

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 50

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Architektur
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Fachbereich Architektur

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Architektur am 13.12.2023

A Qualifizierung und studentisches Personal

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

In diesem Kapitel wird analysiert, wie sich die Studierendenschaft entlang der Geschlechterlinien aufteilt. Zur Grundlage wurde die Statistik des Gleichstellungsbüros der Fachhochschule Dortmund zwischen dem Jahr 2013, 2015, 2017 und Wintersemester 2022/2023 genommen.

Die grundständige Aufnahmekapazität im Bachelor Architektur liegt bei ca. 150 Studierenden pro Jahr. In den letzten Jahren lagen Studienanfängerzahlen bei ca. 150 bis 170 pro Jahr. Die Studierendenzahl belief sich auf 808 im Jahr 2013 und 926 im Wintersemester 2022/2023. Im Durchschnitt waren 863 Studierende jährlich im Fachbereich. In den letzten 10 Jahren ist die Anzahl der Studierenden um etwa 13 % gestiegen.

Bereits im Jahr 2013 lag der Anteil der Studentinnen bei 57 % - Bachelor (kurz: BA) 57 % - und im Wintersemester 2022/2023 bei 61 % - BA 61 % / Master (kurz: MA) 53 % -. Im Durchschnitt 59 % - BA 59 % / MA 53 %. Der Frauenanteil ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen.

Die Anzahl der Absolvent*innen lag in den vergangenen 10 Jahren zwischen 52 und 121 pro Jahr und davon waren zwischen 33 und 78 pro Jahr bzw. zwischen 54 % und 66 % Frauen, im Durchschnitt insgesamt 62 % / BA 63 % / MA 55 % pro Jahr. Demnach sind bei den Studentinnen weniger Studienabbrüche und mehr erfolgreiche Studienabschlüsse zu verzeichnen.

Zwischen 2015 und 2022 wurden im Durchschnitt 52 % der Stellen von studentischen, wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen von Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen an den SHK-Stellen ist gestiegen. Im Jahr 2015 lag der Anteil der Studentinnen bei 50 %, im Jahr 2022 bei 55 % und im Durchschnitt 49 %. Bei den Tutor*innen-Stellen ist der Frauenanteil gesunken, von 60 % zu 46 %, jedoch im Durchschnitt 59 %. Bei den WHK-Stellen gab es große Schwankungen zwischen 29 % und 58 %. Andererseits waren die Frauenanteile der meisten Jahre nicht so negativ, sodass der Anteil im Durchschnitt 49 % nachweisen kann. Strukturelle Ursachen für diese Schwankungen sind nicht bekannt.

Der Fachbereich achtet weiterhin darauf, dass es eine konstante Entwicklung der Studienanfängerinnen gibt, die Studentinnen ihren Studienalltag positiv bewältigen und eine fundierte Vision ins Berufsleben mitnehmen können.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Im Beruf der Architektinnen gibt es vielfältige Aufgabengebiete. Ziel ist, dass die Studierende und Hilfskräfte während des Studiums ihre individuelle Stärke in verschiedenen Bereichen entdecken und sich für die benötigten Voraussetzungen in der Berufswelt qualifizieren. Es gibt Bereiche, die weniger Architektinnen und mehr Architekten tätig sind, wie der Bereich Baustelle. Die Frage ist, ob alle Architekten im Bereich Baustelle tätig sein wollen. Bei der Vorbereitung Berufswahl ist vor einer geschlechtsspezifischen Segregation die Wahrnehmung der benötigten Qualität und persönliche Veranlagung wichtig. Die Studentinnen sollen die Aufgabengebiete selbst wählen können und dafür um die kontinuierliche Weiterqualifizierung bemühen. Insbesondere ist mittelfristig der Übergang in den Beruf und die Weiterqualifizierung in den Master-Studiengängen in den Blick zu nehmen, um differenzierte Qualifikation für den Berufsweg bestens vorbereitet zu sein.

Der Anteil der Frauen an den Hilfskräften liegt etwas niedriger als der Anteil der Studentinnen. Jedoch liegt der Hilfskräfteanteil im Durchschnitt auch hier bei über 50 %. Der Anteil der Frauen an den Hilfskräften liegt bei 52 % und der Studentinnenanteil bei 57 %. Bei der eingeschränkten Aussagekraft der Kopffzahlen ohne Berücksichtigung der Stundenkontingente und Tätigkeiten sind die Gründe/Auswirkung der Differenz nicht genauer zu analysieren.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Studentinnenanteil 61 % in BA und 53 % in MA Absolventinnenanteil liegt meist leicht über dem Studentinnenanteil	kein Handlungsbedarf
Vertiefung / Schwerpunkt	nicht ausgewertet	
SHK/WHK/Tutor*innen	Frauenanteile: 54,55 % bei SHK 45,83 % bei Tutor*innen 58,33 % bei WHK	kein Handlungsbedarf

A3 Maßnahmen zur Konsolidierung des Studentinnenanteils

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der	Kein Handlungsbedarf.	

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
Bachelor-Studiengänge	Studiengänge und Studieninhalte mit Bezügen zu gesellschaftlichen Problemen/Lösungen fortsetzen	
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	Kein Handlungsbedarf. Gute Verbindung im Eignungsfeststellungsverfahren inkl. Beratung	
A 3.3 Begleiten im Studium	„Mobilitätsfenster Praxis“ nutzen, begleiten und auswerten nach Geschlechts- und Diversitäts-Gesichtspunkten (im Rahmen der Möglichkeiten)	Beauftragte für „Mobilitätsfenster Praxis“ Qualitätsmanagement in Kooperation mit zuständigen zentralen Stellen
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Direkte Ansprache von Kandidatinnen	Dekanat, Organisation/ Koordination des Fachbereichs, Professoren, Leiter der Werkstätte/Labore und Fachschaft
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Direkte Ansprache von Studentinnen z. B. in Bezug auf die Teilnahme bei Wettbewerben	Dekanat und Lehrende
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Adäquate Einbindung von Student*innen in Alumni-Maßnahmen (direkte Ansprache/Gewinnung, Tätigkeiten) Angebot von Begabtenprogrammen ab Schlussphase Bachelor (z. B. Mentoring, Job Shadowing mit Alumni/Alumnae, Exkursionen u.ä.) soweit von der Fachhochschule angeboten Seminare zum Thema Führungsverantwortung	Dekanat, Beauftragte für Alumni, Studienfachberaterinnen und Studienbeirat und Zentrale Angebote der Fachhochschule: Alumnimanagement Career Service, Perspektivmanagement)

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	kein Handlungsbedarf	

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Der Professorinnenanteil konnte von knapp 30 % auf 45 % gesteigert werden, obwohl die Zielquote für die Verfahren (41,7 %) nicht erreicht worden war.

Mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals sind Frauen, ein Anteil, der seit einigen Jahren recht stabil ist. Frauen sind dabei häufiger befristet als ihre MdkA-Kollegen (männlich, divers, keine Angabe) und fast doppelt so oft in Teilzeit tätig.

Personal in Technik und Verwaltung ist im Berichtszeitraum abgebaut worden, der Frauenanteil beträgt aktuell 50 % und ist niedriger eingruppiert als die MdkA-Kollegen.

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Der Fachbereich hat die Erkenntnis, dass bei dem Professorinnenanteil eine positive Entwicklung erkennbar ist.

Die künftige Zielquote wird sich an den Frauenanteilen in der Kammer orientieren und 38 % betragen. In der aktuellen Bewerbungslage wird auch dies eine Herausforderung sein. Dennoch wird der Fachbereich bei der Neubesetzung im laufenden und kommenden Berufungsverfahren weiterhin im Auge behalten, den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

Bei der Gruppe wissenschaftliches Personal ist die Parität seit Jahren stabil geblieben. Frauen sind dabei häufiger befristet als ihre MdkA-Kollegen und fast doppelt so oft in Teilzeit tätig. Nach Wunsch der Mitarbeiterinnen gerichtet und der Gegebenheit des Fachbereichs angepasst, sollen Entfristung und Änderung in die Vollzeittätigkeit als Attraktivitätsfaktor weiterhin umgesetzt werden.

Bei der Gruppe Personal in Technik und Verwaltung beträgt der Frauenanteil aktuell 50 % und ist niedriger eingruppiert als die MdkA-Kollegen. Ziel ist, dass die Eingruppierung mit der Anforderung der Stelle überprüft wird und gegebenenfalls die Potenziale der Mitarbeiterinnen gefördert und höher eingruppiert werden.

Im Weiteren hat der Fachbereich die Erkenntnis, dass der Anteil der Frauen an den Hilfskräften etwas niedriger als der Anteil der Studentinnen liegt. Auch wenn der Hilfskräfteanteil im Durchschnitt bei 52 % liegt, gegenüber der Studentinnenanteil 57 % etwas niedriger. Um mehr Anteil der Frauen an der Stelle zu gewinnen, wird der Fachbereich die möglichen Kandidatinnen aktiver ansprechen.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	circa 45 %	Konsolidierung; Zielquote für Verfahren: 38 %
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	10 von 18 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind Frauen	Entfristungen nutzen. Drittmittelforschung unterstützen für Nachwuchsförderung
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	eine Promovendin	eine Promovendin
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)		Eingruppierung wird anhand aktueller Entwicklungen / Anforderungen regelmäßig überprüft
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Situation hat sich verbessert Wiss. Personal: Frauen 20 %, MdkA: keine	Spielräume für Entfristungen weiterhin nutzen, falls vorhanden (Attraktivitätsfaktor)
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Wiss. Personal: Frauen 60 %, MdkA: 37,50 %	Abhängig von den Gründen für die Teilzeit: gewünschte Arbeitszeitreduktionen sollen weiterhin ermöglicht werden

B3 Maßnahmen zur Konsolidierung der Frauenanteile im Personal (laut LGG)

Themenbereich	Aufgaben laut LGG	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Einstellung / Höhergruppierung / Gewährung von Teilzeit / Möglichkeit zur Rückkehr in Vollzeit	Dekanat und Organisation/Koordination des Fachbereichs

Themenbereich	Aufgaben laut LGG	Zuständigkeit
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, Mobiles Arbeiten	Dekanat und Organisation/Koordination des Fachbereichs
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und Mokka, 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 Fachbereichs

C Entscheidung /Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Zurzeit beträgt der Anteil der Frauen bei der Gremienbeteiligung über 70 %. Bis auf den frisch gewählten Fachbereichsrat von 2023 ist die Teilhabe der Frauen an Gremien positiv zu betrachten. Der Anteil der Frauen des Prüfungsausschusses liegt bei 86 %, der Berufungskommissionen bei 50 % und der Senatskommissionen bei 100 %. Die Parität hat der Fachbereich an allen Stellen stets im Blick.

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Fachbereichsrat	45,45 % (2023)	50 %
Prüfungsausschüsse	85,7 %	kein Handlungsbedarf

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Berufungskommissionen	50 %	So gut es möglich ist, einzuhalten
Senatskommissionen	100 %	kein Handlungsbedarf
Senat	kein Mitglied	kein Handlungsbedarf

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Zunächst trägt der Fachbereich zur Steigerung/Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien durch direkte Gewinnung von möglichen Kandidatinnen bei. Darüber hinaus können familienfreundliche Terminierung von Sitzungen und Beseitigung von Hürden für Gremienmitglieder mit Fürsorgeverantwortung - Entlastung, Hilfskräfte, Nutzung Mobile Kinderbetreuung - zur Steigerung/Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien beitragen.

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Zurzeit besteht das Dekanat aus zwei Mitgliedern. Ein Dekan und eine Prodekanin. Für das Fachbereichsmanagement sind eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Bei den Kommissionsleitungen ist der Fachbereich bemüht, so gut es möglich ist, weiterhin über 50 % einzuhalten. Außerdem sind derzeit folgende Werkstätten und Labore - Bauphysik, Baustofftechnologie/Betonlabor, Digitale Fertigung/3D-Druck/AMRU, Fotostudio, Holz- und Modellbauwerkstatt, IT-Studio, Metalllabor, Bildlabor - im Fachbereich aktiv und sie werden von sieben männlichen Personen geleitet.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Leitung vorhandener Werkstätten/Labore	Die Inhalte sowie die Personenstruktur der vorhandenen Einrichtungen sollen nach der Potentialität überprüft werden.

Position/Rolle	Zielformulierung
Leitung neuer Werkstätten/Labore	Weibliche Mitglieder des Fachbereichs sollen bei der Initiierung neuer Werkstätte und/oder Labore aktiv unterstützt werden.

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Bis auf die Leitungspositionen der Werkstätten und Labore hat der Fachbereich in Leitungs- und Führungspositionen eine gleichmäßige Genderverteilung

Der Fachbereich bemüht sich nach wie vor um die Chancengleichheit und Diversität an jeder möglichen Stelle.

Allgemein werden die Maßnahmen sowohl informelle Initiative, wie Frauen mit direkter Ansprache zu gewinnen, als auch formelle Initiative, wie Teilnahme an regionalen und zentralen Programmen, benötigt.

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung (nach LGG)

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Berücksichtigung privater Lebenslagen bei der Belegung	Studienfachberater des FB und zentrale Beratungsstellen der FH
Lehrende/Forschende	Adäquate Semesterplanung	Dekanat
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Beteiligung an GLAZ, Teilzeit, Home Office/ Telearbeit, etc.	Dekanat, zuständige Professoren und Organisation/Koordination des Fachbereichs
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Beteiligung an GLAZ, Teilzeit, Home Office/ Telearbeit, etc.	Dekanat und Organisation/Koordination des Fachbereichs
Mitwirkung in zentralen Aktivitäten	Beteiligung am Gesundheits-/ Familientag der FH	Dekanat und Organisation/Koordination des Fachbereichs

F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Freistellung für das Amt mit Stundenanteil	In der Semesterwochenstunden (kurz: SWS)-Vergabe-Struktur des Fachbereichs ist zurzeit ein SWS pro Semester möglich. Bei der Neuplanung des SWS-Vergabe-Struktur soll geprüft werden, ob 2 SWS ermöglicht werden können.
Einsatz von Fachbereichsmitteln für Angebote der FB-GB	Bereitstellung Genderbudget (3 % vom Normalhaushalt) und volle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Aktivitäten in Zusammenarbeit mit der Alumnibeauftragten und dem zentralen Alumnimanagement bzw. dem Programm „Welcome Prof 360 Grad“.
Beantragung von zentralen Mitteln für Angebote der FB-GB	Für Hilfskraftunterstützung zur Organisation einer Vortragsreihe mit fachlich herausragenden Frauen: siehe Kategorie G „Genderthemen in Lehre und Forschung“

G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Fachlich herausragende Frauen am Fachbereich sichtbar machen (Studentinnen, Professorinnengewinnung)	Vortragsreihe über und mit fachlich herausragenden Frauen (Vorbilder) in Zusammenarbeit mit Alumnibeauftragter und zentralem Alumnimanagement
Integration Genderthemen in Lehrveranstaltungen, Projektarbeiten	Es findet mindestens dreimal im Jahr das Lehrangebot „Stegreif“ mit verschiedenen Themen und Formaten statt. Integration des Themas Gender- und Diversität wird regelmäßig im Modul „Stegreif“ integriert.
Besuch von Fortbildungen	Zum Beispiel werden über Qualifizierungsangebote von hdw und Akademie Mont Cenis informiert. Möglicherweise können, neben der digitalen Verteilung der Informationen, ausgesuchte Aushänge in analoger Form stimulieren zur Teilhabe bei Fortbildungen. Fortbildungsangebote (Auswahl, Stand: Sommersemester 2023) Qualifizierungsangebote hdw für Professor*innen: Diversität

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
	<p data-bbox="651 264 1257 293">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4467</p> <p data-bbox="651 309 1257 338">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4346</p> <p data-bbox="651 371 826 400">Vereinbarkeit</p> <p data-bbox="651 416 1241 445">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws4413</p> <p data-bbox="651 461 1257 490">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</p> <p data-bbox="651 524 895 553">Rhetorik für Frauen</p> <p data-bbox="651 568 1257 598">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4417</p> <p data-bbox="651 613 1257 642">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</p> <p data-bbox="651 676 1262 705">Qualifizierungsangebote Akademie Mont Cenis:</p> <p data-bbox="651 721 1257 795">https://fah.nrw.de/system/files/2022-10/FAH-Jahresprogramm-2023.pdf</p> <ul data-bbox="651 828 1374 1637" style="list-style-type: none"> • Frauen in Führung • Weibliche und männliche Kommunikation • Souveräne und selbstsichere Ausstrahlung als Frau im Beruf • Rhetorik und Stimmtraining für weibliche Beschäftigte • Selbstpräsentation für Frauen • Gesprächs- und Verhandlungsführung für weibliche Beschäftigte • Konfliktmanagement für Frauen • Vereinbarkeit von Beruf und Pflege • Life Balance • Männergesundheit • Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern • Gelassenheit im Beruf durch Gelassenheit in der Familie • Wege aus der Gender Falle • Mut steht Dir – wie Frauen souverän in Konfliktsituationen auftreten • Geschicktes Gendern in Wort und Schrift