

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 58

# **Amtliche Mitteilung**

17.07.2024

**Gleichstellungsplan der Zukunftswerkstatt  
der Fachhochschule Dortmund**

# Gleichstellungsplan

## 2023-2027

Zukunftswerkstatt

erstellt am 26.10.2023

### Vorbemerkung:

Die Zukunftswerkstatt ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der Fachhochschule Dortmund. Einige gesetzlich vorgegebene Abschnitte treffen nicht auf die Zukunftswerkstatt zu, zum Beispiel A3 „Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils“. Im Plan sind diese Abschnitte daher mit dem Vermerk „entfällt“ gekennzeichnet.

## A Qualifizierung und studentisches Personal

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

In 12/2022 lag in der Zukunftswerkstatt der Frauenanteil unter studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften bei einem Drittel, bei den Tutor\*innen mit unter 30 Prozent etwas darunter. Die Hilfskräfte der Zukunftswerkstatt rekrutieren sich anders als an vielen Fachbereichen der FH aus unterschiedlichen Fachbereichen, sodass ein direkter Vergleich mit dem Frauenanteil in den jeweiligen Studiengängen/Fachbereichen nicht möglich ist.

Im Falle der Tutor\*innen ist festzuhalten, dass diese insbesondere für den Mathe-Helpdesk eingestellt werden und zum Großteil in Studiengänge eingeschrieben sind, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Das Institut bemüht sich, bei Stellenausschreibungen gendersensibel zu formulieren sowie über Kontakte zu den Fachbereichen geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu ermutigen.

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

Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Hilfskräften für die nächsten Bewerbungsrunden ist gewünscht. In Anbetracht der in 2022/2023 insgesamt niedrigen Bewerbungszahlen auf ausgeschriebene Hilfskraftstellen sollten alle fachlich geeigneten weiblichen Kandidatinnen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studentische Hilfskräfte (SHK)	Frauenanteil: 33,33 %	Steigerung
Tutorinnen	Frauenanteil: 28,57 %	Steigerung
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	Frauenanteil: 33 %	Steigerung

### A3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils und des Frauenanteils unter den Hilfskräften

<b>Maßnahmenbereich</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	entfällt	entfällt
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	entfällt	entfällt
A 3.3 Begleiten im Studium	entfällt	entfällt
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Direkte Ansprache von Kandidatinnen über Kontakte in den jeweiligen affinen Fachbereichen (Ingenieurwissenschaftliche/technische Studiengänge, Design-Studiengänge) sowie persönliche Netzwerke  Gender- und diversitätssensible Stellenausschreibungen  Einladung aller fachlich geeigneter Kandidatinnen zum Bewerbungsgespräch	Abteilungsleitungen bzw. Betreuer*innen der SHKs
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	entfällt	entfällt
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	entfällt	entfällt

## B Personal

### B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

In der Zukunftswerkstatt sind zum Erhebungszeitpunkt 12/2022 N=29 Personen beschäftigt. Frauen stellen mit 51,72 % etwas mehr als die Hälfte des Personals. Im höheren Dienst sind sie in 2022 mit 62,50 % in der Mehrheit, ebenso im mittleren Dienst mit 75 %. Sie sind insgesamt mehr als doppelt so oft in Teilzeit tätig als die MdkA-Kolleg\*innen. Frauen sind zu zwei Dritteln befristet beschäftigt, MdkA (=männlich, divers, keine Angabe) zur Hälfte. Insgesamt sind in 12/2022 17 Mitarbeitende der Zukunftswerkstatt befristet beschäftigt.

### B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Bei einem Frauenanteil von mehr als der Hälfte insgesamt sowie einer deutlicheren Mehrheit von 62,50 % im höheren Dienst liegt eine gute Ausgangsposition im Institut vor. Der Frauenanteil muss dennoch bei Neubesetzungen weiterhin im Auge behalten werden. Ebenso sollten insbesondere bei der Frage nach Entfristungen sich ergebende Spielräume genutzt werden, um den Anteil der befristet beschäftigten Frauen und MdkA einander anzugleichen.

Unter den Beschäftigten im mittleren Dienst sind Frauen mit 75 % überrepräsentiert. Hier sollte die Eingruppierung auf Grundlage aktueller Arbeitsanforderungen und Entwicklungen in regelmäßigen Abständen überprüft und die individuelle Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen gefördert werden.

Insgesamt ergibt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen der Personalzusammensetzung bei den Tarifbeschäftigten (>50 % Frauenanteil) und den Hilfskräften (ca. 30 % Frauenanteil). Auch im Sinne der Nachwuchsförderung wäre eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Hilfskräften wünschenswert.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	entfällt	entfällt
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	Frauenanteile: E 13: 62,5 % E 12: 0 % E 11: 28,57 %	Hinwirken auf Entfristung, sofern möglich; Regelmäßige Überprüfung der Eingruppierung anhand aktueller Entwicklungen bzw. Anforderungen

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	entfällt	entfällt
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	MdkA: 100 % in E 9 a/b Frauen: 100 % in E 8	Regelmäßige Überprüfung der Eingruppierung anhand aktueller Entwicklungen bzw. Anforderungen
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Frauen: 66,67 % MdkA: 50,0 %	Nutzen von Spielräumen für Entfristungen, sofern sie sich ergeben
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Frauen: 73,33 % MdkA: 35,71 %	Arbeitszeitreduzierungen werden ermöglicht und Arbeitszeitaufstockungen regelmäßig geprüft

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Einstellung/Höhergruppierung/Gewährung von Teilzeit/Möglichkeit zur Rückkehr in Vollzeit	Kanzlerin, Personalabteilung, Geschäftsführung
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Familienfreundliche Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Teilnahme an GLAZ/Mobiles Arbeiten	Kanzlerin, Personalabteilung
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Verweis auf Angebote der Service- und Beratungsangebote und Leistungen für Frauen (und MdkA)	Geschäftsführung, Abteilungsleitungen, Dezernat VIII, Perspektivmanagement
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Ermutigung und Ermöglichung der Teilnahme an Gremien, Arbeits- und Projektgruppen; Gewinnung von Frauen für die Leitung von AGs/Arbeitskreisen  Besuch von Fortbildungen (hdw nrw)	Geschäftsführung, Abteilungsleitungen, alle

<b>Maßnahmenbereich</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Mobiles Arbeiten)  Einfordern von familienfreundlicher Terminierung von Sitzungen, Zeitdisziplin	Geschäftsführung, Abteilungsleitungen, alle  Alle, inkl. Rektorat, Senat, Kommissionen

## **C Entscheidung /Gremienbeteiligung**

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

In 2022 ist eine Mitarbeiterin der Zukunftswerkstatt in der Kommission für Lehre, Studium und Qualitätssicherung aktiv, ein Mitarbeiter im Senat. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter der Zukunftswerkstatt ermutigt, an Gremien, Arbeits- und Projektgruppen teilzunehmen und die Teilnahme wird unterstützt.

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

entfällt

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

entfällt

## **D Führung**

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

Die Zukunftswerkstatt wird durch die Geschäftsführung geleitet. Diese Position hat seit Gründung des Instituts im März 2022 eine Frau inne. Die drei Abteilungen werden von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen geleitet, darunter zwei Frauen und ein Mann. Hier besteht also kein unmittelbarer Handlungsbedarf.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Abteilungsleitungen	Bei Neubesetzungen von Leitungspositionen sollen als geeignet angesehene Mitarbeiterinnen aktiv zur Bewerbung ermutigt werden.

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

Es besteht kein Anlass, weitere gesonderte Maßnahmen zu ergreifen. Derzeit sind die Leitungs- und Führungspositionen mehrheitlich von Frauen besetzt. Selbstredend sollen geeignete Mitarbeiterinnen weiterhin zur Bewerbung auf Führungspositionen ermutigt werden.

## E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Berücksichtigung privater Lebenslagen bei der Arbeitszeitgestaltung studentischer Hilfskräfte  Verweis an hochschulinterne Beratungs- und Unterstützungsangebote	Betreuer*innen der SHKs, Abteilungsleitung, Geschäftsführung, PEM
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Beteiligung an GLAZ, TZ, Home Office	Geschäftsführung, Personalabteilung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Beteiligung an GLAZ, TZ, Home Office	Geschäftsführung, Personalabteilung

## F Institutionalisierte Gleichstellung

entfällt



## G Genderthemen in der inhaltlichen Arbeit

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Gesellschaftliche Differenzkategorien – u.a. Geschlecht – kontinuierlich in Angeboten berücksichtigen	Beispiele: Inhaltliche Berücksichtigung beim Tag der Lehre 2023 (Bildungsgerechtigkeit, Diversität) Querschnittsthema in der Abteilung für Innovative Lehre Digitale Barrierefreiheit sowie inklusive und geschlechtergerechte Sprache in ILIAS als Arbeitsschwerpunkt zweier Mitarbeitenden Bei der Stipendienvergabe zur Teilnahme an der Summer School im Rahmen der Ruhr Master School wird auf paritätische Vergabe geachtet
Fortbildungen	Über Fortbildungsangebote des Netzwerks hdw nrw für Frauen (zum Beispiel Rhetorik, Körpersprache) sowie mit inhaltlichem Bezug zu Fragen gesellschaftlicher Vielfalt und Teilhabe wird informiert.