

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 54

# **Amtliche Mitteilung**

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinenbau  
der Fachhochschule Dortmund**

# **Gleichstellungsplan 2023-2027**

**Fachbereich Maschinenbau**

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Maschinenbau am 26.06.2024

## 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 22/23) der eingeschriebenen Studentinnen, ergibt sich ein Durchschnittswert von 6,44 % in allen Bachelorstudiengängen und 6,11 % in allen Masterstudiengängen des Fachbereichs Maschinenbau. Insgesamt beträgt der Durchschnittswert 6,37 %. Bei den Studentinnenanteilen gibt es leichte Schwankungen, aber keine Veränderungen.

Die vorhandenen Daten der Studentinnen beziehen sich auf das Wintersemester, für die Absolventinnen auf das gesamte Prüfungsjahr.

Sollten Studentinnen oft zu den Leistungsstärkeren gehören, wäre hier und für die Masterstudiengänge noch mehr Potenzial zu heben.

Für die Absolventinnen ergibt sich ein Durchschnittswert von 6,71 % in allen Bachelorstudiengängen und 8,38 % in allen Masterstudiengängen des Fachbereichs Maschinenbau, bezogen auf die vorhandenen Daten (SoSe 19 – WiSe 22/23). Insgesamt beträgt der Durchschnittswert 7,10 %. Die Absolventinnenanteile sind insgesamt geringfügig erhöht gegenüber den Studentinnenanteilen. Wegen der geringen Fallzahlen haben die Prozentzahlen bei den Absolventinnen nur eingeschränkte Aussagekraft.

Ein Vergleich des Studentinnenanteils in den Masterstudiengängen mit dem Absolventinnenanteil in den Bachelorstudiengängen ist insofern nicht möglich, da unbekannt ist, wieviel Prozent der Absolventinnen im Maschinenbau im Master an der FH-Dortmund weiterstudieren bzw. wieviel Prozent „externe“ Studentinnen im Master studieren. Hierzu fehlt ebenfalls eine Erhebung der Durchschnittsnoten der Bachelorabschlüsse.

Die vorhandenen Daten der Studentinnen beziehen sich auf das Wintersemester, für die Absolventinnen auf das gesamte Prüfungsjahr.

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 12,09 % (SHK), 12,76 % (Tutorinnen) und 11,7 % (WHK) für den Fachbereich Maschinenbau. 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 im 2-stelligen Prozentbereich liegen, damit deutlich über den Studentinnen- und Absolventinnenanteilen und kein dringender Handlungsbedarf besteht.

Die Frauen sind unter den Hilfskräften wiederum etwas stärker vertreten als unter den Absolventinnen.

## A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel (Soll + 2 %)
Studiengang und Abschlussart  Studentinnen  und  Absolventinnen	Durchschnittswert WiSe 19/20 – WiSe 22/23:  BEng: 6,44 % MEng: 6,11 %  Durchschnittswert SoSe 19 – WiSe 22/23:  BEng: 6,71 % MEng: 8,38 %	Gemäß Rahmenplan:  B Eng: 8,44 % M Eng: 8,11 %  Gemäß Rahmenplan:  BEng: 8,71 % MEng: 10,38 %
Vertiefung / Schwerpunkt	Kein Handlungsbedarf  Wegen insgesamt niedriger Zahlen lohnt keine aufgeteilte Auswertung nach FE/MB	
SHK/WHK/Tutor*innen	Kein Handlungsbedarf  Frauenanteile im 2-stelligen Prozentbereich, damit deutlich über Studentinnen- und Absolventinnenanteilen	

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Es wäre die Einrichtung eines Studiengangs zu überlegen, der Studienanfängerinnen besser inhaltlich anspricht oder durch Änderung der Schwerpunkte in	Prodekan*in für Lehre, Studiengangsleiter*innen Fachbereichskoordinator*in

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	<p>den bisherigen Bachelorstudiengängen.</p> <p>Zur Festlegung konkreter Maßnahmen wird im SoSe 2024 ein Benchmarking durchgeführt. Das Ziel des Benchmarkings besteht darin, Strategien für unser Studien- und Lehrangebot abzuleiten.</p>	
<p>A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen</p>	<p>Präsenz bei Studienmessen</p> <p><a href="https://www.studium-ratgeber.de/orientierung/messen-veranstaltungen/">https://www.studium-ratgeber.de/orientierung/messen-veranstaltungen/</a></p> <p>Tag der offenen Tür</p> <p>Girls-Day</p> <p>Studien- und Berufsinformationstage, Schnuppertage an allg. Schulen und Berufskollegs</p> <p>Dortmunder Hochschultage</p> <p>Hierzu soll eine Dokumentation erfolgen, wie viele Frauen erreicht wurden. Zu diesem Zweck werden Instrumente und Kennzahlen zur Messbarkeit der Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.</p>	<p>Marketingbeauftragte*r des Fachbereichs</p>
<p>A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen</p>	<p>Bei allen Marketingmaßnahmen werden Studentinnen weiterhin als Rollenvorbilder in den Publikationen fotografiert</p>	<p>Marketing</p>
<p>A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen</p>	<p>Bei Messen werden Rollenvorbilder und anwendungsorientierte Medien eingesetzt</p>	<p>Marketingbeauftragte*r des Fachbereichs</p>

<b>Maßnahmenbereich</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>
A 3.3 Begleiten im Studium	Unterstützung des Frauenprojektlabors durch Räume und Mittel	Fachbereich (Dekanat)
A 3.3 Begleiten im Studium	Lohnend wäre eine geschlechterdifferente Auswertung der ECTS-Statistiken im Zuge des QM. Maßnahmen sind daraus abzuleiten	Qualitätsmanagement
A 3.3 Begleiten im Studium	Regelmäßige Vorschläge für die Auszeichnung durch die zwei Dortmunder Soroptimisten- Preise: 1) aufgrund Qualifikation 2) aufgrund ehrenamtlichen Engagements	Sekretariat
A 3.3 Begleiten im Studium	Studentinnen werden eingebunden, wo es geht. Weiterhin stehen Mitarbeiterinnen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung, wie z. B. bei der Suche nach einem Praxissemesterplatz oder industriellen Abschlussarbeiten.	Alle Fachbereichsmitglieder, die Kontakt zu Studierenden haben.
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Hilfskraftstellen scheinen für die leistungsstarken Studentinnen nicht attraktiv genug zu sein. Aufgrund des Fachkräftemangels schwierig. Direkte Ansprache von Kandidatinnen.	Dekanat, Organisation/ Koordination des Fachbereichs, Professor*innen, Leiter*innen der Werkstätte/Labore und Fachschaft
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Arbeitgebermessen  Adäquate Einbindung von Student*innen in Alumni- Maßnahmen (direkte Ansprache/Gewinnung, Tätigkeiten)	Dekanat  Alumnibeauftragte des Fachbereichs, Studienfachberater*Innen und Studienbeirat  und

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	Angebot von Begabtenprogrammen ab Schlussphase Bachelor (z.B. Mentoring, Exkursionen u.ä.) soweit von der Fachhochschule angeboten Seminare zum Thema Führungsverantwortung	Zentrale Angebote der Fachhochschule:  Career Service, Perspektivmanagement
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Zentrale Ansprechperson, die E-Mails von Arbeitgebern und Absolventenveranstaltung an Studentinnen weiterleitet	Qualitätsmanagementbeauftragte* Alumni Beauftragte des Fachbereichs
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Da leistungsstarke Studentinnen aktiv geworben werden, scheint hier nur die Veränderung des Angebots eine Veränderung zu versprechen	

## B Personal

### B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Dem Fachbereich sind drei Berufungen von Frauen gelungen, hat die Zielquote damit deutlich überschritten und den Professorinnenanteil damit deutlich über den Studentinnen- und Absolventinnenanteilen gehalten.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal schwankt, aber liegt weiter um ein Mehrfaches über dem Absolventinnenanteil. 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 war gleichzeitig etwa doppelt so hoch wie bei den Kollegen.

Frauen stellen 44,44 % (4 von 9) des (ausschließlich entfristet und vollzeitbeschäftigten) Personals in TuV, darunter ist eine Frau in den gehobenen Dienst eingruppiert worden.

### B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

In allen Statusgruppen ist der Frauenanteil bereits größer als bei den Studentinnen.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	Frauen besetzen 3 von 24 Professuren = 12,5%  Zielquote für Berufungen bis 2022 (14,3%) wurde erreicht (2 von 8 Berufungen = 25%)	Neue Zielquote für Berufungen: 18 %
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	Ende 2022 lag der Anteil der wiss. Mitarbeiterinnen bei 20,59%	Der Absolventinnenanteil liegt weit darunter und eignet sich deshalb nicht als Zielzahl
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	Aktuell gibt es keine Promovendin	Bereitstellung von wiss. Mitarbeiterinnenstellen aus Hochschulmitteln
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	44% in EG 8 bis 9b	Höhergruppierungen von 8 nach 9a, je nach Tätigkeit und Verantwortung
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Beim wiss. Personal oft kurze Laufzeiten und Fristen, z.B. AiF	Im Einzelfall zu entscheiden.
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Bei wissenschaftlichem Personal doppelt so häufig bei Frauen	Im Einzelfall zu entscheiden.

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Überprüfung der Denominationen auf „frauenfreundliche“ Themengebiete; Active Sourcing	Dekanat und zuständige Berufungskommission



<b>Maßnahmenbereich</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>
	im Rahmen von Berufungsverfahren	
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Das gesamte Personal kann familienfreundliche Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten beantragen/nutzen	Dekanat
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Ausbau der FB-Kultur zur Sensibilisierung der Themen Antidiskriminierung, Gleichstellung und Vorbildfunktion „Frauen im Maschinenbau“	Gleichstellungsbeauftragte
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	In Absprache mit PEM gibt es keine Vorgaben und alle Anträge werden genehmigt	PEM und Dekanat
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung		Dekanat

## **C Entscheidung /Gremienbeteiligung**

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

Am Fachbereich Maschinenbau sind 3 von 24 Professuren durch Frauen besetzt (Stand 2023). Aktuell ist eine Professorin Dekanin und eine Professorin im Fachbereichsrat und für die Gleichstellung tätig. Es gibt keine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereichsrat, aber eine nichtwissenschaftliche. Eine Studentin ist ebenfalls Mitglied im Fachbereichsrat. Für die Berufungskommissionen ist es ebenfalls schwierig Professorinnen zu gewinnen. Zurzeit gibt es nur vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

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

Eine weitere Erhöhung der Frauen in der Selbstverwaltung ist nicht anzustreben, weil dies zu einer Überlastung führen würde.

## C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

<b>Gremium</b>	<b>Ist-Stand</b>	<b>Ziel</b>
Fachbereichsrat	Eine Studentin, eine nicht-wissenschaftl. Mitarbeiterin, eine Professorin,	Nicht zu quantifizieren, da es schwierig ist überhaupt Mitglieder zu bekommen.
Prüfungsausschüsse	1 Studentin als Mitglied	Nicht zu quantifizieren, da es schwierig ist überhaupt Mitglieder zu bekommen.
Berufungskommissionen	1 mal Kommissionsleitung in der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans	Professorinnen können aus Kapazitätsgründen nur in ein oder höchstens zwei Verfahren mitwirken.
Senatskommissionen	1 Professorin	Das Ziel des Fachbereichs ist es, weitere weiblichen Professoren und Mitarbeiter durch direkte Ansprache und Motivation zu gewinnen.
Senat	1 Professorin als Mitglied	Das Ziel des Fachbereichs ist es, weitere weibliche Professoren und Mitarbeiter durch direkte Ansprache und Motivation zu gewinnen

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

Das Ziel des Fachbereichs ist es, weitere Professorinnen und Mitarbeiterinnen durch direkte Ansprache und Motivation zu gewinnen.

## D Führung

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

Das Dekanat besteht aus einer Dekanin, dem Prodekan für Forschung, dem Prodekan für Internationalisierung, dem Prodekan für Ressourcen und dem Prodekan für Lehre & Studium.

Es gab bis vor ein paar Jahren eine Prodekanin für Lehre. Sie ist jetzt die Rektorin der FH-Dortmund und wird als Frau des Fachbereichs nicht hinzugezählt. Das Dekanat wird durch fünf Frauen unterstützt, davon sind zwei nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Zur Unterstützung gibt es die Dekanatsassistentin, eine Frau im Office-Management, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Qualitätsmanagement und zwei Studiengangkoordinatorinnen. Die Prodekane für Forschung und Internationalisierung werden durch eine Referentin unterstützt. Sie ist zudem auch Auslandsbeauftragte des Fachbereichs. Alle Studiengangsleiter sind im Status Quo männlich und bis auf zwei Ausnahmen auch im Dekanat, alle sechs Prüfungsausschussvorsitzende sind ebenfalls männlich. In der Fachbereichssitzung im Mai finden Neuwahlen statt. Voraussichtlich ist dann eine Professorin Mitglied in einem der Prüfungsausschüsse und eine weitere Professorin löst einen der männlichen Kollegen als Studiengangsleiterin ab. Weiterhin gibt es zahlreiche Beauftragte, davon ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Qualitätsmanagement, eine Professorin die Tutorenbeauftragte und eine Gleichstellungsbeauftragte. Seit Oktober 2023 gibt es ein Organigramm inkl. einer Beschreibung der Aufgaben der einzelnen Beauftragten. Dieses wurde im April durch das neue Dekanat aktualisiert und angepasst. Der Diversity-Beauftragte hat einen Leitfaden für den Fachbereich erstellt wie vorzugehen ist, falls Studentinnen eine Schwangerschaft melden.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Prodekanin	Eine Prodekanin
Laborleitungen	Bewerberinnen wird ein Labor angeboten, wenn es sinnvoll für die Professur ist.  Das LeanLab (Gunnemann) und das Labor für Energietechnik und Wärmeübertragung (Kaesemann) werden von einer Frau geleitet.

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

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 MoKi - zur Steigerung/Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien beitragen.

### E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Thematisierung durch Dekanin bei Kommunikation mit Erstsemestern, Studierenden und Beschäftigten	Dekan*in
Studierende und Hilfskräfte	Berücksichtigung privater Lebenslagen bei der Belegung	Studienfachberater*in des FB und zentrale Beratungsstellen der FH
Lehrende/Forschende	Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit werden in wissenschaftlichen Projekten unterstützt, Semesterplanung	Dekan*in/ Fachvorgesetzte
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit werden in wissenschaftlichen Projekten unterstützt	Dekan*in/ Fachvorgesetzte
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Beteiligung an GLAZ, TZ, HomeOffice-/Telearbeit etc.	Dekan*in/ Fachvorgesetzte
Mitwirkung in zentralen Aktivitäten	Beteiligung am Familienservice / Arbeit der Ansprechperson Familie Beteiligung am Gesundheits-/Familientag	Gleichstellungsbeauftragte

## F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Professionalisierung der GB	Teilnahme an Fortbildungen
Verbesserte Sichtbarkeit	Webseiten, Aushänge, Erwähnung in Broschüren etc.
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
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 Gewinnung von Studentinnen.

## G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Gezielte Zusammenarbeit in genderspezifischen Veranstaltungen und Projekten mit den Fachbereichen der Architektur und dem Design]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nuevo35: Fahrzeugentwicklung mit Karosseriedesign mit M. Middelhaue</li> <li>2) Active Sound Design mit Prof. Jörg Lensing aus dem FB Design</li> </ol>
Aufklärung Studierender zum Thema „sexualisierte Gewalt“	In die Semesterbegrüßung aufnehmen bzw. einen Leitfaden erstellen.
Fachlich herausragende Frauen am Fachbereich sichtbar machen (Studentinnen, Professorinnengewinnung)	Vortragsreihe über und mit fachlich herausragenden Frauen (Vorbilder) in Zusammenarbeit mit Alumnibeauftragter und zentralem Alumnimanagement
Besuch von Fortbildungen	z. B. Qualifizierungsangebote von hdw und Akademie Mont Cenis werden kommuniziert. Möglicherweise kann neben der digitalen Verteilung der Informationen

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
	<p>ausgesuchte Aushänge in analoger Form stimulieren zu Teilhabe der Fortbildungen.</p> <p><b>Fortbildungsangebote</b> (Auswahl, Stand: Sommersemester 2023)</p> <p><b>Qualifizierungsangebote hdw für Professor*innen: Diversität</b>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4467">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4467</a>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4346">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4346</a></p> <p><b>Vereinbarkeit</b>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws4413">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws4413</a>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</a></p> <p><b>Rhetorik für Frauen</b>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4417">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4417</a>  <a href="https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475">https://www.hdw-nrw.de/workshops#ws_4475</a></p> <p><b>Qualifizierungsangebote Akademie Mont Cenis:</b>  <a href="https://fah.nrw.de/system/files/2022-10/FAH-Jahresprogramm-2023.pdf">https://fah.nrw.de/system/files/2022-10/FAH-Jahresprogramm-2023.pdf</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen in Führung</li> <li>- Weibliche und männliche Kommunikation</li> <li>- Souveräne und selbstsichere Ausstrahlung als Frau im Beruf</li> <li>- Rhetorik und Stimmtraining für weibliche Beschäftigte</li> <li>- Selbstpräsentation für Frauen</li> <li>- Gesprächs- und Verhandlungsführung für weibliche Beschäftigte</li> <li>- Konfliktmanagement für Frauen</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> <li>- Life Balance</li> <li>- Männergesundheit</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern</li> <li>- Gelassenheit im Beruf durch Gelassenheit in der Familie</li> <li>- Wege aus der Gender Falle</li> <li>- Mut steht Dir – wie Frauen souverän in Konfliktsituationen auftreten</li> <li>- Geschicktes Gendern in Wort und Schrift</li> </ul>