

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 57

# **Amtliche Mitteilung**

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informationstechnik  
der Fachhochschule Dortmund**

# **Gleichstellungsplan 2023-2027**

**Fachbereich Informationstechnik**

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Informationstechnik am  
22.11.2023

## **A Qualifizierung und studentisches Personal**

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

Der Anteil an weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) liegt in der Regel landesweit deutlich unter 50 %. Im Studiengang Biomedizintechnik hat der Fachbereich einen Anteil von ca. 50 %, also deutlich über den Landesschnitt. Der Fachbereich möchte allerdings auch die Quote im Studiengang Informationstechnik erhöhen. Anhand der Statistik ist zu sehen, dass sich die Bemühungen des Fachbereiches lohnen, da ab Wintersemester (kurz: WS) 2019/2020 ein jährlicher Anstieg von ca. 2 % an weiblich Studierende zu verzeichnen ist.

Der Fachbereich sieht die Beteiligung an der technischen Entwicklung als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe an, der er sich verpflichtet fühlt. Daher motiviert und informiert der Fachbereich Frauen, sich aktiv an der technischen Entwicklung zu beteiligen.

Der Fachbereich Informationstechnik beteiligt sich am Frauenprojektlabor, geht aktiv auf Messen und Schulveranstaltungen auf weibliche Interessierte zu. Die direkte Ansprache der weiblichen Studierenden und Mitarbeiterinnen nimmt den Schüler\*innen vor Ort die Vorbehalte, darüber hinaus sehen und erleben sie in den Laboren, was ein Studium mit sich bringt.

### **A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte**

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 stetig anwachsen zu lassen, vor Allem durch direkte Ansprache und Hinweise auf Weiterqualifikation im Master bzw. einer Unterstützung bei der Promotion. Ziel ist den weiblichen Anteil im Studium von insgesamt 38,9 % auf 40,9 % zu heben.

Hilfskräfte und Tutorinnen werden aktiv im Fachbereich angesprochen, aber auch hier geht es nach dem Leistungsprinzip. Der Frauenanteil bei den SHK-Verträgen war von 60 Verträgen wurden 23 an weibliche Studierende vergeben, somit 38 % der Verträge an weibliche Studierende vergeben. Da der Fachbereich das Ziel hat im Studiengang Bachelor und Master Informationstechnik den Anteil an weiblich Studierende zu erhöhen, wird sich automatisch auch die Anzahl der HK-Verträge mit weiblich Studierende erhöhen.

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

Die Wertschätzung der Vielfalt ist Leitgedanke des Fachbereiches in der Ausgestaltung von Lehre und Studium. 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 noch entscheidend davon ab, ob die gewählten Lehr- und Lernarrangements aktivierend und kollaborativ ausgerichtet sind. Alle Bachelorstudiengänge, sind darauf auslegt, die Ähnlichkeit der Studiersituation mit späteren Berufsfeldern sichtbar zu machen, bei den Studierenden von Anfang an Neugierde und Interesse zu wecken und einen nachhaltigen Lernprozess anzuregen. Durch diese stringente kompetenzorientierte Ausrichtung der Curricula verspricht sich der Fachbereich, zukünftig mehr Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu gewinnen und zu halten. Neben der Verbesserung der Qualität der Lehre wird ein zielgruppenspezifisches, in den Studienalltag integriertes Beratungsangebot aufgebaut, um insbesondere auch dem Beratungsbedarf von Studentinnen gerecht zu werden. Das Beratungsangebot wird sich dabei an den Bedürfnissen der Studierenden ausrichten. Die Lehrenden werden darin geschult, in ihrer Rolle als jeweilige Lernbegleitung lernrelevante Diversität zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

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

- direkte und indirekte Ansprache von interessierten und motivierten jungen Menschen
- Schaffung und Gestaltung von Netzwerken zum Austausch im Entwicklungsprozess junger Menschen
- Präsenz in den Medien, die Mädchen und junge Frauen ansprechen
- Regelmäßige Veranstaltungen zur Gestaltung von Natur und Technik in MINT-Studien und -Berufen (Girls‘Day, VDI Tag der Technik, Tag der offenen Tür, etc.)
- Bereitstellung von Experimentierfeldern im Frauenprojektlabor für junge Menschen zur Beschäftigung mit der Technik.

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 MINT-Bereich vor.

Der Fachbereich pflegt einen Verteiler, um so interessierte Schulen zeitnah mit Informationen zu versorgen und auf wichtige Veranstaltungen hinzuweisen. Um Schülerinnen und Schüler bereits vor der eigentlichen Berufs- und Studienfachwahl einen Kontakt zum Fachbereich und somit zu geschlechtsuntypischen Fächern zu ermöglichen, beteiligt sich der Fachbereich im Rahmen des bundesweiten Aktionstages „Girls’Day“ an Aktionen im Frauenprojektlabor. Darüber hinaus informiert der Fachbereich 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 „Sonderbehandlungen“ eher auf Ablehnung stoßen.

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

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

## **B Personal**

### **B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur**

Eine Professorin hat die Hochschule verlassen, aktuell wurde seit Juli 2023 eine Professorin am Fachbereich berufen, darüber hinaus gibt es eine 0,33 % Stelle einer weiblichen Lehrkraft für besondere Aufgaben.

Der Fachbereich möchte den Frauenanteil bei den Professuren erhöhen und hat auf Grund dessen eine Datei mit einem Netzwerk „Ingenieurinnen“ angelegt. Dort werden alle Ausschreibungen und Informationen zu Neu-/Nachbesetzungen von Professuren eingestellt. Die Lehrenden des Fachbereiches verteilen Ausschreibungen im jeweiligen Umfeld, so dass eine breite Information gewährleistet ist.

Jedes Berufungsverfahren wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Dortmund begleitet und sie berät die Berufungskommission bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Zur verfahrensübergreifenden Qualitätssicherung dient der regelmäßige Austausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.

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

Eine Beschäftigte aus Technik und Verwaltung wurde von EG 9a in EG 9b höhergruppiert.

Der Frauenanteil hat sich mehr als verdreifacht und die Zielzahl wurde deutlich überschritten. Der Anteil der Mitarbeiterinnen mit einem befristeten Vertrag ist geringer als der Anteil bei den MdkA (Männer, divers, keine Angaben), die Mitarbeiterinnen arbeiten jedoch sehr viel öfter in Teilzeit. Dies hängt in der Regel damit zusammen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen schon im Bachelor eingestellt werden und dann parallel zur Beschäftigung im Fachbereich noch den Master machen. Darüber hinaus wird auf die Möglichkeit einer Promotion explizit hingewiesen.

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

## B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

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 im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall abgesehen werden.

In 2023 wurde eine Professorin im Bereich Biomedizintechnik berufen, in weiteren Berufungsverfahren wird eine Erhöhung der Quote angestrebt.

Im wissenschaftlichen Bereich pflegt der Fachbereich eine Datenbank mit Netzwerken „Ingenieurinnen“, um gezielt Stellenausschreibungen veröffentlichen zu können, um so die Repräsentanz von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen Lehrbeauftragten am Fachbereich zu erhöhen.

Die wissenschaftlichen MA haben in der Regel während ihres Masterstudium Teilzeit beantragt und genehmigt bekommen. Sobald der Masterabschluss vorliegt, werden diese wieder in Vollzeit tätig werden.

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

Bereits in 2023 wurde der weibliche Anteil der Promovenden erhöht und weitere Masterabsolventinnen werden explizit auf die Promotion hingewiesen.

Am Fachbereich sind aktuell zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in Technik und Verwaltung tätig, alle entfristet und eine der Frauen in Teilzeit. Auch hier wird der Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung, die in Teilzeit ist, ein Studium vom Fachbereich finanziert und darüber hinaus durch Freizeitausgleich unterstützt. Für eine

Beschäftigte wurde die Höhergruppierung von EG 8 nach EG 9a für 2024 bereits beantragt.

Der Fachbereich hat alle Haushaltsstellen besetzt, die befristeten Verträge sind Vertretungs- oder Projektstellen! Nachbesetzungen stehen zurzeit nicht an, bei Bedarf werden diese aber schnellstmöglich besetzt.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit an den Qualifizierungsmaßnahmen zur beruflichen Entwicklung teilzunehmen. Der Fachbereich unterstützt die Mitarbeiter\*innen bei der Weiterbildung zum Beispiel durch zusätzliche Freizeit in Form von Lern- und Studiums-Tagen sowie finanzielle Unterstützung. Durch jährlich stattfindende Personal- und Entwicklungsgespräche werden berufliche Entwicklungswünsche der Beschäftigten unterstützt und gefördert. Der Fachbereich 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 höherwertige 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.

### **B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal**

Der Fachbereich wird weitere Professuren besetzen, die damit einhergehenden Ausschreibungen werden bei den Frauennetzwerken „Ingenieurinnen“ veröffentlicht. Darüber hinaus werden alle Professuren bundesweit öffentlich ausgeschrieben, alle Lehrenden werden aktiv an der Weitergabe der Ausschreibung beteiligt.

Der Fachbereich unterstützt die gleitende Arbeitszeit sowie mobiles Arbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Es werden Personalentwicklungsgespräche durch den Dekan und Laborleitungen angeboten, darüber hinaus finden wöchentlich in den Laborbereichen Jour fixe statt, um so den Austausch zwischen Vorgesetzte und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu fördern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Zur Verbesserung der Kommunikation finden jährlich Strategie-Workshops statt.

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

## **C Entscheidung/ Gremienbeteiligung**

### **C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen**

Da der Fachbereich personell stark unterbesetzt ist und auf Grund der erhöhten Einschreibungen von 2018 – 2020 nun Projekt- und Abschlussarbeiten anstehen,

haben die Beschäftigten keine freien Ressourcen für Gremienarbeit. Die weiblichen Beschäftigten im Fachbereich sind teilweise noch im Studium, haben auf Grund der Doppelbelastung Studium und Beschäftigung, keine freien Kapazitäten für Tätigkeiten außerhalb des Fachbereiches.

Die Studierenden des Fachbereichs 10 sind im Fachbereichsrat, Studienbeirat, in Prüfungsausschüsse und im Senat sehr aktiv. Darüber hinaus begleiten sie die Berufungsverfahren des Fachbereiches sowie die Kommissionen zur Feststellung der pädagogischen Eignung.

Die Mitarbeiterinnen Technik und Verwaltung sind in allen Berufungsverfahren, darüber hinaus im Fachbereichsrat und sie nehmen an der K III als Gäste teil.

## **C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität**

Der Fachbereich Informationstechnik konnte zum 01.07.2023 eine Professorin berufen. Diese Berufung erfolgte erst nach Aufstellung der Kandidaten für die Gremien. Somit war es dem Fachbereich nicht möglich eine weibliche Kandidatin zu stellen.

## **C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien**

Direkte Ansprache von möglichen Kandidaten. Enge Abstimmung mit der Fachschaft des Fachbereiches.

## **D Führung**

### **D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich**

Die einzige Professorin ist am 01.07.2023 berufen worden, somit nach Einreichung der Kandidatenlisten zu den Gremienwahlen.

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

Die Leitungsfunktionen sind teilweise Wahlämter. Direkte persönliche Ansprache durch das Dekanat gewährleistet aktive Mitarbeit, um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen zu erreichen. Die aktuell verabschiedeten geringeren Deputatsermäßigungen 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.



### **D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen**

Der Fachbereich hat ein Masterstudium in Teilzeit akkreditiert, so dass sich durch entsprechende Planung des Studienverlaufs das Studium individuell realisieren lässt. Die Fachhochschule Dortmund hat laut NRW-Hochschulgesetz kein eigenes Promotionsrecht, fördert aber Promotionen in Kooperation mit Universitäten und bündelt Angebote zur Betreuung und Unterstützung Promovierender. Der Fachbereich unterstützt die Studierenden auf dem Weg zur Promotion in Form von Teilzeitbeschäftigungen sowie Raum- und Personalressourcen.

Darüber hinaus fördert der Fachbereich Bachelor-Absolventinnen die Teilzeitbeschäftigung, so dass diese Beschäftigten ihr Masterstudium erfolgreich abschließen können.

Im Bereich Mitarbeiter\*innen Technik und Verwaltung fördert der Fachbereich finanziell das Studium einer Beschäftigten. Darüber hinaus auch in Form von freien Zeiten für Lern- und Selbststudium.

Den Beschäftigten im Wissenschafts- und Verwaltungsbereich wird mobiles Arbeiten sowie Gleitzeit ermöglicht.

### **E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung**

Das Problem der Vereinbarkeit von Studium bzw. 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 bzw. Beruf ein gleichstellungsspezifisches Anliegen und wird vom Fachbereich auf allen Ebenen angestrebt, um mit entsprechenden Maßnahmen zu begegnen. Dem Fachbereich ist es ein besonderes Anliegen, mit den umgesetzten Maßnahmen die Selbstverständlichkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie zu unterstreichen und damit eine Kulturveränderung innerhalb der Hochschule zu bewirken, denn damit werden mittelbar Karrierehemmnisse von Frauen abgebaut. Der Hochschule ist es ein Anliegen, dass Beruf/Studium und Familie miteinander in Einklang gebracht werden. 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 Fachbereich hin:

- Familienservicebüro als zentrale Anlaufstelle für familiäre Belange für alle Beschäftigten und Studierenden der Fachhochschule mit einem umfassenden Beratungs- und Unterstützungsangebot

- Familienfreundliche Infrastruktur (Eltern-Kind-Räume, mobile Spielekisten, Spielbereiche, Wickelmöglichkeiten)
- Belegplätze Kindertagesstätten für eine Kinderbetreuung von 0-6 Jahren
- U 3-Betreuungsplätze
- Ferienbetreuung für Kinder (0-6 Jahren) von Hochschulangehörigen
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Flexible Arbeitszeit (GLAZ)
- Vertrauensarbeitszeit (wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen)
- Mobiles Arbeiten

## **F Institutionalisierte Gleichstellung**

Hinsichtlich der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich, hat sich trotz mehrfacher Anfragen keine wissenschaftliche Mitarbeiterin bereit erklärt das Amt zu übernehmen.

Die Besetzung bleibt aber ein dringender Wunsch der Fachbereichs-Leitung.

## **G Genderthemen in Lehre und Forschung**

Der Fachbereich 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.