

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 58, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

A Qualifizierung und studentische Beschäftigung

A 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden

Angesichts des derzeitigen Studentinnenanteils von mehr als 50% (genau sind es 71,9% im Jahr 2016) gibt es laut Rahmenplan Gleichstellung in der Laufzeit keinen Handlungsbedarf. Aus Gleichstellungssicht ist geraten, die zukünftige Entwicklung im Sinne eines Gleichgewichts der Geschlechter im Auge zu behalten, denn eine weitere Feminisierung des Bachelor-Studiengangs ist zu vermeiden. Es ist aber darauf hinzuwirken, dass gleichzeitig im Gegenzug die Männerdominanz der anderen Fachbereiche aufgeweicht wird, damit es nicht zu dem Effekt kommt, dass im FB8 zwar mehr Männer, aber fachbereichsübergreifend nicht mehr Frauen Zugang finden. Ferner ist mittelfristig der Übergang weiblicher Studierender in den Beruf und die Weiterqualifizierung in Master-Studiengängen in den Blick zu nehmen, um seitens der Fachhochschule einer geschlechtsspezifischen Segregation und Hierarchisierung in der Berufspraxis entgegenzuwirken. Dies erscheint insbesondere deshalb geboten, als trotz frauendominierter Masterabschlüsse die Führungspositionen in der Sozialen Arbeit weiterhin männerdominiert sind.

A 3 Maßnahmen zur Begleitung von Studentinnen in nicht männlich dominierten Studiengängen

Folgende Maßnahmen wird der Fachbereich innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes umsetzen:

Ausgewählte Maßnahme	Inhalte, Zeitplan, Meilensteine	zuständig
A 1.1 Begleiten im Studium		
A 1.1.1	Genderthemen als regulärer Bestandteil der Lehre fortführen, fortlaufend (auch Care-Debatte und Männlichkeitsthemen)	Alle Lehrenden
A 1.1.2	Nutzung Projektförderung durch „Gender in Lehre und Forschung“	Alle Lehrenden
A 1.1.3	Innovative Lehr-/Lernformate (z.B. über HiLF-Projekte)	Alle Lehrenden
A 1.1.4	Aktive Einbeziehung von Studentinnen in die Forschung (auch als SHK, WHK)	Alle Lehrenden
A 1.1.5	Attraktivität für männliche Studierende erhöhen	Alle
A 1.2 Unterstützung Berufseinstieg		
A 1.2.1	Beteiligung an FB-internem Format „Fit for Job“	Career Service, Jugendamt, mit Unterstützung des FB 8
A 1.2.2	Beteiligung von Studentinnen an Formaten des Career Service	zentral
A 1.2.3	Beteiligung an bestehenden Mentoring-Programmen zur Förderung in Master-, Promotionsvorhaben, Verankerung des Themas in Bachelorbegleitseminaren	Professorinnen

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

A 1.2.4	Vernetzung mit dem Berufsverband DBSH zu frauenspezifischen Angeboten	Röttgers
---------	---	----------

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.

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: gesetzliche Quote findet keine Anwendung

Wiss. Mitarbeiterinnen: 80,4% (inkl. Diplom) 83,6% (nur BA und MA)

Promovendinnen: 80,4% (inkl. Diplom) 83,6% (nur BA und MA)

(Frauenanteil bei den Absolvent*innen im Fachbereich 2013-2016 liegt bei 82,9%)

Beim Ist-Stand der Entgeltgruppen sind insbesondere in den insgesamt wenig besetzten Gruppen E6, E8 und E9 sind Höhergruppierungen geprüft und z.T. umgesetzt worden. E10-E12 weisen unbefristete und Vollzeit-Arbeitsverhältnisse auf. In E13 befinden sich ausschließlich befristete Stellen in Forschungsprojekten, die z.T. zur Promotion genutzt werden. Der Frauenanteil beträgt hier 75%. Unter den Professor*innen (C/W) beträgt der Frauenanteil knapp 59,4%, die wenigen befristeten Stellen sind zu je 50% männlich/weiblich besetzt. In der Zielsetzung und der Beschreibung von Maßnahmen können einzelne E-Gruppen dann wieder konkret genannt werden.

Um die o.g. Zielzahlen zu erreichen, sind in der Laufzeit keine Spielräume vorhanden, weil keine Neubestellungen anstehen vor 2021. Dies betrifft sowohl die C7W-Entgeltgruppen als auch die Projektstellen der Personen in E13, deren Stellen mit Projektende entfallen.

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

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	
B 1.1 Einstellungen	Alle o.g.
B 1.2 Beförderung/Höhergruppierung/Übertragung höherwertiger Aufgaben werden regelmäßig überprüft	Wo möglich
B 1.3 Entfristung/Vertragsverlängerung/Anschlussvertrag	Wo möglich
Übergreifende Maßnahmen	
B 1.4 Leitfäden und –fragen für Kommissionen und Vorgesetzte den Anforderungen an Frauenförderung bzw. Gleichstellung anpassen	alle
B 1.5 Nutzung von Nachwuchsförderprogrammen und Vertretungsprofessuren als „Startposition“	W
B 1.6 Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verstetigung der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. Karriereförderung	E 13

B 2 Organisatorische Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
B 2.1 Familienfreundliche Arbeitszeiten und –organisation (z.B. Heimarbeit) aufrechterhalten	alle
B 2.2 Teamkultur einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Männern und Frauen weiterhin pflegen und festigen	alle
B 2.3 Zur Sicherung der Gleichstellungsziele regelmäßiges Gespräch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dekanat	

B 3 Soziale Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
B 3.1 Sensibilisierung für Alltagsdiskriminierung und Verstärkung einer Kultur von Null-Toleranz (z.B. abfällige Bemerkungen auf Fluren etc.)	alle
B 3.2 Sensibilisierung für sexuelle Diversität und nicht-diskriminierende Gestaltung des Studienverlaufs und der Arbeitstätigkeiten für Menschen in Transition	alle
B 3.3 Jährliche Veranstaltung zum IDAHOT-Tag	Dennert, Nowacki
B 3.4 Service- und Beratungsangebote für Männer und Frauen sowie für andere geschlechtliche Identitäten für außerberufliche Fragen (so auch weitere Zusammenarbeit in AG Familie)	alle

B 4 Fortbildende Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

B 4.1 Beteiligung an Personalentwicklungsmaßnahmen für nicht wissenschaftliche Beschäftigte auf freiwilliger Basis fördern	Alle E
B 4.2 Unterstützung von Netzwerkaktivitäten	Alle E
B 4.3 Beteiligung an hochschuldidaktischen Fortbildungen zu Gender in der Lehre fördern	W

B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit-gestaltung	bzgl. Statusgruppe(n)
B 5.1 Verbesserung des Aufgabenzuschnitts und der Arbeitsbedingungen sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (job enrichment)	E

C Entscheidung / Gremienbeteiligung

C1 bisherige Zielerreichung und Erfahrungen damit

Gremium	Frauenanteile	Bisherige Erfahrungen
FBR	66,7%	hier Text vom FB
Prüfungskommission	60%	hier Text vom FB
Berufungskommissionen	50%	Vorsitz der acht Verfahren seit WS 2015/16 waren genau 50%, Besetzung z.T. mit über 50% Frauen, unter Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten
Beteiligte an zentralen Gremien	Diverse	Beauftragte (Inklusion, Internationales) sowie Senat und Kommissionen sind mindestens zu 50% mit Frauen besetzt. Studienfachberatung, Praxisbeauftragte und Studienbeirat sogar zu 100%. 70% aller Modulverantwortlichen sind Frauen. Es ist darauf zu achten, dass die Gremien- und zusätzlichen Beratungs- sowie organisatorischen Aufgaben (die z.T. für die W-Statusgruppen keine Vorteile in den Leistungszulagen einbringen) nach dem Geschlechteranteil der Statusgruppe verteilt werden.

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

C.2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Durch den hohen Frauenanteil unter den Professor*innen und weiteren Beschäftigten gelingt eine Besetzung der Gremien mit mindestens 50% Frauenanteil reibungslos und meist organisch. Zeichnen sich Ungleichgewichte ab, dann bringen Einzelgespräche meist den gewünschten Erfolg einer vermehrten Kandidatur weiblichen Personals.

Weiterer Handlungsbedarf wird daher nicht gesehen. Eine noch stärkere Einbeziehung in Gremienarbeit würde zu Nachteilen in Forschung und Lehre, also auch fachlicher Reputation führen.

D Führung/Leitung

Gremienbesetzung: auch Senat, Kommissionen

Das Dekanat besteht zu einem Drittel aus Frauen, die Leitung ist männlich. Im Verständnis der Teamkultur des Fachbereichs und demokratisch organisierter Entscheidungsfindung in den Gremien und Teams wird hier kein Handlungsbedarf gesehen. Eine allein mit Männern besetzte Führung des Fachbereichs ist auch zukünftig zu vermeiden. Für die Repräsentation unseres frauendominierten Fachbereichs in den Leitungsgremien der Hochschule wäre perspektivisch die Besetzung der Leitungsstelle mit einer Frau durchaus wünschenswert.

Die Beteiligung an Senat und Kommissionen ist ebenfalls ausgewogen. Eine zukünftig noch stärkere Beteiligung ist unter fachlichen Karriereaspekten nicht zu empfehlen.

Modulverantwortliche

Die Verantwortung für die Module ist zu 70% in weiblicher Hand. Dieser Anteil sollte dem Frauenanteil an den hauptamtlich Lehrenden – also 60% - angenähert werden. Begründung s.o. (C1).

Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:

Der Fachbereich ist in der AG Familie mit vier Personen (50% Frauenanteil, 3 Profs) vertreten. Das Thema Vereinbarkeit ist in der Studienorganisation sowie in der Arbeitsorganisation fest verankert. (Siehe auch Maßnahmenplan zur AG Familie)

E2 Institutionalisierte Gleichstellung

Die Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs wird u.a. in der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten mit 2 SWS verdeutlicht. Auch die finanzielle Unterstützung von Projekten und Maßnahmen zur Gleichstellung mit 3% der Fachbereichsmittel zeigt diese Ernsthaftigkeit. Über die Verwendung dieser Mittel für Gleichstellung soll zum nächsten Gleichstellungsbericht des Fachbereiches Ende 2020 ein Nachweis erbracht werden. Ferner hat die Gleichstellungsbeauftragte eine gewählte Stellvertreterin. Auf freiwilliger Basis sollte Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit durch Fortbildungen unterstützt werden. Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und –Themen sollte durch Aushänge und Erwähnung in Broschüren verstärkt werden.

Eine Verstärkung hat die Verankerung der Gleichstellungsthematik durch die enge Kooperation mit dem NRW-Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung. Durch mehrere Professorinnen des Fachbereichs.

E3 Gender in Lehre und Forschung

Am Fachbereich ist das Thema Gender originärer Bestandteil der Lehre, da Genderthemen und –problematiken in der Praxis der Sozialen Arbeit von erheblicher Bedeutung sind. In allen am FB beteiligten Disziplinen werden genderbezogene Inhalte vermittelt. Das gilt z.B.

Gleichstellungsplan 2018 des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften

für die Rechtswissenschaften ebenso wie für die Psychologie oder die Praxismodule. Einige explizite Denominationen verpflichten die Stelleninhaber*innen ohnehin auf die Behandlung der Genderthemen. Auch in den Masterstudiengängen ist die Verankerung in der Lehre sichergestellt.

Die Anträge im Rahmen der FH-Projektförderung „Gender in Lehre und Forschung“ werden bereits genutzt, vom Fachbereich explizit unterstützt und im FBR mit Wohlwollen beraten. Diese Förderung könnte noch stärker genutzt werden. Hierfür wird verstärkt geworben.

In der Forschung sind Genderthemen ebenfalls in langer Tradition verankert. Auch laufende Drittmittel-Projekte weisen diese Themen auf. In der Zukunft soll diese Ausrichtung weiterhin unterstützt werden.