

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 52

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Fachbereich Elektrotechnik

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Elektrotechnik am 22.11.2023

A Qualifizierung und studentisches Personal

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

Bezogen auf die vorhandenen Daten der letzten vier Jahre (WiSe 2019/20 – WiSe 2022/23) der eingeschriebenen Studentinnen, ergibt sich ein Durchschnittswert von 19,5 % in allen Bachelorstudiengängen und 11,25 % in allen Masterstudiengängen des Fachbereichs Elektrotechnik. Die vorhandenen Daten der Studentinnen beziehen sich auf die oben genannten Wintersemester (WiSe).

Für die Absolventinnen ergibt sich ein Durchschnittswert von 15,5 % in allen Bachelorstudiengängen und 9,2 % im Masterstudiengang des Fachbereichs Elektrotechnik, wobei für die Absolventinnen die vorhandenen Daten des gesamten Prüfungsjahrs vom Sommersemester 2019 bis Wintersemester 2022/23 verwendet wurden. Die Absolventinnenanteile sind seit 2019 stetig gestiegen. In den Bachelorstudiengängen von 11,32 % auf 25,42 % und im Master von anfänglich 0,0 % auf 20,0 %.

Ein Vergleich des Studentinnenanteils in den Masterstudiengängen mit dem Absolventinnenanteil in den Bachelorstudiengängen ist insofern nicht möglich, da unbekannt ist, wieviel Prozent der Absolventinnen der BA in der Elektrotechnik im Master an der FH-Dortmund weiterstudieren bzw. wieviel Prozent „externe“ Studentinnen im Master studieren.

Einen näheren Aufschluss über die Studienverläufe von Studierenden sind vom neuen fachbereichsinternen Qualitätsmanagement zu erwarten.

Bezogen auf die vorhandenen Daten (2019-2022) der weiblichen studentischen Hilfskräfte (SHK) und Tutorinnen und weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK), ergibt sich ein Durchschnittswert von 49,73 % (SHK), 0,0 % (Tutorinnen) und 9,17 % (WHK) für den Fachbereich Elektrotechnik. Eine Zielstellung und Formulierung von Maßnahmen ist für diese Gruppe schwierig, da die Arbeitsverträge eine unterschiedliche Laufzeit und Stundenanzahl hatten. Allgemein lässt sich jedoch sagen, dass hier Frauenanteile deutlich über den Studentinnen- und Absolventinnenanteilen liegt und kein Handlungsbedarf besteht.

Unter den Hilfskräften sind Frauen stärker vertreten als ihr Anteil unter den Studierenden und Absolvent*innen ist.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Aktuell insgesamt 19% Studentinnenanteil im BA und 10% im MA.	Steigerung laut Rahmenplan angestrebt. Steigerung um 2%-Punkte
Vertiefung / Schwerpunkt	Anteile in Energiewirtschaft (EW) höher als in Elektrotechnik (ET)	Wünschenswert: Frauenanteil in ET an den in EW angleichen
SHK/WHK/Tutor*innen	25,00% (SHK) 13,33% (WHK)	Studentinnen werden weiterhin aktiv gewonnen, um Zahlen etwa auf diesem Niveau zu halten.

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Interdisziplinäre Inhalte / Öffnungen	Dekanat Koordinatoren Studiengangsbetreuer
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Im Rahmen der derzeitigen Strukturen sind weitere Kooperationen erstrebenswert	Dekanat Koordinatoren Studiengangsbetreuer
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	Teilnahme an Studienmessen wie z.B. der Stuzubi; Studien- und Berufsinformationstage; Schnuppertage an allg. Schulen und Berufskollegs; Veranstaltungen im Frauenprojektlabor	Studienfachberater, Frauenprojektlabor
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	Durchführung von projektorientierten Lehrangeboten am jährlichen Girls' Day der FH Dortmund; Dortmunder Hochschultage	Labore des FB3, Frauenprojektlabor
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	Zusammenarbeit mit den anderen MINT-Fachbereichen (Wirkungsorientierung)	Dekanat

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.3 Begleiten im Studium	Um den Studienerfolg von Studentinnen zu ermitteln und evtl. Maßnahmen abzuleiten, soll im Zuge des QM ein geschlechterdifferenziertes ECTS-Monitoring eingerichtet werden (Projekt Gleichstellungsbüro / Dach-BI)	Dekanat, Gleichstellungsbüro, QM-Fachbereich
A 3.3 Begleiten im Studium	Beteiligung an frauenspezifischen Angeboten der fachspezifischen Berufsverbände (Messen, Mentoring, Coaching, High-Potential-Förderung)	Dekanat, Lehrende, Frauenprojektlabor
A 3.3 Begleiten im Studium	Unterstützung durch Frauenprojektlabor	Dekanat, Lehrende, Frauenprojektlabor
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Gendersensible Ausschreibung/Bekanntgabe offener Stellen; Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen, Prüfungen oder Maßnahmen unter A 1 als leistungsstark identifiziert wurden	Dekanat, Lehrende
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Arbeitgebermessen; Angebote der Fachhochschule; Zentrale Ansprechperson, die E-Mails von Arbeitgebern und Absolvent*innenveranstaltung an Studentinnen weiterleitet; Adäquate Einbindung von Student*innen in Alumnae-/Alumni-Maßnahmen (direkte Ansprache/Gewinnung, Honorartätigkeiten, Hilfskrafttätigkeiten)	Studienfachberater*innen, Zentrale Angebote der Fachhochschule: Alumnimanagement Career Service, Perspektivmanagement
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Leistungsstarke Studentinnen werden aktiv angeworben	

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Professuren: 2023: 17 Professuren, davon drei Frauen.

Zielquote 2023 bis 2027 für die Verfahren und Zielzahl für die Professuren: 20 %.

In der Aufstellung der Verfahren wurden ab 2018 bis Ende 2022 drei Stellen neu besetzt, davon 1 mit einer Frau. Die Zielzahl für die Berufungsverfahren wurde also übertroffen.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal liegt im Durchschnitt seit 2019 etwa bei 25 %. Sie sind über die Jahre etwas seltener als ihre MdkA-Kollegen (MdkA = Männer, Divers, keine Angaben) befristet beschäftigt gewesen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen liegt bei ca. ein Drittel und bei den MdkA bei ein Viertel.

Frauen stellen 75 % (2 von 3) des Personals in Technik und Verwaltung (TuV).

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	18,75 %	Verfahren bis 2028: 14 %
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	27,27 %	Gemessen an dem Anteil der Absolventinnen: 25 % aktuell kein Handlungsbedarf
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	Es gibt keine Promovendinnen im FB 3	Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen, Prüfungen oder Maßnahmen unter A 1 als leistungsstark identifiziert wurden
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Frauen stellen 2 der 3 Beschäftigten in dieser Gruppe, alle unbefristet. Aktuell ist eine Frau in Teilzeit (TZ)	Kein Handlungsbedarf
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Keine im Bereich TuV, ein Drittel unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	Anschlussverträge und Entfristung im Rahmen vorhandener Spielräume
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Eine Mitarbeiterin im Bereich TuV, ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	Auf Wunsch der Beschäftigten im Rahmen vorhandener Spielräume Aufstockung der Arbeitsstunden

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Dazu sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Sie beziehen sich teilweise auf Gruppen bzw. sind für alle Beschäftigten offen, teilweise sind es Maßnahmen für Einzelpersonen.

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zielgruppe	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Bei Krankheit/vorzeitigem Ruhestand außerplanmäßige Berufungen/Ausschreibungen durchführen	Alle	Dekanat, Personal
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Flexibilisierung bei Bedarf (z. B. Mobiles Arbeiten, Teilzeit) familienfreundliche Arbeitszeiten	Wiss. Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen aus TuV	Dekanat
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Einführungsveranstaltungen	Neueingestellte	PEM
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Bei Bedarf Anpassung des Stundenplans.	Lehrende	Koordinatoren, Dekanat
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Mobiles Arbeiten)	Wiss. Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung	Dekanat
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Strategietreffen Weihnachtsfeiern	Alle	Dekanat
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Mitarbeiterinnen werden darin unterstützt, durch Fort- und Weiterbildung ihre Aufstiegschancen zu verbessern	Alle	Dekanat, Rektorat
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Team Building Maßnahme für Mitarbeiter*innen	Wiss. Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung	PEM

C Entscheidung /Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Im Fachbereich Elektrotechnik sind 3 von 16 Professuren mit Frauen besetzt. Aktuell sind drei Professorinnen im Fachbereichsrat, eine als Auslandsbeauftragte und eine als Vorsitzende des Prüfungsausschusses tätig.

Es sind zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie eine Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung im Fachbereichsrat. Es gibt keine Studentinnen im Fachbereichsrat.

In den aktuell laufenden Berufungsverfahren konnten jeweils eine Professorin, sowie eine Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung und eine Studentin gewonnen werden.

Die Attraktivität als nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin in Berufungskommissionen mitzuwirken ist gering, da diese generell kein Stimmrecht haben.

Eine weitere Erhöhung der Frauenquote in der Selbstverwaltung ist nicht umsetzbar, weil dies zu einer Überbelastung führen würde.

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
FBR	6 Frauen und 7 Männer	Frauen werden weiterhin aktiv gewonnen, um Zahlen etwa auf diesem Niveau zu halten.
Prüfungsausschuss	3 Professorinnen (Vorsitzende, Mitglied und Stellvertretung)	Frauen werden weiterhin aktiv gewonnen, um Zahlen etwa auf diesem Niveau zu halten.
Berufungskommissionen	Je 1 Professorin, eine Mitarbeiterin TuV und eine Studentin	Frauen werden weiterhin aktiv gewonnen, um Zahlen etwa auf diesem Niveau zu halten.
Senatskommissionen	1 Auslandsbeauftragte und 3 Professoren	Frauen werden weiterhin aktiv gewonnen, um Zahlen zu steigern.
Senat	2 Frauen waren zur Wahl aufgestellt	Wieder mind. 2 Senatsmitglieder

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Direkte Ansprache von möglichen Kandidatinnen. Familienfreundliche Terminierung von Sitzungen, Zeitdisziplin. Beseitigung von Hürden für Gremienmitglieder mit Fürsorgeverantwortung (Entlastung, Hilfskräfte, Nutzung MoKi).

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Eine Professorin leitet alle Prüfungsausschüsse, ein Labor und das Frauenprojektlabor, eine Professorin leitet ein Labor und ist Auslandsbeauftragte und die dritte Professorin leitet ebenfalls ein Labor. Außerdem sind alle im Fachbereichsrat (FBR). Damit sind die vorhandenen Ressourcen bereits stark beansprucht.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Leitung Frauenprojektlabor	Das Labor wird von einer Professorin geleitet
FBR	3 von 7 Prof. sind mit Frauen besetzt (Prof.)
Laborleitung	Die Labore „Steuer- und Regelungstechnik, Prozessautomation (RT)“ und „Energie- und Umwelttechnik“ werden von jeweils einer Professorin geleitet

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Aktuell kein Handlungsbedarf.

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Lehrende/Forschende	Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit werden in wissenschaftlichen Projekten unterstützt, Semesterplanung	Dekan

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit werden in wissenschaftlichen Projekten unterstützt, Semesterplanung	Dekan
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Beteiligung an GLAZ, Teilzeit, Mobile Arbeit etc.	Dekan
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Beteiligung an GLAZ, Teilzeit, Mobile Arbeit etc.	Dekan

Die hohe Flexibilität der Arbeitszeitbedingungen von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Professorinnen und Professoren bleibt erhalten. Der Fachbereich weist die Beschäftigten regelmäßig auf die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung hin und befürwortet angemessen entsprechende umsetzbare Anträge.

F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Professionalisierung der GB	Teilnahme an Fortbildungen, Jour Fixe der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche
Verbesserte Sichtbarkeit	Webseiten, Aushänge, Erwähnung in Broschüren etc.

Es gibt eine Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich mit einer Freistellung von 4 Stunden pro Woche für Tätigkeiten der Gleichstellung. Der Fachbereich wird über die Verwendung der 3 %-Haushaltsmittel für Gleichstellung regelmäßig Auskunft geben.

G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Besuch von Fortbildungen	<p>Der Fachbereich nutzt gerne Angebote der Personalentwicklung und der hochschulübergreifenden Anbieter, um die Genderkompetenz der Lehrenden zu erhöhen.</p> <p>Z. B. Qualifizierungsangebote von hdw und Akademie Mont Cenis werden informiert. Möglicherweise können, neben der digitalen Verteilung der Informationen, ausgesuchte Aushänge in analoger Form stimulieren zu Teilhabe der Fortbildungen.</p> <p>Fortbildungsangebote (Auswahl, Stand: Sommersemester 2023)</p>

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
	<p>Qualifizierungsangebote hdw für Professor*innen: Diversität https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4467 https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4346</p> <p>Vereinbarkeit https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws4413 https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</p> <p>Rhetorik für Frauen https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4417 https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</p> <p>Qualifizierungsangebote Akademie Mont Cenis: https://fah.nrw.de/system/files/2022-10/FAH-Jahresprogramm-2023.pdf</p> <ul 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