

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 59

# **Amtliche Mitteilung**

17.07.2024

**Gleichstellungsplan der Transferstelle  
der Fachhochschule Dortmund**

# Gleichstellungsplan 2023-2027

Transferstelle

fortgeschrieben am 25.10.2023

### Vorbemerkung:

Die Transferstelle ist eine zentrale Einrichtung an der Fachhochschule Dortmund. Einige gesetzlich vorgegebene Abschnitte, z.B. bezüglich Studentinnenanteile, treffen nicht auf die Transferstelle zu. Im Plan sind diese Abschnitte daher mit dem Vermerk „entfällt“ gekennzeichnet.

## A Qualifizierung und studentisches Personal

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

entfällt

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

entfällt

### A3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils und des Frauenanteils unter den Hilfskräften

entfällt

## B Personal

### B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Frauen stellen 9 der 13 Beschäftigten in der Transferstelle und 8 der 11 Beschäftigten in höheren Dienst. Sie sind seit 2020 seltener befristet als die MdkA-Kollegen, arbeiten aber zu einem Drittel mit reduzierter Arbeitszeit, was bei keinem der MdkA (=männlich, divers, keine Angabe) der Fall ist.

### B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	entfällt	entfällt
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	Frauenanteile: E 13: 8 von 10, davon 4 Frauen und 1 MdkA befristet, 3 Frauen in Teilzeit andere EG: MdkA	Den aktuellen Stand bis 2027 halten.

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	entfällt	entfällt
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	2 Frauen in E 8 und E9 beide entfristet und Vollzeit (VZ)	Höhergruppierung der Stellen; zumindest der E 8.
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Bei E 13 sind die Hälfte der Frauen und MdkA aktuell befristet	Verstetigung der aktuell befristeten (Projekt-)Stellen.
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Bei den Frauen aktuell ein Drittel, war zeitweise auch höher	Soweit arbeitstechnisch gegeben sollen familiengerechte Arbeitszeiten ermöglicht werden.

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

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	<p>Durch die Übertragung höherwertiger Aufgaben soll insbesondere die Stellen E 8 höhergruppiert werden.</p> <p>Bei allen befristeten (Projekt-)Stellen wird eine Verstetigung angestrebt; hierzu werden nachhaltige Arbeitsplatzkonzepte entwickelt und mit der Hochschulleitung abgestimmt. Parallel werden kontinuierlich Drittmittelanträge gestellt, um so ggf. Vertragsverlängerungen oder Anschlussverträge zu realisieren.</p>	Leitung
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	<p>Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden alle Möglichkeiten, die an der Fachhochschule angeboten – so weit von den Betroffenen gewünscht – umgesetzt. Dies gilt für familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeit sowie Mobile Arbeit. Durch regelmäßige Gespräche mit den Kolleg*innen kann zeitnah reagiert und</p>	Leitung

<b>Maßnahmenbereich</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>
	persönlichen Bedürfnissen entgegengekommen werden	
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Alle Kolleg*innen nehmen regelmäßig an den Formaten des betrieblichen Gesundheitsmanagements teil.  Andere Service- und Beratungsangebote, wie die betrieblichen sozialen Ansprechpartner*innen werden in geeigneter Weise bekanntgemacht und im Bedarfsfall empfohlen.	Leitung
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Alle Mitarbeiter*innen nehmen kontinuierlich an Qualifizierungsveranstaltungen teil. Dies ist von der Transferstellenleitung ausdrücklich gewünscht und wird entsprechend unterstützt. Neben der dienstlich, inhaltlich bezogenen Qualifizierung motiviert und unterstützt der Leiter explizit hinsichtlich der individuellen, persönlichen Weiterbildung im Sinne der Karriereförderung bzw. Höherqualifizierung.  Alle Transferstellenangehörigen werden kontinuierlich aufgefordert sich um relevante Qualifizierungsmaßnahmen zum zusätzlichen Know-how-Erwerb und der persönlichen Weiterentwicklung zu kümmern.	Leitung
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Alle notwendigen Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplatzsituation werden – soweit möglich – umgesetzt. Jede/r Mitarbeiter*in hat dabei die Gelegenheit seinen Arbeitsplatz weitestgehend nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.  Bei der Arbeitszeitgestaltung wird im Rahmen der Möglichkeiten auf die persönlichen Vorstellungen und Notwendigkeiten eingegangen. Insbesondere im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen oder auch bei der Betreuung	Leitung

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	von Kindern sind stets einvernehmliche Lösungen gefunden worden.	

## C Entscheidung /Gremienbeteiligung

### C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Die Beteiligung an den Fachhochschul-Gremien ist den Angehörigen der Transferstelle freigestellt. Eventuell auftretende Hemmnisse innerhalb der Transferstelle werden abgebaut, um so allen eine problemlose Beteiligung zu ermöglichen.

Beteiligungen an z.B. HEP-Fokusgruppen oder dem Kernteam zur Erstellung der Gemeinwohlbilanz werden gemeinsam im Transferstellenteam abgestimmt und umgesetzt.

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

Auch weiterhin wird allen Kolleginnen eine Gremienbeteiligung ermöglicht. Eine Teilnahme an zentralen Arbeits- und Fokusgruppen wird auch künftig nach persönlicher Interessenslage sichergestellt.

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

## D Führung

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

Zurzeit gibt es die Position des Transferstellenleiters sowie seines Stellvertreters; diese Positionen sind seit langem besetzt. Weitere Führungspositionen sind bisher für den Planungszeitraum nicht zu erwarten. Aufgrund der geringen Größe der Transferstelle und der sehr individualisierten inhaltlichen Aufgabenausrichtung ist eine Aufgliederung in Abteilungen mit entsprechenden Leitungen aktuell nicht sinnvoll.

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

entfällt (keine Angaben)

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

Sollten im Planungszeitraum entsprechende Leitungs- und Führungspositionen entstehen, werden alle notwendigen Maßnahmen ergriffen, um eventuelle Hürden abzubauen.

Außerdem werden mittels gezielter Hinweise und persönlicher Ansprache durch die Transferstellenleitung insbesondere die Kolleginnen motiviert sich im Bereich Management und Führung zu qualifizieren. So können sie sich eine Basis für einen möglichen Karrieresprung in eine Führungsposition an anderer Stelle schaffen.

### E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	entfällt	
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeiter*innen zu Bedarfen der einzelnen Person.  Bei Bedarf individuelle Nutzung der Möglichkeiten vom GLAZ, Teilzeit, Mobilem Arbeiten etc.  Information zu Beratungsangeboten die außerberufliche Relevanz haben und die Ermöglichung der Teilnahme	Leitung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeiter*innen zu Bedarfen der einzelnen Person.  Bei Bedarf individuelle Nutzung der Möglichkeiten vom GLAZ, Teilzeit, Mobilem Arbeiten etc.  Information zu Beratungsangeboten die außerberufliche Relevanz haben und die Ermöglichung der Teilnahme.	Leitung

## **F Institutionalisierte Gleichstellung**

entfällt

## **G Genderthemen in der inhaltlichen Arbeit**

<b>Zielstellung</b>	<b>Rahmenbedingung / Maßnahme</b>
Mehr Forschungsprojekte in genderspezifischen Forschungsausschreibungen	Breite, gezielte Bewerbung entsprechender Ausschreibungen sowie direkte Ansprache der Forschenden