für das Referendariat als weitere Ausbildungsstufe. Veränderungen bei den Anteilen können sich hier also nur mittelfristig über Änderungen in den Bachelorstudiengängen ergeben.

In den **Fachstudiengängen** gibt es mehr Hochschulwechsel nach dem Bachelorabschluss, so dass hier Absolventinnen und Absolventen aus der Fakultät ihr Masterstudium andernorts absolvieren oder (in sehr seltenen Fällen) in den Beruf wechseln, während andere Studierende von anderen Hochschulen aus dem In- und Ausland nach Dortmund wechseln.

Im Studienjahr 2014/2015 weist die Studierendenstatistik der TU Dortmund für die drei Fachstudiengänge eine "**Fremdquote**" von rund 17 % aus (d.h. etwa ein Sechstel der neuen Masterstudierenden haben ihr Bachelorstudium nicht in Dortmund abgeschlossen), während im Lehramt diese Fremdquote unter 2 % liegt. Die "Fremdquote" wird in der Ergänzung "Zahlen, Daten, Fakten" zum Jahrbuch der TU Dortmund angegeben; im Folgejahr sind die Quoten ähnlich; die Quoten werden nur insgesamt pro Studiengang aufgeführt.

Daraus zeigt sich ein weiteres Feld, auf dem die Fakultät aktiv um neue Studierende und insbesondere auch um neue Studentinnen werben kann, die dann das Masterstudium an der TU Dortmund absolvieren. Zugleich ist es wichtig, auch die Absolventinnen und Absolventen der Bachelorstudiengänge weiterhin vom Studienort Dortmund zu überzeugen.

Die Informationsmöglichkeiten (Flyer, Veranstaltungen, ...) zum Master-Studium in Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik sollen daher weiter ausgebaut werden, um noch mehr Studierende von außen für das Studium zu interessieren und anzuwerben und die Studierenden aus den Bachelor-Studiengängen über die Wahlmöglichkeiten in und zwischen den Studiengängen noch ausführlicher zu informieren.

Die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern zeigt, dass die Entwicklungen in die gewünschte Richtung gehen, wenn auch eher langsam. Die gemeinsame Ansprache "mit Binnendifferenzierung" wird von der Fakultät weiterhin als guter und richtiger Weg gesehen und daher weiterverfolgt. Getrennte Darstellungen, die besonders das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ansprechen, gibt es daher nicht. Die Studiengänge der Fakultät werden in verschiedenen Zusammenhängen in schriftlicher Form dargestellt (Brochüren, Flyer, Internet) sowie bei diversen Gelegenheiten durch Mitglieder der Fakultät präsentiert (z.B. Hochschultage, Tag der Offenen Tür, Studienmessen, Informationsveranstaltungen in der Region, SchnupperUni, Nacht der Beratung, u.v.m.).

Im Projekt "SiSus –Studierende informieren Schülerinnen und Schüler" stellen Studierende die Studiengänge und den Studienalltag in Schulklassen (Oberstufe) und anderen Gruppen vor. Das Projekt wird jeweils von zwei Studierenden betreut.

Die Fakultät veranstaltet zweimal jährlich (Frühjahr und Herbst) einen "Schülerzirkel Mathematik". Hier soll begabten und an Mathematik interessierten Schülerinnen und Schülern der Oberstufe die Möglichkeit geboten werden, erste Einblicke in die Hochschulmathematik zu erhalten, wobei eine aktive Mitwirkung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwünscht ist. In der Regel werden jeweils mehrere Veranstaltungen (über zwei Wochen verteilt) am späten Nachmittag angeboten. Dabei werden begrenzte Themen aus zwei Gebieten der Mathematik behandelt. Im Sommer/Herbst 2017 fand bereits der 29. Zirkel statt.

Nachdem es immer mal wieder Einzel-Anfragen zu **Schulpraktika** an der Fakultät für Mathematik gab, wurde im Winter 2014 ein zweiwöchiges Praktikum für eine Gruppe von acht Schülerinnen und Schülern durchgeführt. Mit diesem Programm werden Schülerinnen und Schüler in der 10. Klasse angesprochen. Das Angebot wird seither jährlich im Januar/Februar durchgeführt und inzwischen von ca. 25 Jugendlichen besucht, die einen Einblick in das gesamte Spektrum der Fakultät erhalten. Das Schulpraktikum gehört damit zu den Maßnahmen, die Schülerinnen und Schüler bereits vor der Oberstufe / Qualifizierungsstufe ansprechen. Innerhalb des Praktikums werden Beispiele und Aspekte aus dem Fachstudium und aus dem Lehramtsstudium vorgestellt.

Nach vier Durchgängen (bis Februar 2017) liegt der Anteil der Schülerinnen bei 21 %; insgesamt haben bisher 70 Jugendliche am Praktikum teilgenommen; die Anteile von Schülerinnen und Schülern variieren – wie auch beim Schülerzirkel – von Termin zu Termin. Häufiger melden sich auch Cliques von zwei bis drei Jugendlichen gemeinsam für eines der Angebote an.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Im **Lehramt** liegt der Anteil der Studentinnen insgesamt bei etwa 70-75 %, wobei im Lehramt Grundschule und im Lehramt Sonderpädagogische Förderung der Anteil der Frauen über 80 % beträgt, während im Lehramt Gymnasium oder Berufskolleg sowie im Lehramt Haupt- und Realschule ein etwa ausgeglichenes Verhältnis besteht.

Angegeben sind jeweils die Anteile und die Durchschnittszahlen für die Jahre 2013 bis 2015 (*Fallzahlen; Quelle: Studierendenstatistik der TU Dortmund, Tabellen 1.3.1 und 1.3.2*).

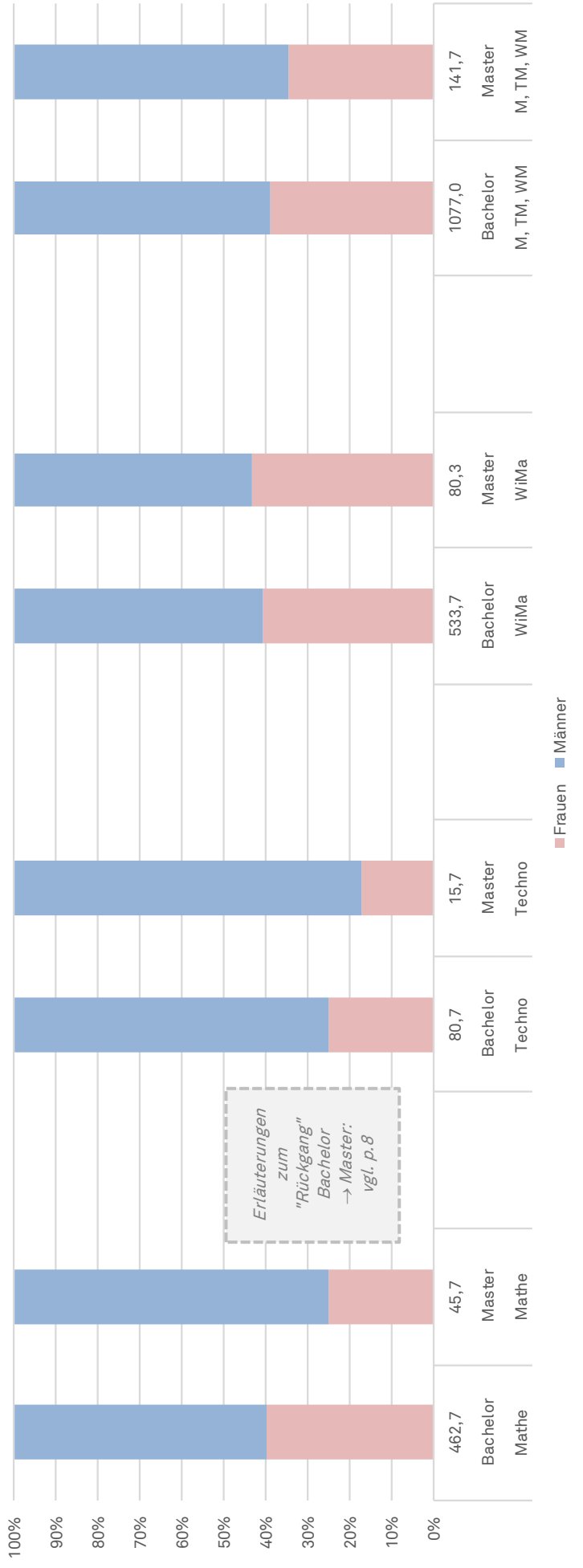
Größere Unterschiede zwischen den Bachelor- und Masterstudiengängen bestehen nicht. Allerdings haben sich die Gesamtzahlen durch die Einführung des neuen Lehramtsstudiums (LABG) und die Einführung einer flächendeckenden Zulassungsbeschränkung im Lehramt verändert. Der Vergleich der absoluten Studierendenzahlen im Bachelor (6 Semester) und Master (4 Semester) ist daher nicht aussagekräftig, zumal hier zwei verschiedene Studienprogramme (Modellversuch, auslaufend / LABG) gemeinsam betrachtet werden.

Fachstudium: Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik

Der Anteil der (eingeschriebenen) Studentinnen im Bachelorstudium in den Fachstudiengängen ist seit dem letzten Berichtszeitraum gestiegen (2012: 37,3 % → 2015: 41,2 %). Im Masterstudium waren die Zahlen im letzten Berichtszeitraum noch zu gering, so dass der für 2012 berechnete Anteil von ca. 50 % nur eine Momentaufnahme darstellte; im Jahr 2015 lag der Anteil der Studentinnen bei 30,1 %.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Fachstudium (2013-2015)
Fächer



Im **Fachstudium** werden die drei Studiengänge Mathematik, Technomathematik und Wirtschaftsmathematik angeboten. Insgesamt liegt der Anteil der (eingeschriebenen) Studentinnen hier bei knapp 40 %, wobei er in Technomathematik etwas niedriger, in Wirtschaftsmathematik etwas höher liegt.

Die Einschreibezahlen in den Bachelorstudiengängen sind erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahlen der Studierenden in den Lehrveranstaltungen. Da die mathematischen Studiengänge zulassungsfrei sind, gibt es hier eine Reihe von Einschreibungen ohne aktive Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen.

Die Einschreibung in das Masterstudium erfolgt häufig erst im Laufe des Folgesemesters, so dass zum Stichtag (01. Dezember) die Studierendenzahlen im Masterstudium geringer sind.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Der "Rückgang" des Anteils der Studentinnen vom Bachelorstudium zum Masterstudium in den Fächern Mathematik und Technomathematik wird in der "Hörsaalrealität" von Lehrenden und Studierenden so nicht beobachtet. Bei genaueren Analysen im Jahr 2017 in Bezug auf die aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, die Anmeldung zu den vorlesungsbegleitenden Übungen etc. für einige Studienjahrgänge hat sich gezeigt, dass bereits "vom ersten Tag an" in diesen beiden Fächern der Anteil der Studentinnen nur bei etwa knapp 30 % bzw. geringer (in Technomathematik) liegt und keine großen Diskrepanzen zum Anteil im Masterstudium aufweist. Warum unter den eingeschriebenen Studierenden, die die Lehrveranstaltungen etc. nicht aktiv wahrnehmen, der Anteil der Studentinnen größer ist, lässt sich nicht ermitteln, da diese Studierenden für die Fakultät nicht "greifbar" sind; als einige mögliche Gründe für die Einschreibung sind bekannt: Hoffnung auf nachträgliche Zulassung in einem NC-Fach, Rückmeldung nach Studienabschluss während der Arbeitsplatzsuche, Einschreibung nur für Studierendenstatus, o.ä.

Die dritte Gruppe von Studierenden, die von der Fakultät für Mathematik betreut wird, sind die **Studierenden der übrigen MINT-Fächer** im Rahmen ihrer Mathematik-Grundausbildung. Rund zwei Drittel aller neuen Bachelorstudierenden der TU Dortmund belegen in ihren ersten Semestern Module in der Fakultät für Mathematik (Höhere Mathematik etc.).

Da für die Betreuung der Übungsgruppen in den Service-Vorlesungen teilweise auch Studierende aus diesen Fächern als Hilfskraft eingesetzt werden, spiegelt sich dort auch das Geschlechterverhältnis der Service-Fakultäten wieder (u.a. Physik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik).

Hilfskräfte

Die Fakultät für Mathematik beschäftigt traditionell sehr viele **Hilfskräfte** (SHK, WHF), die in der Lehre mitwirken (Betreuung von Tutorien und Übungsgruppen). In einigen Fällen erfolgt auch eine Mitarbeit in Forschungsprojekten (Drittmittelprojekte). Viele Studierende haben so einerseits die Möglichkeit, ihren oftmals finanziell notwendigen "Nebenjob" direkt an der Universität ausüben zu können, andererseits erhalten sie so bereits tiefere Einblicke in das universitäre Arbeiten in Lehre und Forschung. SHKs und WHFs, also studentische Hilfskräfte vor bzw. nach dem Bachelorabschluss, werden gemeinsam betrachtet. Nach dem Bachelorabschluss erhalten die Hilfskräfte einen Vertrag als WHF. Ausnahmen gibt es nur in Einzelfällen, wenn ein Drittmittelprojekt ausdrücklich nur die Beschäftigung von SHKs zulässt. Im Dezember 2012 (letzter Berichtszeitraum) gab es nur sehr wenige WHF-Verträge, da die Unterscheidung SHK/WHF erst später erfolgte.

Es gibt nur sehr wenige WHKs (Wissenschaftliche Hilfskräfte nach einem Masterabschluss). Diese Einstellungsform wird als "Instrument" meistens eingesetzt bei Promovierenden mit einem Stipendium, um hier eine Nebenbeschäftigung zu ermöglichen. Im Regelfall findet ab der Promotionsphase eine Einstellung als Wissenschaftliche/r Beschäftigte/r statt.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Das Kaskadenmodell der TU Dortmund sieht als **Hilfskraft-Zielzahl** für 2019 den aktuellen Anteil der Studentinnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der jeweiligen Fakultät im Lehramtsstudium und im Fachstudium vor (49,2 %).

Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte (berechnet auf der Basis von entsprechenden "Vollzeitäquivalenten" (1 Hiwi-VZÄ = 17 SWS)) liegt am Stichtag 01.12.2015 sowohl bei SHKs (im Bachelorstudium) als auch bei WHFs (im Masterstudium) bei einem Drittel (32,5 % bzw. 31,5 %).

Die zugrundeliegende Grundgesamtheit, aus der Hilfskräfte rekrutiert werden, ist durch die beschriebene Service-Ausbildung nicht ganz mit den Studierenden der Fakultät vergleichbar, was den etwas geringeren Anteil an Studentinnen erklärt. Von weit über 200 Hilfskräften der Fakultät für Mathematik arbeiten schätzungsweise 60 oder mehr Hilfskräfte im Bereich der Höheren Mathematik (Service), darunter auch etliche Studierende aus den hier betreuten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern (u.a. Physik, Ingenieurwissenschaften).

Anderere Berechnungen zeigen (inzwischen) eine etwas andere Verteilung bei den Hilfskräften an der Fakultät für Mathematik. SHKs und WHFs leisten zum Stichtag rund 2.200 Semesterwochenstunden (SWS); sie verteilen sich etwa zu gleichen Teilen auf Studierende im Bachelorstudium (SHK) und im Masterstudium (WHF).

Im Sommer 2016 waren 157 männliche und 98 weibliche Hilfskräfte (38,4 % Frauen) an der Fakultät für Mathematik beschäftigt. Aktuellere Zahlen zeigen ähnliches: Im Juni/Juli 2017 sind mehr als 220 Hilfskräfte an der Fakultät beschäftigt (ca. 45 % Frauen, 55 % Männer), (58 % als SHK, 41 % als WHF, 1 % als WHK). Die durchschnittliche Stundenzahl im Masterstudium (WHF) ist etwas höher als im Bachelorstudium (SHK).

Diese Berechnungen verdeutlichen auch, dass die Anteilsänderungen bei den studentischen Hilfskräften (2012: 46,2 %, 2015: 32,5 %) schwer zu interpretieren sind (VZÄ, Köpfe, Aufteilung SHK/WHF, ...) und nicht sehr aussagekräftig sind. Gerade mit dem doppelten Abiturjahrgang und den deutlich gestiegenen Studierendenzahlen stieg auch der Bedarf an Übungsgruppen für die Lehrveranstaltungen im Service (Höhere Mathematik etc.).

Um möglichst große **Transparenz** zu erzielen und allen Studierenden **gleiche Chancen** für Tätigkeiten als Hilfskraft in der Lehre einzuräumen, wurde gemeinsam mit den Fachschaften der Fakultät ein Online-Bewerbungsportal – als einfaches, übersichtliches und niedrigschwelliges Instrument - eingerichtet. So ist auch gewährleistet, dass von allen Bewerberinnen und Bewerbern vergleichbare Informationen vorliegen. Bei der Auswahl der Hilfskräfte und Verteilung auf die verschiedenen Einsatzgebiete spielen die Leistungen im jeweiligen Studium eine wichtige Rolle. Die Studierenden werden durch Rundmails auf die Bewerbungsphasen hingewiesen. Zugleich ermuntern aber auch die Lehrenden Studierende, die durch entsprechende Leistungen aufgefallen sind, sich hier zu bewerben; ebenso erhält das Dekanat von den Lehrenden Rückmeldungen, wenn eine Hilfskraft z.B. besonders gute Evaluationsergebnisse erzielt hat und für weitere Einsätze empfohlen wird. Eine erste Analyse der Bewerbungen im Sommer 2017 zeigt, dass das

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Bewerbungsportal gut genutzt wird. Für die Vorkurse Mathematik (im August / September 2017) lagen deutlich mehr Bewerbungen als Plätze vor; hier arbeiten viele Studierende erstmals als Hilfskraft. und sammeln entsprechende Erfahrungen. Bei den bis zum August vorliegenden mehr als 180 Bewerbungen für die Unterstützung der Lehre im Wintersemester 2017/2018 stammen 38 % der Bewerbungen von Studentinnen. Nicht aus allen Bewerbungen werden Einstellungen, aber es zeigt sich, dass das Reservoir an potentiellen Hilfskräften eine angemessene Verteilung aufweist, um auch bei den Hilfskräften eine gute Aufteilung zwischen Frauen und Männern erreichen zu können. Da noch bis in die Vorlesungszeit hinein Einstellungen stattfinden, kann erst zu einem späteren Zeitpunkt die Aufteilung für das Wintersemester 2017/2018 konkret berechnet werden.

Neue Hilfskräfte erhalten eine didaktische Grundschulung, um sie auf ihre Tätigkeiten bei der Betreuung von Übungsgruppen, Tutorien etc. vorzubereiten. Aus Gesprächen mit Studierenden wird immer wieder deutlich, dass dieses Vorgehen sehr geschätzt wird.

In besonders "sichtbaren" Projekten und Aufgabenfeldern, die zudem eine Übergangphase (Master → Promotion) vorbereiten und verdeutlichen, werden explizit **Vorbilder** (aus der jeweils unterrepräsentierten Geschlechtergruppe) präsentiert, indem z.B. mehr männliche Hilfskräfte in der Didaktischen Werkstatt oder mehr weibliche Hilfskräfte im HelpDesk Mathematik eingesetzt werden. Hier erleben Studierende, aber auch schon Studieninteressierte, ein anderes Geschlechterbild als sie vielleicht erwartet haben.

Die Entwicklung der Anteile bei den Hilfskräften zeigt aus der Sicht der Fakultät auch, dass das Portfolio an Maßnahmen wirksam ist: Im Dezember 2015 wird ein Frauenanteil von etwa einem Drittel berechnet; in den Jahren 2016 und 2017 werden ca. 40 % weibliche Hilfskräfte beschäftigt.

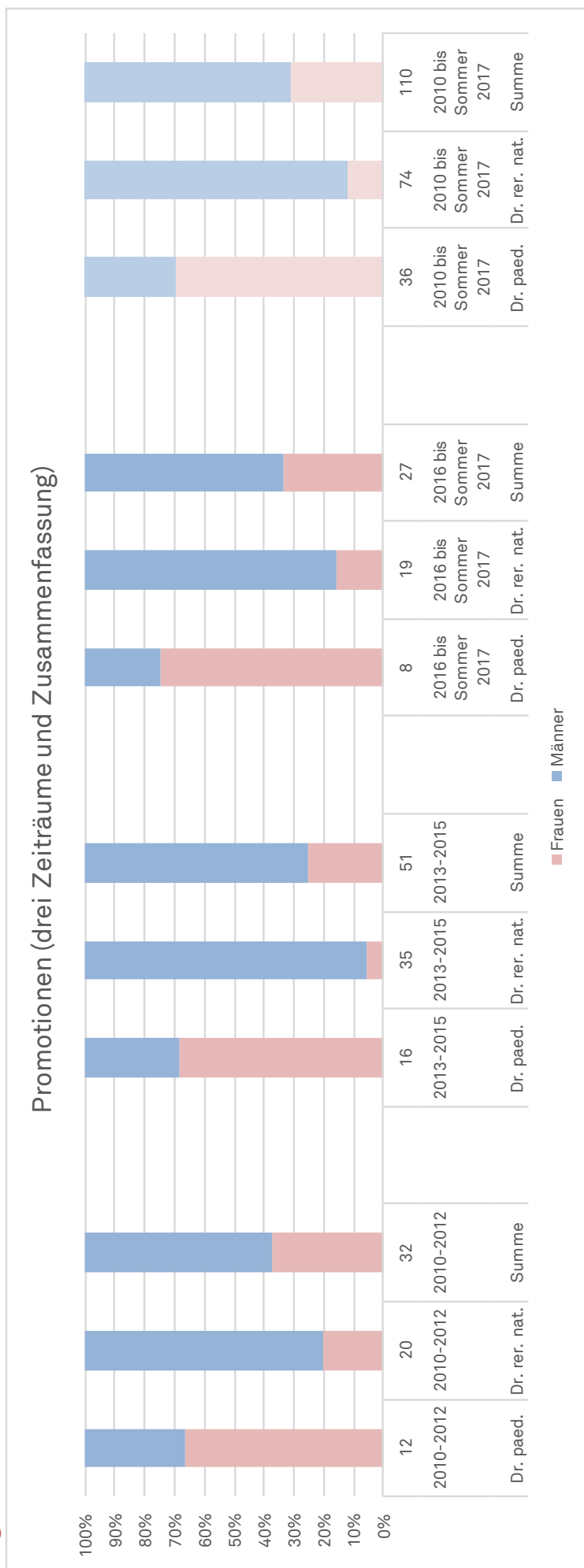
Die traditionell guten Berufsaussichten – sowohl im Lehramt Mathematik als auch nach einem Studienabschluss in Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik – sind für viele Studieninteressierte ein wichtiger Aspekt bei der Studienwahl und führen nach dem Masterabschluss auch dazu, dass die Berufsmöglichkeiten an der Hochschule mit den Tätigkeiten in der Wirtschaft resp. in der Schule konkurrieren.

PROMOTION UND WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die beiden Gruppen Lehramt und Fach und ihre Unterschiede zeigen sich auch noch bis zur Promotion.

An der Fakultät für Mathematik wird einerseits ein *Dr. paed.* (Mathematikdidaktik) und andererseits ein *Dr. rer. nat.* (Mathematik) vergeben. Hier sind die Zahlen natürlich sehr viel kleiner; dadurch streuen die Zahlen und Anteile innerhalb der Beobachtungszeiträume stärker. Dargestellt sind neben den beiden Berichtszeiträumen (2012, 2015) auch die aktuellen Zahlen bis zum Sommer 2017 sowie eine Zusammenfassung für den Gesamtzeitraum (*Quelle: eigene Berechnungen der Fakultät*).

Abgeschlossene Promotionsverfahren



Die getrennte Analyse macht deutlich, dass eine gemeinsame Betrachtung aller Promotionen kein realistisches Gesamtbild ergibt. In Mathematikdidaktik promovieren ca. 60-70 % Frauen, in Mathematik promovieren ca. 10-20 % Frauen; insgesamt werden etwa 30 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen erlangt. Die Anteile werden durch die einzelnen Fälle stärker determiniert, da jeder Fall 2-5 % der Grundgesamtheit ausmacht.

Auf den weiteren Stufen ist eine derartig getrennte Analyse und Darstellung der Daten nicht mehr durchführbar. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt allerdings eine ähnliche Aufteilung (zwischen Mathematikdidaktik und Mathematik) vor, wie sich hier bei den abgeschlossenen Promotionen zeigt.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (E13/A13) ist von 32,0 % (2012) auf 37,5 % (2015) angestiegen.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

ZWISCHENFAZIT: Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Übergang vom Masterstudium in die Promotionsphase

Durch die getrennte Analyse wird deutlich, dass gerade beim Übergang vom Master zur Promotion weniger Frauen gehalten bzw. neu für die Fakultät gewonnen werden können. In Mathematik/Technomathematik werden etwa 30 % der Masterabschlüsse von Frauen abgelegt, bei den Promotionen liegt der Anteil unter 20 %. Im Lehramt bzw. in Mathematikdidaktik liegen die Anteile in ähnlicher Größenordnung (75 % bzw. 60-70 %).

Der jeweils geringere Anteil an Frauen (im Vergleich zu den Studiengängen) sollte alle Beteiligten dazu veranlassen, insbesondere geeignete Studentinnen im Verlaufe und am Ende ihres Masterstudiums explizit für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Dadurch können langfristig für die gesamte Wissenschaftsgemeinschaft mehr Frauen für alle Qualifikationsstufen gewonnen werden (Kaskadenmodell). Dieser Übergang verdient besondere Aufmerksamkeit, zumal auf dieser Ebene auch die Zahlen entsprechend hoch sind, um Veränderungen bewirken zu können.

Während des Master-Studiums sollen qualifizierte Studierende und insbesondere qualifizierte Studentinnen ermuntert werden, auch über einen weiteren wissenschaftlichen Weg nachzudenken und sich ggf. für ein Promotionsprojekt zu interessieren und sich auf entsprechende Stellen, Stipendien o.ä. zu bewerben. Geeigneten Studentinnen sollen entsprechende Stellen aktiver angeboten werden.

Für das Wintersemester 2017/2018 wird gemeinsam vom Dekanat und JProf. Dr. Sandra May eine **Informationsveranstaltung** geplant, um Studentinnen die möglichen Wege innerhalb des Studiums und in einer wissenschaftlichen Laufbahn explizit vorzustellen. Erfahrungsberichte von Lehrenden etc. legen die Vermutung nahe, dass schon bei der Suche nach einem Thema für eine Bachelorarbeit Studenten und Studentinnen unterschiedliche Wege gehen, indem sie aktiv nach Themen fragen oder eher auf Angebote warten; dies zeigt sich dann auch bei der Masterarbeit oder beim Wechsel in eine Promotionsphase.

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN VOR UND NACH DER PROMOTION

Auf den weiteren Stufen sind die Fallzahlen auf der Fakultätsebene z.T. so gering, dass ein einzelner Fall starke Änderungen in den Anteilen bewirken kann. Gleichwohl wird auch hier stets versucht, im Sinne der Bestenauswahl den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Ermunterung und direkte Ansprache von qualifizierten Frauen (Aufforderung zur Bewerbung etc.) sind dabei ebenso gewählte Wege wie die Erhöhung der Sichtbarkeit (weibliche Vorbilder von Frauen in der Mathematik etc.). Hier sind Erfolge erkennbar,

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

gleichwohl können die Aktivitäten hier noch weiter ausgebaut werden: Wie bereits dargestellt, ist z.B. der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (E13/A13) ist von 32,0 % (2012) auf 37,5 % (2015) angestiegen.

Wissenschaftliche Beschäftigte

Maßnahmen in diesem Bereich betreffen im Wesentlichen die Promovierenden und Postdocs. Hier sollen insbesondere die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg unterstützt werden (etwa durch zusätzliche Mittel für Tagungsreisen und Forschungsaufenthalte).

Die Fakultät vergibt bei Bedarf Anschlussfinanzierungen, mit denen etwa nach dem Ende eines Drittmittelprojekts, nach einer Elternzeit oder in anderen Fällen einen Folgevertrag abgeschlossen wird, um die Promotion o.ä. abschließen zu können. Da Elternzeiten auch in der Fakultät für Mathematik zum größeren Teil noch immer von Frauen wahrgenommen werden, profitieren mehr Wissenschaftlerinnen von diesem Vorgehen.

Auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten werden bei Arbeitszeiten z.B. familiäre Verpflichtungen berücksichtigt, etwa bei der Verteilung der Lehrveranstaltungszeiten (Übungsgruppen, Seminare, ...), soweit dies im Rahmen der Überschneidungsfreiheit der Studiengänge machbar ist.

Die Fakultät für Mathematik macht Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf Ausschreibungen und Preise aufmerksam, ermuntert zu Bewerbungen und nimmt Nominierungen vor.

So war die Fakultät für Mathematik in den letzten Jahren erfolgreich bei der Vergabe der Chaudoire-Preise, mit denen jährlich 2-3 Postdocs oder Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der TU Dortmund ausgezeichnet werden. Der Preis finanziert Auslandsaufenthalte im Rahmen ihrer Forschung. Im Berichtszeitraum wurden zwei Wissenschaftlerinnen der Fakultät ausgezeichnet (2014: Dr. Susanne Schnell, 2015: Dr. Annette Bachmayr). Auch in den Vorjahren waren diverse Postdocs der Fakultät hier erfolgreich. Diese Auszeichnungen dienen zugleich als Ermunterung für andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Studierende; die hohe Sichtbarkeit derartiger Erfolge generiert zugleich Vorbilder.

Habilitationen, Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren

Nach der Promotion gibt es weitere Stufen auf dem Weg zu einer Professur. Neben dem traditionellen Weg der Habilitation steht die Juniorprofessur mit der Zwischenevaluation nach drei Jahren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Phase erhalten zudem ab und zu die Möglichkeit, eine Professur zu vertreten und so erste Erfahrungen als Professorin oder Professor zu sammeln.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Insbesondere Stellen als Akademische Rätin bzw. Akademischer Rat auf Zeit werden an Postdocs vergeben, die sich auf einem guten Weg zur **Habilitation** befinden. In 2015 und 2017 wurden je zwei von drei AR-Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, für Anfang 2018 ist eine weitere Stelle für eine Akademische Rätin vorgesehen.

Auch darüber hinaus werden weibliche und männliche Postdocs an der Fakultät gehalten oder neu hinzugewonnen.

Von befristeten Ratsstellen haben vier Postdocs der Fakultät seit 2015 einen Ruf auf eine Professur oder Juniorprofessur erhalten (darunter 2 Frauen), zwei weitere Wissenschaftlerinnen werden im Herbst 2017 auf unbefristete wissenschaftliche Stellen im Hochschulsystem wechseln. Begonnene Habilitationsprojekte werden auf diesem Wege teilweise "umgewandelt" (Feststellung der Habilitationsäquivalenz) bzw. an anderer Stelle abgeschlossen.

Auch Postdocs auf anderen Positionen (E13 etc.) haben die Fakultät "vorab" (ohne Habilitation) verlassen, um eine Professur anzutreten.

Von 2013 bis 2015 wurden mit 5 **Habitationsverfahren** (darunter eine Frau = 20 %) relativ viele Verfahren durchgeführt, während im Zeitraum 2010 bis 2012 keine Habilitation stattfand. Im Frühjahr 2017 wurde ein Habilitationsverfahren eröffnet.

Im Berichtszeitraum wurde ein Berufungsverfahren für eine **Juniorprofessur** durchgeführt, hier konnte eine Wissenschaftlerin im Rahmen der Bestenauswahl als neue Hochschullehrerin der Fakultät gewonnen werden.

Die TU Dortmund hat durch Umwandlung anderer Stellenhüllen im Berichtszeitraum mehr Hüllen für W1-Professuren geschaffen, so dass jede Fakultät künftig ca. 2-3 Juniorprofessuren besetzen kann. Hierzu muss jeweils ein Zuweisungsantrag für eine konkrete Stelle (Denomination, Zuordnung) gestellt werden. Im Regelfall ist eine derartige Stelle dann für 6 Jahre (3+3 Jahre) besetzt, bevor wieder Änderungen möglich sind. Im Jahr 2017 sind in der Fakultät drei Juniorprofessuren besetzt (33,3 % Frauen).

Die Fakultät für Mathematik hat im Frühjahr 2017 beschlossen, bei Juniorprofessuren künftig z.T. auch **Tenure-Track-Positionen** vorzusehen, um im Vorgriff auf eine W2- oder W3-Professur bereits eine frühzeitige Wiederbesetzung anzustreben. Abhängig von der möglichen Finanzierung sind derartige Verfahren denkbar für eine W2- und eine W3-Professur, die beide noch bis 2026/2028 besetzt sind und ggf. ab ca. 2020 durch eine W1-Professur "gedoppelt" werden könnten.

Abhängig von den allgemeinen Entwicklungen in Bezug auf Juniorprofessuren (Tenure-Track-Programm des Bundes etc.) wird die Fakultät diese Personalkategorie weiter fördern und nutzen (W1 mit / ohne Tenure-Track).

Die TU Dortmund hat mit allen Fakultäten das Ziel vereinbart, die Hälfte der Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Entsprechend wird auch die Fakultät für Mathematik anstreben, diesen Anteil bei "ihren" ca. zwei bis vier derartigen Stellen zu erreichen.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Da in den nächsten Jahren planmäßig keine W2/W3-Professur frei wird, ist nicht mit einer **Professurvertretung** zu rechnen. Eine Zielzahl ist daher nicht realistisch; konkrete Maßnahmen können daher nicht geplant werden.

Im Berichtszeitraum konnte eine Professur vertreten werden; durch die zeitlichen und übrigen Rahmenbedingungen war hier nur eine kurzfristige Vertretung (für ein Semester bzw. bis zur Rufannahme) möglich, so dass die Fakultät hier eine "interne" Lösung gewählt hat und einen Wissenschaftler aus der Fakultät mit der Vertretung beauftragt hat; Wissenschaftlerinnen mit entsprechender Qualifikation standen intern nicht zur Verfügung.

Angebote an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fakultät, die sich in der entsprechenden Qualifikationsphase befinden, an anderen Hochschulen eine Vertretung wahrzunehmen, werden unterstützt, indem i.A. eine Beurlaubung von der befristeten Position ermöglicht wird.

W2- und W3-Professuren

Aktuell verfügt die Fakultät für Mathematik über 20 W2- und W3-Professuren. Durch parallele Vorweg-Besetzungen (hohe Studierendenzahlen durch den doppelten Abiturjahrgang etc.) sind im Sommer 2017 sogar 22 Professuren besetzt, ab dem Wintersemester 2017/2018 zusammen 21 Professuren.

Wissenschaftlerinnen werden besonders zur Bewerbung auf freie Professuren aufgefordert; über fachspezifische Mailinglisten und insbesondere über die Mailingliste *ewm* (European Women in Mathematics) wird auf die Ausschreibungen hingewiesen.

Eine Berufsliste wird stets nach Qualitätskriterien erstellt, bei gleicher Qualität und Passung zum Profil der Stelle werden Bewerberinnen weiter vorn platziert. In der Berufungskommission sowie im Zuge des Begutachtungsverfahrens werden Wissenschaftlerinnen möglichst paritätisch beteiligt.

Im Berichtszeitraum wurden zwei W2-Berufungsverfahren durchgeführt (86 Bewerbungen, darunter 9 Frauen (10,5 %); zwei Wissenschaftlerinnen wurden zum Vortrag eingeladen, keine Listenplatzierung einer Frau).

Ein weiteres W2-Verfahren wurde im Herbst 2016 gestartet; die Auswahl soll im Sommer 2017 erfolgen. Bei diesem Auswahlverfahren (2017) liegt der Anteil der Bewerberinnen bei 28 % und ist damit gegenüber den letzten Verfahren deutlich angestiegen.

Planmäßig ist danach erst wieder in rund 10 Jahren mit einer Neubesetzung einer W2-Professur zu rechnen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei W3-Berufungsverfahren gestartet und inzwischen abgeschlossen; die Besetzungen erfolgten zum Winter 2016/2017 und zum Sommer 2017. In beiden Verfahren zusammen lagen 102 Bewerbungen vor, darunter 20 Frauen (19,6 %). Drei Frauen wurden zum Vortrag eingeladen, wurden aber im Rahmen der Bestenauswahl nicht platziert.

Planmäßig ist nach diesen beiden Berufungsverfahren erst wieder in rund 10 Jahren mit einer Neubesetzung einer W3-Professur zu rechnen. Änderungen können sich durch die Entwicklung des Tenure-Track-Modells (s.o.) ergeben.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

UNTERSTÜTZUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE

Neben Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind die Beschäftigten in Technik und Verwaltung unverzichtbar für das Funktionieren der Fakultät. Das Gleichstellungskonzept umfasst auch Maßnahmen für diese Gruppe, die in der Fakultät für Mathematik aktuell aus ca. 15 Personen (darunter 1 Mann) besteht. Fast alle Beschäftigten sind im Verwaltungsbereich tätig (Sekretariate etc.).

Weitere Maßnahmen und Aktivitäten sind von allgemeiner Art, sie lassen sich keiner Gruppe oder keiner Karrierestufe zuordnen (z.B. Unterstützung von Konferenzteilnahmen und Weiterbildungen, Beschäftigungsrahmenbedingungen, ...). Auch die Gleichstellungsarbeit selbst spielt hier eine übergreifende Rolle.

Beschäftigte in Verwaltung und Technik

Auch im nichtwissenschaftlichen Bereich werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivitäten unterstützt und die Arbeitsplätze werden weiterentwickelt.

Einige der Mitarbeiterinnen haben ihre Arbeitszeit reduziert (Kindererziehung etc.); hier werden die entsprechenden Bedürfnisse und Wünsche stets so weit wie möglich umgesetzt (Arbeitsumfang, Arbeitstage etc.).

Im Berichtszeitraum (2014-2016) wurde eine Sekretariatsstelle wiederbesetzt (TU-internes Verfahren, nur Bewerberinnen, keine Bewerber). Im Frühjahr 2014 wurde eine nichtwissenschaftliche Position (Projekt) durch einen Mitarbeiter besetzt, wodurch sich eine Veränderung der aktuellen Geschlechterverteilung ergibt. Zuvor waren nur weibliche Beschäftigte in der Verwaltung und Technik tätig. Weitere Änderungen in den VZÄ-Anteilen ergeben sich aktuell nur durch Änderungen des jeweiligen Beschäftigungsvolumens. Bis auf die beiden Neubesetzungen gab es keine konkreten Personalmaßnahmen. Es gab ansonsten Änderungen beim Stundenvolumen der Beschäftigten (Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit bzw. Rückkehr aus der Elternzeit).

Möglicherweise lässt sich eine Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen an der Fakultät auch daran erkennen, dass keine Mitarbeiterin die Fakultät verlassen hat, um an anderer Stelle in der TU Dortmund oder außerhalb der TU eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Es gab nur "Abgänge" in den Ruhestand.

Hier soll eine regelmäßige Überprüfung der unteren Gehaltsgruppen stattfinden. Durch bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten und durch die Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen werden auch hier die Optionen und Rahmenbedingungen aufgezeigt und die Weiterentwicklung gefördert.

Übergreifende Themen

Durch unterschiedliche Verteilungen der Geschlechter in den verschiedenen Gruppen und auf den verschiedenen Stufen sowie durch unterschiedliche (gesellschaftliche) Rahmenbedingungen machen sich Reglungen, die gleichermaßen für "Fälle" in der Fakultät gelten, für Frauen und Männer unterschiedlich bemerkbar, wobei insbesondere bei Verlängerungsmöglichkeiten, Anschlussfinanzierungen, Zusatzbudgets Frauen überproportional profitieren.

Die Fakultät für Mathematik stellt in jedem Jahr ein **Budget für Tagungen und Weiterbildungen** zur Verfügung. Für die Berechnung und Verteilung dieser Mittel wird das wissenschaftliche Personal zum Jahresbeginn berücksichtigt; für jede Arbeitsgruppe wird ein entsprechender Betrag zur Verfügung gestellt. So haben die Gruppen Planungssicherheit und können entsprechende Konferenzteilnahmen etc. planen. Konferenzbesuche etc. können auch aus weiteren Quellen finanziert werden (z.B. Drittmittel, Berufungsmittel, ...). Zusätzlich zu diesem Reisebudget werden weitere Weiterbildungen, Konferenzen von Mitarbeiterinnen der Fakultät finanziert bzw. unterstützt. Auch Weiterbildungen von Beschäftigten in Verwaltung und Technik werden hier finanziert. Diese Kosten werden nicht aus dem "Reisetopf" der Fakultät abgezogen. Zudem wird die Teilnahme an Tagungen und Workshops, die für Gleichstellungsthemen relevant sind, gefördert.

Bei der Erstellung von Texten aller Art (Broschüren, Briefe, Internet, Berichte, Protokolle, ...) werden stets **geschlechtergerechte Formulierungen** verwendet.

In allen Bereichen sollen **Vorbilder** beim Abbau vermeintlicher Klischees mitwirken. Beim Personaleinsatz in der Lehre wird darauf geachtet, bei der Betreuung von Übungsgruppen und Tutorien etc. sowohl Frauen als auch Männer in den jeweiligen Veranstaltungen einzusetzen.

Bei Bedarf ist eine **Unterstützung** der fachlichen Forschung der Amtsinhaberin sowie der **Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten** denkbar. Hier wurden im Berichtszeitraum zeitweise Hilfskraftkapazitäten finanziert, um die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Forschungsprojekt zu unterstützen (z.B. durch Dateneingaben, Literaturrecherchen o.ä.) und sie so z.B. für ihre Mitwirkung in Berufungsverfahren zu entlasten.

Das **MinTU-Projekt** der TU ("Mädchen in die TU") wurde im Jahr 2014 durch einen Zuschuss aus der Fakultät unterstützt. Darüber hinaus werden diese und andere Projekte durch aktive Beteiligung (Vorträge, Workshops, ...) unterstützt.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Zusammenfassend sieht die Fakultät für Mathematik sich auf einem guten Weg:

- in den Studiengängen gehen die Anteile von Frauen und Männern in die "richtige Richtung" (mehr Studenten im Lehramtsstudium, mehr Studentinnen im Fachstudium), um ein ausgeglicheneres Verhältnis zu erreichen, wo dies noch nicht besteht
- in der Übergangphase vom Masterstudium in die Promotionsphase werden die Bemühungen verstärkt, um mehr Frauen für ein Promotionsvorhaben zu gewinnen
- auf den wissenschaftlichen Karrierestufen ab der Promotion werden in allen Bereichen Frauen ermuntert, sich zu bewerben und sich zu engagieren
- Frauen auf den jeweils höheren Stufen dienen als Vorbild für die nächste Generation
- die Fakultät unterstützt die Wissenschaftlerinnen bei der "Sichtbarkeit" und entlastet ggf. an anderer Stelle, wenn z.B. eine überdurchschnittliche Gremienbeteiligung erfolgt
- bei Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten werden z.B. familiäre Verpflichtungen mitberücksichtigt, falls dies möglich ist

Als wichtiges Handlungsfeld für die kommenden Jahre wird im Rahmen dieses Gleichstellungskonzepts die Gewinnung eines höheren Anteils an Promovendinnen gesehen, so dass langfristig auch mehr Wissenschaftlerinnen auf den nachfolgenden wissenschaftlichen Karrierestufen zur Verfügung stehen.

Übersicht Handlungsfelder:

- **Übergang Schule – Hochschule** (Bachelorstudium): frühzeitige Aktivitäten und Informationen (ab der "Mittelstufe"), Erhöhung des Anteils der Studenten im Lehramtsstudium, Erhöhung des Anteils der (aktiven) Studentinnen im Fachstudium
- während des Studiums: Beobachtung und Erfassung von Erfolgsquoten in den verschiedenen Gruppen (*bisher werden keine Unterschiede beobachtet* → *aktuell kein Handlungsfeld, nur Beobachtungsfeld*)
- Übergang Bachelor – Master (Masterstudium): die Anteile der Studentinnen und Studenten im Masterstudium soll weiterhin den Anteilen bei den Bachelorabschlüssen entsprechen (*bisher werden keine Unterschiede beobachtet* → *aktuell kein Handlungsfeld, nur Beobachtungsfeld*)
- **Übergang Master – Promotion**: frühzeitige Informationen von Studentinnen über Möglichkeiten und Bedingungen einer Promotion (insbesondere zur Promotion in Mathematik, Dr. rer. nat.), aktive Ansprache von Studentinnen
- Promotion – Postdoc-Stationen – Professuren: Vorbilder, Ermunterung und Aufforderung zur Bewerbung, Bestenauswahl
- allgemein: Gestaltung der Rahmenbedingungen

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsgesetz § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

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

Die Darstellung wird in zwei getrennten Tabellen vorgenommen, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen.

In der ersten Tabelle sind die Handlungsfelder, Frauenanteile (IST 2012, Ziel 2016, IST 2015, Ziel 2019, jeweils in %) und noch einmal eine kurze Analyse der Zahlen sowie Maßnahmen resp. konkrete Schritte sowie eine Analyse und Bewertung der Maßnahme dargestellt. Maßnahmen sind stichpunktartig dargestellt; eine ausführlichere Beschreibung ist bereits im Abschnitt 1 zu finden.

In der zweiten Tabelle ist die Mittelverwendung für die verschiedenen Bereiche zusammengefasst.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfelder, Ist- und Zielzahlen, Kurze Analyse der Zahlen, Maßnahmen und Bewertung

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Bachelor)	66,4%	56,4%	66,0%	56,0%	Die Anteile haben sich auch nach der Einführung der neuen Lehramtsstruktur kaum geändert.	SiSuS, SchnupperUni, Beteiligung an Studieninformationsveranstaltungen und Projekten (z.B. MinTU), Schulpraktikum, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt
Studierende Lehramt (Master)	74,1%	64,1%	69,7%	59,7%	Der gestiegene Anteil an Studenten (von 25,9 % auf 30,3 %) im Masterstudium gründet sich auf die neue Ausbildungsstruktur; im Masterstudium ist hier in der Vorphase noch das Lehramtsstudium im Modellversuch (mehr Studierende im Grundschullehramt) relevant. Durch die geringe Fremquote (vgl. Abschnitt 1) ist das Verhältnis im Masterstudium vergleichbar zum Bachelorstudium.	Ansprache von besonders qualifizierten Studierenden: Ermunterung zur Stipendienbewerbung, Erläuterung von Promotionsmöglichkeiten, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt und ausgebaut
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	37,3%	47,3%	41,2%	50%	Der Anteil der Bachelorstudentinnen ist angestiegen.	SiSuS, SchnupperUni, Beteiligung an Studieninformationsveranstaltungen und Projekten (z.B. MinTU), Schülerzirkel, Schulpraktikum, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	ist 12/2012	Ziel 2016	ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fach- wissenschaftliche Studiengänge (Master)	51,1%	50%	30,1%	40,1%	Durch die Umstellung auf die Bachelor-Master-Struktur waren im letzten Gleichstellungskonzept erst sehr wenige Masterstudierende insgesamt zu verzeichnen, da die erste Studierendekohorte ab 2010 ins Masterstudium gewechselt ist. Die Anteile unterliegen daher noch großen Unsicherheiten. <i>Die aufgeführte Zielzahl für 2019 von 49,2 % entspricht dem Anteil aller Studentinnen in der Fakultät für Mathematik (Fachstudium + Lehramt, Bachelor und Master).</i>	Ausbau der Informationen (Flyer, Veranstaltungen) geplante Infoveranstaltung für (Master-)Studentinnen Ansprache von besonders qualifizierten Studierenden: Ermunterung zur Stipendienbewerbung, Erläuterung von Promotionsmglichkeiten, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt und ausgebaut
Stud. Hilfskräfte (SHK)	46,2%	50%	32,5%	49,2%	Durch die stark gestiegenen Studierendenzahlen (Doppeljahrgang etc.) ist die Beschäftigung von Hilfskräften ebenfalls angewachsen; der Anteil an Hilfskräften aus anderen Fakultäten ist dabei gestiegen. <i>vgl. SHK</i>	Einrichtung eines Online-Bewerbungsportals einheitliches Bewerbungsverfahren regelmäßige und flächendeckende Hinweise auf Bewerbungsmglichkeiten aber auch: individuelle Ansprache und Ermunterung	hat sich bewährt, wird fortgesetzt
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	37,5%	47,5%	31,5%	49,2%	<i>vgl. SHK</i>	<i>vgl. SHK</i>	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	25,0%	35,0%	45,6%	50%	Zum Stichtag waren 3 VZÄ an wissenschaftlichen Hilfskräften beschäftigt (ca. 4-5 Personen). Bei derart kleinen Zahlen und Sonderfällen für die Beschäftigungsmöglichkeit ist die Angabe von Zielquoten wenig aussagekräftig.	<i>Sonderfälle: keine konkreten Maßnahmen</i>	

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	ist 12/2012	Ziel 2016	ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E14/A14 19,0%	E14/A14 29,0%	E14/A14 26,9%	E14/A14 36,9%	Rund 90 % der wissenschaftlichen Beschäftigten (106 VZÄ) sind in der Tarif- oder Besoldungsstufe E13/A13. In der höheren Stufe E14/A14 finden sich i. W. nur einige der Dauerbeschäftigten, wo strukturell bedingt nur sehr wenige Änderungen erfolgen. Die Erhöhung des Frauenanteils resultiert hier vornehmlich aus der Verkleinerung der Gesamtgruppe. Der Frauenanteil (insgesamt bzw. E13/A13) ist im Berichtszeitraum gestiegen.	Informationen über wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten für Masterstudentinnen gezielte Ansprache geeigneter Promotionskandidatinnen zusätzliche Mittel für Konferenzen, Tagungen, Weiterbildungen (außerhalb des allgemeinen Ta- gungsbudgets der Fakultät) bei Bedarf: Anschlussfinanzierungen (Abschluss der Promotion, nach Elternzeit, ...)	
	E13/A13 32,0%	E13/A13 42,0%	E13/A13 37,5%	E13/A13 47,5%			
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	34,2%	44,2%	25,7%	35,7%	Wie bereits im Abschnitt 1 dargestellt, zeigt hier eine getrennte Betrachtung die unterschiedlichen Anteile in den beiden großen Gruppen der Fakultät.	<i>vgl. Wissenschaftlich Beschäftigte</i>	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	34,2%	20,0%	30,0%	Habilitationen sind singuläre Ereignisse; eine Vorgabe von Anteilen ist nicht sinnvoll. In fast 50 Jahren seit Bestehen der Fakultät für Mathematik wurden gut 40 Habilitationsverfahren abgeschlossen.	Weibliche (und männliche) Post-docs werden bei ihrer Karriereplanung weiter unterstützt und beraten.	

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	ist 12/2012	Ziel 2016	ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Juniorprofessuren W1	0%	34,2%	0%	50 %	Ähnlich wie bei Habilitationen sind die Fallzahlen bei Juniorprofessuren sehr klein. Seit Sommer 2016 arbeiten an der Fakultät für Mathematik drei Juniorprofessoren/-innen (darunter eine Frau, 33 %).	Weibliche (und männliche) Post-docs werden bei ihrer Karriereplanung weiter unterstützt und beraten. <i>Berufungsverfahren: vgl. W2/W3-Professuren</i>	aktuell: eine von drei Juniorprofessuren durch eine Frau besetzt
Professuren C3/ W2	0%	34,2%	0%	14,3 % (=3/21), gemein- same Quote W2/W3	Im Sommer 2017 sind alle W2-Professuren (n=5) der Fakultät besetzt (keine Frau). Eine W2-Professur soll zum Sommersemester 2018 neu besetzt werden; die Ausschreibung erfolgte im Frühjahr 2017.	Wissenschaftlerinnen werden besonders zur Bewerbung aufgefordert Nutzung fachspezifischer Mailinglisten für die Ausschreibung insbesondere: Nutzung der Mailingliste <i>ewm</i> (European Women in Mathematics)	Der Anteil der Bewerberinnen liegt im aktuellen Berufungsverfahren (Sommer 2017) mit 28 % höher als zuvor. Die Informationswege waren erfolgreich und sollen weiter ausgebaut werden.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
Professuren C4/ W3	13,0%	34,2%	14,3%	14,3 % (=3/21), gemein- same Quote W2/W3	<p>Im Sommer 2017 sind 17 von 15 W3-Professuren besetzt (2 Frauen).</p> <p>Eine der Professuren wurde bereits durch eine W2-Professur vorgezogen wiederbesetzt (Sommer 2016); diese C4/W3-Professur läuft noch bis zum Herbst 2017.</p> <p>Eine weitere W3-Professur wurde ebenfalls vorgezogen wiederbesetzt (Besetzung Sommer 2017); die C4/W3-Professur läuft noch bis zum Frühjahr 2020.</p> <p>In 2019 sollten dann 21 W2/W3-Professuren besetzt sein; durch das aktuelle W2-Verfahren (s.o.) kann der Anteil der Frauen auf max. 3/21 steigen.</p>	vgl. W2-Professuren	
					<p>Professurvertretungen sind in letzter Zeit relativ selten; aktuell sind alle Professuren besetzt.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurde eine Professur durch einen Wissenschaftler vertreten (Überbrückung zwischen Ruhestand und Nachfolgebesetzung).</p> <p>Beim aktuell laufenden Verfahren wird eine Besetzung zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vorgängers angestrebt, so dass keine Vertretung vorgesehen ist.</p>		
Vertretungsprofessuren	-	-	0%	> 40%			

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitquiva- lente)	100%	90,0%	97,2%	87,2%	Im Bereich Verwaltung und Tech- nik arbeiten ca. 15 Personen, es handelt sich fast ausschließlich um unbefristete Positionen. Hier arbeiten i.W. Verwaltungsange- stellte im Sekretariatsbereich.	Unterstützung bei der Organisa- tion und Anpassung von Arbeits- zeiten in Bezug auf z.B. Erzie- hungs- und Pflegeaufgaben regelmäßige Überprüfung der un- teren Gehaltsgruppen, bessere In- formationen über Aufstiegsmg- lichkeiten, Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen	
bergreifende Maßnahmen	--	--	--	--	---	geschlechtergerechte Formulie- rungen bei Texten aller Art Unterstützung von Fort- und Wei- terbildungen (außerhalb des Rei- sebudgets für Konferenzen etc.) Einzelmaßnahmen (Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte, Für- derung MinTU o..)	Miteinsatz er- folgt bedarfs- und nachfrage- orientiert

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Mittelverwendung 2014 bis 2019

Abschließend werden die aufgewendeten Mittel resp. die geplanten **Mittelverwendungen** zusammengestellt. Bis 2014 wurde ein bestimmter Betrag des Fakultätsbudgets für Gleichstellungsaufgaben ausgewiesen; an diesem Betrag (ca. 10.000 € pro Jahr) orientieren wir uns weiterhin. Viele Maßnahmen erfordern allerdings keine (zusätzlichen) finanziellen Mittel.

Handlungsfeld	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Bemerkungen
Studierende (Bachelor), Lehramt und Fachstudium	3.256,90 €	3.331,05 €	3.758,67 €	ca. 3.500 €	ca. 3.500 €	ca. 3.500 €	Studieninformation (Übergang Schule – Hochschule); Binnendifferenzierung <i>nur Maßnahmen ohne zusätzliche Mittelbedarf</i>
Studierende (Masterstudium), Lehramt und Fach							
Hilfskräfte (SHK, WHF, WHK)		6.203,45 €	5.000,00 €	ca. 5.000 €	ca. 5.000 €	ca. 5.000 €	spezielle Projekte (Vorbilder etc.); Hiwis = "erste Stufe" auf wiss. Laufbahn)
Tagungen, Weiterbildung: Wiss. Beschäftigte, Promotionsphase etc., Beschäftigte in Verwaltung und Technik	2.756,20 €	1.245,03 €	4.810,81 €	ca. 2.000 €	ca. 2.000 €	ca. 2.000 €	Tagungen, Weiterbildungen (zusätzlich zum (wiss.) Reise- und Tagungsetat der Fakultät)
Professuren							<i>nur Maßnahmen ohne zusätzliche Mittelbedarf</i>
Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte	401,16 €						Forschungsunterstützung durch Hilfskraftstunden
Förderung MinTU-Projekt	4000,00 €						Zuschuss für das Projekt
Summe	10.414,26 €	10.779,53 €	13.569,48 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	

Der Fakultätsrat Mathematik hat dem Gleichstellungskonzept am 08.02.2017, in neuem Format am 18.10.2017 sowie mit einer Ergänzung für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik am 25.04.2018 zugestimmt.

02.05.2018



Datum, Unterschrift des Dekans der Fakultät für Mathematik

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 * der Fakultät für Informatik

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

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder 2014 bis 2016

Nachfolgend wird die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät für Informatik im Berichtszeitraum differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen beschrieben.

Studierende

Die Situation der Studierenden ist geprägt von hohen AnfängerInnenzahlen. In den fachwissenschaftlichen Studiengängen hat sich die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester von 1179 im Jahr 2013 auf 1550 im Jahr 2016 gesteigert. Im Lehramt Informatik liegen die durchschnittlichen Anfängerzahlen im einstelligen Bereich. Auch wenn im Lehramt das geplante Ziel für 2015 von 32,3% aller eingeschriebenen Studierenden nicht ganz erreicht wurde, konnte der prozentuale Anteil der Studentinnen deutlich auf 25% gesteigert werden. Im fachwissenschaftlichen Informatik-Studium wurde die angestrebte Erhöhung auf 30,5% erreicht. Diese erfreulichen Entwicklungen sind dem hohen Frauenanteil unter den Erstsemestern zu verdanken, z.B. 42,9% im fachwissenschaftlichen Bachelorstudiengang. Beim Übergang in das 3. Fachsemester sind im Bachelor Informatik die prozentualen Anteile der männlichen Studierenden ungefähr 13% höher als diejenigen der weiblichen Studierenden. Im Bachelor Angewandte Informatik sind dies sogar durchschnittlich 20%. (Wegen der geringen Fallzahlen werden hier und im Weiteren keine Angaben für das LA-Studium gemacht.)

Der Anteil der Absolventinnen in den fachwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen liegt bei durchschnittlich 8,8% im Berichtszeitraum (7% im Jahr 2015). Ausgangsbasis für diese Absolventinnen war ein durchschnittlicher Frauenanteil von ca. 20%.

In den fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen liegt der Anteil der weiblichen Studierenden 2015 bei 12,2%. Dieser Anteil ist also geringfügig höher als der Bachelor-AbsolventInnenanteil. Der Anteil der Absolventinnen beträgt 2015 in beiden fachwissenschaftlichen Studiengängen 16,7%.

Wegen sehr geringer Fallzahlen werden die auslaufenden Diplomstudiengänge nicht analysiert.

Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Informatik beschäftigt viele Hilfskräfte, in 2015 waren es 104. Der Anteil der Frauen unter den Studentischen Hilfskräften war im Jahr 2015 15,6%. Unter den 33,8 angestellten WHF beträgt der Frauenanteil 15,2% und ist damit doppelt so hoch wie der Frauenanteil unter den Bachelor-AbsolventInnen.

Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) sind sehr unüblich in der Informatik. Üblicherweise werden Master-AbsolventInnen nicht als Wissenschaftliche Hilfskräfte sondern als Wissenschaftliche MitarbeiterInnen eingestellt.

Promotionen und Habilitationen

Im Berichtszeitraum 2012-2015 lag der Frauenanteil unter den Promotionen bei 7,3% (im Jahr 2015: 6%). Das ist etwas geringer als ihr damaliger Anteil unter den Diplom- bzw. Master-AbsolventInnen (unter 10%).

Habilitationen fanden im Betrachtungszeitraum nicht statt.

Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Professorinnen beträgt 2015 15,8% (20% bei W3/C4 und 11,1% bei W2/C3) und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 12,1%.

Beim übrigen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei 8,9%. Insgesamt sind in diesem Bereich 130,2 Stellen besetzt. Die größte Gruppe bilden die DoktorandInnen, die befristet eingestellt sind. Hier liegt der Frauenanteil bei 6% und ist damit niedriger als der aktuelle Anteil der Frauen unter den Master-AbsolventInnen, der im Berichtszeitraum gestiegen ist.

Nichtwissenschaftliches Personal

Im Dezember 2015 sind 19,8 Personen im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt, davon etwa zwei Drittel Frauen. Nur eine Stelle ist befristet. Die Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind alle in den höheren Gehaltsgruppen zu finden, alle haben unbefristete Stellen und sind in Vollzeit beschäftigt. 3,8 Stellen sind mit Frauen in Teilzeit besetzt. Während sich 2012 noch 10,75 Stellen von Frauen in der niedrigen Gehaltsgruppe E06 befanden, sind es 2015 erfreulicherweise nur noch 5,3 Stellen. Allerdings liegen die Stellen der Männer alle in den Gehaltsgruppen E09 bis E13.

Handlungsfelder Zeitraum 2017 bis 2019

Um das Geschlechterverhältnis in der Fakultät für Informatik zu verändern, muss die Anzahl der StudienanfängerInnen weiter erhöht werden.

Die Fakultät strebt an, die AbbrecherInnenzahlen im Studium zu senken, um die Anzahl der AbsolventInnen zu erhöhen.

Die Fakultät strebt an, den Anteil von Frauen unter den Promovierenden zu erhöhen, damit mehr Frauen eine Promotion abschließen.

Die Fakultät setzt sich das Ziel, ihre Familienfreundlichkeit herauszustellen, um Studium und wissenschaftliche Arbeit für Frauen attraktiv zu machen.

Die Fakultät setzt sich das Ziel, das in der Gesellschaft vorherrschende Bild der Informatik zu korrigieren. Es muss deutlich werden, dass Informatik sowohl für Frauen als auch für Männer spannend und attraktiv ist.

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

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

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende (Bachelor)	22,3%	32,3%	25,0%	35,0%	Siehe Maßnahmen Studierende (Bachelor)		
Studierende (Master)	< 20 Stud.	kein Ziel	< 20 Stud.	kein Ziel	Siehe Maßnahmen Studierende (Bachelor)		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	20,5%	30,5%	30,9%	40,9%	<p>Studentinnenzahlen erhöhen:</p> <p>Informatik-Schnupperuni ausschließlich für Schülerinnen, Girls Day, Beteiligung an uniweiter Schnupperuni für Schülerinnen und Schüler, eine Studentin der Informatik begleitet Schüler und Schülerinnen als role model. Einrichten neuer anwendungsnaher Studien-schwerpunkte, die für Frauen attraktiv sind, z.B. „Bioinformatik“, „Data Science“ Neugestaltung von Flyern mit frauenspezifischen Informatik-Themen und auf die vielfältigen Möglichkeiten der Nebenfächer hinweisen (Bio, Medizin, Rehabilitationstechnologien), die besonders den Anwendungsbezug herstellen, die nicht nur Fakten enthalten, sondern zum Informatikstudium motivieren. Verteilung in Schulen und auf Messen Erstellung und Verteilung von Merchandisingprodukten mit Werbeaufdruck (z.B. Stofftaschen) für das Informatikstudium, SHK für die Gestaltung.</p>	<p>gesamt für SHKS und WHFs, auch für Mentorinnenprogramm/Beratung/Betreuung (nicht quantifizierbar)</p> <p>2014: 9.500,00 € 2015: 10.500,00 € 2016: 14.300,00 € 2017: 17.000,00 € 2018: 17.000,00 € 2019: 17.000,00 €</p>	<p>Die Informationsveranstaltungen der Fakultät wurden sehr gut angenommen (z.B. 70 Teilnehmerinnen in 2016 an der Informatik-Schnupperuni) und werden daher jährlich weitergeführt. Die Kostensteigerung der aufgewendeten Mittel resultieren aus der Erhöhung des Stundenlohnes und die Einstellung als WHF. Die Fakultät hat einige neue Studienschwerpunkte im Master eingerichtet, z.B. Bioinformatics, und Data Science, von denen wir erwarten, dass sie für Frauen besonders attraktiv sind. Speziell für Studierende der Informatik wurden keine Merchandisingprodukte erstellt. Hierfür wurde das Werbematerial der TU eingesetzt, z.B. Stofftaschen Schnupperuni.</p>

					<p>Abbrecherinnenquote senken: Mentorinnenprogramm zur Unterstützung von Studentinnen mit Studentinnen als Mentorin. Beratung von Studierenden durch Studierende, intensive studienbegleitende Beratung (richtet sich an weibliche und männliche Studierende). In den ersten Semestern vermeiden, dass eine Studentin alleine in einer Übungsgruppe nur mit Studenten ist.</p> <p>Die Fakultät organisiert das Mathe-Help-Desk (für weibliche und männliche Studierende).</p> <p>Persönliche Ansprechpartnerin für weibliche Studierende ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.</p> <p>Studentinnen die Möglichkeit geben, sich auch außerhalb der TU Dortmund in Sommerunis für Frauen, zum Beispiel In-formatica Feminale, weiterzubilden und ECTS Punkte zu erlangen. Wir möchten weiterhin Weiterbildungen anbieten und entsprechend bewerben.</p>	<p>Material für Schnupperuni und Ausgabe für Workshops: 2014: 273 € 2015: 204 € 2016: 1.987 € 2017: 2.500 € 2018: 2.500 € 2019: 2.500 €</p>	<p>Das Mentorinnenprogramm soll weitergeführt werden. Es soll darauf geachtet werden, bei gleicher Befähigung möglichst viele Mentorinnen einzustellen.</p> <p>Die Maßnahme, in den ersten Semestern zu vermeiden, dass eine Studentin alleine in einer Übungsgruppe nur mit Studenten ist, hat sich als praktisch nicht durchführbar erwiesen, da das Geschlecht bei der Anmeldung zu einer Übung nicht bekannt ist. Ein Wechsel der Gruppe war möglich und wird weiterhin möglich sein.</p> <p>Das Mathe-Help-Desk erfreut sich großer Beliebtheit und wird sehr gut angenommen. Es trägt zur Vernetzung der Studierenden untereinander bei.</p> <p>Studentinnen haben an der Informatica Feminale teilgenommen, allerdings nur in 2016. Die Hinweise auf Weiterbildungsmöglichkeiten sollen verbessert werden (auf Fakultätsseiten, Intranet, Fachschaftsseiten).</p>
--	--	--	--	--	---	---	--

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	14,5%	24,5%	12,2%	22,2%	Siehe Maßnahmen Studierende (Bachelor) Weiblichen Studierenden die Teilnahme an interessanten Workshops/Tagungen ermöglichen, um sie für die Forschung zu begeistern und an den Wissenschaftsbetrieb heranzuführen.	2017: 2.000 € 2018: 2.000 € 2019: 2.000 €	
Stud. Hilfskräfte (SHK)	17,6%	27,6%	15,6%	25,6%	Die Fakultät bemüht sich aktiv viele weibliche Hilfskräfte einzustellen.		Dies soll der hohen Abbrecherquote bei Studentinnen im Bachelor entgegenwirken. Bei gleicher Qualifikation mehr Tutorinnen einstellen („role model“).
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	0%	17,7%	15,2%	25,2%	Die Fakultät bemüht sich aktiv viele weibliche Hilfskräfte (mit Bachelorabschluss) einzustellen.		Die Einstellung von Frauen als WHF ist eine wichtige Maßnahme, um sie durch die Einbindung an die Lehrstühle direkt an Forschungsfragen heranzuführen und für die Forschung zu begeistern.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	0%	kein Ziel	0%	Kein Ziel	Absolventen und Absolventinnen werden nach ihrem Abschluss als Wissenschaftliche Beschäftigte (E13) eingestellt.		

Handlungs- feld	Frauenanteil in %				Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019			
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitlequivalente)	E15/A15 +E14/A14 9,7%	E15/A15 +E14/A14 19,7%	E15/A15 +E14/A14 12,1%	E15/A15 +E14/A14 22,1%	<p>Persönliche Ansprechpartnerin für weibliche Angestellte der Fakultät für Informatik: Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Stärkung der Softskills für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Workshops zu diesen Themenbereichen (z.B. Stimme und Beruf) Familienfreundlichkeit:</p>	<p>2014: 714 </p> <p>2017: 1.000  2018: 1.000  2019: 1.000 </p>	<p>Gehaltsgruppen wurden aufgrund kleiner absoluter Zahlen neu zusammengefasst. Daher verändern sich, allerdings nur geringfügig, die Prozentzahlen in Spalte ‚Ist 2012‘ und ‚Ziel 2016‘.</p> <p>Workshops sollen besser beworben werden.</p>
	E13/A13 +E12/A12 10,9%	E13/A13 +E12/A12 20,9%	E13/A13 +E12/A12 8,4%	E13/A13 +E12/A12 18,4%	<p>Möglichkeiten schaffen, ein Kind ‚im Notfall‘ an den Arbeitsplatz mitzubringen, Wickelraum, Spielraum Möglichst ein Büro allein für Eltern, damit sie ‚im Notfall‘ ihr Kind mitbringen können, Anzahl der uniminen Betreuungsplätze erhöhen.</p>	<p>2016: 196  2017: 200  2018: 200  2019: 200 </p>	<p>Ein Eltern-Kind-Raum wurde in 2016 realisiert und überwiegend mit Sachspenden ausgestattet. Dieser wird gut angenommen. Mittlerweile ist er auf den TU-Seiten aufrufbar. Pro Jahr setzen wir für Instandhaltung und bessere Ausstattung 200  an.</p>
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	13,5%	15,0%	7,3%	17,3%	<p>Nach einer Elternzeit von mindestens 6 Monaten soll auf Antrag zur Erleichterung des Wiedereinstieges in die wissenschaftliche Arbeit eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHF) eingestellt werden.</p> <p>Gleiche Maßnahmen entsprechend Wissenschaftlich Beschäftigte</p>	<p>2017: 3.000  2018: 3.000  2019: 3.000 </p>	<p>Meist findet der Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit mit Lehrverpflichtung statt. Um möglichst schnell wissenschaftlich weiterzukommen wäre eine Unterstützung (Routinearbeiten) hilfreich.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene (3-Jahresmittel)	keine	keine	keine	kein Ziel	Fallzahlen zu gering		
Junior Professoren W1	keine	13,5%	keine	50%	Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3/W2		
Professuren C3/ W2	11,0%	13,5%	11,1%	25%	Verbreitung von Ausschreibungen über Informatikerinnen-Netzwerke ('frauen-inform@informatik.uni-hamburg.de', Academia-Net, femdat.ch...) durch das Dekanat.		Auf ausgeschriebene Stellen gehen regelmäßig Bewerbungen von qualifizierten Frauen ein.
							Trotz erheblicher Mehrbelastung der Wissenschaftlerinnen meist durchgeführt. Hier wäre eine Entlastung an anderen Stellen wünschenswert.
Professuren C4/ W3	20,0%	30,0%	20,0%		Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3/W2		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Vertretungs- professuren (Vollzeitäquivalente) Beschäftigte in Verwaltung und Technik	-	-	0%	>40%	Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3W2		
	66,0	56,0 %	64,6%	54,6%	Regelmäßige Überprüfung der unteren Gehaltsgruppen, bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen	2014: 238 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 1.000 € 2018: 1.000 € 2019: 1.000 €	In den unteren Gehaltsgruppen E03-E08 sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Eine Gleichstellung kann hier nur erfolgen, wenn in den höheren Gehaltsgruppen mehr Frauen und in den niedrigeren Gehaltsgruppen mehr Männer eingestellt werden. Bei Neubesetzung der E09-E15 Stellen Frauen bei gleicher Eignung einstellen. An der TU gibt es ein sehr gutes internes Weiterbildungsprogramm. Die mögliche Beteiligung an externen Weiterbildungsprogrammen besser kommunizieren. Im Intranet auf externe Bildungsinstitute mit entsprechenden Kursen hinweisen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Übergreifende Maßnahmen					<p>Familienfreundlichkeit:</p> <p>Möglichkeiten schaffen, ein Kind „im Notfall“ mitzubringen, Wickelraum, Spielraum (und weitere Maßnahmen siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p> <p>Familie und Beruf /Studium gleichzeitig ermöglichen:</p> <p>Familienfreundliche Termine für Lehrveranstaltungen (übliche Öffnungszeiten von Kindergärten beachten) und Gremiensitzungen (Ferienzeiten beachten); flexible Arbeitszeiten; (siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p> <p>Sicherheit der Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf dem Campus:</p> <p>Regelmäßige Begutachtungen des Arbeitsplatzumfeldes</p> <p>Portal im Internet, Fakultätsseiten:</p> <p>Informationsverbreitung, Schülerinnen werben, Lehrerinnen Material zur Verfügung stellen, Studentinnen unterstützen, Einstellung einer weiblichen Hilfskraft a 5h/Woche</p> <p>Mailingliste zur Informationsverbreitung und Selbstorganisation</p>	<p>Familienfreundlichkeit siehe Wissenschaftlich Beschäftigte (Volzeitäquivalente)</p> <p>Kurzzeitbetreuungsplätze für Kinder einrichten, auch stundenweise, ist nicht durchführbar.</p> <p>Das Mütterzentrum Dortmund bietet stundenweise Betreuung an (derzeit 18 € pro Kind und Stunde), allerdings nicht kurzfristig.</p> <p>Eine Gefahrenstellenbegehung wird regelmäßig vom Gleichstellungsbüro der TU vorgenommen. Gefahrenstellen können dorthin gemeldet werden.</p> <p>Die Informationen im Internet verbessern sich stetig; eine weibliche Hilfskraft arbeitet im Dekanat.</p> <p>Die Mailingliste existiert und wird genutzt.</p>	

Beraten im Fakultätsrat am: 24.05.2017
Datum


Unterschrift der Dekanin/des Dekans

Prof. Dr.-Ing. Gernot A. Fink

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019* der Fakultät Maschinenbau

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

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Grundprobleme in der heutigen Gesellschaft sind noch immer die veralteten Vorurteile. Dies spiegelt sich auch in den niedrigen Frauenanteilen der jeweiligen Studienfächer wieder. Maschinenbau, Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen gelten weiterhin als "reine Männerdomänen" und eignen sich daher, laut einiger Denkweisen, nicht für Frauen. Aus diesem Grund setzt sich die Fakultät Maschinenbau aktiv dafür ein, diese Klischeevorstellungen zu beseitigen und den Weg für interessierte Frauen in eines der oben genannten Studienfächer und in die zugehörigen Berufe langfristig zu ebnen.

In den letzten Erfassungszeiträumen sind die Frauenanteile bereits deutlich gestiegen, was auf den Erfolg der bislang getroffenen Maßnahmen schließen lässt. Besonders im Studienfach Maschinenbau, dem Fach mit dem niedrigsten Frauenanteil, müssen jedoch weitere Maßnahmen getroffen werden, um weitere Frauen für das Studium zu begeistern und die bereits aktiven Maschinenbau-Studentinnen in ihrer Lehre zu fördern.

Die Fakultät Maschinenbau umfasst die fachwissenschaftlichen Studiengänge, Maschinenbau, Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen, sowie jene mit pädagogischem Hintergrund. Der gesamte Frauenanteil der Studierenden ist im letzten Erfassungszeitraum (2013-2015) um 1,8% (im Schnitt 18,8%) gestiegen und lag 2015 bei rund 19%, wobei der Anteil bei dem Lehramt-Studium höher lag (20,5%) als bei den rein fachwissenschaftlichen Studiengängen (19%).

Zwar liegt der Frauenanteil der pädagogischen Studiengänge in der Fakultät Maschinenbau höher, ist aber im besagten Betrachtungszeitraum im Gegensatz zu den fachwissenschaftlichen Studiengängen nur geringfügig gestiegen (Lehramt +0,4% auf 18%, fachwissenschaftliche Studiengänge +1,5% auf 18,8%).

Bei einer differenzierten Betrachtung der fachwissenschaftlichen Studiengänge ergeben sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Verteilung. Während im Maschinenbau der Frauenanteil bei 10,9% (sowohl beim Bachelor- als auch beim Master-Studium) liegt, weisen die Logistik und das Wirtschaftsingenieurwesen eine deutlich höhere Quote auf. Die Logistik ist der Studiengang mit dem stärksten Frauenanteil in den fachwissenschaftlichen Studiengängen (Bachelor 26,2%, Master 36,4%). Im Anschluss daran folgt das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens (Bachelor 20,1%, Master 18,9%).

Bei den auslaufenden Studiengängen (Diplom) sind die Frauenanteile im Vergleich zum vorherigen Zeitraum insgesamt gestiegen. Im Studiengang Logistik mit Abschluss Diplom hat sich die Quote um 1,8% auf 19,4% erhöht. Beim Maschinenbau hingegen verzeichnet sich ein vergleichsweise großer Anstieg von 11,9% auf 21,7%.

Bei der Betrachtung des Drei-Jahres-Durchschnitts (2013-2015) der Absolventinnen lässt sich feststellen, dass bei den fachwissenschaftlichen Fächern der Frauenanteil sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Masterstudiengängen gestiegen ist. Zwar sind dies keine nennenswerten Steigerungen, nichtsdestotrotz stellen diese eine positive Veränderung dar, welche auch für die kommenden Jahre wünschenswert ist.

Die Betrachtung des weiblichen Anteils der Studierenden des B.Sc. Logistik zeigt, dass sich dieser nicht maßgeblich verändert hat (von 37,2% auf 37,8%), wohingegen der Anteil im Master-Studiengang eine deutliche Steigerung von 5,1% (auf insgesamt 19,4%) aufzuweisen hat.

Beachtlich ist die Quote der Master-Absolventinnen in der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen, welche sich nahezu verdreifacht hat (von 6,7% auf 20%), trotz dass sich der Anteil der Bachelor-Absolventinnen leider nicht grundlegend verändert hat (+0,1%), mit 17,7% aber dennoch positiv in die Statistik eingeht.

Durch die Nicht-Erfassung der Absolventen/-innendaten für das Studienfach Maschinenbau im Jahr 2012, können über eine Steigerung oder Senkung der Quote nur bedingt Aussagen getroffen werden. Im betrachteten Drei-Jahres-Durchschnitt liegt Maschinenbau jedoch an letzter Stelle im Vergleich der drei Studienfachrichtungen (11% Bachelor- und 16,7% Masterabsolventinnen).

Betrachtet man die auslaufenden Studiengänge (Diplom), so lassen sich weitere Veränderungen erkennen. Sowohl in den Diplomabschlüssen in Logistik als auch in denen des Wirtschaftsingenieurwesens sind im aktuellen Erfassungszeitraum die Frauenanteile gesunken. Der Anteil der Diplom-Absolventinnen in der Logistik ist um 2,4% auf 15,2% gesunken, wohingegen im Studium des Wirtschaftsingenieurwesens der Frauenanteil der Diplomabschlüsse um 1,7% auf 17,3% gefallen ist.

Obwohl der Diplom-Abschluss ein auslaufender Studiengang ist, verzeichnet das Maschinenbau-Diplom im Erfassungszeitraum für den Anteil der Absolventinnen ein Plus von 2,3% (auf 12,1%).

Die weibliche Promotionsquote im Drei-Jahres-Durchschnitt liegt bei 14,9% und ist somit im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum wieder um 1,8% gestiegen, wobei zu erwähnen ist, dass das Jahr 2014 mit 26,7% weiblichen Promotionen den Stärksten Anteil im Erfassungszeitraum darstellt (2013: 7,7%, 2015: 9,68%).

Leider gab es in den letzten drei Jahren keine Habilitationen von Frauen in der Fakultät Maschinenbau, was die Quote somit um ganze 46,5% sinken lässt.

Die Fakultät Maschinenbau verzeichnet aktuell einen Gesamt-Frauenanteil von 18,2% in allen Beschäftigungsbereichen (darunter auch Professuren, SHK`s etc.).

Leider konnten auch in diesem Erfassungszeitraum keine W3/C4 oder W2/C3 Professuren weiblich besetzt werden.

Der Anteil der weiblichen W1 Professuren liegt jedoch bei 66,7% und ist somit um 16,7% zum vorangegangenen Betrachtungszeitraum gestiegen.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten im Vollzeitäquivalent VZ ist auf 12% gesunken (-2%), wobei die Anzahl der befristeten Stellen (21) die der unbefristeten deutlich übersteigt (1). Im Vollzeitäquivalent TZ hingegen liegt der Frauenanteil bei 25% (4 von insgesamt 16 Stellen sind somit weiblich besetzt).

Der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften (SHK`s) in der Fakultät Maschinenbau ist um 1,5% gefallen und liegt aktuell bei 17,8%. Bedauerlicherweise waren im Erfassungszeitraum keine wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK`s) eingestellt, aber dafür liegt der Anteil der weiblichen WHF`s derzeit bei 28,4%. Daraus erschließt sich eine Gesamtquote der derzeitig angestellten weiblichen Hilfskräfte von 18,2%.

Zusammenfassend lassen sich die Veränderungen der weiblichen Anteile in allen Bereichen der Fakultät Maschinenbau als positiv beurteilen. Auch wenn die Entwicklungen über längere Zeitperioden beurteilt werden muß, lassen sich die bisher getroffenen Maßnahmen auf dem aktuellen Stand als erfolgreich einstufen. Diese sollten daher mit kleineren Umstrukturierungen und Verbesserungen auch in den folgenden Jahren fortgeführt werden.

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

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

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende (Bachelor)	21,2%	31,2%	23,2%	33,2%	FLEUR-Flyer für den Bereich des Lehramts optimieren.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Flyer wurde 2016 durch aktuellere Version abgelöst.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Master)	> 20 Stud.	kein Ziel	> 20 Stud.	kein Ziel	Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Im Rahmen dieser Maßnahme können bedarfsgerechte Veranstaltungen in Form von Seminaren oder Couching gebucht werden. Themenfelder können speziell auf die Bedürfnisse von weiblichen Studierenden ausgerichtet werden. In den Jahren 2010-2012 wurden solche Seminare bereits erfolgreich von der Gleichstellung gefördert. Themenfelder waren u.a. „Ich bestimme meine Wirkung im Bewerbungsgespräch“ oder „Strategien im Beruf“.
						Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	17,6%	27,6%	17,7%	27,7%	FLEUR-Flyer auf die Bereiche Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen erweitern und anpassen.	2014: 0  2015: 3153,4  2016: 280  2017: 500  2018: 0  2019: 0 	Eine geschlechtergerechte Darstellung des Studiums und eine Abschaffung der veralteten Klischeevorstellung sollen mit Hilfe des Flyers, den darin enthaltenen Meinungen der befragten Studentinnen und Informationen zum Studium und dem späteren Berufsleben, angestrebt werden. Für viele ffentlichkeitsauftritte, wie zum Beispiel am Girl's Day, ist der neugestaltete Flyer eine sinnvolle Ergänzung zu bereits existierenden Werbemaßnahmen. Der Hauptkostenfaktor wurde im Jahr 2015 durch das Beauftragen einer Werbeagentur für die Flyergestaltung angesetzt. Die Maßnahme hat bereits großen Anklang gefunden und sollte dementsprechend weitergeführt werden. Die geplanten Mittel beziehen sich auf die anfallenden Druckkosten für die Vervielfältigung des Flyers.
						Frauen-Seminare	2014: 0  2015: 0  2016: 0  2017: 0  2018: 0  2019: 0 

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit Schnupper-Uni Girl's Day	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	Eine Diskussion von Frau zu Frau über die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), einen Flyer von Frauen für Frauen, oder Vorträge von Studentinnen für interessierte Studentinnen könnten Möglichkeiten bieten, um mehr Frauen für diese Fächer zu begeistern. Der sogenannte „Mädchen-Zukunftstag“ (Girl's Day) ist ein Projekt zur Berufsorientierung junger Schülerinnen. Hier können die Fünft- bis Zehntklässlerinnen an Workshops teilnehmen und darüber hinaus auch einen Einblick in die Welt der Universität gewinnen. Das Ziel dabei ist, das Interesse am technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu wecken und somit vielleicht eher unbekannt Berufe kennenzulernen. Aus diesen Gründen wird diese Maßnahme von der Fakultät als sehr sinnvoll angesehen und sollte zukünftig weiter gefördert werden.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					MinTU	2014: 4.000,00 € 2015: 4000 € 2016: 4000 € 2017: 2000 € 2018: 2000 € 2019: 2000 €	Um die Distanz, die sich statistisch ab dem dreizehnten Lebensjahr zwischen Mädchen und den naturwissenschaftlichen, technischen und mathematischen Bereichen entwickelt, zu vermindern, wurde das Projekt "Mädchen in die TU" ins Leben gerufen. Durch gezieltes Mentoring der jungen Schülerinnen sollen Hemmungen und Vorurteile genommen werden, damit in Zukunft der Frauenanteil in den MINT-Fächern erhöht wird. Die Maßnahme wird als sehr erfolgreich eingestuft und sollte auf jeden Fall weitergeführt und gefördert werden. Um den Fortlauf des Projekts zu gewährleisten, sollten daher jene Lehrstühle durch die geplanten Mittel unterstützt werden, die in den vergangenen Jahren ihre Materialkosten im MinTU-Projekt selbstständig finanziert haben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					DLR_School_Lab	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Ähnlich wie bei der Schnupper-Uni oder dem do-Camp-Ing, besteht auch hier der Fokus auf den weiblichen Teilnehmerinnen. Schülerinnen ab der achten Klasse können im DLR_School_Lab Forschung hautnah miterleben und selbst an interessanten Experimenten teilnehmen. Ziel dabei ist, den Schülerinnen die Angst vor den MINT-Fächern zu nehmen und durch Experimente zu zeigen, dass Naturwissenschaft auch Spaß machen kann. Dieses Projekt hat bei den Schülerinnen immer sehr großen Anklang gefunden und sollte aus diesem Grund weitergeführt werden.
					Do-Camp-Ing	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Vor allem naturwissenschaftliche und technisch interessierte Schülerinnen werden beim do-camp-Ing eingeladen, sich eine Woche lang auf dem Campus der TU Dortmund aufzuhalten. Dabei werden ihnen Einblicke in das Campus- und Studentenleben gewährt und das Projekt bietet eine gute Entscheidungshilfe für eine Studienwahl.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	23,4%	33,4%	22,2%	32,2%	Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Stud. Hilfskräfte (SHK)	20,0%	28,3%	17,8%	27,8%	Projekt „weibliche SHK“ erweitern	2014: 5.903,79 € 2015: 11095,92 € 2016: 0 € 2017: 3500 € 2018: 4000 € 2019: 1000 €	Das Projekt wurde konzipiert, um die bereits vorhandenen Studentinnen zu fördern, das Netzwerk und den Berufseinstieg zu verbessern und den Studentinnen aufzuzeigen, dass eine Promotion lohnenswert ist. Die Grundidee beruht auf einem Mentoring Prinzip. Doktorandinnen betreuen hierbei SHKs, um diese gezielt an eine wissenschaftliche Tätigkeit heranzuführen. Inhalte des Mentorings sind u.a. das Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten, erste Einblicke in Projektanträge sowie die Begleitung auf wissenschaftliche Konferenzen. Eine Förderung z.B. Konferenzbesuche erfolgt aufgrund des limitierten Budgets im Einzelfall und nach Ermessen der Gleichstellung.
					Seminare	2014: 0 € 2015: 255,20 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 € 2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Eine Förderung erfolgt aufgrund des limitierten Budgets im Einzelfall und nach Ermessen der Gleichstellung.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	0%	28,3%	28,4%	38,4%	Seminare Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Um eine wissenschaftliche Karriereplanung geeignet zu unterstützen, können spezifische Trainingsgesprche für Kleingruppen organisiert werden. Themenfelder reichen von Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben bis hin zur Karriereberatung in Rahmen möglicher universitären Laufbahnen. Die Gleichstellung berät zu möglichen Workshop-themen auf Anfrage und steht im engen Kontakt zu bereits etablierten Trainings-programmen wie z.B. mentoring ³ . ber diese Kontakte sind auch Listen mit Trainerinnen verfügbar.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	33,3%	43,3%	0%	19,0%	Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 € 2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	S.O.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeittäquivalente)	E14/A14 13,0%	E14/A14 23,0%	E14/A14 15,4%	E14/A14 25,4%	Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 4000 € 2017: 1500 € 2018: 1500 € 2019: 0 €	s.o.
	E13/A13 15,0%	E13/A13 25,0%	E13/A13 13,5%	E13/A13 23,5%	Graduate School	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Obwohl die Graduate-School nicht ausschließlich für Frauen konzipiert ist, kann sie für diese trotzdem den Weg in eine wissenschaftliche Karriere oder eine Promotion ebnen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen sehr hoch ist. Die Graduate-School und ihr Konzept können deswegen dazu beitragen, mehr Frauen dafür zu begeistern, einen solchen Weg einzuschlagen. Der Frauenanteil soll langfristig erhöht werden. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung müssen noch definiert werden.

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	13,1%	28,3%	14,9%	24,9%	Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 2000 € 2017: 1500 € 2018: 1500 € 2019: 0 €	s.o.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	46,5%	50%	0%	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofessuren W1	50%	50%	66,7%	50%	Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	0%	13,1%	0%	6,6%	Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	Die geplanten Mittel sollen dazu dienen, die Bewerberinnenzahlen zu erhöhen und zweifelnde Interessentinnen zu ermutigen sich zu bewerben.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Professuren C4/ W3	0%	13,1%	0%		Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	s.o.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Vertretungs- professuren	-	-	keine	> 40%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitequivalente)	29,0%	39,0%	31,9%	41,9%	Frauen-Seminare Ermütigung von weiblichen Angestellten an Fortbildungen teilzunehmen: - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o. Ein Aushang von fakultätsinternen Angeboten und die Verlinkung zur internen Weiterbildung werden regelmäßig auf der Fakultätshomepage aktualisiert. Diese Maßnahme kann in Verbindung mit der Erweiterung der Fakultätshomepage für die Gleichstellung ausgeführt werden und bedarf keiner weiteren Finanzierung.
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019
	Frauenanteil in %			
	<p>Maßnahme/ konkrete Schritte</p> <p>Erweiterung der Fakultätshomepage für die Gleichstellung</p>			
	<p>Analysen und Bewertung der Maßnahme</p> <p>Die Fakultätshomepage für die Gleichstellung bietet den weiblichen TU-Angehörigen und den interessierten Frauen, die eine Karriere/ Studium an der TU Dortmund anstreben, eine Möglichkeit, sich über die aktuellen Projekte, Kinderbetreuung oder über die Frauenförderung zu informieren. Diese Variante eines „schwarzen Brettes“ sollte als grundlegend angesehen werden und wird in Verbindung mit der unten aufgeführten SHK-Stelle (Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten) finanziert.</p>			
	<p>Aufgewandte/ geplante Mittel</p> <p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>			
	<p>Durch die Sprechstunde von Frauen für Frauen sollen eventuelle Hemmungen genommen und aufkommende Fragen sowie Probleme geklärt werden.</p>			
	<p>Maßnahme/ konkrete Schritte</p> <p>Frauensprechstunde</p>			
	<p>Aufgewandte/ geplante Mittel</p> <p>2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>			
	<p>Maßnahme/ konkrete Schritte</p> <p>SHK-Stelle zur Erarbeitung und Durchführung von Konzepten/Projekten zur Frauenförderung, Bedarfs- und Aktivitätenanalyse, Recherche, Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät</p>			
	<p>Aufgewandte/ geplante Mittel</p> <p>2014: 6.017,280 € 2015: 3008,64 € 2016: 4182,87 € 2017: 2500 € 2018: 2500 € 2019: 2500 €</p>			
	<p>Die SHK-Stelle wurde eingerichtet, um die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bei den genderspezifischen Aufgaben zu unterstützen und um Projekte und Konzepte zu erarbeiten und diese durchzuführen. Diese Maßnahme wird von der Fakultät als sehr geeignet angesehen, da die Frauenförderung langfristig geplant und somit erfolgreich umgesetzt werden kann.</p>			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Mutterkindraum	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 5000 €	Durch den Mangel an Mutterkindräumen am Nordcampus der TU Dortmund, beziehungsweise der schlechten Erreichbarkeit dieser, will sich die Fakultät Maschinenbau zukünftig für eine Einrichtung weiterer Mutterkindräume engagieren. Die geplanten Mittel beziehen sich hierbei vorerst auf die Erstausrüstung des Raumes, jedoch soll diese Maßnahme übergreifend für die nachfolgenden Jahre gefördert werden.

Der Fakultätsrat hat am 30.11.2016 dem Gleichstellungskonzept zugestimmt.
 Auskunft von Fr. Scheidter vom 01.12.2016.
 2.12.2016
 JSD

12.09.2016, A-E [Signature]

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019* der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

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

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat es sich zum Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern. Hierzu ergreift sie Maßnahmen, um die Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Studentinnen und Studenten.

Die WiSo-Fakultät konnte im Zeitraum 2014 bis 2016 die strukturellen Geschlechterdefizite verringern und ist weiterhin bestrebt, die Anzahl der Professorinnen und den Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten und die zugehörige Zahl der abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen. Für begabte Studentinnen soll der Weg in eine wissenschaftliche Karriere attraktiver gestaltet und erleichtert werden.

Entwicklungs- und Bestandsanalyse

Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in der WiSo-Fakultät stellt sich für den zurückliegenden Zeitraum 2014 bis 2016 und mit Blick auf den Zeitraum 2017 bis 2019 wie folgt dar:

Professuren

Im Zeitraum 2014 bis 2016 wurden vier vakante Lehrstühle an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät neu besetzt. Auf 50% der vakanten Lehrstühle wurde eine Frau berufen.

Bei einem noch offenen Berufungsverfahren (W3-Professur) ist der Ruf an eine Frau erteilt worden, die Besetzung dieser Professur soll zu Beginn 2017 erfolgen.

Bei einem weiteren Berufungsverfahren ist die Ausschreibung für Ende 2016 geplant.

Es ist somit wahrscheinlich, dass die WiSo-Fakultät für 2017 mindestens eine, möglicherweise sogar zwei neue Professorinnen gewinnen kann.

Außerdem wurden im Zeitraum 2014-2016 zwei Lehrstuhlvertretungen vergeben, jeweils eine an eine Frau und eine an einen Mann.

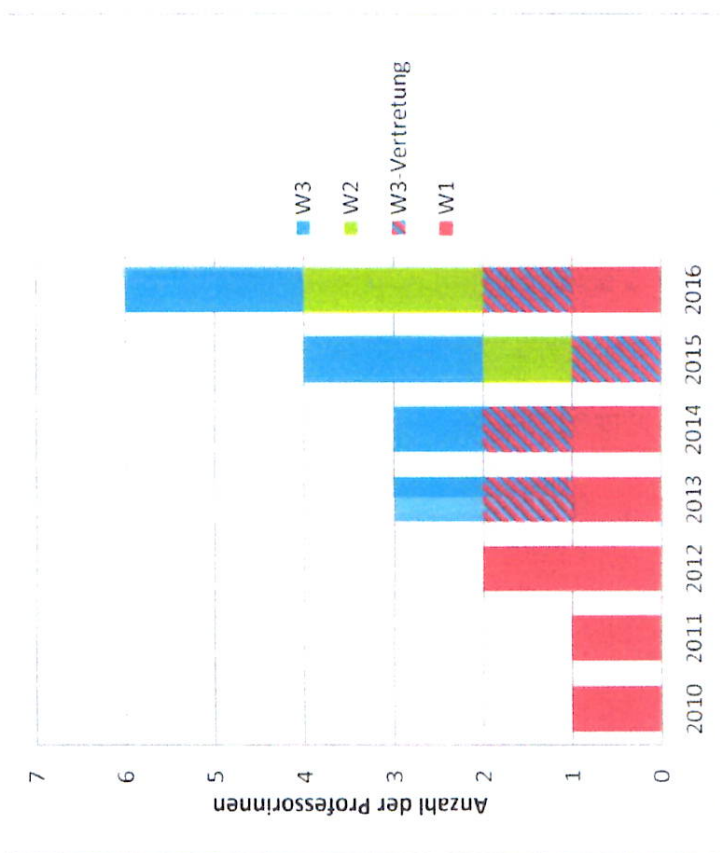
Zum 01.06.2016 hat die WiSo-Fakultät die Juniorprofessur „Controlling & Rechnungswesen“ mit einer hochqualifizierten Frau besetzen können.

Zudem hat die WiSo-Fakultät im Namen der TU Dortmund im Jahr 2015 einen Förderantrag im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen – Programmstrang „Nachwuchsförderung“ für die Finanzierung einer Juniorprofessur „Accounting & Finance“ gestellt und bewilligt bekommen. Mit Blick auf das Bestreben der WiSo-Fakultät die strukturellen Geschlechterdefizite auf professoraler Ebene weiter auszugleichen, bietet vor allem die gewählte inhaltliche Schnittstellenausrichtung „Accounting & Finance“ bezogen auf die künftige Berufbarkeit einer erfolgreichen Juniorprofessorin vielversprechende Perspektiven. Diese sind auch im Hinblick auf die Familiengerechtigkeit durch Planungssicherheit und Standortalternativen gerade für den jungen akademischen weiblichen Nachwuchs nicht zu vernachlässigen. Der Ruf auf diese Juniorprofessur wurde an eine Frau erteilt, eine Besetzung der Professur Ende 2016 wird angestrebt.

In einem weiteren Verfahren „Juniorprofessur mit Tenure Track“ sind gleichviele hochqualifizierte Bewerberinnen wie Bewerber im Begutachtungsverfahren.

In Hinblick auf die weitere Fakultätsentwicklung spielen die Juniorprofessuren eine zentrale Rolle. Die WiSo-Fakultät ist bestrebt, zukünftig vermehrt das Tenure-Track-Verfahren anzubieten. Tenure-Track Verfahren bieten auf strategisch wichtigen Gebieten die Chance, Nachwuchsstellen für externe Kandidatinnen und Kandidaten sehr attraktiv zu machen und attrahieren infolge der mittelfristigen Perspektive und räumlichen Stabilität vor allem exzellente Bewerberinnen.

Das folgende Diagramm zeigt, dass sich die Anzahl der Professorinnen an der WiSo-Fakultät seit 2010 positiv entwickelt hat.



Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 01.12.2015)

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegt die Frauenquote bei den Vollzeitbeschäftigten bei 34% und bei den Teilzeitbeschäftigten bei 45%. Dies ergibt eine leicht höhere Frauenquote von 39% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (36%).

Im Zeitraum 2013 bis 2015 (Daten aus 2016 liegen noch nicht vollständig vor) wurden insgesamt 63 Promotionsverfahren abgeschlossen (interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie externe Doktorandinnen und Doktoranden sind berücksichtigt).

Der Anteil der Promotionen von Mitarbeiterinnen liegt im 3-Jahresdurchschnitt bei 30,2%.

Die Tatsache, dass in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein relativ hoher Anteil der externen Promotionen berufsbegleitend erfolgt, kann als Erklärung herangezogen werden, dass der Anteil der Frauen an den gesamten Promotionen deutlich unter 50% liegt. Die beste Dissertation 2016 erfolgte - und der damit einhergehende Erhalt des Dissertationspreis 2016 - durch eine Frau.

Im gegebenen Zeitraum haben sich keine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen habilitieren können. Hervorzuheben ist jedoch die hohe Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung an der WiSo-Fakultät und die hiermit verbundene Berufbarkeit. So hat eine wissenschaftliche Mitarbeiterin einen Ruf auf eine Universitätsprofessur erhalten und angenommen, eine andere wissenschaftliche Mitarbeiterin hat zurzeit eine Vertretungsprofessur inne.

Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 01.12.2015)

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil von 84% auf 81,2% leicht gesunken.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (Stand 01.12.2015)

Der Frauenanteil beträgt bei den studentischen Hilfskräften 41,8% und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 34,2%. Die Zahl der männlichen und weiblichen Hilfskräfte ist jährlichen Schwankungen unterworfen. Bei einer Betrachtung von mehreren Jahren liegt der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften annähernd bei 50%.

Studierende und Zahl der Einschreibungen (Stand 01.12.2015)

Die Zahl der Ersteinschreibungen von Studentinnen lag 2015 im Bachelor-Studiengang bei 43% und im Master-Studiengang bei 46%. 2015 waren insgesamt 42% der Bachelor-Studierenden und 48% der Master-Studierenden Frauen. Unter den Bachelor-Absolventen/-innen waren 40% und unter den Master-Absolventen/-innen 51% Frauen.

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

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

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Bachelor)	51,7%	50%	59,3%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Studierende Lehramt (Master)	< 20 Stud.	kein Ziel	< 20 Stud.	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	40,0%	50%	42,0%	50%	Individuelle Studienberatung durch eine Mitarbeiterin	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Förderung begabter Studentinnen durch Unterstützung für Konferenzfahrten	2014: 250,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Individuelle Studienberatung durch eine Mitarbeiterin und eine studentische Hilfskraft (weiblich). Förderung begabter Studentinnen durch die finanzielle Unterstützung der Teilnahme an Konferenzen/Workshops. Beträge siehe oben.	2014: s. o. € 2015: s. o. € 2016: s. o. € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage bzgl. der Unterstützung von Konferenzen/Workshops schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung. Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016. --> erfolgreich
Studierende fachwissenschaftliche (Master)	52,3%	50%	48,3%	50%	Individuelle Studienberatung durch eine Mitarbeiterin und eine studentische Hilfskraft (weiblich). Förderung begabter Studentinnen durch die finanzielle Unterstützung der Teilnahme an Konferenzen/Workshops.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage bzgl. der Unterstützung von Konferenzen/Workshops schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung. Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016. --> erfolgreich
Stud. Hilfskräfte (SHK)	53,0%	50%	41,8%	50%	Aktive Ansprache von Studentinnen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Zahl der männlichen und weiblichen Hilfskräfte ist jährlichen Schwankungen unterworfen. Im Durchschnitt über mehrere Jahre gesehen liegt der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften annähernd bei 50%. --> erfolgreich

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E14/A14 47,0%	E14/A14 50%	E14/A14 66,7%	E14/A14 56,7%	Förderung begabter Studentinnen Aktive Ansprache von Studentinnen Förderpreis für Studentinnen mit Familie	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Viele Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden mit Absolventinnen der WiSo besetzt. --> erfolgreich
	E13/A13 36,0%	E13/A13 50%	E13/A13 38,0%	E13/A13 48,0%			
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	28,6%	38,6%	0%	44,2%	Förderung begabter Studentinnen Aktive Ansprache von Studentinnen Förderpreis für Studentinnen mit Familie	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	WHK-Anstellungen werden aufgrund des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Anrechnung der Arbeitszeiten auf 6-Jahres-Frist) möglichst vermieden. Direkte Anstellung als Wissenschaftliche Mitarbeiterin wird angestrebt.
	60,0%	50%	34,2%	44,2%			
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)					Aktive Ansprache von Studentinnen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Zahl der männlichen und weiblichen Hilfskräfte ist jährlichen Schwankungen unterworfen. Im Durchschnitt über mehrere Jahre gesehen liegt der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften annähernd bei 50%. --> erfolgreich

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	29,8%	39,8%	30,0%	40,0%	Unterstützung von Konferenzreisen ohne Vortrag	2014: 5.900,00 € (E13/A13) 2015: 2400 € 2016: 3000 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung. Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016. --> erfolgreich
					Finanzielle Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen, Workshops, Seminaren, Messen ohne eigenen Vortrag für Entgeltgruppe E 13, Beiträge siehe oben.	2014: s.o. € 2015: s.o. € 2016: s.o. € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung. Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016.
					Förderung individueller Workshops und Seminare zur Weiterbildung im Rahmen der Promotion	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung. Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016.
					Unterstützung von Konferenzreisen ohne Vortrag	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	56,7%	0%	kein Ziel	Finanzielle Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen, Workshops, Seminaren, Messen ohne eigenen Vortrag, Beträge siehe oben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung, Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016.
					Förderung individueller Workshops und Seminare zur Weiterbildung im Rahmen der Promotion	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Unterstützung von Konferenzreisen ohne Vortrag	2014: 1.300,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Finanzielle Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen, Workshops, Seminaren, Messen ohne eigenen Vortrag, Beträge siehe oben.	2014: s.o. € 2015: s.o. € 2016: s.o. € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Nachfrage schwankt sehr in den Berichtsjahren. Die WiSo stellt jedes Jahr 9.000€ zur Verfügung, Daten 2016 mit dem Stand 15.09.2016.


Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Juniorprofessuren W1	29,0%	39,0%	0%	50%	Ausschreibungstexte mit weiblichem Fokus Ausschreibungen in speziellen Medien zur gezielten Ansprache von Frauen (z.B. fach-spezifische Frauenforen) Direkte Ansprache von Frauen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbewertung Förderantrag im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen – Programmstrang „Nachwuchsförderung für die Finanzierung einer Juniorprofessur -Accounting & Finance“ gestellt und bewilligt bekommen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Wurde in allen Berufungsverfahren durchgeführt. Es entstand ein dem Fachbereich angemessener Anteil an Bewerberinnen. Gewinnung einer hochqualifizierten Frau.
					Bestrebungen zukünftig vermehrt das Tenure-Track-Verfahren anzubieten.		Tenure-Track-Verfahren attrahieren infolge der mittelfristigen Perspektive und räumlichen Stabilität exzellente Bewerberinnen.
Professuren C3/ W2	0%	29,8%	0%	25%	Ausschreibungstexte mit weiblichem Fokus Ausschreibungen in speziellen Medien zur gezielten Ansprache von Frauen (z.B. fach-spezifische Frauenforen) Direkte Ansprache von Frauen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbewertung	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Wurde in allen Berufungsverfahren durchgeführt. Es entstand ein dem Fachbereich angemessener Anteil an Bewerberinnen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	0%	29,8%	15,4%		Ausschreibungstexte mit weiblichem Fokus Ausschreibungen in speziellen Medien zur gezielten Ansprache von Frauen (z.B. fach-spezifische Frauenforen) Direkte Ansprache von Frauen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Leistungsbewertung	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Würde in allen Berufungsverfahren durchge- führt. Es entstand ein dem Fachbereich ange- messener Anteil an Bewerberinnen.
							2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Vertretungs- professuren	-	-	50%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Beschäftigte in Verwal- tung und Technik (Vollzeitequivalente)	84,0%	74,0%	81,2%	71,2%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten					2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Der Fakultätsrat hat am 30.11.2016 zugestimmt

13.12.16


Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019* der Hochschulverwaltung

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

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Hinweis: Alle folgenden Aussagen gelten gleichlautend für die Beschäftigungsgruppen im Angestellten- und Beamtenbereich (E und A).

Das vorgelegte Zahlenmaterial lässt den Eindruck entstehen, die Gleichstellung der Geschlechter in der Zentralverwaltung wäre nahezu erreicht. Aus den hier vorliegenden, über alle Dezernate und Referate summierten Daten der Zentralverwaltung lässt sich ablesen, dass der Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt weiterhin unverändert bei 55% liegt (ohne Auszubildende und Pauschale).

Eine leichte Verschiebung der Prozentwerte nach unten seit dem letzten Bericht ist in den vier Beschäftigungsgruppen 12 (47,0% auf 40,3%), 6 (45,0% auf 41,5%) und 5 (47,0% auf 41,2%) zu erkennen; auch in der Stufe 16 sinkt der Frauenanteil, er entspricht jetzt jedoch genau der Zielquote von 50%. Steigende Tendenzen zeigen sich in 5 Beschäftigungsgruppen: 11 (33,0% auf 41,4%), 10 (63,0% auf 70,6%), 8 (69,0% auf 74,2%) und 7 (0% auf 7,1%). Unverändert bleiben die fünf Gruppen 15 (0%), 14 (51,4%), 13 (70,8%), 9 (61,7%), 4 (15,4%).

Geschlechterverteilung in den Dezernaten und Referaten

Für den kommenden Geltungszeitraum erscheint es sinnvoll, die Geschlechterverteilung in den einzelnen Dezernaten und Referaten genauer zu betrachten, denn es wird erwartet, dass sich deutliche Unterschiede zeigen werden. Daher wird die neu eingerichtete AG Gleichstellung der Zentralverwaltung die hier summiert vorliegenden Daten weiter aufschlüsseln und genauer analysieren. Die AG besteht aus den fünf Abteilungsleitungen des Dezernats 3 und der Dezernatin Personal & Recht. Zusätzlich wird für den jetzt anstehenden Zeitraum der Leiter der Betriebsdirektion, Dezernat 6, die AG verstärken.

Die AG hat in ihrer Sitzung am 23.2.2017 beschlossen, für eine geschlechterdifferenzierende Datenanalyse zwei große Gruppen zu unterscheiden: Gruppe 1 umfasst das Dezernat 6 und das Referat 7, Gruppe 2 umfasst alle anderen Dezernate und Referate. Mit dieser Einteilung werden die eher technischen Bereiche den eher verwaltungswirtschaftlichen gegenübergestellt mit der Erwartung, dass hier Geschlechterunterschiede sichtbar werden und passgenauere Maßnahmen ergriffen werden können. Diese Unterscheidung wird auch für die nach dem neuen LGG notwendige Vergleichsgruppenbetrachtung bei Aufstieg und Höhergruppierung herangezogen werden.

Vollzeit/Teilzeit (VZÄ)

Die hier vorliegenden summierten Daten zeigen in Bezug auf Vollzeitstellen (befristet und unbefristet) keine Veränderung seit dem letzten Berichtszeitraum: unverändert liegt hier der Frauenanteil bei 45%, ohne Auszubildende und Pauschale liegt die Quote damals wie heute sogar bei 50%. Es sind nach wie vor fast gleich viele Männer wie Frauen Vollzeit unbefristet beschäftigt (133:133 (2012), 158:152 (2015), ohne Auszubildende, ohne Pauschale). Die Zahl der befristet Beschäftigten (Teilzeit und Vollzeit) in der Verwaltung ist insgesamt gering (unter 30 Personen) und in der Geschlechter-Relation auch unverändert bei etwa 50%. Der Frauenanteil bei den Teilzeit-VZÄ ist nahezu gleichgeblieben (84%, vorher 82%) und immer noch sehr hoch.

Auszubildende

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist leicht gesunken (36% auf 34%) bei einer insgesamt geringeren Zahl von Auszubildenden (100, vorher 125). Hier ist ein differenzierter Blick notwendig. In diesem Berichtszeitraum wird eine AG Ausbildung der Zentralverwaltung gegründet, die eine genauere Analyse nach Ausbildungsberufen getrennt vornehmen und Maßnahmen entwickeln wird.

Teilzeitbeschäftigung

Die 2014 eingesetzte AG Teilzeit hat die Daten zur Teilzeitbeschäftigung differenzierter analysiert und dabei zwei Beschäftigungsgruppen betrachtet (Gruppe A: Verwaltungsdienst, Gruppe B: technische Beschäftigung, körperlich/handwerkliche Tätigkeiten). Diese Gruppen wurden nach Entgeltgruppen differenziert.

Die Analyse zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung in den niedrigeren Entgeltgruppen (3 – 5) nicht vorkommt. In diesen Gruppen sind hauptsächlich Beschäftigte der Gruppe B zu finden und fast ausschließlich Männer.

In den Entgeltgruppen 6 bis „kleine“ 9 hingegen finden sich beide Beschäftigungsgruppen (A und B). 98 Frauen und 71 Männer sind hier eingruppiert, von denen nur ein Mann in Teilzeit arbeitet, aber 23 Frauen (13,6%). Es ist anzunehmen, dass in allen diesen niedrigen Entgeltgruppen der Lebensunterhalt mit einem Teilzeitverdienst kaum sicherzustellen ist und daher hier so selten vorkommt, weder bei Frauen noch bei Männern. Die hier vorkommende Teilzeit-Beschäftigung der Frauen hingegen könnte dem traditionellen Geschlechterrollen-Muster entsprechen, in dem Frauen Zuverdienereinnahmen zu einem höheren Einkommen sind.

Ab der Stufe „große“ 9 bis 14 kommen fast nur noch Beschäftigte der Gruppe A vor und eine Teilzeitbeschäftigung findet sich bei Männern und Frauen: von den 57

Männern in diesen Entgeltgruppen arbeiten 10 (17,5%) und von den 95 Frauen dieser Gruppe arbeiten 37 (38,9%) in Teilzeit. In den Entgeltgruppen 13/14 ist der Teilzeitanteil mit 40% sehr hoch, wobei 20 Frauen zwei Männern gegenüber stehen und damit Teilzeit hier also auch eher ein weibliches Arbeitsmodell ist.

Mit Blick auf die einzelnen Dezernate zeigt sich, dass die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen in den Dezernaten 3 und 4 beschäftigt sind (je 31%). In den Dezernaten 5 und 6 kommt Teilzeit kaum vor. Hier sind ein Mann und vier Frauen (2% und 9%, Dez. 5) bzw. drei Männer und vier Frauen (3% und 4%, Dezernat 6) teilzeitbeschäftigt. Die Dezernate 3 und 4 hingegen zeigen einen Teilzeitanteil bei Frauen in Höhe von 31%, während der Männeranteil bei 3% bzw. 0% liegt. In den Dezernaten 1 und 2 sind 20% bzw. 28% der Frauen in Teilzeit beschäftigt, jedoch kein Mann.

Die Teilzeitquote zeigt sich entlang dieser Analyse als ein Phänomen der Entgeltgruppen: bei niedrigem Gehalt ist Teilzeit nicht realisiert, in den höheren Einkommensgruppen wird Teilzeit auch von Männern wahrgenommen, allerdings nutzen Frauen – auch in der Führungsebene – die Teilzeitmöglichkeit stärker. Mit der in der Zwischenzeit vorgenommenen geänderten Ausschreibungspraxis wird sich wahrscheinlich der lebensphasenorientierte Wechsel von Vollzeit in Teilzeit in Vollzeit mehr und mehr einspielen. Um hier genauer analysieren zu können, ist eine Verlaufsbeurteilung der Beschäftigungsanteile der Personen notwendig, eine stichpunktartige Betrachtung zu einzelnen Zeiträumen gibt hierzu keine Auskunft.

Wenn das Ziel ist, die Teilzeit-Quote der Frauen zu reduzieren, kann rechnerisch dies durch eine Erhöhung des Anteils von Frauen an Vollzeitstellen geschehen. Dabei unterstützen die Personalentwicklungsmaßnahme „Rückkehr in den Beruf“ und die Ausschreibung von Vollzeitstellen mit Reduzierungsmöglichkeit. Möglich wäre auch, den Anteil von Männern in Teilzeit zu erhöhen. Eine Maßnahme in diesem Bereich scheint am sinnvollsten für das Dezernat 6 zu sein, weil hier 98 Männer und 13 Frauen arbeiten. Allerdings können hier wahrscheinlich nur die höheren Entgeltgruppen angesprochen werden. Die AG Teilzeit wird sich dieser Frage annehmen.

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Erläuterungen zur Tabelle:

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

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

Beschäftigte in Verraltung und Technik (Vollzeitequivalente)	Frauenanteil in %				Seit 2012 eingeführt: Ausschreibungen werden zuerst intern, dann extern bekannt gegeben	Die zentrale Personalauswahl als Aufgabebereich des Dezernats 3.3 begann 2012. Bereits vorher war mit dem zuständigen Personalrat die Regelung getroffen worden, dass vor einer öffentlichen Ausschreibung von vakanten Stellen zunächst hausinterne Rotationsausschreibungen vorgenommen werden. Da es aus diesen ersten Jahren keine Angaben über den Anteil interner Bewerbungen gibt, kann hier kein Vergleich gezogen werden. Allerdings zeigt sich, dass mittlerweile bis zu 11 interne Bewerbungen auf eine Ausschreibung eingehen. Eine Wirkung der Regelung deutet sich in der Erfolgsquote der internen Bewerbungen an: Positionen für Führungskräfte in der Zentralverwaltung und in den zentralen Einrichtungen wurden (Stand 2016) zu fast 90% mit Personen besetzt, die bereits an der TU Dortmund beschäftigt waren, sich also intern beworben haben (Führungskraft = weisungsbefugt über mindestens eine Person). Insgesamt liegt die Quote der internen Besetzungen für die Jahre 2012 bis 2016 bei 40%.
	A16	A16	A16	A16		
A16 67,0%	A16 57,0%	A16 50%	A16 50%	A16 50%	Die zentrale Personalauswahl als Aufgabebereich des Dezernats 3.3 begann 2012. Bereits vorher war mit dem zuständigen Personalrat die Regelung getroffen worden, dass vor einer öffentlichen Ausschreibung von vakanten Stellen zunächst hausinterne Rotationsausschreibungen vorgenommen werden. Da es aus diesen ersten Jahren keine Angaben über den Anteil interner Bewerbungen gibt, kann hier kein Vergleich gezogen werden. Allerdings zeigt sich, dass mittlerweile bis zu 11 interne Bewerbungen auf eine Ausschreibung eingehen. Eine Wirkung der Regelung deutet sich in der Erfolgsquote der internen Bewerbungen an: Positionen für Führungskräfte in der Zentralverwaltung und in den zentralen Einrichtungen wurden (Stand 2016) zu fast 90% mit Personen besetzt, die bereits an der TU Dortmund beschäftigt waren, sich also intern beworben haben (Führungskraft = weisungsbefugt über mindestens eine Person). Insgesamt liegt die Quote der internen Besetzungen für die Jahre 2012 bis 2016 bei 40%.	
E15/A15 0%	E15/A15 10,0%	E15/A15 0%	E15/A15 50%	E15/A15 50%		
E14/A14 53,0%	E14/A14 50%	E14/A14 51,4%	E14/A14 50%	E14/A14 50%		
E13/A13 69,0%	E13/A13 59,0%	E13/A13 70,8%	E13/A13 60,8%	E13/A13 60,8%		
E12/A12 47,0%	E12/A12 50%	E12/A12 40,3%	E12/A12 50%	E12/A12 50%		
E11/A11 33,0%	E11/A11 43,0%	E11/A11 41,4%	E11/A11 50%	E11/A11 50%		
E10/A10 63,0%	E10/A10 53,0%	E10/A10 70,6%	E10/A10 60,6%	E10/A10 60,6%		
E9/A9 63,0%	E9/A9 53,0%	E9/A9 61,7%	E9/A9 51,7%	E9/A9 51,7%		
E8/A8 69,0%	E8/A8 59,0%	E8/A8 74,2%	E8/A8 64,2%	E8/A8 64,2%		
E7/A7 0%	E7/A7 10,0%	E7/A7 7,1%	E7/A7 17,1%	E7/A7 17,1%		
E6/A6 45,0%	E6/A6 50%	E6/A6 41,5%	E6/A6 50%	E6/A6 50%		
E5/A5 47,0%	E5/A5 50%	E5/A5 41,2%	E5/A5 50%	E5/A5 50%		
E4/A4 14,0%	E4/A4 24,0%	E4/A4 15,4%	E4/A4 25,4%	E4/A4 25,4%		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				<p>Der Frauenanteil in den Laufbahngruppen (Vollzeit) des (vormals) mittleren, gehobenen und höheren Dienstes soll bei 50% gehalten werden. Dazu werden die bisherigen Maßnahmen fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Begleitung der Personalauswahlverfahren - Personalentwicklerische Beratung - Programm „Rückkehr in den Beruf“ 	<p>Die zentrale Begleitung der Personalauswahlverfahren ist in der Zwischenzeit bei allen Auswahlverfahren für nichtwissenschaftliche Stellen ein verbindlicher Standard. Sie unterstützt einen Kriterien geleiteten, multimodalen und transparenten Auswahlprozess von hoher prognostischer Validität.</p> <p>Die Personalentwicklung bietet zudem im Rahmen einer Karriereberatung Qualifizierungs- und Perspektivgespräche an, um Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, sich gezielt für bestimmte Karrierewege zu qualifizieren.</p> <p>Das Programm „Rückkehr in den Beruf“ wurde im Berichtszeitraum nur sporadisch nachgefragt. Hauptsächliche Zielgruppe sind Beschäftigte, die in Elternzeit gehen. Bis 2019 soll eine ausführlichere Informationsbroschüre zum Programm entstehen. Außerdem soll das Programm auch in den Wissenschaftsbereichen bekannter gemacht werden und das BEM eingebunden werden.</p>
					<p>Der Frauenanteil bei Auszubildenden in den gewerblichen Berufen soll erhöht werden. Der Anteil der Frauen in den kaufmännischen Berufen liegt bei fast 100%, daher soll hier der Anteil der Männer erhöht werden. Eine AG Ausbildung wird die Situation pro Ausbildungsgang genauer betrachten und geeignete Maßnahmen beraten und umsetzen.</p>	<p>Die AG Ausbildung ist bisher nicht zustande gekommen. Das Thema wird von der AG Gleichstellung der Zentralverwaltung aufgenommen und nach Ausbildungsberufen genauer analysiert. Passende Maßnahmen sollen dann entwickelt werden.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
					<p>Teilzeitbeschäftigte: Besoldungsgruppen E06/A06, E08/A08 und E09/A09 haben den höchsten Frauenanteil (100%, 97% und 83%). In den höheren Besoldungsstufen sinken die Vollzeitäquivalente von Frauen deutlich. Eine AG Teilzeit wird hier die Situation genauer betrachten und ggf. Maßnahmen entwickeln und umsetzen, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Männern Teilzeitarbeit erleichtern - Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeitarbeit anbieten - Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen <p>Weiterhin solle die AG Teilzeit über die Bündelung der Informationen zum Programm „Rückkehr in den Beruf“ beraten und geeignete Maßnahmen entwickeln.</p>	<p>Zur Analyse der Teilzeitbeschäftigung siehe Analyseteil dieses Konzeptes. Umgesetzt wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Lesezeichen „Leitsätze Familiengerechte TU Dortmund“ und die Väterbrochüre liegen in der Welcome Bag für neue Beschäftigte. - seit Juli 2016 ist das Thema Vereinbarkeit in das Führungskräfteentwicklungsprogramm aufgenommen: in das verbindliche Programm für Nachwuchsführungskräfte und als optionales Angebot in die allgemeine Führungskräfteentwicklung. - „Rückkehr in den Beruf“ – Information und Checkliste ist auf den Seiten der Abteilung Personalentwicklung eingestellt, der Info-Flyer wird bei der Beratung von Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, genutzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
					<p>Änderung des Teilzeitpassus in Stellenausschreibungen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten in: „Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Eine Beschäftigung in bzw. Reduzierung auf Teilzeit ist grundsätzlich möglich.“ Damit verbunden sind vier Grundsätze: 1. Wir beschäftigen primär in Vollzeit. 2. Wir ermöglichen lebensphasenorientierte Teilzeitphasen. 3. Wir ermöglichen es Teilzeitbeschäftigten aufzusteigen. 4. Wir ermöglichen Teilzeit für Führungskräfte. Der Kanzler der TU Dortmund teilt diese Grundsätze.</p> <p>Personalabteilung bietet Schulungen und Informationsveranstaltungen zu Beschäftigung in Teilzeit</p> <p>Portraits von teilzeitarbeitenden männlichen und weiblichen Führungskräften sollen als Modelle in verschiedenen Formaten/Medien präsentieren präsentiert werden.</p> <p>Rückkehr in den Beruf: Die Problematik, dass bei Beurlaubungen (unbefristete) Nachbesetzungen realisiert werden und wurden, soll genauer betrachtet werden – Personalentwicklung und Personalplanung interagieren</p> <p>Information über Ausschreibungen für Vollzeit- und Teilzeitstellen sollen allen internen Teilzeit- und befristet Beschäftigten aktiv zur Kenntnis gegeben werden.</p>	<p>Die Änderung hat auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber als auch auf Seiten der Vorgesetzten und einstellenden Einrichtungen zu einer Sensibilisierung für das Thema Teilzeit gesorgt. Dass lebensphasenorientierte Personalplanung für beide Seiten attraktiv ist, wird verstärkt wahrgenommen und hat bereits dazu geführt, dass Einstellungen auf 100% mit sofortiger Reduzierung auf Teilzeit erfolgten. Es bestehen immer noch Unsicherheiten auf beiden Seiten wegen unzureichender Kenntnis der Möglichkeiten im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigungen. Daher sind Schulungen und Informationsveranstaltungen geplant, um die rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu erläutern.</p> <p>in Planung</p> <p>in Planung</p> <p>diskutiert, aber nicht abschließend entschieden</p>

Dortmund, 23.05.2017

(Datum, Unterschrift der Leitung)

