

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 62, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan der
Transferstelle der
Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan für die Transferstelle 2018

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 1.1 Zielstellung für die Zusammensetzung der Beschäftigten Transferstelle

Da der Frauenanteil über 50% liegt, besteht im Bereich der Eingruppierungen kein offensichtlicher Handlungsbedarf. Es steht zu fragen, welche Entwicklungsperspektiven die im höheren Dienst beschäftigten Frauen haben und wie die Verteilung von Leistungszulagen hier wirken kann. Die Tätigkeitsfelder sind hoch spezialisiert. Auch außerhalb von Führungsverantwortung ist eine Höhergruppierung nach E14 möglich.

Im gehobenen und mittleren Dienst ist ebenfalls nach Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Höhergruppierung zu fragen.

Gleichstellungsplan für die Transferstelle 2018

B 2 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile unter den Beschäftigten (Transferstelle)

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	
<ul style="list-style-type: none"> • Durch die Übertragung höherwertiger Aufgaben sowie der Unterstützung bei einer berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahme soll insbesondere im Bereich des mittleren Dienstes ein entsprechender Aufstieg und eine Höhergruppierung erreicht werden. • Um das vielfältige Angebot im Bereich der Sensibilisierung, Beratung und Unterstützung von Unternehmensgründungen aus der Fachhochschule langfristig aufrecht zu erhalten soll im Arbeitsbereich eine Stelle nachhaltig von 0,5 VZÄ auf = 0,75 VZÄ aufgestockt werden. Bisher ist eine solche Aufstockung nur zeitlich begrenzt und über eingeworbene Drittmittel möglich gewesen. Darüber hinaus ist angestrebt, je nach Projektergebnis, eine auf die Projektlaufzeit befristete Stelle zu entfristen. 	
Übergreifende Maßnahmen	
<ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten wird versucht eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit sowie der Arbeitsstunden zu arrangieren. • Das Instrument der leistungsorientierten Bezahlung wird bei dauerhaft hohem und oder projektbezogen besonderem Einsatz zur Belohnung eingesetzt. 	

B 2 Organisatorische Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
<ul style="list-style-type: none"> • Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden alle Möglichkeiten, die an der Fachhochschule existieren, angeboten und umgesetzt. Durch regelmäßige Gespräche mit den Kolleg*innen kann an dieser Stelle zeitnah reagiert und persönlichen Bedürfnissen entgegengekommen werden. • Bei neu zu besetzenden Stellen werden auch zukünftig bei gleicher Qualifikation Frauen entsprechend der Gesetzgebung bevorzugt berücksichtigt. Dabei werden insbesondere die eingeworbenen Projektstellen als Berufseinstieg sowie als mögliches Sprungbrett für die Karriereleiter genutzt. 	übergreifend

Gleichstellungsplan für die Transferstelle 2018

B 3 Soziale Maßnahmen	bzgl. Status- gruppe(n)
<p>Alle Kolleg*innen nehmen regelmäßig an den Veranstaltungsformaten des betrieblichen Gesundheitsmanagements teil. Neben der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz dienen diese Aktivitäten auch als teambildende Maßnahmen.</p> <p>Andere soziale Angebote wie die betrieblichen sozialen Ansprechpartner*innen werden in geeigneter Weise bekannt gemacht und im Bedarfsfall empfohlen oder auch eine direkte Verbindung hergestellt.</p>	übergreifend
B 4 Fortbildende Maßnahmen	bzgl. Status- gruppe(n)
<p>Ein wesentlicher Schwerpunkt der Transferarbeit liegt im Bereich der Forschungsförderung, der Antragberatung. Sich ständig ändernde Ausschreibungsregularien, neue Förderinstrumente und sich rasant wandelnde rechtliche und fiskalische Rahmenbedingungen erfordern, um das sehr gute Serviceangebot der Transferstelle aufrecht zu erhalten, eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund besuchen alle Mitarbeiter*innen regelmäßig entsprechende Qualifizierungsveranstaltungen, was von der Transferstellenleitung gewünscht und unterstützt wird. Neben der dienstlich, inhaltlich bezogenen Qualifizierung motiviert und unterstützt die Transferstelle ausdrücklich hinsichtlich der individuellen, persönlichen Weiterbildung im Sinne einer Karriereförderung bzw. Höherqualifizierung.</p> <p>Außerdem werden alle Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich aufgefordert sich um relevante Qualifizierungsmaßnahmen zum zusätzlichen Know-how-Erwerb und der persönlichen Weiterentwicklung zu kümmern.</p>	übergreifend
B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit-gestaltung	bzgl. Status- gruppe(n)
<p>Durch den Erstbezug des Neubaus EFS 38b hat sich sowohl die Gesamtsituation als auch die individuelle Arbeitsplatzsituation gravierend gebessert. Jede/r Mitarbeiter*in hatte dabei die Gelegenheit den Arbeitsplatz weitestgehend nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.</p>	übergreifend

Gleichstellungsplan für die Transferstelle 2018

Bei der Arbeitszeitgestaltung wird im Rahmen der Möglichkeiten auf die persönlichen Vorstellungen und Notwendigkeiten eingegangen. Insbesondere im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen oder auch bei der Betreuung von Kindern sind stets einvernehmliche Lösungen gefunden worden. Hierzu gibt es regelmäßige Gespräche zwischen den Mitarbeiter*innen und der Leitung.	
--	--

C Entscheidung / Gremienbeteiligung

Die Leitung unterstützt die Kandidatur von Mitarbeiterinnen für Hochschulgremien.

D 1 Führung Transferstelle

Aktuell gibt es nur eine Leitungsstelle für die Transferstelle. Aufgrund der geringen Größe ist eine Unterstruktur wenig sinnvoll. Der Spielraum für die Besetzung von Leitungsfunktionen in der Transferstelle somit momentan äußerst gering bis nicht vorhanden.

Allerdings ist im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im höheren Dienst der Frauenanteil mit über 70% als hoch einzustufen.

E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

E1 Vereinbarkeit Beruf und Familie:

Im Rahmen der geltenden Arbeitszeitregelungen konnte bisher allen Belangen und Wünschen bzgl. der Arbeitszeit bzw. Präsenzzeiten der Kolleginnen und Kollegen kurzfristig entsprochen werden. Hierbei fanden auch die sich aus familiären/privaten Verpflichtungen ergebenden Notwendigkeiten entsprechende Berücksichtigung.

E2 Institutionalisierte Gleichstellung

nicht relevant

E3 Gender in Lehre und Forschung

Die Transferstelle beteiligt sich an verschiedenen internen und externen Veranstaltungsformaten. So bringt sie sich z.B. aktiv in das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia ein. Gleichzeitig findet der Genderaspekt in die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmensgründungen Eingang.