

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 53

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Fachbereich Informatik

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Informatik am 13.12.2023

A Qualifizierung und studentisches Personal

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

Der Fachbereich hat im Berichtszeitraum die Studierendenzahl gesteigert und der Studentinnenanteil ist dabei stark gestiegen. Die Zielzahl von 17,61 % wurde weit übertroffen.

Gestiegen ist auch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen, wobei hier der Frauenanteil schwankte und nicht an den Studentinnenanteil heranreichte. Für nähere Aufschlüsse sind die Ergebnisse der ECTS-Analysen im Zuge des Qualitätsmanagements geschlechterdifferenziert zu erstellen.

Bei den Hilfskräften sind die Frauenanteile schwankend, insgesamt reflektieren sie annähernd die Studentinnenanteile und insbesondere bei den Tutorien werden offensichtlich verstärkt Frauen eingesetzt (FemInf-Faktor mag da eine Rolle spielen). Als Grundlage dieser Zahlen dienen die Statistiken des Gleichstellungsbüros aus den Jahren 2016, 2019, 2020, 2021 und 2022.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Anteil von Frauen bei den Studierenden liegt nahezu bei einem Drittel und soll weiter durch Maßnahmen wie Girls' Day und ähnlich. gesteigert werden. Während des Studiums und zur Steigerung des Absolventinnenanteils soll das FemInf Projekt weiter verstetigt und mit weiteren Angeboten ausgestattet werden.

Bei der Anwerbung von Hilfskräften sollen vermehrt auch Frauen angesprochen werden. Bei Projekten, die zur Förderung von Studentinnen und Einwerbung von Studienanfängerinnen genutzt werden, sollen möglichst weibliche Studierende eingestellt werden.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Studentinnenanteil ca. 27 % in Bachelor und Master-Studiengängen insgesamt	Zielzahl gemäß Rahmenplan: 29 %
	Absolventinnen aktuell: 18 % in Bachelor-Studiengängen 14 % in Master-Studiengängen	Abgeleitet vom Rahmenplan: 20 %/16 %

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Vertiefung/ Schwerpunkt	Zu geringer Frauenanteil im Studiengang Informatik	Erhöhung der Attraktivität des Studiengangs Informatik durch die zusätzliche Vertiefung Data Science
SHK/WHK/Tutor*innen	Frauenanteile in 2022 SHK: 16,22 % Tutor*innen: 27,94 % WHK: 25,00 %	Konsolidierung Frauen gezielter ansprechen

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Studiengänge flexibler gestalten für Berufstätige und Studierende mit Fürsorgeverantwortung	Dekanat/ Fachbereichsrat (kurz: FBR)
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Kooperative Studiengänge mit FB 02 weiter entwickeln und Studierendenschaft gut durchmischt rekrutieren	Dekanat/ FBR
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Duale Studiengänge weiterhin anbieten und mehr bewerben	Dekanat/ FBR
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	Aufrechterhaltung der Aktivitäten zu Girls' Day, Schulbesuchen, Messebeteiligung etc.	Gleichstellungsbeauftragte (kurz: GleichB)/ Marketing AG/ Dekanat
A 3.3 Begleiten im Studium	FemInf* fortsetzen Unterstützung von Studentinnen bei dem Besuch von Konferenzen/Messen etc.	GleichB/ Dekanat

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Via FemInf* (Vernetzung) Einsatz von Studentinnen als Hilfskräfte bei Veranstaltungen, zum Beispiel Girls' Day	GleiB/ Dekanat
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Via FemInf* (Vernetzung) Unterstützung von Studentinnen bei dem Besuch von Konferenzen/Messen etc.	GleiB/ Dekanat
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Via FemInf* (Vernetzung) Laborleitungen auch weiterhin gezielt mit Frauen besetzen	GleiB/ Dekanat

*Die Arbeit von FemInf ist Gegenstand einer wirkungsorientierten Ausgestaltung in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und der Gleichstellungskommission.

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Der seit Jahren recht hohe Professorinnenanteil konnte in den vergangenen Jahren in Anbetracht von Pensionierungen und vielen herausfordernden Berufungsverfahren nicht gehalten werden. In den Mischfächern betrug der Bewerberinnenanteil etwa ein Fünftel, in den technischen Fächern unter 10 %, in zwei Verfahren gab es keine Bewerberin. Die Beauftragung einer Head Hunting Agentur in mehreren Verfahren brachte leider keine neuen Erfolge oder Erkenntnisse betreffend der Handlungsmöglichkeiten seitens des Fachbereichs.

Die Zielzahl für den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag bei 14,1 %. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Hilfskräften liegt deutlich über der Zielzahl und dem Studentinnen- sowie Absolventinnenanteil. MdkA sind als wissenschaftliche Mitarbeiter offenbar öfter über Drittmittel finanziert und deshalb öfter als die Frauen befristet und in Teilzeit beschäftigt. Die Arbeitsbereiche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spiegeln jedoch die thematische Segregation in der Studierendenschaft wider.

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	23,68 %	Zielquote für Verfahren ist 30 % ab 2023
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	36,36 %	40 %
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	nicht bekannt	
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	43 %	50 %
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind aktuell etwas seltener befristet als Mitarbeiter (43,75 % vs. 50 %)	kein Handlungsbedarf
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind aktuell seltener in Teilzeit als Mitarbeiter (18,75 % vs. 32,14 %)	kein Handlungsbedarf

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	<p>Beförderung bzw. Höhergruppierung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten</p> <p>Entfristung/Vertragsverlängerung/ Anschlussvertrag</p> <p>Gewährung von Teilzeit: Anpassung der Arbeitsstunden/Rückkehr in Vollzeit</p> <p>Leistungsorientierte Bezahlung (kurz: LOB)</p> <p>Berücksichtigung von befristeten und Teilzeit-Beschäftigten in der LOB</p>	Dekanat

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Online/Hybride Meetings familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, Mobiles Arbeiten	Dekanat
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Teambildender Tag/ Jour Fixe unter den Mitarbeiterinnen des Fachbereichs pro Semester	GleiB
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Speziell Frauen auf Online-Seminare hinweisen und Teilnahme ermöglichen	GleiB
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Online/Hybride Meetings fördern Mobiles Arbeiten Gleitende Arbeitszeit Reflexions- und Entwicklungsgespräche gezielter anbieten	Dekanat

C Entscheidung/ Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Grundsätzliches Ziel ist es, bei Kommissionen mindestens eine Frau zu beteiligen. Frauen sollen weiterhin gezielt angesprochen und motiviert werden in Gremien und Kommissionen mitzuwirken. Da Frauen in den meisten Statusgruppen jedoch unterrepräsentiert sind, stellt die Mitarbeit in den Gremien bei den angestrebten paritätischen Besetzungen oft eine persönliche Mehrbelastung einzelner Frauen dar, weshalb nicht immer eine paritätische Besetzung möglich ist.

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Fachbereichsrat	35 % (2023)	Möglichst 50 %
Prüfungsausschüsse	35 %	Möglichst paritätisch
Berufungskommissionen	38 %	Möglichst paritätisch

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Senatskommissionen	40 %	Möglichst paritätisch
Senat	40 %	Möglichst paritätisch

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Weiterhin sollen bei der Besetzung von Gremien gezielt Frauen angesprochen werden.

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Das aktuelle Dekanat besteht aus fünf Mitgliedern:

Einem Dekan, drei Prodekanen und einer Prodekanin.

Das Fachbereichsmanagement hat einen wissenschaftlichen Mitarbeiter als Geschäftsführer.

Bei den Studiengangsleitungen sind aktuell acht Professoren und vier Professorinnen tätig.

Die Labore des Fachbereichs werden von neun wissenschaftlichen Mitarbeitern und drei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geleitet.

Bei den Prüfungsausschüssen schwankt die Besetzung stark. Im Durchschnitt sind zu einem Drittel Frauen beteiligt.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Leitung vorhandener Labore	Bei Neu-/Umbesetzungen von Laborleitungen sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt angesprochen und motiviert werden die Stellen zu bekleiden
Studiengangsleitungen	Siehe oben
Dekanatsmitglieder	Siehe oben
Prüfungsausschüsse	Siehe oben

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Um den Frauenanteil zu steigern, sollen diese weiter gezielt angesprochen und motiviert werden. Weiterhin sollen Frauen gezielt die Führungskräfte-seminare der Personalabteilung empfohlen werden, sowie weitere zielführende Seminare und Workshops ans Herz gelegt werden.

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Der Fachbereich stellt seinen eigens eingerichteten Eltern-Kind-Raum nicht nur den Studierenden und Mitarbeitenden des eigenen Fachbereichs, sondern zum Beispiel auch der Mobilen Kinderbetreuung der Fachhochschule oder Gästen zu Verfügung.

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Tausch von Gruppen zur individuellen Stundenplanung	Office Management/ Referentinnen für Qualitätssicherung und Fachdidaktik
Lehrende/Forschende	Semester-/ Prüfungsplanung mit individueller Abfrage	Referent*innen Studien- und Prüfungsangelegenheiten Referent*innen internationale Masterstudiengänge
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Gleitende Arbeitszeit Teilzeit Mobiles Arbeiten	Dekanat
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Gleitende Arbeitszeit Teilzeit Mobiles Arbeiten	Dekanat
Alle Zielgruppen	FB-eigener Eltern-Kind-Raum weiter zur Verfügung stellen	Dekanat/ Gleich
Mitwirkung in zentralen Aktivitäten	Beteiligung an Familientag und anderen Events der FH	Dekanat

F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Gleichstellungsarbeit fördern	Entlastungen/ Freistellungen für FB-GB und Stellvertreterin Eventuell Team auf 3 erweitern
Gleichstellungsarbeit sichtbar machen	Schaukasten weiter anbieten, eventuell auch digital
FB/GleiB Jour Fixe	Jour Fixe zwischen dem Team der Gleichstellung und dem Dekanat einmal im Semester

G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Gleichstellungsrelevante Themen in der Forschung	Projekt zur Digitalen Opferakte (Prof. Haas)
3rd Mission bewusst annehmen	Geriatric-Projekte mit der Universität Duisburg-Essen und in Geriatric-Netz mit FB 08
Fortbildungen besuchen	Zum Besuch spezifischer Schulungen und Fortbildungen motivieren