

# **Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt**

**39. Jahrgang, Nr. 54, 25.07.2018**

**Gleichstellungsplan des  
Fachbereichs Design der  
Fachhochschule Dortmund**

## Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Design

### A Qualifizierung und studentische Beschäftigung

#### A 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden

Die Zusammensetzung der Studierendenschaft ist fast paritätisch und deshalb ist für diesen Bereich keine Zielzahl zu setzen. Es sollten jedoch die internen Segregationslinien beobachtet und in inhaltlichen Maßnahmen thematisiert werden, z.B. für die Bereiche Sound/Film/Kamera und entsprechend für Objekt- und Raum Design.

#### A 3 Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in männlich dominierten Studiengängen Folgende Maßnahmen wird der Fachbereich innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes umsetzen:

Ausgewählte Maßnahme	Inhalte, Zeitplan, Meilensteine	zuständig
<b>A 1.1 Einwerben Studentinnen und Studenten</b>	<i>relevant nur für Sound/Film/Kamera</i>	
	Gezielte Bewerbung der Studiengänge bei Studienbewerberinnen, Darstellung von Studienerfolgen von Studentinnen	<b>Studiengangleitungen in Abstimmung mit der Fachbereichsleitung</b>
<b>A 1.2 Begleiten im Studium</b>		
	Die Gleichstellungsbeauftragte als konkrete Ansprechpartnerin für Studentinnen weiter etablieren	<b>Gleichstellungsbeauftragte mit Dekanat</b>
	Vorträge und Workshops im Rahmen der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zu beispielhaften Ausbildungs- und Karriereverläufen von Gestalterinnen und Wissenschaftlerinnen	<b>Gleichstellungsbeauftragte mit Dekanat</b>
	Förderung von Studentinnen durch Seminarthemen, die das Thema Gleichstellung konkret behandeln	<b>Lehrende</b>
<b>A 1.3 Unterstützung Berufseinstieg</b>		
	Vorträge und Workshops im Rahmen der Aktivitäten der	<b>Gleichstellungsbeauftragte mit Dekanat</b>

## Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Design

	Gleichstellungsbeauftragten zu Berufseinstieg und Gründung	

### B Beschäftigung

Gleichstellungspläne [Frauenförderpläne] sind Teil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle. Ihr Ziel ist es, in erster Linie eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Vergütungs- und Lohngruppen [...] aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung vorzusehen.

(Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG, zu § 6)

#### B 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Beschäftigten

Für die Beschäftigtengruppen sind im Rahmenplan Gleichstellung folgende Zielzahlen für die Laufzeit festgelegt. Diese sind entweder zu erreichen oder aber zu konsolidieren/abzusichern.

Professorinnen: 50,0 %

Wiss. Mitarbeiterinnen: 50,0 %

Promovendinnen: 50,0 %

(Frauenanteil bei den Absolvent\*innen im Fachbereich 2013-2016: 51,16%)

Um die o.g. Zielzahlen zu erreichen, bzw. näher an das angestrebte 50%-Ziel heranzukommen sind in der Laufzeit folgende Spielräume vorhanden:

In der Laufzeit scheiden 2 W2-Professorinnen und 5 W2-Professoren aus dem Dienst aus. Bei den anderen Beschäftigten werden 6 Männer und 2 Frauen ausscheiden.

##### Professuren

- Eine Professur (QDL) ist befristet und wird nicht fortgeführt.
- 3 Professuren sind mit Vertretungen besetzt. Eine Neubesetzung dieser Stellen wird im Rahmen von Berufungsverfahren erfolgen. Angestrebt ist die Besetzung mit Frauen, bei der Ausschreibung werden die entsprechenden Netzwerke berücksichtigt.
- 2 Professoren scheiden altersbedingt aus. Eine Neubesetzung dieser Stellen wird im Rahmen von Berufungsverfahren erfolgen. Angestrebt ist die Besetzung mit Frauen, bei der Ausschreibung werden die entsprechenden Netzwerke berücksichtigt.

##### Mitarbeiter

- 8 MitarbeiterInnenstellen sind befristet und werden wahrscheinlich nicht fortgeführt.
- 1 Mitarbeiter scheidet altersbedingt aus. Eine Neubesetzung dieser Stelle wird in Abstimmung mit der Fachrichtung erfolgen. Angestrebt ist die Besetzung mit einer Frau, bei der Ausschreibung werden die entsprechenden Netzwerke berücksichtigt.

## Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Design

### **B 3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile unter den Beschäftigten**

Dazu sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Sie beziehen sich teilweise auf Gruppen bzw. sind für alle Beschäftigten offen, teilweise sind es Maßnahmen für Einzelpersonen.

<b>B 1 Personelle Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<b>Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen</b>	
Ermöglichung eines Studiums für eine Mitarbeiterin, gezielte fachliche Fortbildungen, Berücksichtigung von Frauennetzwerken bei Stellenausschreibungen (siehe Anlage)	
<b>Übergreifende Maßnahmen</b>	

<b>B 2 Organisatorische Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
Ermöglichung flexibler Arbeitsorganisation in Absprache	

<b>B 3 Soziale Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
Besondere Berücksichtigung familiärer und gesundheitlicher Notwendigkeiten	

<b>B 4 Fortbildende Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
Fortbildungsmaßnahmen werden vom Dekanat bewilligt, gefördert und z.T. auch initiiert	

<b>B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
Kontinuierliche Gespräche mit den Beschäftigten, individuelle Förderung mit dem Ziel im Rahmen des Möglichen Verstetigung und Aufstieg zu erreichen	

# Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Design

## C Entscheidung / Gremienbeteiligung

### C1 bisherige Zielerreichung und Erfahrungen damit

Gremium	Frauenanteile	Bisherige Erfahrungen
FBR	4 Prof., 1 wiss. MA, 2 Studentinnen	Fachbereichsrat 50% weiblich
Prüfungskommission	1 Prof., 1 wiss. MA, 1 Studentin	Prüfungsausschuss über 50% weiblich
Berufungskommissionen	werden grundsätzlich paritätisch besetzt	bei Professorenüberhang Ausgleich durch Mitarbeiterinnen/Studentinnen
Beteiligte an zentralen Gremien	0	Wenig Bereitschaft zur Teilnahme an zentralen Gremien im FB; Frauen aus dem FB 2 wurden z.T. (K II) nicht gewählt

### C.2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Hier bitte bisherige Erfahrungen schildern und die dezentrale Bemühungen um die Beteiligung an zentralen bzw. regional verankerten Maßnahmen kurz beschreiben.

.....  
**Persönliche Ansprache von Kolleginnen leider ohne sichtbaren Erfolg, bzw. Nichtwahl der Kandidatin**

## D Führung

Hier bitte die derzeitigen Spielräume für die Besetzung der Leitungsfunktionen des Fachbereichs (Dekanat, Fachbereichsmanagement, Kommissionsleitungen, Werkstatt-/Laborleitung) darstellen und die Bemühungen um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in diesen Funktionen kurz beschreiben.

.....  
**Enge Spielräume , durch langfristige Verträge der Amtsinhaber einerseits und der Abhängigkeit von Wahlergebnissen und fehlenden Kandidatinnen andererseits.**

## Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Design

---

### **E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH**

#### **E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:**

---

Das Dekanat stützt und fördert seit Jahren individuelle Lösungen. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist Ansprechperson *Familie* am Fachbereich und beteiligt sich am Audit familiengerechte Hochschule.

---

#### **E2 Institutionalisierte Gleichstellung**

---

Selbstverständliche Bereitstellung Genderbudgets (3% vom Normalhaushalt) und volle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Aktivitäten. Kurzer Draht zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht eine Abstimmung bei gleichstellungsrelevanten Fragestellungen.

---

#### **E3 Gender in Lehre und Forschung**

Begleitung des Curriculums durch umfassende Workshops und Vortragstätigkeiten zu genderspezifischen Fragestellungen des Design in allen Anwendungsbereichen. In früheren Jahren wurde dies durch die damalige Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von „Fokus Frau“ in Form von Seminaren, Ausstellungen und Symposien abgedeckt, aktuell handelt es sich um Vorträge und Workshops die unter dem Namen „Design und Gender“ angeboten und von Interessierten aus allen Statusgruppen gut besucht werden. Die entsprechenden Angebote werden sehr gut angenommen und nicht nur von Studierenden, sondern auch von Kolleginnen und Kollegen aller Statusgruppen gut besucht.

---

---

---