

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 60

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan der Verwaltung
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Verwaltung

fortgeschrieben am 12.04.2024

Vorbemerkung:

Einige gesetzlich vorgegebene Abschnitte, z.B. bezüglich Studentinnenanteile, treffen nicht auf die Verwaltung zu. Im Plan sind diese Abschnitte daher mit dem Vermerk „entfällt“ gekennzeichnet.

Die Abkürzung „MdkA“ bedeutet „männlich, divers, keine Angabe“.

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

In der Verwaltung sind zum Erhebungszeitpunkt 264 Personen beschäftigt.

Die Teilzeitquote aller in der Verwaltung beschäftigter Personen liegt bei 34,46 %. Die konkrete Verteilung findet sich unter B2.

Für die Gesamtzahl der in der Verwaltung Beschäftigten ergibt sich eine Befristungsquote von 15,53 %.

19,69 % der Beschäftigten in der Verwaltung sind im höheren Dienst tätig. Für den gehobenen Dienst beträgt der Anteil 47,34 %, im mittleren Dienst 32,19 %. Der Anteil im einfachen Dienst beträgt 0,75 %, davon keine Frauen.

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Höherer Dienst	67,31 % (2017: 76,92 %)	Tendenzieller Rückgang wird im Blick behalten
Entgelt-/Besoldungsgruppe	A/E 14-16: 25 % (2017: 42,86 %) A/E 13: 75,00 % (2017: 84,83 %)	entfällt
Gehobener Dienst	68,80 % (2017: 68,85 %)	Im Übergang vom mittleren zum gehobenen/höheren Dienst wird die besondere Förderung von Frauen im Blick behalten
Entgelt-/Besoldungsgruppe	A/E 13: 80,00 % (2017: keine) A/E 12: 57,14 % (2017: 53,85%) A/E 11: 57,58 % (2017: 53,57 %) A/E 10: 84,21 % (2017: 70,73 %) A/E 9b: 88,89 % (2017: 82,50 %)	entfällt
Mittlerer Dienst	70,59 % (2017: 60,87 %)	Tendenzieller Aufwuchs wird im Blick behalten
Entgelt-/Besoldungsgruppe	9a: 73,81 % (2017: keine %) 8: 79,17 % (2017: 64,29 %) 6 & 7: 85,71 % (2017: 82,35 %) 5: 33,33 % (2017: 33,33 %)	entfällt

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen /Entfristungen	Befristungen 15,47 % bei Frauen 15,66 % bei MdkA (2017: 23,24 % bei Frauen 19,92 % bei MdkA)	Der Grundgedanke des Vertrags für gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen wird im Blick behalten.
Anteil von Teilzeitbeschäftigten / Möglichkeit zum Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt	Anteil der TZ-Beschäftigten unter den... ... Frauen: 45,86 % 2019: 44,74 % 2017: 42,25 % ... MdkA: 9,64 % 2019: 11,11 % 2017: 9,23 % Anteil der Frauen unter den Beschäftigten ≤ 41 Std/Wo: 59,94 % (2019: 60,12 % ≤ 31 Std./Wo: 93,33 % (2019: 88,57 %) ≤ 21 Std./Wo.: 95,83 % (2019: 88,46 %) gesamt: 68,56 % (2019: 67,86 %)	Ferner wird weiterhin die Gewährung von Teilzeit und Wechsel zu Vollzeit verfolgt und an den Bedürfnissen der Interessent*innen ausgerichtet.

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Vorbemerkung: Die Hochschule wurde mit dem Total Equality Prädikat ausgezeichnet.

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
<p>B 3.1 Personelle Maßnahmen</p>	<p>Die Personalauswahlverfahren sind im Jahr 2021 u. a. dahingehend überarbeitet und modernisiert worden, dass Auswahlentscheidungen noch transparenter und objektiver sind. Alle Führungskräfte wurden zur Neukonzeption geschult bzw. werden kurzfristig von einem externen Dienstleister geschult.</p> <p>Innerhalb des weiteren PE-Konzeptes sollen in Zukunft Förderungen erfolgen, die eine Berücksichtigung der Bewerbungen aus entgelt niedrigeren Positionen auf neue oder neu zu besetzende Aufgaben zulassen.</p> <p>Die Proaktive Personalentwicklung soll durch das Erfassen von Qualifikation und Kompetenzen sowie deren Nutzung in den aktuellen oder vakanten Tätigkeiten entwickelt werden. Dazu sollen die Vorgesetzten in enger Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung Handlungsfelder entwickeln, die ein internes Recruiting zum Ziel haben sollen. Dies beinhaltet weitergehend auch die Möglichkeiten eines dezentralen proaktiven Netzwerkes zur Gewinnung von geeignetem Personal.</p>	<p>Dezernat VII und Dezernat VIII (Perspektivmanagement)</p>

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	Die Vergabep Praxis zur Leistungsbezogenen Bezahlung hat sich bewährt und ist allen Beschäftigungsverhältnissen und Entgeltgruppen sowie für befristete und Teilzeit-Beschäftigte uneingeschränkt zugänglich.	
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Innerhalb der Verwaltung sind familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit eine gelebte Praxis, die es weiterhin den Bedürfnissen der Interessierten anzupassen gilt. Im Rahmen der Reauditierung „Familiengerechte Hochschule“ werden Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und überprüft. Besonders erwähnenswert sind die Effekte der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“.	Dezernat VII und Dezernat VIII
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und Männer, die außerberufliche Relevanz haben, werden weiterhin angeboten. Hierzu zählen unter anderem die Familien- und Pflegeberatung, die externe psychologische Beratung sowie das Angebot der Betrieblich-sozialen Ansprechpartner*innen	Dezernat VIII
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Fortbildungen für Beschäftigte werden zielorientiert für den Beschäftigten innerhalb der Verwaltung, unabhängig vom Beschäftigungsumfang oder einer Teilzeit angeboten. Das jährliche Fortbildungsprogramm wird anhand aktueller gesellschaftlicher	Dezernat VIII

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	<p>Bedarfe und hochschulpolitischer Entwicklungen erstellt und passt sich den neuen gesetzlichen Vorgaben und Standards an. Auch während des Jahres ist es möglich, kurzfristig individuelle Anfragen für (auch zielgruppenorientierte) Fortbildung zu stellen.</p> <p>Mit Einführung der PE-Software Talentsoft sollen zukünftig auch mehr Blended-Learning-Angebote initiiert werden. Diese Angebote können dann abgerufen werden, wenn die*der Beschäftigte gerade die Zeit hat, sich am Arbeitsplatz weiterzubilden.</p>	
<p>B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung</p>	<p>Die Verwaltung ist bestrebt, die vorhandenen Arbeitsbedingungen an die aktuellen Gegebenheiten und gesellschaftlichen sowie (hochschul)politischen Entwicklungen anzupassen. Dafür werden vorhandene Dienstvereinbarungen kontinuierlich evaluiert, überprüft und weiterentwickelt sowie neue geschlossen.</p> <p>Ein besonderer Fokus liegt auf der Umsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, wobei eine Abwägung mit den dienstlichen Anforderungen wichtig ist.</p> <p>Aus den Mitarbeiterbefragungen und den Rückmeldebögen der Mitarbeiterjahresgespräche lassen sich neue individuelle Bedarfe ablesen, die mit Blick auf die Anforderungen der Organisation</p>	<p>Dezernat VII und Dezernat. VIII</p>

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	möglichst umgesetzt werden. Dies betrifft auch Belange der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten sowie einen achtsamen und resilienten Umgang mit sich und anderen.	

C Entscheidung /Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

entfällt

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
K I bis K IV, GK, Senat, AG's	Da derzeit alle Gremien (K I bis K IV, GK, Senat, AG's) paritätisch durch Verwaltungsmitarbeitende besetzt sind...	...gilt es diesen Standard zu halten und zu verbessern
Personalrat	Zuletzt hoher Frauenanteil im Personalrat der Verwaltung	entfällt

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Frauen sollen zum Zwecke der paritätischen Besetzung in Gremien gezielt angesprochen werden, wenn Bedarfe bestehen. Eine verpflichtende Teilnahme wird jedoch ausgeschlossen, so dass kein Eingriff in die freie Willensbildung erfolgt.

Es gibt in der Hochschule aktive Bestrebungen, dass die Gremienarbeit zu familienfreundlicheren Zeiten stattfindet, um gerade Frauen und teilzeitbeschäftigte Eltern eine aktive Teilnahme in der Selbstverwaltung zu ermöglichen.

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen

Zurzeit sind alle Führungspositionen in der Verwaltung besetzt. Die Dezernatsleitungsrunde ist mit 5 Frauen und 5 Männern erstmals paritätisch besetzt. Zu der Runde Dezernatsleitungen / Abteilungsleitungen / Teamleitungen (DATE) gehören mehr Frauen als Männer.

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

Position/Rolle	Zielformulierung
Dezernent*innen + Kanzlerin und Kanzlervertreter	Paritätische Besetzung (5:5) sollte beibehalten werden
Abteilungsleitungen	15 Frauen, 6 Männer; Status Quo nicht veränderungsbedürftig
Teamleitungen	Drei Frauen, 2 Männer; Status Quo nicht veränderungsbedürftig

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Werden Führungspositionen in der Verwaltung frei, sollen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung mit den dortigen Instrumenten auch aus dem eigenen Führungsnachwuchs versucht werden, qualifizierte Personen zu gewinnen.

E Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Mitarbeiter*innen mit Fürsorgeverantwortung	Innerhalb der Verwaltung sind familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit eine gelebte Praxis, die es weiterhin den Bedürfnissen der Interessierten anzupassen gilt.	Dezernat VIII und Dezernat VII

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
	<p>Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Anliegen der Verwaltungsleitung</p> <p>Mit dem Familienservice und den dort durchgeführten Angeboten bzw. Beratungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Fachhochschule Dortmund gut aufgestellt. Neben der Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, nimmt auch die Pflegeberatung einen immer größeren Raum ein. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten.</p> <p>Das Fachteam „Familie und Gesundheit“ ist ebenfalls bestrebt sein Angebot immer an die gesellschaftlichen und (hochschul)politischen Themen anzupassen und sehr gute Bedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.</p>	
Teilzeitbeschäftigte mit Fürsorgeverantwortung	Eine breite Palette von Angeboten wird dafür zur Verfügung gestellt, die allen Beschäftigten in allen Statusgruppen und unterschiedlichsten Teilzeitformen zur Verfügung stehen.	Dezernat. VIII und Dezernat VII
Väter und Männer mit Pflegeverantwortung	Bestehen eines Väternetzwerks sowie eines Austauschangebots für Personen mit Pflegeverantwortung, wobei der Erfahrungsaustausch ein Angebot für Männer und Frauen ist	Dezernat VIII Familienservice
Führungskräfte	Familien- und Pflegeverantwortung als Querschnittsthema; eine Sensibilisierung der Führungskräfte findet strukturiert statt; in der Rolle Führungskraft kann man sich im Familienservice beraten lassen	

F Institutionalisierte Gleichstellung

entfällt

G Genderthemen in der inhaltlichen Arbeit

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Mehr Studentinnen in den MINT-Fachbereichen	Besonderes Augenmerk des Dezernats II, z. B. im Schülerinnen-Marketing
Besondere Ansprache von Frauen im Rahmen von Stellenausschreibungen	z. B. gendersensibler Bilderpool
Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen für Genderthemen	Fokus auf Inhouse-Fortbildungsangebot und weiterhin Beachtung des Querschnittthemas in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit