

# Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 der Fakultät für Informatik

## 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 Lehramt (Bachelor)	22,3%	32,3%	25,0%	35,0%	Siehe Maßnahmen Studierende (Bachelor)		
Studierende Lehramt (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%	<b>Studentinnenzahlen erhöhen:</b> 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 Studienschwerpunkte, 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.	gesamt für SHKs und WHFs, auch für Mentorinnenprogramm/Beratung/Betreuung (nicht quantifizierbar)  2014: 9.500,00 € 2015: 10.500,00 € 2016: 14.300,00 €  2017: 17.000,00 € 2018: 17.000,00 € 2019: 17.000,00 €	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><b>Abbrecherinnenquote senken:</b></p> <p>Mentorinnenprogramm zur Unterstützung von Studentinnen mit Studentinnen als Mentorin. Beratung von Studierenden durch Studierende, intensive studienbegleitende Beratung (richtet sich an weibliche und männliche Studierende).</p> <p>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 Informatica Feminale, weiterzubilden und ECTS Punkte zu erlangen. Wir möchten weiterhin Weiterbildungen anbieten und entsprechend bewerben.</p>	<p>Material für Schnupperuni und Ausgabe für Workshops:</p> <p>2014: 273 €  2015: 204 €  2016: 1.987 €</p> <p>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)	2017: 2.000 € 2018: 2.000 € 2019: 2.000 €	
					Weiblichen Studierenden die Teilnahme an interessanten Workshops/Tagungen ermöglichen, um sie für die Forschung zu begeistern und an den Wissenschaftsbetrieb heranzuführen.		
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.		

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 (Vollzeitaquivalente)					Persönliche Ansprechpartnerin für weibliche Angestellte der Fakultät für Informatik: Gleichstellungsbeauftragte		Gehaltsgruppen wurden aufgrund kleiner absoluter Zahlen neu zusammengefasst. Daher verändern sich, allerdings nur geringfügig, die Prozentzahlen in Spalte ‚Ist 2012‘ und ‚Ziel 2016‘.
	E15/A15 +E14/A14 9,7%	E15/A15 +E14/A14 19,7%	E15/A15 +E14/A14 12,1%	E15/A15 +E14/A14 22,1%	Stärkung der Softskills für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Workshops zu diesen Themenbereichen (z.B. Stimme und Beruf)	2014: 714 €  2017: 1.000 € 2018: 1.000 € 2019: 1.000 €	Workshops sollen besser beworben werden.
	E13/A13 +E12/A12 10,9%	E13/A13 +E12/A12 20,9%	E13/A13 +E12/A12 8,4%	E13/A13 +E12/A12 18,4%	Familienfreundlichkeit: 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 ungenutzten Betreuungsplätze erhöhen.	2016: 196 €  2017: 200 € 2018: 200 € 2019: 200 €	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.
					Nach einer Elternzeit von mindestens 6 Monaten soll auf Antrag zur Erleichterung des Wiedereinstieges in die wissenschaftliche Arbeit eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHF) eingestellt werden.	2017: 3.000 € 2018: 3.000 € 2019: 3.000 €	Meist findet der Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit mit Lehrverpflichtung statt. Um möglichst schnell wissenschaftlich weiterzukommen wäre eine Unterstützung (Routinearbeiten) hilfreich.
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	13,5%	15,0%	7,3%	17,3%	Gleiche Maßnahmen entsprechend Wissenschaftlich Beschäftigte		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	keine	keine	kein Ziel	Fallzahlen zu gering		
Junior professuren 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.
					Möglichst paritätische Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen		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
	Frauenanteil in %						
Vertretungsprofessuren	-	-	0%	>40%	Gleiche Maßnahmen entsprechend Professuren C3/W2		
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	66,0	56,0 %	64,6%	54,6%	Regelmäßige Überprüfung der unteren Gehaltsgruppen, bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen		In den unteren Gehaltsgruppen E03-E08 sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Eine Gleichstellung kann hier nur erfolgen, wenn in den höheren Gehaltsgruppen mehr Frauen <del>und in den niedrigeren Gehaltsgruppen mehr Männer</del> eingestellt werden.  Bei Neubesetzung der E03-E08 (Sekretariatsstellen) Männer bei gleicher Eignung einstellen. Bei Neubesetzung der E09-E15 Stellen Frauen bei gleicher Eignung einstellen.
					Es gibt ein großes Angebot an externen Bildungsveranstaltungen speziell für Frauen, u.a. Stimmtraining, Frauen und Führung, Selbstsicher Auftreten im Beruf. Das Angebot, diese Bildungsveranstaltungen finanziell zu unterstützen wäre begrüßenswert, gerade in den unteren Gehaltsgruppen. Die Fakultät begrüßt es, wenn Mitarbeiterinnen solche Angebote in Anspruch nehmen und unterstützt die Teilnahme durch eine Beteiligung an den Kosten.  Mitarbeiterinnen der unteren Gehaltsgruppen die Teilnahme am berufsbegleitenden H2-Qualifizierungslehrgang (14 Monate, ca. 6.000 €) ermöglichen.	2014: 238 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 1.000 € 2018: 1.000 € 2019: 1.000 €	An der TU gibt es ein sehr gutes internes Weiterbildungsprogramm.  Die mögliche Beteiligung an externen Weiterbildungskosten 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: Möglichkeiten schaffen, ein Kind „im Notfall“ mitzubringen, Wickelraum, Spielraum (und weitere Maßnahmen siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p> <p>Familie und Beruf /Studium gleichzeitig ermöglichen: Familienfreundliche Termine für Lehrveranstaltungen (übliche Öffnungszeiten von Kindergärten beachten) und Gremiensitzungen (Ferienzeiten beachten); flexible Arbeitszeiten; (siehe Wissenschaftlich Beschäftigte)</p>		<p>Familienfreundlichkeit siehe Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)</p> <p>Kurzzeitbetreuungsplätze für Kinder einrichten, auch stundenweise, ist nicht durchführbar. Das Mütterzentrum Dortmund bietet stundenweise Betreuung an (derzeit 18 € pro Kind und Stunde), allerdings nicht kurzfristig.</p>
					<p>Sicherheit der Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf dem Campus: Regelmäßige Begutachtungen des Arbeitsplatzumfeldes</p>		<p>Eine Gefahrenstellenbegehung wird regelmäßig vom Gleichstellungsbüro der TU vorgenommen. Gefahrenstellen können dorthin gemeldet werden.</p>
					<p>Portal im Internet, Fakultätsseiten: Informationsverbreitung, Schülerinnen werben, Lehrerinnen Material zur Verfügung stellen, Studentinnen unterstützen, Einstellung einer weiblichen Hilfskraft a 5h/Woche</p>		<p>Die Informationen im Internet verbessern sich stetig; eine weibliche Hilfskraft arbeitet im Dekanat.</p>
					<p>Mailingliste zur Informationsverbreitung und Selbstorganisation</p>		<p>Die Mailingliste existiert und wird genutzt.</p>

Beraten im Fakultätsrat am: \_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Dekanin/ des Dekans