

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 55

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

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

Gleichstellungsplan 2023-2027

**Fachbereich Angewandte
Sozialwissenschaften**

verabschiedet in der Sitzung des Fachbereichsrats Angewandte Sozialwissenschaften am
15.11.2023

A Qualifizierung und studentisches Personal

A1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten und der Personaldaten für Hilfskräfte

Angesichts des derzeitigen Studentinnenanteils von mehr als 50 % (im Wintersemester 2022/23 beträgt der Anteil 70,35 %) gibt es laut Rahmenplan Gleichstellung in der Laufzeit keinen Handlungsbedarf.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

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 FB Angewandte Sozialwissenschaften zwar mehr Männer, aber fachbereichsübergreifend nicht mehr Frauen Zugang finden. Ferner ist mittelfristig der Übergang von Studentinnen 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. In der Lehre und Forschung wird dieser Aspekt fortlaufend aufgegriffen (vgl. hierzu auch Boecker/Grewe 2020 in Forum Sozial).

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	Studentinnenanteile Bachelor (BA): 69,20 % Master (MA): 85,03 % Absolventinnenanteile BA: 77,01 % MA: 88,89 %	kein Handlungsbedarf
Vertiefung / Schwerpunkt	nicht zutreffend	nicht zutreffend
SHK/WHK/Tutor*innen	Frauenanteile: SHK: 56,25% Tutorin: 66,67% WHK: 73,68 %	kein Handlungsbedarf

A3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils (in MINT-Bereichen)

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	Attraktivität für Studenten erhöhen	Alle
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	nicht zutreffend	
A 3.3 Begleiten im Studium	Innovative Lehr-/Lernformate (zum Beispiel über HiLF-Projekte)	Alle Lehrenden
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Aktive Einbeziehung von Studentinnen in die Forschung (auch als SHK, WHK)	Alle Lehrenden
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Beteiligung von Studentinnen an Formaten des Career Service	zentral
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg	Vernetzung mit dem Berufsverband DBSH zu frauenspezifischen Angeboten	Zemke
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Beteiligung an bestehenden Mentoring-Programmen zur Förderung in Master-, Promotionsvorhaben	Professor*innen
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	Verankerung des Themas in Bachelorbegleitseminaren	Professor*innen

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Beim Ist-Stand der Entgeltgruppen sind insbesondere in den insgesamt wenig besetzten Gruppen E8 und E9 Höhergruppierungen geprüft und zum Teil umgesetzt

worden. E10 - E12 weisen überwiegend unbefristete und Vollzeit-Arbeitsverhältnisse auf. In E13 befinden sich ausschließlich befristete Stellen in Forschungsprojekten, die zum Teil zur Promotion genutzt werden. Der Frauenanteil beträgt hier 70 %. Unter den Professor*innen (C/W) beträgt der Frauenanteil knapp 65,4 %, die wenigen befristeten Stellen sind zu 57 % mit Frauen besetzt.

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	Ende 2022: Frauenanteil knapp 63 %	Gesetzliche Quote findet keine Anwendung
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	Ende 2022: Frauenanteil ca. 65 %. Drei der vier LfbA sind Frauen.	Auf Grundlage Absolventinnen 2022: 77,60 %
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	aktuell bekannt: 3 Frauen, 2 Männer	
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	Frauen stellen im gehobenen Dienst die Mehrheit des Personals und sind höher eingruppiert Der mittlere Dienst ist mit 2 Frauen besetzt	Kein Handlungsbedarf
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Ende 2022 waren 10 von 14 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (bei den Mitarbeitern: 4 von 8) befristet. Im Bereich TuV war niemand befristet, 1 Frau ist in Teilzeit.	Kein Handlungsbedarf
Anteil von Teilzeitbeschäftigungen	90 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (gegenüber 70 % der Mitarbeiter) waren Ende 2022 in Teilzeit.	Kein Handlungsbedarf

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Beförderung/Höhergruppierung/Übertragung höherwertiger Aufgaben werden regelmäßig überprüft und umgesetzt wo möglich	Dekanin
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Entfristung/Vertragsverlängerung/Anschlussvertrag: wo möglich	Dekan*in
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Leitfäden und –fragen für Kommissionen und Vorgesetzte den Anforderungen an Frauenförderung bzw. Gleichstellung anpassen	Alle
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Nutzung von Nachwuchsförderprogrammen und Vertretungsprofessuren als „Startposition“	Alle
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verstetigung der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. Karriereförderung betr. E 13	Alle
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Teamkultur einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Männern und Frauen weiterhin pflegen und festigen	Alle
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Sensibilisierung für Alltagsdiskriminierung und Verstärkung einer Kultur von Null-Toleranz (zum Beispiel abfällige Bemerkungen auf Fluren etc.)	Alle
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Sensibilisierung für sexuelle Diversität und nicht-diskriminierende Gestaltung des Studienverlaufs und der Arbeitstätigkeiten für Menschen in Transition	Alle
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Service- und Beratungsangebote für Männer und Frauen sowie für andere geschlechtliche Identitäten für außerberufliche Fragen (so auch weitere Zusammenarbeit in AG Familie)	Alle
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Ausstattung der öffentlichen All Gender Toiletten im Fachbereich mit kostenlosen Hygieneartikeln für Frauen	Dekanin, Fachschaft

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Beteiligung an Personalentwicklungsmaßnahmen für Personal in Technik und Verwaltung durchführen und auf freiwilliger Basis fördern für wissenschaftliches Personal	Perspektiv- management
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Unterstützung von Netzwerkaktivitäten für alle Entgeltgruppen	Alle
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Beteiligung an hochschuldidaktischen Fortbildungen zu Gender in der Lehre fördern für W-Besoldete	Perspektiv- management
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Verbesserung des Aufgabenzuschnitts und der Arbeitsbedingungen sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (job enrichment) für alle Entgeltgruppen	Alle

C Entscheidung /Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

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

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Fachbereichsrat	66,6 % (SoSe 23 und WiSe 23/24)	Siehe unten
Prüfungsausschuss	60 %	Siehe unten
Berufungskommissionen	Vorsitz der 11 Verfahren seit 2021: 36,4 % Frauen; Besetzung der Kommissionen:	Es ist darauf zu achten, dass die Gremien- und zusätzlichen Beratungs-

Gremium	Ist-Stand	Ziel
	über 50 % Frauen (55,9 %); unter Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten Besetzung der Stellen: Bisher 4 (3x Prof; 1x LfbA) von 11 Stellen mit 100 % Frauen	sowie organisatorischen Aufgaben (die z.T. für die W-Statusgruppen keine Vorteile in den Leistungszulagen einbringen) nach dem Geschlechteranteil der Statusgruppe verteilt werden.
Zentrale Gremien	Beauftragte (Inklusion: weiblich; Internationales: männlich) sowie Senat: 50 % Senatskommissionen: 33,3 % Frauen Studienfachberatung, Praxisbeauftragte und Studienbeirat: 100 % Frauen 54,2 % aller Modulverantwortlichen sind Frauen.	Es ist darauf zu achten, dass die Gremien- und zusätzlichen Beratungs- sowie organisatorischen Aufgaben (die zum Teil für die W- Statusgruppen keine Vorteile in den Leistungszulagen einbringen) nach dem Geschlechteranteil der Statusgruppe verteilt werden.

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

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

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Das Dekanat besteht zu zwei Drittel aus Frauen, geleitet von einer Dekanin. Im Verständnis der Teamkultur des Fachbereichs und demokratisch organisierter Entscheidungsfindung in den Gremien und Teams wird hier kein Handlungsbedarf gesehen. Für die Repräsentation unseres frauendominierten Fachbereichs in den Leitungsgremien der Hochschule wurde die Besetzung der Leitungsstelle mit einer Frau umgesetzt.

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

Die Verantwortung für die Module liegt (mit Ausnahme des Studiengangs Master Jugend) bei 50 %, deshalb wird kein weiterer Handlungsbedarf gesehen.

BA: 50 % Frauen

BA dual: 46,7 % Frauen

MA Jugend: 70 % Frauen

MA Soziale Nachhaltigkeit: 50 % Frauen

D2 Zielstellung für die Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Position/Rolle	Zielformulierung
Dekanat	Auch zukünftig ist eine allein mit Männern besetzte Führung des Fachbereichs zu vermeiden
Modulverantwortung	kein weiterer Handlungsbedarf

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

kein weiterer Handlungsbedarf

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Der Fachbereich ist in der AG Familie mit zwei Personen (50 % Frauenanteil) vertreten. Das Thema Vereinbarkeit ist in der Studienorganisation sowie in der Arbeitsorganisation fest verankert.

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Alle Personalgruppen	Familienfreundliche Arbeitszeiten und -organisation (zum Beispiel mobiles Arbeiten) aufrechterhalten	Dekanin/Perspektivmanagement
Studierende und Hilfskräfte	Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	Alle
Lehrende/Forschende	nicht zutreffend	

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	nicht zutreffend	
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	nicht zutreffend	

F 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. Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine gewählte Stellvertreterin, so dass unter anderem auch Vertretungsmöglichkeiten gegeben sind. 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.

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Sicherung der Gleichstellungsziele	regelmäßiges Gespräch zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dekanat
Stärkung der Gleichstellungsziele	Enge Kooperation mit dem NRW-Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung durch mehrere Professorinnen des Fachbereichs

G Genderthemen 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 Fachbereich beteiligten Disziplinen werden genderbezogene Inhalte vermittelt. Das gilt zum Beispiel 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. Der

Master Jugend greift darüber hinaus das Thema Gender explizit in einem Modul zur Leitung auf.

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.

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme	Zuständigkeit
Behandlung von Genderthemen sicher stellen	Genderthemen als regulärer Bestandteil der Lehre fortführen, fortlaufend (auch Care-Debatte und Männlichkeitsthemen)	Alle Lehrenden
Genderthemen exemplarisch verdeutlichen	Durchführung von übergreifenden Veranstaltungen zu Genderthemen, zum Beispiel im Rahmen von Kinoabenden	Knuth, Fachschaft