

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 * der Fakultät Rehabilitationswissenschaften

* 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 Studierendenschaft der Fakultät weist einen sehr hohen Anteil weiblicher Studierender auf. In den schulischen Studiengängen sind ca. 80 % der Studierenden weiblich, wohingegen in den fachlichen Studiengängen lediglich nur gut 10% der Studierendenschaft männlich ist.

Der zahlenmäßig hohe Anteil weiblicher Personen in diesem Bereich setzt sich dann auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Nachwuchses (von SHK bis Promotion) fort. Als Hintergründe für die nahezu traditionelle Geschlechterverteilung in unseren Studiengängen sind zu nennen:

- die traditionelle gesellschaftliche Ausrichtung von Frauen auf soziale/pädagogische Kontexte,
- die Abschaffung des Zivildienstes (und damit der Wegfall von Erprobungsmöglichkeiten für junge Männer im sozialen Feld),
- der Numerus Clausus (Orts-NC) auf unsere Studiengänge (und damit verbunden die Auswahl der Studierenden nach Noten und nicht nach Geschlecht).

Die Personalsituation der Fakultät ist für unbefristete Verträge des nichtwissenschaftlichen und des wissenschaftlichen Personals seit Jahren im Geschlechterverhältnis stabil, weil dieses Personal sich in einer Altersphase befindet, die noch mindestens zehn Jahre regulärer Erwerbsarbeitszeit vorsieht.

Befristete Stellen für das nichtwissenschaftliche Personal werden nur in Vertretung für beurlaubte Mitarbeiter_innen vergeben. Das Auswahlverfahren für diese Stellen erfolgt nach den universitären Standards und Prozessabläufen. D.h. die Stellen werden zuerst intern ausgeschrieben, die Beschäftigten der Hochschule haben die Möglichkeit, sich auf diese Ausschreibungen zu bewerben. Bei den befristeten Stellen für das wissenschaftliche Personal spiegelt sich das Absolvent_innenverhältnis unserer Studiengänge wider. Darüber hinaus bieten die Vertragsmöglichkeiten (Zeitverträge und Lehrbelastung) für viele unserer männlichen Absolventen im Lehramtsstudiengang keine berufliche Alternative zu den Stellen im Schuldienst, die schnell zu unbefristeten Beamtenstellen führen.

Hinsichtlich der Professor_innenschaft ist zu konstatieren, dass sich die Fakultät derzeit in einem großen Umbruch befindet. Innerhalb des Berichtszeitraums 2014 bis 2016 wurden vier Professuren neu besetzt, davon ist eine Person weiblich. Zudem ist zu berücksichtigen, dass durch die erforderlichen Umstrukturierungsprozesse fünf

Lehrgebiete mindestens ein Jahr oder länger vertreten werden. Aktuell haben vier Frauen und ein Mann Vertretungsprofessuren inne. Darüber hinaus ist derzeit keine abschließende Beschreibung für die Professor_innenschaft möglich.

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)	76,4%	66,4%	80,1%	70,1%	12+-das Jungen-Mentoring: Beteiligung an dem Programm	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Das 12+ Jungen Mentoring wurde gut angenommen. Eine Beteiligung ist weiter vorgesehen. Für die Teilnehmenden wurden Inhalte genderspezifisch aufbereitet (z.B. technische Aspekte im sozialen Bereich). Über eine Nachhaltigkeit der Maßnahme kann keine Aussage getroffen werden, da die Teilnehmenden noch keine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.
					Entwicklung eines nachhaltigen Konzeptes „Jungen in die Rehabilitationspädagogik“: • Enge Zusammenarbeit mit Schulen: Ansprechpartner/-innen ausbilden/Mentoring Programm 12+/Workshops und Thementage sowie Bewerbung dieser Aktionen • Thementage/Workshops an Schulen (z.B. durch männliche SHK'S): Vorstellung der Fakultät, Studien- und Berufsmöglichkeiten, interessante/relevante Inhalte, männliche Studierende berichten über Erfahrungen, Liste mit Praktikumsplätzen und Vermittlung von Ansprechpartner/-innen, Austeilung einer Broschüre (siehe unten) an Informationstagen; Vorstellung des Mentoring Programmes 12+ • Zusammenarbeit mit Einrichtungen und anderen Organisationen für die Vermittlung von Praktikumsplätzen, FSJ/Bfd	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Konzept „Jungen in die Rehabilitationspädagogik“: Die Aktionen wurden gut angenommen. Thementage/Workshops an Schulen werden nachgefragt, hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden. Die Angebote bleiben bestehen.

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 %						
					<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Broschüre: <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung der Studien- und späteren Berufsmöglichkeiten: Unterschiedliche Schwerpunkte (z.B. Technik, Psychologie, Pädagogik etc.); Darstellung der Relevanz vermittelter Gesellschaftstheorien, Ethik, anthropologischen Grundlagen für aktuelle (politische und oder globale) Entwicklungen (Menschenrechte, Inklusion etc.) - Männliche Alumni berichten über ihre Erfahrungen mit dem Studium aber auch beim Übergang in das Arbeitsleben - Allgemeine Attraktivität der Universität, Lage, Standort etc. Ansprechpersonen 	2014: 0 € 2015: 4.872,31 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät hat unter Berücksichtigung einer gendergerechten Verteilung Postkarten und Kurzfilme von Studierenden, Alumni, wiss. Beschäftigten und Professor_innen angefertigt, in denen diese ihre Studien- und Forschungsschwerpunkte vorstellen und über ihre Erfahrungen in dem sozialen Handlungsfeld berichten. Auf der Homepage wird die Seite „Studienbeginn“ dahingehend umgestaltet, dass die angefertigten Kurzfilme und eine Fotoshow eingebunden werden.
					Schnupperuni/ SchülerUni, Nacht der Beratung, Hochschultage, Abimessen, Filmabende der Fachschaft: Durch gezielte Ansprache von Jungen und jungen Männern mehr Interessenten für die Studienangebote der Fakultät gewinnen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die entwickelten Materialien werden bei den nebenstehenden genannten Aktionen genutzt. Sie stießen bei beiden Geschlechtern auf großes Interesse. Die Informationen über Studiengänge bzw. Studieninhalte wurden genderspezifisch aufbereitet und von den Jungen gut angenommen. Für die Veranstaltungen im Messeformat werden Werbematerialien in größeren Formaten (Poster) erstellt.

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)	78,9%	68,9%	79,4%	69,4%	Gezielte Kontakte mit Schulen (Sek. I und II) aufbauen: Nähere Bezugspersonen der Schüler können Berufswahlprozess kontinuierlich begleiten und auf mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufmerksam machen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Angebot wird fortgeführt. Im Rahmen der Schulkontakte wird auf eine mögliche Anbindung und Verknüpfung mit den Boys' Day hingewiesen.
					Infoveranstaltung der Studienfachberatung: Erfahrungsaustausch mit Studenten reduziert Vorurteile gegenüber weiblich dominierten Studiengängen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o.
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	90,4%	80,4%	88,2%	78,2%	Lehrveranstaltungen über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in allen Studiengängen und Studienabschnitten; Lehraufträge zur Jungen- und Männerarbeit in den Reha.wiss.: Studierende werden in den Lehrveranstaltungen auf relevante Themen im Kontext von Gender und Diversität aufmerksam gemacht, relevante genderspezifische Forschungsperspektiven werden verdeutlicht. Evtl. Steigerung von Abschlussarbeiten mit genderspezifischen Themen.	2014: 0 € 2015: 250 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Das Lehrgebiet Frauenforschung thematisiert das Verhältnis zwischen Behinderung und Geschlecht und Diversität aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung. Diese Angebote bleiben bestehen. Im Strukturplan der Fakultät wird der obengenannte Lehrstuhl im künftigen Berichtszeitraum mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe: Heterogenitäts-, Soziale Ungleichheits-, Intersektionalitäts- und Genderforschung“ ausgeschrieben. Die genderspezifische Ausrichtung der Lehrinhalte soll beibehalten 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 %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	89,7%	79,7%	92,1%	82,1%	Nur für fachwissenschaftliche Studiengänge (Master): Teilnahme am Boys' Day: Jungen für soziale Arbeitsfelder sensibilisieren, ihnen mögliche Arbeitsfelder im Bereich der sozialen und beruflichen Rehabilitation aufzeigen.	2014: 181,00 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	In diesem Jahr, wie bereits in den vergangenen Jahren zuvor, wurde ein abwechslungsreiches Programm für interessierte Schüler zusammengestellt. Der Boys' Day wurde von den teilnehmenden Schülern positiv evaluiert.
					Der Arbeitskreis Gleichstellung und die Fachschaft der Fakultät Rehabilitationswissenschaften beteiligen sich am Boys' Day. Beim Boys' Day geht es darum, dass Jungen Berufe aus den Bereichen Pädagogik, Gesundheit, Pflege und Soziales kennen lernen, in denen derzeit mehr Frauen als Männer tätig sind.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Perspektivisch möchte sich die Fakultät auch in den kommenden Jahren am Boys' Day beteiligen. Studienfachberatung: Es wird eine Recherche zum aktuellen Stand „Jungen in sozialen Berufen“ mit dem Ziel durchgeführt, Optionen für Konzepte oder Modelle für universitäre oder überuniversitäre Vernetzungen zu identifizieren. Eine Anknüpfung an das 12+ Jungen-Mentoringprogramm wird geprüft.
Stud. Hilfskräfte (SHK)	88,0%	78,0%	82,4%	72,4%	Anteil der männlichen Studierenden an der Studierendenschaft halten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Anteil der männlichen Studierenden weiter halten.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	50%	50%	90,2%	50%	männliche SHK's für das Mentoring Programm 12+, sowie zur Durchführung von Workshops, Kontaktaufnahmen und Thementagen an Schulen, Vermittlung von Praktikumsplätzen etc.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Männliche Tutoren konnten als Rollenvorbilder gewonnen werden. Für künftige Aktionen können weiterhin Studenten der Fakultät als Tutoren angesprochen 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 %						
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	100%	83,0%	100%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E14/A14 100%	E14/A14 90,0%	E14/A14 73,3%	E14/A14 63,3%	Durchführung von (Drittmittel-) Forschungsprojekten über Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
	E13/A13 84,0%	E13/A13 74,0%	E13/A13 86,4%	E13/A13 76,4%			
Abgeschlossene Promotionen (3-)	73,4%	69,4%	79,2%	69,2%	Monitoring im Promotionsausschuss, Infoveranstaltungen, spezifische Angebote im Rahmen des Graduiertenprogramms	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Angebote werden von den Promovierenden besucht. Angebot bleibt erhalten.

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 %						
					Die Vergabekriterien für ein Promotionsstipendium werden dahingehend geändert, dass durch das Stipendium mittelbar oder unmittelbar das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert wird.	2014: 13.333,50 € 2015: 4.400 € 2016: 10.800 € 2017: 10.800 € 2018: 10.800 € 2019: 10.800 €	Die Vergabekriterien wurden inzwischen geändert. Seit 01.01.2016 wird ein männlicher Stipendiat gefördert.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	79,4%	keine	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofessuren W1	0%	50%	0%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Eine Juniorprofessur ist freigeworden. Die Fakultät muss noch entscheiden, wie die neue Juniorprofessur inhaltlich ausgerichtet wird. Bei der Neubesetzung wird auf die gendergerechte Besetzung der Kommission geachtet.

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	20,0%	30,0%	0%	31%	Genderaspekte werden im Umstrukturierungsprozess betrachtet. Die Fakultät beabsichtigt, eine Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitäts- und Heterogenitätsforschung“ einzurichten.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät befindet sich weiterhin im Umstrukturierungsprozess. Bei der Berufung neuer Professor_innen werden die Gleichstellungsrichtlinien beachtet. Die Fakultät ist bestrebt, die vereinbarten Quoten zu erreichen. Im Berichtszeitraum haben zwei männliche Bewerber den Ruf auf eine W2-Professur angenommen.
					2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €		
Professuren C4/ W3	50%	50%	50%	31%	Genderaspekte werden im Umstrukturierungsprozess betrachtet. Die Fakultät beabsichtigt, eine Professur mit der Denomination „Individuelle Arbeitsverläufe unter Berücksichtigung von Gender-, Intersektionalitäts- und Heterogenitätsforschung“ einzurichten.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät befindet sich weiterhin im Umstrukturierungsprozess. Bei der Berufung neuer Professor_innen werden die Gleichstellungsrichtlinien beachtet. Die Fakultät ist bestrebt, die vereinbarten Quoten zu erreichen. Im Berichtszeitraum haben 1 weibliche und 1 männlicher Bewerber_in den Ruf auf eine W3-Professur angenommen.
					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 %						
Vertretungsprofessuren	-	-	57,1%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	93,0%	83,0%	93,8%	83,8%	Höherwertige Stellen werden in der Regel für PE-Maßnahmen in diesem Bereich eingesetzt.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Lehrgebietssekretärinnen konnten nach Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen wird ausdrücklich unterstützt.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Die Fakultät verfügt über einen AK Gleichstellung. Dieser schlägt Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes vor und implementiert diese. Studierende sowie wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte können die Gleichstellungspolitik der Fakultät aktiv mitgestalten: Sensibilisierung für genderrelevante Themen, Interesse an solchen Themen wecken, Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Arbeit des Arbeitskreises Gleichstellung ist fest etablierter und hochgeschätzter Bestandteil der Arbeit der Fakultät. Kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Studienberatung der TU Dortmund, insbesondere bei den Schulveranstaltungen, Nacht der Beratung, Einstieg Abi und Abimesse Unna ist gut und soll beibehalten 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 %						
					Erstellung von Flyern mit genderspezifischen Informationen zum Thema Rehabilitation und Pädagogik.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 250 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Erstellung von Postkarten und Filmen ist in Bearbeitung. Poster werden erstellt und Einstiegsseite auf der Homepage wird mit Hilfe der neu entwickelten Materialien aktualisiert.
					Der Arbeitskreis Gleichstellung avisiert folgendes Ziel: Die bestehende Arbeit soll aufrechterhalten und die Kooperation mit Studierenden der Fachschaft intensiviert werden. Es gilt, Studierende für die Planung, Umsetzung und Evaluation konkreter Maßnahmen des Arbeitskreises Gleichstellung zu begeistern und diese in der praktischen Gleichstellungsarbeit zu unterstützen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Der Fakultätsrat hat am 19.10.2016 zugestimmt.

02.11.16

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

