

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 59, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Fachbereichs Wirtschaft
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsbeauftragte der
Fachhochschule Dortmund
Frau
Prof. Dr. Renate Meyer

im Hause

Bearbeitung Frau Plaumann
Aktenzeichen Verabsch. Gleichstellungsplan
Telefon/Fax 755-4903/4902
Datum 06.07.2018
Seite 1

Verabschiedung Gleichstellungsplan FB Wirtschaft

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Meyer,

der Fachbereichsrat hat sich in seiner 420. Sitzung am 04.07.2018 mit der o. a. Angelegenheit befasst und ist zu nachfolgendem Beschluss gelangt:

Der Fachbereichsrat stimmt dem Gleichstellungsplan zu.

Abstimmungsergebnis:
(5 ja, 0 nein, 1 Enthaltung).

Mit freundlichen Grüßen



Martin Pläger
Prodekan

Anlage

Prodekan
Martin Pläger
Postfach 10 50 18
44047 Dortmund

Gebäude:
Emil-Figge-Straße 44
44227 Dortmund
Telefon +49-231-755-5185
Telefax +49-231-755-4902
Zentralfax
+49-231-9112-313
www.fh-dortmund.de

Verkehrsverbindungen:
S1, Buslinie 447:
Haltepunkt Universität
462 Haltepunkt:
Emil-Figge-Straße

Bankverbindung:
Sparkasse Dortmund
BLZ 440 501 99
Kto 001 189 891
IBAN
DE29440501990001189891
Swift Code DORTDE33XXX

E-Mail: martin.plaeger@fh-dortmund.de

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

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. Für den Studiengang Betriebswirtschaftliche Logistik sollte jedoch die interne Segregationslinie beobachtet und in inhaltlichen Maßnahmen thematisiert werden. Für den Studiengang International Business besteht kein Handlungsbedarf.

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 Studiengang Betriebswirtschaftliche Logistik		FG Logistik, Studiengangmanagement
A 1.1.1 FB-interne Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen im Studiengang betriebswirtschaftliche Logistik	Vorstellen des Studiengangs und Aufzeigen von Berufswegen durch Vorträge in Schulen im Raum Dortmund, Beteiligung an Messen, Studententage u. ä. mind. 1x jährlich	FG Logistik, Studiengangmanagement
A 1.1.2 Beteiligung an zentralen oder regionalen Maßnahmen/ Programmen (Frauenprojektorientiert, Talent Scouting, zdi-Netzwerk)	Auf Anfrage	FG Logistik, Studiengangmanagement
A 1.2 Begleiten im Studium		
A 1.2.3 Angebote zur Vernetzung unter Studentinnen Studienanfängerinnen	Information und Beratung durch Mentoring und Gleichstellungsbeauftragte	FB
A 1.2.5 Beteiligung an Begabtenprogrammen ab Schlussphase Bachelor	Vorschläge an Auswahlkommissionen und Begabtenförderungswerke	Individuelle Beteiligung durch Kolleg*innen FB Wirtschaft
A 1.3 Unterstützung Berufseinstieg		
A 1.3.1 Einbindung von Student*innen in Alumnae-/ Alumni-Maßnahmen	Informationen über Bewerbermessen; tw. direkte Ansprache von Studierenden zur Teilnahme an Messen	Individuelle Beteiligung durch Kolleg*innen FB Wirtschaft
A 1.3.2 Beteiligung von Student*innen an Formaten des Career Service	Check Bewerbungsmappen	diverse Veranstaltungen Career Service FH sowie geschlechtsspezifisches Monitoring durch den FB über Veranstaltungsteilnahme

Für den FB Wirtschaft hat das Auslasten der Studienangebote aller Studiengänge oberste Priorität. Eine bevorzugte Auswahloption nach Geschlechtern ist keine relevante Fragestel-

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

lung, um priorisiert Ausgeglichenheit in den Geschlechtern in den Studiengängen herzustellen. Eine Ausgeglichenheit der Geschlechter ist aus der Sicht des FB Wirtschaft in der Gesamtheit aller Studiengänge gegeben. Unabhängig davon setzt der FB seine erfolgreichen Aktivitäten in der Einwerbung von Studentinnen fort. So sind z. B. die Stellen im Studiengangmanagement relativ neue Stellen, die in erster Linie mit Frauen besetzt sind. Ihnen obliegen auch die Aufgaben, den FB auf Veranstaltungen wie Tage der offenen FH sowie Besuchen in Berufskollegen und Schülermessen zu vertreten. Ebenso hat die Besetzung der Studiengangleitung BSc FACT mit zwei Professorinnen sowie der Studiengangleitung BSc Log positive Signale bei Messen, öffentlichen Auftritten und deren Präsenz auf Flyern, Webauftritten etc. bewirkt. Nicht zuletzt hat auch die adäquate Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten im FB Wirtschaft dazu geführt, dass frauenspezifische Inhalte und Verhaltensweisen mehr Berücksichtigung in Modulen der Studiengänge und Strukturen des FBs finden.

Der Fachbereich stellt entsprechend dem vorhanden Budget für die Platzierung von Gender-Themen in FB-Veranstaltungen, wie z. B. dem jährlich stattfindenden Business-Event, den semesterabschließenden Absolventenfeiern u. a. Veranstaltungsformaten Mittel zur Ausrichtung der Veranstaltung und dem Ausloben von Preisen wie beispielsweise „Beste Absolventin/Beste Absolvent“ oder „Beste Abschlussarbeit“ zur Verfügung. Geprüft werden soll weiterhin, ob z. B. in den am FB stattfindenden Sommerakademien, zu nennen ist hier insbesondere der MA EuroMPM, Gender-Themen in das Programm eingebettet werden können.

B Beschäftigung

Im Bereich der wissenschaftlich Tätigen gibt es im Fachbereich eine große Vielfalt an Entgeltgruppen: Bei den Professuren liegt der Frauenanteil derzeit bei knapp 23%, in den übrigen Entgelt-/Besoldungsgruppen 6 bis 14 bei ca. einem Drittel. Je nach Zusammenfassung der Gruppen umfasst der Frauenanteil knapp 41%. Zurückzuführen ist diese positive Entwicklung auf die Bereiche des Studiengang-/Fachbereichsmanagements und der Fremdsprachenlehre. Es zeigt sich jedoch, dass (aufgrund der längeren Dienstzeiten und des höheren Alters) die Männer in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen (noch) stärker vertreten sind.

In der W-Besoldung sind vier Männer befristet und ein Mann in Teilzeit beschäftigt. Befristungen gibt es auch in E13 (dort sind Männer zur Hälfte vertreten) und in E11 (zwei Frauen). Auch Teilzeitbeschäftigungen sind in diesen beiden Entgeltgruppen zu verzeichnen: Darunter stellen in E13 Frauen ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten, in E11 sind ausschließlich Frauen teilzeitbeschäftigt. Insgesamt zeigt sich also, dass Teilzeitbeschäftigung und Befristung nicht auf ein Geschlecht beschränkt sind und sich ein vielfältiges Bild am FB ergibt.

Frauen sind in allen Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Alter, ihrer Dienstzeit und ihrer Qualifikation repräsentiert. Höhergruppierungen sind insbesondere in den unteren Vergütungsgruppen an berufliche Höherqualifizierungen geknüpft. Diese werden vom Fachbereich ermöglicht und haben in der Vergangenheit bereits in einigen Fällen erfolgreich stattgefunden. Interne und externe Möglichkeiten zur Weiterqualifizierungen werden bei den Mitarbeiter*innen-Jahresgesprächen thematisiert und das Interesse der Einzelnen an einer Weiterentwicklung an den Bereich Personalentwicklung weiter gegeben.

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

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 / abzuschern. Eine Konsolidierung ist insbesondere für die Entgeltgruppen E6, E8 und E9 anvisiert.

Professorinnen:	30,4 % in Abhängigkeit der Bewerberlage könnte diese Zielquote eine realistische Zielgröße sein
Wiss. Mitarbeiterinnen:	53,0 % als Steigerung gemäß dem Frauenanteil bei den Absolvent*innen am Fachbereich zwischen 2013-2016 ist nach Einschätzung des FB unrealistisch
Promovendinnen:	53,0 % als Steigerung gemäß dem Frauenanteil bei den Absolvent*innen am Fachbereich zwischen 2013-2016 ist nach Einschätzung des FB ebenfalls unrealistisch

(Frauenanteil bei den Absolvent*innen im Fachbereich 2013-2016)

Für die Entgeltgruppen C/W besteht die Zielstellung darin, den Anteil von 22,9 % in 2016 auf 30,4% zu steigern, wobei diese Zielsetzung abhängig ist von der Stellen- und Bewerberlage. Für die Entgeltgruppen E 13, A13, A14 gilt es, den Status quo von 33,3 % (Stand 2016) sicherzustellen. Eine Steigerung des Anteils der Frauen ist vor der bestehenden Alterssituation in den Entgeltgruppen eher unrealistisch. Angestrebt werden für diese Entgeltgruppen Entfristungen, wobei eine Klärung nur projekt-spezifisch möglich ist. In den Entgeltgruppen E 11 und 12 sind Frauen zu 50 % vertreten, hier besteht die Zielstellung darin, den Anteil zu stabilisieren. Um die Zielsetzungen in der Laufzeit zu erreichen, sind am FB Wirtschaft jedoch kaum Spielräume vorhanden.

Der Frauenanteil bei den Promovendinnen (bundesweite Zahlen!) ist sehr gering, der der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am Fachbereich liegt darüber. Bisher haben in den vergangenen Jahren lediglich zwei Frauen aus dem Fachbereich Wirtschaft an Universitäten promoviert. Da Fachhochschulen kein Promotionsrecht haben und Doktorandinnen am Fachbereich Wirtschaft in den letzten vier Jahren die Erfahrung machen mussten, dass die FH Dortmund Promovenden keine Verlässlichkeit in der Fortführung der Stipendien bei schwierigen Herausforderungen im Umgang mit universitären Prüfern und Prüfungsbedingungen gibt, orientieren sich Interessenten verstärkt um und suchen aktiv nach Promotionsprogrammen im Ausland oder an universitären Einrichtungen. Hier bringen sich die die Promotion begleitenden Professoren aktiv in der Suche nach alternativen externen Promotionsmöglichkeiten ein, unterstützen als Mentor und wenn möglich als Zweit- oder Drittkorrektor den Fortgang der Promotion. Der Fachbereich versucht, über die die Promotion begleitenden Professoren den Kontakt aufrechtzuerhalten. Dies geschieht u. a. über die Vergabe von Lehraufträgen an Promovendinnen, die Fortführung bestehender gemeinsamer Projekte und deren Präsentation auf Konferenzen, Workshops o. ä.

Ausschreibungen für Professoren-Stellen werden ergänzend zu den für die Betriebswirtschaftslehre traditionellen Ausschreibungsmedien Karriereseite der Fachhochschule Dortmund, Printauftritt der Zeit, academics.de sowie Forschung und Lehre ebenso in speziellen Netzwerken kommuniziert. Hierzu gehören das Center of Excellence Women in Science (CEWS) als Kompetenzzentrum von GESIS, dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Das Kompetenzzentrum bietet als bundesweite Koordinierungs- und Beratungsstelle promovierten Wissenschaftlerinnen Möglichkeiten an, sich in einer zentralen Datenbank eintragen lassen zu können. Als spezielle Netzwerke können weiterhin genannt werden:

- B.F.B.M. Bundesverband der Frau in Business und Management e.V.

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

- FinV Frauen in Verantwortung
- WEC Woman Entrepreneur Club
- WBL Woman's Business Lounge
- LaKoF - Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in BW: Datenbank Professorin (HAW/DH) (URL: <https://gleichstellung-bw.hfwu.de/kfweb/>)

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 Einstellung	bei frei werdenden Stellen infolge von Fluktuation und bei Änderung der Stellenlage explizite Ansprache von geeigneten Kandidatinnen über entsprechende Netzwerke
B 1.2 Beförderung bzw. Höhergruppierung / Übertragung höherwertiger Aufgaben	Gewollt für alle Statusgruppen
B 1.3 Entfristung/Vertragsverlängerung/Anschlussvertrag	Gewollt für alle Statusgruppen
B 1.4 Gewährung von Teilzeit: Anpassung der Arbeitsstunden/ Rückkehr in Vollzeit	Alle Statusgruppen
B 2 Organisatorische Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
B 2.2 familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit	Alle Statusgruppen
B 3 Soziale Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
B 3.1 Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und Männer, die außerberufliche Relevanz haben	Alle Statusgruppen
B 4 Fortbildende Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
B 4.1 Fortbildungsmaßnahmen/Fortbildungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubungen	Alle Statusgruppen
B 4.6 Besetzung von Gremien, Beteiligung an Projektgruppen	Alle Statusgruppen
B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung	bzgl. Statusgruppe(n)
B 5.1 Teilnahme an zentralen Maßnahmen/ Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Telearbeit/ Homeoffice, Erfahrungsaustausch Sekretärinnen)	Alle Statusgruppen

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

C Entscheidung / Gremienbeteiligung **C1 bisherige Zielerreichung und Erfahrungen damit**

Gremium	Frauenanteile	Bisherige Erfahrungen
FBR	50 %	Wahlamt; aufgrund von Mehrfachbelastungen der Frauen in Gremien und Kommissionen ist das Gewinnen von Frauen schwierig und häufig nur durch direkte Ansprache zu erreichen
Prüfungskommission	50 %	aufgrund von Mehrfachbelastungen der Frauen in Gremien und Kommissionen ist das Gewinnen von Frauen schwierig und häufig nur durch direkte Ansprache zu erreichen
Berufungskommissionen	50 % und höher	aufgrund von Mehrfachbelastungen der Frauen in Gremien und Kommissionen ist das Gewinnen von Frauen schwierig und häufig nur durch direkte Ansprache zu erreichen
Beteiligte an zentralen Gremien	3 Personen	Wahlamt; aufgrund von Mehrfachbelastungen der Frauen in Gremien und Kommissionen ist das Gewinnen von Frauen schwierig

C.2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Bisherige Erfahrungen und dezentrale Bemühungen zur paritätischen Besetzung von Gremien:

Die Realisierung der gesetzlichen Vorgaben einer paritätischen Besetzung von zentralen Gremien führt bei einem nicht-paritätischen Anteil der Beschäftigten zu Mehrfachbelastungen der betroffenen Frauen. Im Umkehrschluss nimmt die aktive Beteiligung der Männer an Selbstverwaltungsaufgaben dadurch ab.

Trotz mehrfacher persönlicher Ansprachen durch das Dekanat lässt sich eine paritätische Beteiligung von Frauen in den Gremien nur schwer erreichen. Infolge der gestiegenen Anforderungen in Lehre (Größe der Gruppen, Heterogenität der Studierenden), Forschung und Selbstverwaltung ist die Belastungsgrenze oft erreicht, insbesondere dann, wenn Familie, Kinder und zunehmend zu pflegende Angehörige zusätzlich zu betreuen sind.

D Führung

Spielräume für die Besetzung der Leitungsfunktionen des Fachbereichs (Dekanat, Fachbereichsmanagement, Kommissionsleitungen) und Bemühungen um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in diesen Funktionen:

Die Leitungsfunktionen sind teilweise Wahlämter. Das Dekanat ist paritätisch besetzt, die Kommissionsleitungen ebenfalls weitgehend.

Direkte persönliche Ansprache durch das Dekanat gewährleistet aktive Mitarbeit, um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen zu erreichen. Die aktuell vom Rektorat verabschiedeten geringeren Deputatsermäßigungen erschweren ggf. ein zukünftiges Engagement im Dekanat, da neben den Kernaufgaben Lehre und Forschung der

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

Anteil der Selbstverwaltungsaufgaben zeitlich und sachlich nur durch Mehrbelastung realisierbar ist.

E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:

- 1) Der Fachbereich stellt bei der Studienorganisation sicher, dass ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlveranstaltungen in den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen (9.00 bis 16.00 Uhr) bereit steht und dass die Belange studierender Eltern bei der Festlegung von Prüfungsterminen und Wiederholterminen gewahrt bleiben.
- 2) Formell ist nicht geplant, am FB Studiengänge in Teilzeit anzubieten. Durch entsprechende Planung des Studienverlaufs lässt sich dies jedoch individuell von den Einzelnen realisieren.
- 3) Der Fachbereich wirkt weiterhin aktiv bei der Zielerreichung im Audit Familiengerechte Hochschule mit.
- 4) Die Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung wird in den Maßnahmen zur Qualität der Lehre berücksichtigt.
- 5) Eine Vereinbarkeit von Dienstaufgaben und Familienverantwortung soll ebenfalls den Beschäftigten des Fachbereichs im Rahmen der gegebenen Rahmenbedingungen des Fachbereichs ermöglicht werden.

Der Fachbereich verbessert die Nutzung von Blended Learning / der Integration von E-Learning-Elementen in Lehre und Prüfungen.

- 1) Implementierung von zusätzlichen E-Learning-Angeboten zum ergänzenden Selbststudium von Studierenden
- 2) Es werden auf Wunsch bereichsinterne Inhouse-Schulungen zu ILIAS für Lehrende und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ermöglicht.

E2 Institutionalisierte Gleichstellung

- 1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit 2 SWS oder äquivalent für 4 Arbeitsstunden pro Woche ihre Aufgabe freigestellt.
- 2) Aufgaben der Dekanin/des Dekans werden nicht übertragen.
- 3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Rede- und Antragsrecht im Fachbereichsrat. Sie kann auf Wunsch unter dem TOP „Berichte“ regelmäßig über Gleichstellungsanliegen und -maßnahmen sowie über die Verwendung der zur Verfügung gestellten Gleichstellungsmittel berichten.
- 4) 3 % der über die LOM verteilten Sachmittel werden für Gleichstellungsmaßnahmen bei Verfügbarkeit von Fachbereichsmitteln bereitgestellt. Für die Kostenstelle zeichnet die Gleichstellungsbeauftragte sachlich und rechnerisch richtig.

E3 Gender in Lehre und Forschung

- 1) Bei Neuberufungen sind Gender- und interkulturelle Kompetenz in allen Fächern ein Kriterium.
- 2) Die Fachbereichsleitung und die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte sprechen Empfehlungen zur Teilnahme Lehrender an hochschuldidaktischen Gender-/Diversity-Trainings aus und informieren die Professor*innen des Fachbereichs über Angebote

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft 2018

der Gleichstellungsbeauftragten zur Weiterbildung in den Bereichen Diversity-Management.

- 3) Die Lehrenden des Fachbereichs sind sich ihrer Verantwortung bei der Auswahl und Präsentation von praktischen Unternehmensbeispielen bewusst und passen diese ihren Adressaten entsprechend situationsspezifisch an. Diskriminierende und ethisch-moralisch fragwürdige Geschäftsmodelle von Unternehmen sind nicht unmittelbar Gegenstand einer ausführlichen Darstellung in der Lehre.