

Gleichstellungskonzept des Centrums für Entrepreneurship & Transfer für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	2
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen	5
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung	5
Teil 4: Gremienbesetzung.....	6
Beschlussfassung.....	8

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Stichtag 1.12.	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	5	1	17%	4	4	50%	2	9	82%	4	12	75%
WHF	4	1	20%	2	2	50%	2	2	50%	3	2	40%
SHK	1		0%	2	2	50%		7	100%	1	10	91%

Wissenschaftliches Personal

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Dem CET lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2017			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2018			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2019			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2020			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
	m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %		
Summe	4	1	20%	25%	50%	1	2	67%	67%	100%	6	3	33%	38%	0%	20	4	17%	17%	17%

Nicht-wissenschaftliches Personal

Stichtag 1.12.	2017			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2018			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2019			Frauenanteil an Beschäftigten mit		2020			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	Alle Verträge			befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
	m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %			m	w	w %		
Technik																3	1	25%	33%	0%
Verwaltung	2	3	60%		67%	2	3	60%	100%	100%	2	4	67%		100%	5	11	69%	50%	100%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Es ist zu erkennen, dass in der Entgeltgruppe E14/A14 des wissenschaftlichen Personals eine auffällige Unterrepräsentation von Frauen gegeben ist. Die wissenschaftlichen Stellen in dieser Entgeltgruppe sind Innovations- und Transfermanager*innen in den Clustern „Energie, Umwelt, Mobilität“, „Bio/Chemie“, „Produktion und Logistik“ sowie „Informations- und Kommunikationstechnologie“. Diese Personalsellen sind über das ESC-Projekt (Exzellenz Start-up Center.NRW, Förderbeginn 01.09.2019) finanziert und daher befristet bis zum 31.08.2022 mit

der Möglichkeit – abhängig von der Weiterförderung des Projektes - einer Verlängerung bis zum 31.08.2024. Die Ausschreibung und Besetzung dieser Stellen erfolgte im Jahr 2020. Da Arbeitnehmende und hier gerade Frauen in diesen Arbeitsbereichen in der freien Wirtschaft/Industrie sehr gefragt sind, stand das CET mit seinen Stellen in starker Konkurrenz zum Arbeitsmarkt. Unserer Meinung nach haben sich die Faktoren Befristung, Entlohnung im Öffentlichen Dienst, Arbeitsangebote in der freien Wirtschaft negativ auf den Pool der eingegangenen Bewerbungen ausgewirkt. Lediglich zwei Frauen konnte das CET überhaupt ein Jobangebot unterbreiten, wobei eines abgelehnt wurde. Für die Entgeltgruppe E13/A13 halten wir mit Blick auf die Geschlechterverteilung eine übergreifende Betrachtung der Stellen des wissenschaftlichen Personals und der Beschäftigten in der Verwaltung für sinnvoll. Zu den wissenschaftlichen Stellen zählen u. a. das Communitymanagement und die Entrepreneurship Education und zu den Stellen in der Verwaltung u.a. die Stellen der Öffentlichkeitsarbeit, der Gründungsberatung, des Inkubatorprogramms, des Transfermanagements sowie alle Teamleitungen. Bei einer gemeinsamen Betrachtung liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 13 bei 45 %.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Das CET hat einen enormen personellen Zuwachs im Jahr 2020 durch die Projektstellen im ESC verzeichnet (plus 30 Personen). Die Personalstellen im ESC-Projekt sind zum Jahresende 2020 vollständig besetzt worden. Ein weiterer Personalaufbau ist zurzeit nicht absehbar, da dieser von der Entwicklung des Projekts und vom Umfang der Weiterförderung abhängig ist. Die Stellen der Teamleitungen werden in E14-Stellen umgewandelt, sodass vier Frauen und ein Mann von einer E13- in eine E14-Stelle befördert werden.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Falls es zu Neuausschreibungen im Bereich der Innovations- und Transfermanager*innen kommen wird, wird noch vermehrt auf die umfassende Ansprache von Frauen geachtet. Hier z. B. durch die proaktive Ansprache von Frauen, Veröffentlichung der Stellenausschreibungen in passenden Fachmedien, die Nutzung von Netzwerken, Sprache in der Stellenbeschreibung.

2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Im CET sind die Stellen im Drittmittelprojekt „Stream.UP“ bis zum 30.09.2022 und die des „Exzellenz Start-up Center“ bis zum 31.08.2022 befristet, im ESC besteht die Option auf eine Verlängerung bis zum 31.08.2024. Die unbefristeten Personalstellen im CET sind die Stellen des CET-Stammpersonals, die schon vor 2020 bestanden haben – 3 Männer, 5 Frauen. Die hohe Zahl an befristeten Arbeitsverträgen ist durch das Drittmittelprojekt „Exzellenz Start-up Center“ begründet. Eine ungleiche Verteilung bei den befristeten Verträgen bzgl. der Geschlechter ist nicht gegeben.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Bis zum Ende des ESC sind erstmal keine Veränderungen in den Prozentanteilen zu erwarten.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Das CET strebt im Sinne der Nachhaltigkeit an, projektfinanzierte Personalstellen ab 2025 zu entfristen. Hierbei wird neben dem Fokus auf die fachliche Ausrichtung des CET auch ein Blick auf die Verteilung auf weibliche und männliche Beschäftigte gerichtet werden.

3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Alle Personalstellen im CET, inklusive der Projektstellen, wurden als 100%-Stellen ausgeschrieben. Die Teilzeitverträge wurden auf Wunsch

der Beschäftigten geschlossen. Im CET haben mehr Frauen als Männer die Option einer Teilzeitbeschäftigung gewählt. Die Gründe hierfür sind Studium neben dem Beruf, Beschäftigung an weiteren Fakultäten der TU, familiäre Situation.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Es sind keine Veränderungen im Zeitverlauf zu erwarten.

c) Welche Maßnahmen will das CET ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Es sind keine Maßnahmen geplant, da die Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt.

4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:

a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des CET Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?

b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?

c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?

d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das CET seinen Mitarbeiter*innen?

Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...

e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Zu a) es liegen aktuelle TDs für alle Beschäftigten vor

Zu b) Die Arbeitszeiten sind flexibel auf die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten angepasst. Für Vollzeitkräfte besteht eine Kernarbeitszeit von 9 bis 15h von Montag bis Donnerstag. Übergreifende Teamtermine werden auf den Vormittag gelegt, um die Teilnahme der Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen. Mit Blick auf die Einschränkungen bei den Betreuungsangeboten für Kinder in der Coronapandemie wurden die Arbeitszeiten weiter flexibilisiert.

Mit Beginn der Coronapandemie wurde allen Beschäftigten das technische Equipment (Laptop, Bildschirm), Büromaterialien und Einrichtungsgegenstände (z. B. Stuhl, Schreibtischlampe) zur Einrichtung eines Home Office-Arbeitsplatzes zur Verfügung gestellt. Aufgrund der umfassenden räumlichen Ausstattung des CET sind parallel vor Ort ausreichend Arbeitsplätze vorhanden (in „normalen Zeiten“ stehen z. B. Seminarräume und Computerarbeitsplätze für Gründungsinteressierte zur Verfügung).

Zu c) Eine Person hat zwei Vorgesetzte, da sich die Anstellung auf eigenen Wunsch auf das CET und einen Lehrstuhl der TU aufteilt.

Zu d) Das CET besitzt aufgrund der Fördermittel ein eigenes, umfassendes Weiterbildungsbudget, das sowohl für CET-teambezogene als auch persönliche Weiterbildungen eingesetzt wird. Alle Teamleitungen nehmen am Nachwuchsführungskräftetraining teil.

Zu e) Es bestehen Vertretungsregelungen für alle Mitarbeiter*innen. Die Geschäftsführung wird fachbereichsorientiert von den Teamleitungen vertreten, die Teamleitungen vertreten sich untereinander. Alle fachlichen Bereiche sind von mindestens zwei Personen besetzt, sodass die Vertretungen sichergestellt sind.

Zu f) Wenn Bedarfe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geäußert werden, z. B. Stundenreduzierung, versucht das CET, schnellstmöglich eine Umsetzungsmöglichkeit zu finden.

- 5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Das interne CET- Weiterbildungsbudget aufgrund der ESC-Förderung liegt bei durchschnittlich 60.000€ jährlich.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung.
Siehe oben.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden Ihrer Angebote?
Die Geschlechterverteilung bei unseren Angeboten ist leider, wie häufig in der Gründungsförderung und Start-up Szene, in einem Ungleichgewicht zugunsten von Männern. Trotzdem verzeichnen wir steigende Zahlen bei den Frauen, sowohl in der Beratung als auch in unseren Veranstaltungen. Ein positives Beispiel ist die Runde unseres Programms cetup.SPRINT (Gründungsteams werden 6 Wochen lang intensiv unterstützt), hier waren von den 28 Teilnehmer*innen 10 Frauen. Im Jahr 2020 war die Verteilung wie folgt:
Gründungsberatung: 76,5 männlich, 23,5% weiblich, 0% divers (Insgesamt 183 Gründungsvorhaben)
Evaluierte Veranstaltungen: 67% männlich, 33% weiblich, 0% divers (insgesamt 1240 evaluierte Veranstaltungen)
- 2) Wie wird die Geschlechtervielfalt potentieller Gründer*innen in der Beratung berücksichtigt?
Unser Beratungsteam besteht aus 1 Frau und 2 Männern, sodass wir auch von unserer Seite aus Geschlechtervielfalt zeigen und repräsentieren. Durch unser aktives Einbringen von Gründerinnen als role models und Veranstaltungen speziell für Frauen versuchen wir, aktiv gründungsinteressierte Frauen anzusprechen und zu bestärken. Zudem versuchen wir, bei unseren Veranstaltungen einen größeren Fokus auf Themen zu legen, die eine größere Zahl an Frauen ansprechen, z. B.:
„Gründen für Kultur- Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen“, „Soziale Innovationen“, „Kunst und Kultur schaffen“, Veranstaltung in Kooperation mit women entrepreneurs in science (Uni Wuppertal), SpeedDating mit Vorbild Unternehmerinnen.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des CET eine gendersensible Darstellung sichergestellt?
Bei der Öffentlichkeitsarbeit des CETs wird eine gendergerechte Sprache verwendet, Formulierungen werden so gewählt, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Zudem wird bei Abbildungen von Personen auf Werbematerialien darauf geachtet, dass ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herrscht. Bei CET-Veranstaltungen wird z. B. die Moderation der Veranstaltung durch eine Frau und einen Mann umgesetzt.

- 4) Wird bei der Auswahl externer Trainer*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet?
Wir bemühen uns aktiv um Geschlechtervielfalt bei der Auswahl unserer Referent*innen, only-male panels finden bei uns nicht statt. Auch wenn das Geschlechterverhältnis leider noch lange nicht ausgeglichen ist, versuchen wir, aktiv Referentinnen und Mentorinnen zu gewinnen und einzusetzen.
- 5) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung von Angeboten des CET berücksichtigt?
Bei der Planung unserer Angebote wird berücksichtigt, dass wir eine heterogene Zielgruppe ansprechen möchten. Durch die Historie des CETs war zu Beginn ein Großteil unserer Teilnehmer*innen überwiegend männliche Studierende aus der Fakultät Wirtschaftswissenschaften. Durch eine aktive Gestaltung der Angebote mit einer offeneren, umfassenderen und nicht zu wirtschaftswissenschaftlichen Fokussierung, erreichen wir immer mehr Fachbereiche der TU. Dies liegt zu einem großen Anteil an der veränderten Ansprache in Text und Bild und das aktive Bewerben in den anderen Fakultäten. Da heterogene Teams im Kreativitäts- und Innovationsprozess enorm wichtig sind und Gründerinnen sehr unterrepräsentiert sind, ist es für uns ein wichtiges Anliegen eine größere Vielfalt an Personen (u.a. Geschlecht, Herkunft, Ausbildung) mit unseren Angeboten zu erreichen.
- 6) Sind die Gremien zur Auswahl geförderter Start-Ups geschlechtergerecht besetzt?
Bei den Jurysitzungen unserer Programme sowie bei der Prämierung von Teams bei Wettbewerben sind immer mind. 1-2 Frauen vertreten, je nach Anzahl der Jurymitglieder 20-25%.

Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

Stand: 1.12.2020	Akademische MA			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Gruppen der Einrichtung	20	4	16,7%	8	12	60%	28	16	36,4%
Leitungsrunde CET (GF + Teamleitungen)	2	0	0,0%	1	4	80%	3	4	57,1%

- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)
Im CET gibt es zurzeit keine gewählten Gremien.
Sechs der sieben Teamleitungen des CET sind aufgrund der Tätigkeitsdarstellungen Nichtwissenschaftler*innen. Daher kann in der Leitungsrunde der Anteil an akademischen MA nicht abgedeckt werden.
Es wird die Wahl eines Beirats für das CET angestrebt.

- 2) Das CET möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Die Leitungsrunde soll weiterhin mindestens zu 50% aus Frauen bestehen. Der Beirat des CET soll auch zu 50% mit Frauen besetzt werden.
- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
 - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 12.05.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
Centrum für
Entrepreneurship & Transfer
(CET)
Emil-Figge-Straße 80
44227 Dortmund

Stempel



Unterschrift Leitung