

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 56

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Fachbereich Wirtschaft

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Wirtschaft am 15.11.2023

A Qualifizierung und studentisches Personal

A1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten und der Personaldaten für Hilfskräfte

Frauen stellen über alle Studiengänge im FB hinweg knapp die Hälfte der Studierenden, wobei ihr Anteil in den Master-Studiengängen mit 51 % leicht höher ist gegenüber Bachelor-Studiengängen mit 48 %. Über mehrere Semester betrachtet zeigen sich unterschiedliche Segregationen in den einzelnen Studiengängen auf. Den geringsten Anteil an Frauen mit 31% weist der Studiengang BSc Betriebswirtschaftliche Logistik auf. Allerdings steigt der Anteil der Frauen in diesem Studiengang stetig. War in der Vergangenheit ein leichter Rückgang der Studentinnen in den Studiengängen BA International Business und BA Dual Versicherungswirtschaft zu verzeichnen, liegt deren Anteil aktuell wieder bei >50 %, dafür weist der Studiengang BA BW aktuell einen leicht rückläufigen Anteil (<50 %) an Frauen auf. In den sich anschließenden MA-Studiengängen des FB (MA BW, MSc FACT und Finance) liegen die Anteile der Frauen zwischen 44 % und 33 %, bei MA IB dagegen bei 71 %, allerdings repräsentiert durch eine kleine Kohorte an Studierenden. Beim MBA- und MA European Master in Project Management liegen die Anteile der Frauen bei 53 %.

Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen ist leicht überhöftig. Rückschlüsse über das Studierverhalten oder den Studienerfolg erlauben diese Zahlen nicht.

Unter den Hilfskräften sind Frauen leicht überrepräsentiert.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Das Berufsbild der Betriebswirtin ist vielfältig. Die umfangreichen Aufgabengebiete reichen von der Sachbearbeitung bis zur Führungstätigkeit in allen Betriebsformen. Ziel ist es, dass Studierende während des Studiums ihre individuelle Stärke in verschiedenen Bereichen entdecken und sich für die benötigten Voraussetzungen in der Berufswelt qualifizieren. Es gibt dabei Bereiche, in denen weniger Betriebswirtinnen tätig sind, wie z. B. im Bereich Logistik.

Der Fachbereich berät und fördert Studierende und Studieninteressierte hinsichtlich der Studiengangwahl, der fachbezogenen Studienmöglichkeit, des Erwerbs studienbegleitender Praxiserfahrungen, der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Studium und wirkt dabei bestehenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifischen Fremd- und Selbststereotypisierungen aktiv entgegen.

Der Fachbereich setzt sich als Aufgabe, den Frauenanteil im Fachbereich weiterhin zu halten und wenn möglich, stetig anwachsen zu lassen, vor allem durch direkte

Ansprache und Hinweise auf Weiterqualifikation im Master und einer möglichen Unterstützung bei einer Promotion. Der Anteil der Frauen bei den kooperativen Promotionen liegt gegenwärtig bei 67% bei insgesamt sechs Promovenden am Fachbereich (FB).

Verglichen mit den Jahren 2016 und 2013 ist der Anteil der Studentinnen im Studiengang BA BW bei leichten Schwankungen in etwa konstant, im BSc Betriebswirtschaftliche Logistik ist der Anteil etwas gestiegen ebenso wie im Studiengang BSc FACT. Die Anteile der Studentinnen im Studiengang BA IB sind nach einem leichten Rückgang ebenfalls wieder gestiegen.

Der Anteil der Frauen bei den Hilfskräften entspricht in etwa dem Anteil der Studentinnen und liegt im Durchschnitt bei >50 %. Der Anteil der Frauen an den Hilfskräften liegt bei durchschnittlich 52 %, bei Studierenden über alle Studiengänge hinweg bei ca. 50,3 %.

Hilfskräfte und Tutorinnen werden aktiv dem Leistungsprinzip entsprechend angesprochen. Der Frauenanteil bei den SHK-Verträgen liegt z. B. im Wintersemester (WiSe) 2023/24 bei 47,02 %. Im Vergleich zum Sommersemester (SoSe) 2023 ist der Anteil allerdings gesunken. Die gesunkene prozentuale Verteilung ergibt sich jedoch aus einer geringeren Anzahl an Hilfskraftverträgen in den beiden Semestern (20 Verträge). Von den insgesamt 121 SHK-Verträgen sind 64 Verträge an Studentinnen vergeben, was einer Quote von rund 53 % der Verträge entspricht.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Allgemein liegt im FB der Frauenanteil bei ca. 50 %, wobei er in den letzten Semestern bei den Absolventinnen etwas höher ausfällt als bei den Studentinnen.	Halten / Festigen der Entwicklung
Vertiefung / Schwerpunkt	Der Studiengang BSc Betriebswirtschaftliche Logistik weist (trotz Steigerung) immer noch einen geringeren Frauenanteil aus; der Studiengang BA IB einen höheren Anteil.	Beobachten der Entwicklung und bei rückläufigen Tendenzen verstärktes Marketing für die entsprechenden Studiengänge

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
SHK / WHK / Tutor*innen	Die Anteile der Frauen entsprechen weitgehend dem Anteil der Studierenden, so liegt der Anteil bei den SHK in den letzten beiden Semestern bei durchschnittlich 52 %, bei den WHKs im Durchschnitt bei 60 %.	Weitere Förderung von besonders leistungsstarken Studentinnen

A3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils (in MINT-Bereichen)

In der Ausgestaltung von Lehre und Studium ist die Wertschätzung der Vielfalt Leitgedanke am FB. Die Ergebnisse der Lehr- und Lernforschung zeigen, dass Studentinnen im Studium Lehr- und Lernformen bevorzugen, die soziale Kompetenzen ansprechen und interdisziplinäres Denken und Arbeiten fördern.

Darüber hinaus hängt der Studienerfolg in zunehmend heterogenen Studierendengruppen entscheidend davon ab, ob die gewählten Lehr- und Lern-Angebote aktivierend und kollaborativ ausgerichtet sind. Alle BA-Studiengänge sind darauf auslegt, fachlich-methodische Studieninhalte mit späteren Berufsfeldern sichtbar zu machen und somit bei den Studierenden von Anfang an Neugierde und Interesse für das Studium zu wecken und einen nachhaltigen Lernprozess anzuregen. Durch diese stringente kompetenzorientierte Ausrichtung der Curricula verspricht sich der FB, zukünftig mehr Studierende in allen betriebswirtschaftlichen Studiengängen zu gewinnen und zu halten.

Neben der Verbesserung der Qualität der Lehre wird ein zielgruppenspezifisches, in den Studienalltag integriertes, an den Bedürfnissen der Studierenden ausgerichtetes Beratungsangebot weiter ausgebaut, um insbesondere dem gestiegenem Beratungsbedarf von allen Studierenden gerecht zu werden.

Der FB informiert in Schulen ab der 9. Klasse über Studiengänge und deren interessante Studienvertiefungen, um so die Sicht der Schüler*innen auf wirtschaftliche Studiengänge positiv zu verändern. Der FB tritt somit aktiv für eine Verbesserung der Situation ein, mit dem Ziel, den Anteil von jungen Frauen in den BWL-Studiengängen zu halten und teilweise auszubauen, wobei folgende Aspekte als wichtig und angesehen werden:

- direkte und indirekte Ansprache von interessierten und motivierten Schüler*innen,
- Präsenz in den Medien,

- regelmäßige Veranstaltungen zur Präsentation betriebswirtschaftlicher Gestaltungsfelder in verschiedenen Berufen (Girls Day, Tag der offenen Tür u.v.a.m.).

Die direkte und indirekte Ansprache steht an erster Stelle, diese Aufgabe übernehmen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie Professor*innen. Sie nehmen an Schülerveranstaltungen teil, laden Schüler und Schülerinnen aktiv in die Hochschule ein und stellen dort die breite Entwicklungsmöglichkeiten im BWL-Bereich vor. Unabdingbare Voraussetzung hierbei ist vor allem eine breite Unterstützung durch die FH-Verwaltung, insbesondere im Hinblick auf personelle Ressourcen und Unterstützung. Der FB baut einen Verteiler auf und pflegt diesen, um so interessierte Schulen zeitnah mit Informationen zu versorgen und auf wichtige Veranstaltungen hinzuweisen. Der FB beteiligt sich hierbei im Rahmen des bundesweiten Aktionstages „Girls Day“ an Aktionen der FH. Darüber hinaus informiert der FB auch am Tag der offenen Tür oder auch auf Schülermessen über die beruflichen Möglichkeiten nach einem Studium.

Neben der Gewinnung von Studierenden ist es ebenso wichtig, Studienbedingungen zu gewährleisten, die ein motivierendes Umfeld schaffen, damit die Studienanforderung bewältigt und Ziele erreicht werden können. Separate Maßnahmen nur für Frauen haben sich in der Vergangenheit als weniger geeignet erwiesen, da diese eher auf Ablehnung stoßen.

Der FB hat in allen Gremien einen Anteil an weiblichen studentischen Mitgliedern, so dass alle Studierenden maßgeblichen Anteil an der Ausgestaltung des Fachbereiches haben, wie z. B. im Studienbeirat, Prüfungsausschuss, Fachbereichsrat, Senat, in der Fachschaft etc.

Der FB weist während des Studiums auf das umfassende Programm der FH Dortmund für Studierende hin, um so den Erwerb von außerfachlichen Qualifikationen zu erwerben und somit auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten.

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor- Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> - Der FB hat sechs (6) BA- und elf (11) weiterführende MA-Studiengänge, von denen lediglich der Studiengang Betriebswirtschaftliche Logistik einen geringeren Anteil an Studentinnen aufweist. - Eine weitere Differenzierung der Studiengänge ist nicht erforderlich. 	kein Handlungsbedarf

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	relevant für Studiengänge BSc Betriebswirtschaftliche Logistik und BA BW; Studentinnen als Rollenvorbilder in Publikationen präsentieren	Studiengangleitungen und -management, alle Lehrkräfte
A 3.3 Begleiten im Studium	- Geschlechterspezifische Auswertung der ECTS-Statistiken im Rahmen des Qualitätsmanagements und Ableiten von Maßnahmen - Regelmäßige Vorschläge für die Auszeichnung durch die zwei Dortmunder Soroptimisten-Preise im Hinblick auf: 1) Qualifikation 2) Ehrenamtliches Engagement	Studiengangmanagement Lehrkräfte
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Hilfskraftstellen scheinen für leistungsstarke Studentinnen im BA- und MA-Studiengang nicht attraktiv genug zu sein.	aktive Ansprache leistungsstarker Studentinnen durch Lehrkräfte und Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten im Zuge der Nachwuchsförderung
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	- Nachverfolgen des Berufseinstiegs der Alumni, - Ausweis von Stellenanfragen für Praxissemester und Berufseinstieg	Hinweise auf Bewerbermessen; Vortragsreihe Praxisorientiertes Studium (POS); Business Event am FB Wirtschaft; Praxisbüro FB und Studiengangleitungen und -management
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Identifizierung und Förderung leistungsstarker Studentinnen	Studiengangleitungen und -management, alle Lehrkräfte

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Bei allen Stellenbesetzungen wird durch die Professionalisierung der Auswahlverfahren eine hohe Qualität, Einheitlichkeit und Transparenz angestrebt. Durch Einführung von entsprechend standardisierten Prozessschritten werden chancengerechte Stellenbesetzungsverfahren gewährleistet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in allen Personalmaßnahmen eingebunden. Grundsätzlich gilt, dass erneut ausgeschrieben wird, wenn sich keine qualifizierten Frauen in Bereichen beworben haben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Davon kann in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall begründet abgesehen werden.

Der Anteil der Professorinnen im FB ist mit den Berufungen der vergangenen fünf Jahre zunächst leicht gestiegen. Durch Pensionierung und Hochschulwechsel stagniert der Anteil wieder auf dem Niveau von 2016 bei 13 Professorinnen. Dies entspricht einem Anteil von 27 % im FB. Verglichen mit dem Anteil weiblicher Führungskräfte, der je nach Unternehmensgröße zwischen 14,3 % und 21,8 %, bei kleinen Unternehmen sogar nur bei 9,9%, bei öffentlichen Unternehmen bei 37,1 % (FAZ vom 27.10.2023) liegt, befindet sich der Anteil der Professorinnen am FB verglichen mit der Praxis noch über dem Anteil weiblicher Führungskräfte in den Top-Managementebenen der Unternehmen. Bei öffentlichen Unternehmen beläuft sich im Mittel die Zielgröße für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene auf 25,2 %, auf der dritten Führungsebene sind es 28,5 %. Damit liegen die Größen der öffentlichen Unternehmen nur unwesentlich höher als der aktuelle Frauenanteil auf der ersten Führungsebene, der 21,5 % beträgt (FAZ vom 8.11.2023). Verglichen mit diesen Gegebenheiten in Unternehmen und öffentlichen Institutionen ist der Anteil der Professorinnen mit 27 % am FB positiv zu bewerten.

Durch direkte Ansprache von interessierten und geeigneten Kandidatinnen wird der FB aufbauend auf seinem hohen Niveau weiterhin versuchen, entsprechend der Verfügbarkeit von Stellen den Anteil an Professorinnen zu steigern.

Jedes Berufungsverfahren wird von der Gleichstellungsbeauftragten der FH Dortmund begleitet. Zur verfahrensübergreifenden Qualitätssicherung dient der regelmäßige Austausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.

Von 2018 bis Ende 2022 wurden am FB 14 Professuren neu besetzt, davon 3 mit einer Frau (21 %). Die Zielquote von 33 % für die Berufungen wurde damit nicht erreicht. Hierfür hätten eine oder zwei weitere Berufungen der 14 Professuren an Frauen ausgesprochen werden müssen.

In den 21 Ausschreibungen seit 2018 (Erst- / Zweit- / Neuausschreibungen) gingen 619 Bewerbungen ein, darunter 126 Bewerbungen von Frauen (20 %) unter intensivem Einbezug einschlägiger frauenspezifischer Netzwerke. Es gab keine Ausschreibungen

ohne Bewerberinnen, allerdings streute der Anteil abhängig von den fachinhaltlichen Anforderungen der Ausschreibungen stark zwischen 5 % und 40 %.

Von den 80 Einladungen für Probelehrveranstaltungen gingen 27 an Frauen (34 %). Frauen belegten anschließend jedoch nur vier (4) von 30 Listenplätzen (13 %). Die Abweichung ist u. a. auf einerseits Absagen der Einladung für Probelehrveranstaltungen und andererseits oft auf hohe Leistungsdifferenzen im Verhältnis zu den anderen Bewerbern zurückzuführen.

Der Frauenanteil unter den insgesamt 25 wissenschaftlichen Beschäftigten liegt bei 56 % und entspricht damit in etwas höherem Maße dem Anteil der Absolventinnen. Weibliche wissenschaftliche Beschäftigte sind oft sehr viel häufiger befristet beschäftigt als die männlichen Kollegen, allerdings haben sich die Anteile jedoch seit 2016 am FB deutlich angenähert, indem mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen entfristet eingestellt wurden. Von den 25 wissenschaftlich Beschäftigten sind 13 Vollzeit-Angestellte, davon fünf Frauen, was einem Anteil von 38,5 % entspricht. Von den 12 Teilzeit-Angestellten sind neun Frauen (75 %). Der Anteil der Frauen der 19 unbefristet Angestellten liegt bei 52,6 % (absolut 10 Frauen), der Anteil der Frauen bei den sechs befristet Angestellten beträgt 66,7 %.

Am FB sind insgesamt fünf Beschäftigte aus Technik und Verwaltung, die alle in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis stehen. Davon sind vier Beschäftigte Frauen, was einem Anteil von 80 % entspricht. Drei der vier Vollzeit-Angestellte sind Frauen (75 %). Eine weitere Beschäftigte ist zu 50 % am FB in Teilzeit beschäftigt, die anderen 50 % finden zu 50 % in Teilzeit in der Verwaltung statt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Unter den Hilfskräften sind Frauen leicht überproportional vertreten (verglichen mit den Anteilen der Studentinnen und der Absolventinnen).

Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat es eine Steigerung des Frauenanteils gegeben.

Den Mitarbeiter*innen stehen interne als auch externe Fortbildungsangebote zur Verfügung. Interne Angebote werden stetig weiterentwickelt, um zielgruppenspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Damit Funktionsstellen und Gremien hochschulübergreifend geschlechtsparitätisch besetzt werden können, werden Frauen explizit angesprochen und auf die Wahl hingewiesen.

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stehen interne als auch externe Fortbildungsangebote zur Verfügung. Interne Angebote werden stetig weiterentwickelt, um zielgruppenspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Am FB sind aktuell vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in Technik und Verwaltung tätig, alle entfristet und alle in Vollzeit. Mitarbeiterinnen, die Höherqualifikationen anstreben, werden vom FB besonders unterstützt.

Der FB hat alle Haushaltsstellen besetzt. Nachbesetzungen stehen z. Zt. nicht an, bei Bedarf werden diese aber schnellstmöglich besetzt.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, an den Qualifizierungsmaßnahmen zur beruflichen Entwicklung teilzunehmen. Der FB unterstützt die Mitarbeiter*innen bei der Weiterbildung, z. B. durch zusätzliche Freizeit in Form von Lern- und Studien-Tagen sowie finanzielle Unterstützung.

Durch jährlich stattfindende Personal- und Entwicklungsgespräche werden berufliche Entwicklungswünsche der Beschäftigten unterstützt und gefördert. Der FB zeigt im Rahmen der Personalentwicklung frühzeitig freiwerdende Stellen auf, um so individuelle Fördermöglichkeiten anzubieten und eine gezielte Ansprache und Förderung von weiblichen Beschäftigten im Hinblick auf die in Zukunft freiwerdenden höherwertigen Stellen zu ermöglichen. Dadurch wird eine berufliche Weiterbildung im Hinblick auf solche Stellen innerhalb der Arbeitszeit und eine Erstellung individueller Förderungsmöglichkeiten und -pläne für weibliche Beschäftigte ermöglicht.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen (absolut: 13)	27 %	Die Zielquote für die Berufungsverfahren beträgt 30 %, die bei künftigen Nachbesetzungen berücksichtigt wird.
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Anteil unter den fest angestellten Lehrpersonen (LfbA / Studienrat/-rätin) liegt bei 50 %	
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	Von den 6 Promovenden am FB sind 4 Frauen (67 %)	

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Frauen stellen die Mehrheit der Beschäftigten, darunter sind keine befristet Beschäftigten und keine in TZ (der TZ-Ausgleich erfolgt in einem anderen FB).	
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Zwei befristete Arbeitsverträge liegen nur bei LfbAs vor, die im Zuge der Vertretungsstellen aufgrund Prorektoratstätigkeiten ausgestellt worden sind.	
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Eine der befristeten Lbfa-Stelle ist in zwei TZ-Stellen gesplittet aufgrund der notwendigen Qualifikation	

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Der FB wird in naher Zukunft keine weiteren Professuren besetzen. Sollte dies dennoch der Fall sein, werden die damit einhergehenden Ausschreibungen bei den entsprechenden Frauennetzwerken veröffentlicht. Darüber hinaus werden alle Professuren bundesweit öffentlich ausgeschrieben, alle Lehrenden werden aktiv an der Weitergabe der Ausschreibung beteiligt.

Der FB unterstützt die gleitende Arbeitszeit sowie mobiles Arbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Es werden Personalentwicklungsgespräche durch den Dekan und den Geschäftsführer des FB geführt. Darüber hinaus findet routinemäßig ein Jour fixe statt, um so den Austausch zwischen Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen zu fördern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Zur Verbesserung der Kommunikation finden jährlich Strategie-Workshops statt.

Darüber hinaus unterstützt der FB mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigten und gewährt Teilzeitbeschäftigung, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Einstellung / Höhergruppierung / Gewährung von Teilzeit / Möglichkeit zur Rückkehr in Vollzeit	Dekanat und Organisation / Koordination des FB
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, Mobile Arbeit	Dekanat und Organisation / Koordination des FB
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und MdkA, die außerberufliche Relevanz haben	Dezernat VIII, Perspektivmanagement
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Fortsetzung der angemessenen Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten / Besetzung von Gremien, Beteiligung an Projektgruppen	alle
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Fortsetzung der Teilnahme an zentralen Maßnahmen / Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ / Mobiles Arbeiten)	Dekanat und Organisation / Koordination des FB

C Entscheidung/ Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Die Beschäftigten haben aufgrund der gestiegenen fachlich-inhaltlichen Anforderungen, der heterogenen Studierendenschaft und der Vielzahl an Aufgabenstellungen in der Selbstverwaltung kaum freie Ressourcen für Gremienarbeit. Die weiblichen Beschäftigten am FB sind teilweise in der Familiengründungsphase und mit Care-Aufgaben, teilweise noch im Studium und haben somit auf Grund der Doppelbelastung Beschäftigung und Familie/ Studium, kaum/ keine freien Kapazitäten für Tätigkeiten außerhalb des FB.

Die Studierenden des FB sind im Fachbereichsrat (FBR), Studienbeirat, Prüfungsausschuss und im Senat aktiv. Darüber hinaus begleiten sie die

Berufungsverfahren am FB sowie die Kommissionen zur Feststellung der pädagogischen Eignung.

Die Mitarbeiterinnen Technik und Verwaltung sind in allen Berufungsverfahren eingebunden, darüber hinaus im FBR tätig. Die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung haben aufgrund der Vielzahl an Berufungsverfahren nicht durchgängig an allen Verfahren teilgenommen, da bei der Vielzahl an stellenbezogenen Arbeitsaufgaben es zunehmend schwieriger wird, Interessenten zu gewinnen.

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
FBR	basierend auf den jeweiligen Gremienordnungen: <ul style="list-style-type: none"> - Professorinnen: <li style="padding-left: 20px;">- seit WiSe 23/24: 2:5; <li style="padding-left: 20px;">- 2019-22: 4:4 (Parität); <li style="padding-left: 20px;">- 2017/18: 3:5; - Mitarbeiterin: 1:3; - Studentin: 1:2 	Parität, wobei bei 7 Prof-Listenplätzen Parität nicht erreichbar ist
Prüfungsausschüsse	1 Kollegin	
Berufungskommissionen	Parität	
Senatskommissionen	1 Kollegin	
Senat	1 Kollegin	

C3 Maßnahmen zur Steigerung/ Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Der FB trägt zur Steigerung/ Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien durch direkte Ansprache und Gewinnung von möglichen Kandidatinnen bei. Darüber hinaus können eine familienfreundliche Terminierung von Sitzungen und Beseitigung von Hürden für Gremienmitglieder mit Fürsorgeverantwortung zur Steigerung/ Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien beitragen. Der Einsatz von Hilfskräften oder die Nutzung Mobile Kinderbetreuung (MoKi) können als diverse Maßnahmen der Entlastung genutzt werden.

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Zurzeit besteht das Dekanat aus vier Mitgliedern: ein Dekan, zwei Prodekaninnen und einem Prodekan. Für das FB-Management ist ein wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Bei

den Kommissionsleitungen ist am FB häufig Parität festzustellen. Diese Gleichverteilung wird, so gut es möglich ist, weiterhin angestrebt.

D2 Zielstellung für die Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Die Leitungsfunktionen sind teilweise Wahlämter. Direkte persönliche Ansprache durch das Dekanat gewährleistet eine aktive Mitarbeit, um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen zu erreichen. Die aktuell verabschiedeten geringeren Deputats-Ermäßigungen erschweren ggf. ein zukünftiges Engagement im Dekanat, da neben den Kernaufgaben Lehre und Forschung der Anteil der Selbstverwaltungsaufgaben zeitlich und sachlich nur durch Mehrbelastung realisierbar ist.

Position/Rolle	Zielformulierung
Dekan*in	1 Dekan
Pro-/Studiendekan*in	2 Studiendekaninnen
Studiengangsleitungen	2 bzw. 3 Professorinnen

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Der Fachbereich hat eine relativ gleichmäßige Genderverteilung bei den Leitungs- und Führungspositionen. Der Fachbereich zeichnet sich durch eine offene Kultur um die Sicherstellung von Chancengleichheit und Diversität aus. Verschiedene Maßnahmen zeigen die Bemühungen auf. Zu nennen sind z. B. direkte Ansprache von Frauen, um diese für Leitungs- und Führungs- sowie Gremienpositionen zu gewinnen. Zusätzliche Teilnahmen an regionalen und zentralen Programmen sind auf der FB-Ebene vor dem Hintergrund der zahlreichen Aufgaben des Kerngeschäfts eines FB nicht zu bewältigen und aus der Sicht des FB auch nicht notwendig, wobei Eigeninitiativen vom FB unterstützt werden.

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Das Problem der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie trifft grundsätzlich beide Elternteile. Vor allem für Frauen bilden Kindererziehung und Familienpflege Karriereerschwernisse. Zusätzlich fallen bei Wissenschaftlerinnen karriererelevante Qualifizierung und Familiengründung in den gleichen Zeitraum und erschweren so den beruflichen Werdegang. Vor diesem Hintergrund ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ein gleichstellungsspezifisches Anliegen und wird vom

FB auf allen Ebenen angestrebt und mit entsprechenden Maßnahmen nach Möglichkeit begleitet. Dem FB ist es ein besonderes Anliegen, mit realisierbaren Maßnahmen die Selbstverständlichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu unterstreichen, um mittelbar Karrierehemmnisse von Frauen abzubauen.

Der FH Dortmund ist es ein Anliegen, dass Beruf/Studium und Familie miteinander in Einklang gebracht werden können. Dabei spielen viele Aspekte eine Rolle, für die es ein umfassendes Beratungs- und Vermittlungsangebot für Studierende und Beschäftigte gibt. Auf folgende familiengerechte Angebote weist der FB hin:

- Familienservicebüro als zentrale Anlaufstelle für familiäre Belange für alle Beschäftigten und Studierenden der FH mit einem umfassenden Beratungs- und Unterstützungsangebot,
- familienfreundliche Infrastruktur (Eltern-Kind-Räume, mobile Spielkisten, Spielbereiche, Wickelmöglichkeiten),
- Belegplätze Kindertagesstätten für eine Kinderbetreuung von 0-6 Jahren,
- U 3-Betreuungsplätze,
- Ferienbetreuung für Kinder (0-6 Jahren) von Hochschulangehörigen,
- familienfreundliche Arbeitszeitmodelle wie flexible Arbeitszeit (GLAZ), Vertrauensarbeitszeit (wiss. MA) und mobiles Arbeiten.

Zielgruppe	Maßnahmen	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Berücksichtigung privater Lebenslagen bei der Belegung von LV und Einsätzen bei Hiwi-Tätigkeiten	Studiengangleitungen und -management und zentrale Beratungsstellen der FH
Lehrende/Forschende	adäquate Semesterplanung	Dekanat
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Beteiligung an GLAZ, TZ, Homeoffice-/ Telearbeit etc.	Dekanat, zuständige Professoren und Organisation / Koordination des Fachbereichs
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Beteiligung an GLAZ, TZ, Homeoffice-/ Telearbeit etc.	Dekanat, zuständige Professoren und Organisation / Koordination des Fachbereichs
Mitwirkung in zentralen Aktivitäten	je nach Möglichkeiten: Beteiligung am Gesundheits-/ Familientag der FH u. a.	Dekanat und Organisation / Koordination des Fachbereichs

F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Freistellung für das Amt mit Stundenanteil	In der SWS-Vergabe-Struktur des Fachbereichs werden 2 SWS ermöglicht.
Einsatz von Fachbereichsmitteln für Angebote der FB-GB	bei Bedarf Bereitstellung Genderbudget (3 % vom Normalhaushalt) und volle Unterstützung der FB-Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Aktivitäten in Zusammenarbeit mit verschiedenen Gremien und Beauftragten
Beantragung von zentralen Mitteln für Angebote der FB-GB	bei Bedarf zur Unterstützung ausgewählter Initiativen, denkbar z. B. für die Organisation einer Vortragsreihe mit fachlich herausragenden Frauen

G Genderthemen in Lehre und Forschung

Der FB nutzt Angebote des Gleichstellungsbüros, der Personalentwicklung und der hochschuldidaktischen Weiterbildung, um die Genderkompetenz der Lehrenden zu erhöhen. Darüber hinaus werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Lehre integriert.

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
fachlich herausragende Frauen am FB sichtbar machen (Studentinnen, Professorinnen-Gewinnung)	Einbindung fachlich herausragender Frauen (Vorbilder) in Zusammenarbeit mit Alumni-Beauftragtem und zentralem Alumni-Management, Studiengangleitungen und Netzwerken der Professoren in Veranstaltungen des FB wie Vortragsreihe Praxisorientiertes Studium (POS) und Business Event sowie diversen LV
Integration Genderthemen in Lehrveranstaltungen, Projektarbeiten, Abschlussarbeiten	Integration des Themas Gender- und Diversität wird bei passenden inhaltlichen Themenbereichen regelmäßig in den LV und Abschlussarbeiten aufgegriffen. Hierzu gehören z. B. das Sensibilisieren für verschiedene geschlechterspezifische Verhaltensweisen ausgedrückt in der Führungsstil-Thematik, Entscheidungsverhalten u.v.a.m.
Besuch von Fortbildungen	Hinweise auf verschiedene Qualifizierungsangebote, z. B. hdw; Verteilung der Informationen digital und ausgesuchte Aushänge in analoger Form; Stimulation zur Teilhabe der Fortbildungen