

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 51

# **Amtliche Mitteilung**

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Design  
der Fachhochschule Dortmund**

# Gleichstellungsplan

## 2023-2027

### Fachbereich Design

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Design am 18.10.2023

## A Qualifizierung und studentisches Personal

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

Seit 2015 bis heute zeigt sich ein deutlicher Rückgang im Bereich Einstellungen studentische Hilfskräfte (SHK), wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) und Tutor\*innen. Wenn man diese Stellen als Qualifizierungsstellen auch für Studierende sieht, sollte man diesen Zustand wieder ändern zugunsten der Studierenden wie auch der Lehrenden.

Die Studiengänge weisen unterschiedliche Prozentzahlen der Studierenden bezogen auf die Geschlechter Mann/ Frau auf. Für ein differenziertes Resümee bezüglich der Geschlechter-verhältnisse wäre eine Zuordnung der Studierendenzahlen in die einzelnen Studiengänge interessant. Insgesamt ist ein positives Geschlechterverhältnis der Studierenden zu erkennen.

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

Siehe A 1: Die Zielsetzung ist, dass paritätisch wie auch nach Fähigkeit eingestellt wird, wenn ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Studiengang vorliegt. Sollte das nicht so sein, sollten die Fähigkeit und das proportionale Geschlechterverhältnis im Studiengang berücksichtigt werden und falls notwendig damit begründet werden. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Verträge des kiU mit in die Statistik einbezogen wurden.

Zum gesamten Geschlechterverhältnis in den Studiengängen: je nach Bedarf sollte nach unterschiedlichen Methoden der Werbung für die Studiengänge gesucht werden.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Studentinnenanteil: Bachelor (BA): 54 % Master (MA): 54 %  Absolventinnenanteil: BA: 65% MA: 69%	Je nach Studiengang sind die Geschlechterverhältnisse sehr unterschiedlich. Je nach Bedarf sollte nach unterschiedlichen Methoden der Werbung für die Studiengänge gesucht werden.
SHK/WHK/Tutor*innen	Frauenanteile unter SHK: 48 % Tutor*innen: 33 % WHK: 70 %	Man kann überprüfen, ob die Zahlenverhältnisse der tatsächlichen Proportion der Geschlechterverhältnisse der einzelnen Studiengänge entsprechen.

## B Personal

### B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Professor\*innen:

Es soll weiterhin ein Professorinnen Anteil von 50 % angestrebt werden. Die im letzten Gleichstellungsplan angestrebte Einstellungsquote ist bis 2022 eingehalten worden, obwohl sich im Schnitt nur ein Drittel Frauen bewerben. Somit ist die Zahl der Professorinnen vorerst konstant geblieben und ihr Anteil schwankte mit den Änderungen der Gesamtzahl der besetzten Professuren. Sie liegt aber derzeit unter 40 % und damit deutlich unter den Absolventinnen Anteilen. Die Zielquote für die Berufungen (50 %) ist erreicht worden, obwohl der Anteil der Bewerberinnen nur bei einem knappen Drittel lag. Die Zielquote muss also deutlich erhöht werden auf (65 %).

Die Auswahlkriterien, die im letzten Rektorat neu festgelegt wurden, tragen eindeutig dazu bei, dass im Fachbereich Design im letzten Jahr vermehrt Männer eine Professur erhielten und sich damit die Anzahl der Frauen wieder verringert.

Die Anerkennung des FH Diploms für die nächste Periode des Gleichstellungsplans ist eine Maßnahme, die diese Situation verändern kann. Die Aufgabe der Berufungskommissionen ist es, die fachliche wie berufsbezogene Qualifikation zu prüfen, die durchaus auch mit einem FH Diplom gegeben sein kann, besonders in den künstlerischen und gestalterischen Fächer-gruppen, die nicht abschlussorientiert sondern qualitativ bewertet werden müssen. Dadurch hätte sich das Bewerberinnenfeld vergrößert und damit auch die Chance auf eine wirklich paritätische Auswahlmöglichkeit. Es wurden seitens der Berufungskommissionen immer wieder Frauen benannt, die sie gerne eingeladen hätten, aber die aufgrund der formalen Restriktion nicht zugelassen wurden. Zweitausschreibungen haben zum selben Ergebnis geführt.

Aktuelle Zahlen Wintersemester (WS) 2022/2023 und Sommersemester (SS) 2023: Zu den Berufungsvorträgen von 6 Berufungskommissionen wurden 4 Frauen und 11 Männer eingeladen. Eine Frau zog aus privaten Gründen die Bewerbung zurück. Somit standen in drei der sechs Verfahren keine Frauen zur Auswahl.

Wir empfehlen daher dringend, die fachliche Qualifikation in den Vordergrund zu stellen und für die künstlerisch gestalterischen Fächer die Anerkennung des FH Diploms in der nächsten Periode des Gleichstellungsplans zu ermöglichen.

Die Zielzahl für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen lag für 2018 bis 2022 bei 50 %. Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist gestiegen, ebenso der Frauenanteil auf nun etwas mehr als die Hälfte. Damit liegt der Mitarbeiterinnenanteil etwas niedriger als der Studentinnenanteil und etwas höher als der Anteil der weiblichen

Hilfskräfte. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind jedoch in höherem Maße befristet und in noch deutlich höherem Maße auf eigenen Wunsch teilzeitbeschäftigt als ihre MdkA (männlich, divers, keine Angabe)-Kollegen.

Das Personal in Technik und Verwaltung (TuV) ist seit 2019 besser eingruppiert worden und der Frauenanteil ist gestiegen auf 4 von 8, wobei alle Frauen in Teilzeit arbeiten und eine befristet beschäftigt ist.

## B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Ziel des Fachbereichs ist die Erhöhung der Anzahl der Professorinnen. Die weiteren Stellen werden thematisiert oder wurden bereits verändert.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	38,10 %	Erhöhung der Zahl analog zur Zielquotenberechnung für die Berufungsverfahren: 65 %, gedeckelt: 50 %  Anerkennung des FH Diplom als qualifizierenden Abschluss in künstlerisch gestalterischen Fächern.
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	Frauenanteil: 54 % bei der Eingruppierung fällt eine Frau auf E9b auf, das ist ungewöhnlich niedrig	Ziel im Fachbereich ist die Einstufung auf E10 oder E11.
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	4 Frauen, 1 Mann.	
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	Im höheren Dienst keine Frau. Im mittleren Dienst 4 Frauen.	Die Zahlen sind nicht mehr aktuell. Der Fachbereich nutzt seine rechtlichen Spielräume für Höhergruppierungen aus.
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Wiss. MA: 53 % bei Frauen gegenüber 31 % bei MdkA	Individuelle Gespräche zur Erreichung des Konsens werden geführt.
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Wiss MA 73 % bei Frauen gegenüber 31 % bei MdkA	Der Wunsch der Kolleg*innen bezüglich der Teilzeit oder

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
	Bei TuV sind derzeit alle Frauen in Teilzeit	Vollzeitbeschäftigung wird berücksichtigt.

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Umgang mit den teilzeitbeschäftigten E6 und E8-Stellen: Wurde bereits geändert / wird soeben geändert.	Dekanat und Personalstelle/ Verwaltung (Rektorat?)
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Empfehlungen wie die Anerkennung des FH Diploms (siehe Kommentar in B1).	
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Allgemeine Maßnahmen zur Kinderbetreuung werden seitens der FH unterstützt und angeboten. Individuelle Absprachen mit Lehrenden und Dekanat bezogen auf die Thematiken der Studierenden werden im Fachbereich ermöglicht.	FH/ Fachbereich Design
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Können beantragt werden.	Dekanat
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Entscheidungen bezüglich der Arbeitsverträge werden in Konsens mit den beschäftigten Personen getroffen.	Dekanat

## C Entscheidung /Gremienbeteiligung

### C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Der Wunsch und die Bereitschaft in Gremien zu arbeiten ist in den letzten Jahren durch die ansteigende Zahl von immer neuen administrativen Verpflichtungen bei Männern und Frauen deutlich gesunken. Es ist zunehmend schwerer, Personen für Gremienarbeit zu gewinnen. Als Beispiel ist zu nennen die Zusammensetzung des aktuellen Fachbereichsrats Design. Die 50 % Regelung benachteiligt dabei Frauen nach wie vor, sofern in ihrer Statusgruppe keine 50 % Frauen eingestellt sind. Dies gilt ebenso für Männer im umgekehrten Fall.

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

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Fachbereichsrat	Aktueller Fachbereichsrat Design: 4 Frauen/ 11 Männer	Mehr Kandidaturen von Frauen in verschiedenen Statusgruppen.
Prüfungsausschüsse	Wir haben einen Prüfungsausschussvorsitzenden, eine Stellvertreterin und weitere 2 Frauen/ 1 Mann.	Kein Handlungsbedarf.
Berufungskommissionen	Seit 2019: 10 Verfahren: davon 8 in den letzten 2 Jahren. 26 Männer/ 23 Frauen in den Berufungskommissionen	Die Besetzungsverfahren sollen weiterhin paritätisch besetzt werden.
Senatskommissionen	Werden aktuell neu gewählt.	
Senat	Aktueller Senat: 13 Frauen/ 11 Männer.	Der Fachbereich hatte zwei Kandidatinnen für den Senat.

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

Verringerung der Gremienarbeit

Die beste Maßnahme zur Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien für die Gruppe der **Professor\*innen** ist der neu ausgearbeitete Vorschlag über die

Leistungsbezügeverteilung für W2-Professuren, der dem Rektorat zur Entscheidung vorliegt. Wichtig ist, dass die Gremienarbeit geldwert gewürdigt wird und damit auch nach Wiederholung ruhegehaltstfähig ist. Ansonsten haben die Frauen hier mehr Arbeit zu leisten zugunsten der Kollegen, die mehr Zeit für Forschung haben. Die Evaluation dieser Leistungsbezüge ist wichtig, um den Gender Pay Gap zu verhindern.

Die 50-prozentige Teilnahme an Gremienarbeit für Frauen aller Statusgruppen sollte bei geringerem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe proportional geleistet werden dürfen. Also bei 30 % Frauenanteil nur 30 % Teilnahme an Gremienarbeit. Dies gilt im umgekehrten Fall ebenso für Männer.

## **D Führung**

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

Das aktuelle Dekanat besteht aus dem Dekan und der Prodekanin.

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

<b>Position/Rolle</b>	<b>Zielformulierung</b>
Dekan*in	Es wird eine paritätische Besetzung des Dekanats angestrebt.
Prodekan*in	Es wird eine paritätische Besetzung des Dekanats angestrebt.

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

Die Lehrermäßigung für das Dekanat sollte erhöht werden als wichtigen Teil der anwachsenden administrativen Aufgaben.

## **E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung**

Familienfreundliche Leistungen für Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung haben oftmals negative Auswirkungen auf die Familienfreundlichkeit für Studierende und Lehrende. Als Beispiel: Der Vorschlag im letzten Jahr im Senat, den gremienfreien



Vormittag einzuführen an Stelle des Nachmittags. Hier kann ich nur auf einen Konflikt verschiedener Interessensgruppen hinweisen. Empfehlung: Mit dem Kerngeschäft Lehre sollte sensibel umgegangen werden, da auch Lehrende Kinder haben oder bekommen wollen ebenso wie Studierende.

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Es werden individuelle Absprachen zur Lösung von Problemen getroffen.	Studiengangsleiter*innen/ Dekanat
Lehrende/Forschende	siehe oben.	siehe oben
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	siehe oben	Dekanat und die betreffenden Personen
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	siehe oben.	Dekanat

## F Institutionalisierte Gleichstellung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterin am Fachbereich Design	Seit den erhöhten Zahlen der Berufungskommissionen gibt es eine Vertretung für die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte zur Entlastung. Zeitlich ist die Entlastung durch 2 SWS wenig im Vergleich zum tatsächlichen Volumen der Arbeitszeit. Hier ist eine Erhöhung sinnvoll.

## G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Kontinuierliche Genderarbeit.	Es werden jedes Semester projektbezogene oder theoretische inhaltliche Seminarthemen mit genderrelevanten Themen in den verschiedenen Studiengängen angeboten. Workshops oder Vorträge können beantragt werden für diese Angebote.
Design und Genderpreis	Seit 2021 wird der Design- und Genderpreis ausgelobt für die beste genderbezogene Arbeit des letzten Jahres.

<b>Zielstellung</b>	<b>Rahmenbedingung / Maßnahme</b>
Umgang mit Diskriminierung / Rassismus	Eine Tagung zum Thema ist für den Fachbereich vorgesehen. / Es wird ein „Code of Conduct“ entwickelt als Selbstverpflichtung für den gesamten Fachbereich.