

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 55, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Fachbereichs Elektrotechnik
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik 2018

A Qualifizierung und studentische Beschäftigung

A 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden

Ausgehend vom derzeitigen Studentinnen Anteil von 16,49 % ist in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan Gleichstellung in der Laufzeit ein Anteil von 18,49% zu erreichen.

Aus Gleichstellungssicht ist eine Stärkung der bereits erfolgreich implementierten Energiewirtschaft genauso wichtig wie Bemühungen um eine Steigerung der Frauenanteile in der klassischen und zukünftig weiter beruflich interessanten Elektrotechnik. Hier ist vor allem nach der Attraktivität der neuentwickelten Master-Studiengänge zu fragen.

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 |
|--|---|---|
| A 1.1 Einwerben Studentinnen | | |
| 1. Gezielte Ansprache von Schülerinnen | Durchführung von projektorientierten Lehrangeboten am jährlichen Girls' Day der FH Dortmund | Labore des FB3 |
| | Jährlich: Kinder-FH in den Herbstferien für Jungen und Mädchen mit Fokus auf Schülerinnen | FB3 und FB5 im Wechsel |
| 2. Unterstützung der Veranstaltungen des Frauenprojektlabores | Der FB3 beteiligt sich kontinuierlich an den Angeboten des Frauenprojektlabors (FPL). Wie z. B. Schülerinnenpraktika, Schülerinnenprojekte, spezielle Informationsangebote über Studium und Berufsmöglichkeiten. | Leitung und Mitarbeiterin des FPL und FB3 (Leitung ist 2 SWS freigestellt.) |
| A 1.2 Begleiten im Studium | | |
| 1. QDL-Maßnahmen geschlechterdifferenziert auswerten | Dokumentation des Studienfortschrittes der Studentinnen für jedes Semester Auf dieser Grundlage werden Beratungs- und Förderangebote erstellt. | QDL – bis 2020 Ab 2020 Fortführung voraussichtlich durch SHK's |
| 2. Vernetzung von Studentinnen | Anbieten jährlicher Netzwerktreffen für weibliche Bachelorstudierende, um Probleme und Fragen zu thematisieren, Hilfestellung zu verschiedenen Themen zu geben und eine Vernetzung zwischen weiblichen Studierenden der verschiedenen Jahrgänge, Studiengänge und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu fördern. | Dekanat, Dekanatssekretariat und GB des FB 3 |
| A 1.3 Unterstützung Berufseinstieg | | |
| Anbieten spezifischer Informations- und Beratungsangebote | Jährliche Informationsveranstaltungen für weibliche BA-Studierende zum Finden des geeigneten | Dekanat, Dekanatssekretariat, |

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik 2018

| | | |
|--|--|------------------|
| | Industriepraktikums bzw. zum Übergang in den Master | Lehrende des FB3 |
| A 2.1 Angleichung MA-Anteil an BA | | |
| Werbung für den Master Energiesysteme | Bachelorstudentinnen, die kurz vor ihrem Abschluss stehen werden gezielt angesprochen und auf den Master Energiesysteme (ES) hingewiesen | Alle Lehrenden |
| A 2.2 Studentinnen als SHK/WHK | | |
| | Die weiblichen Studierenden im Bachelor werden aktiv auf die Angebote und Möglichkeiten der Arbeit als studentische Hilfskraft hingewiesen, z.B. Bearbeitung einer E-Learning Plattform etc. Die Finanzierung der SHK soll mit den Gleichstellungsmitteln des FB erfolgen. | FB3 |

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. Sie orientieren sich an einer historisch gewachsenen extremen Minderheitensituation von Frauen in der Elektro- und Informationstechnik und nehmen diese zum Maß für den Beschäftigtenanteil.

Professorinnen: 10,7 %

Wiss. Mitarbeiterinnen: 7,0 %*

Promovendinnen: 7,0 %*

(Anteil Bachelor-Absolventinnen in den Studiengängen des neuen FB 3 von 2013 bis 2016)

Diese Zielzahlen sind für die Professorinnen bereits erfüllt, ebenso für die wiss. Mitarbeiterinnen angesichts der Anteile in den EG 13, 12 und 11. Für Promovierende ist keine Zahl bekannt, da derzeit ein Master-Studiengang beginnt. Ziel ist es, die derzeitigen Frauenanteile zu konsolidieren/abzusichern, denn durch die absehbare Fluktuation kann sich die derzeit recht günstige Situation schnell zum Nachteil verändern

Um die o.g. Zielzahlen zu erreichen sind in der Laufzeit (bis 2021) folgende Spielräume vorhanden: Bis auf die Zielzahlen bei den Promovendinnen sind die Zielzahlen wie zuvor genannt, bereits erreicht. Lediglich bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verringert sich der Anteil um eine Stelle, da QDL nicht weitergeführt werden kann. Die nächst freiwerdende Mitarbeiter/innenstelle sollte vorzugsweise mit einer Frau (falls möglich) besetzt werden. Altersbedingtes Ausscheiden eines Mitarbeiters ist im Jahr 2026. Eine frühere Besetzung einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstelle kann nur erfolgen, wenn dem Fachbereich eine zusätzliche Stelle zur Verfügung gestellt wird.

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik 2018

Falls Ausschreibungen im Fachbereich 3 stattfinden, werden diese zusätzlich an folgende Organisationen weitergeleitet, um mehr Frauen als Bewerberinnen zu bekommen:

- Verein Deutscher Ingenieure (VDI) – speziell das Netzwerk „Frauen im Ingenieurberuf“
- Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik (VDE)
- Deutscher Ingenieurinnenbund (diB)
- Deutscher Akademikerinnenbund „Arbeitskreis – Naturwissenschaft und Technik“ (DAB)
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit
- Femtec – Hochschulkarrierezentrum für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Soroptimist International Deutschland Club Dortmund Hellweg

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 1 Personelle Maßnahmen | bzgl. Statusgruppe(n) |
|--|-----------------------------------|
| Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen | |
| Absicherung gegen Ausfall von Mitarbeiter/innen mit Kernkompetenzen | Koordinator*in des Fachbereiches |
| Übergreifende Maßnahmen | |
| Bei Krankheit/vorzeitigem Ruhestand außerplanmäßige Berufungen/Ausschreibungen durchführen | Wiss. Mitarbeiter/innen, Lehrende |

| B 2 Organisatorische Maßnahmen | bzgl. Statusgruppe(n) |
|--|------------------------------|
| Flexibilisierung bei Bedarf (z.B. Home-Office, Teilzeit) | Wiss. Mitarbeiter/innen |

| B 3 Soziale Maßnahmen | bzgl. Statusgruppe(n) |
|---|---------------------------------|
| Wir-Konferenzen Einführungsveranstaltungen Weihnachtsfeiern | Alle Neueingestellte Alle |

| B 4 Fortbildende Maßnahmen | bzgl. Statusgruppe(n) |
|--|------------------------------|
| Mitarbeiterinnen werden darin unterstützt, durch Fort- und Weiterbildung ihre Aufstiegschancen zu verbessern | alle |

| B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung | bzgl. Statusgruppe(n) |
|--|------------------------------|
| Bei Bedarf Anpassung des Stundenplans. | Professoren/Professorinnen |

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik 2018

C Entscheidung / Gremienbeteiligung

C1 bisherige Zielerreichung

| Gremium | Frauenanteile | Bisherige Erfahrungen |
|---------------------------------|---------------|--|
| FBR | 35% | |
| Prüfungskommission | 17% | |
| Berufungskommissionen | 40%(EW) | |
| Beteiligte an zentralen Gremien | 100% | 1 Senatsmitglied, 1 Mitglied des stellvertretenden Wahlvorstandes, 1 Auslandsbeauftragte |

C2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Direkte Ansprache von möglichen Kandidatinnen.

D Führung

Eine Professorin leitet eine Berufungskommission und alle Prüfungsausschüsse, eine Professorin leitet ein Labor und ist Auslandsbeauftragte. Damit sind die vorhandenen Ressourcen bereits stark beansprucht.

Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:

Die hohe Flexibilität der Arbeitszeitbedingungen von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Professorinnen und Professoren bleibt erhalten. Der Fachbereich weist die Beschäftigten regelmäßig auf die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung hin und befürwortet entsprechende Anträge. Der Fachbereich achtet bei allen Veranstaltungen auf die Einhaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten.

E2 Institutionalisierte Gleichstellung

Es gibt eine GB im Fachbereich mit einer Freistellung von 4 Stunden pro Woche für Tätigkeiten der Gleichstellung. Der Fachbereich wird über die Verwendung der 3%-Haushaltsmittel für Gleichstellung zum nächsten Gleichstellungsbericht des Fachbereiches 2020 eine Auskunft geben.

E3 Gender in Lehre und Forschung

Der Fachbereich nutzt gerne Angebote des Gleichstellungsbüros, der Personalentwicklung und der hochschuldidaktischen Weiterbildung, um die Genderkompetenz der Lehrenden zu erhöhen.