

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 53, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Fachbereichs Architektur der
Fachhochschule Dortmund**

**Gleichstellungsplan 2018
des Fachbereichs Architektur
der Fachhochschule Dortmund**

Gliederung

- A Qualifizierung und studentische Beschäftigung
 - A 1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten
 - A 2 Zielsetzung für die Zusammensetzung der Studierenden
 - A 3 Maßnahmen zur Begleitung von Studentinnen in nicht männlich dominierten Studiengängen.

- B Beschäftigung
 - B 2 Zielsetzung für die Zusammensetzung der Beschäftigten
 - B 3 Maßnahmenplanung
 - B 4 Fortbildende Maßnahmen
 - B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung

- C Gremienbeteiligung
 - C 1 Bisherige Zielerreichung
 - C 2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

- D Führung
 - D 1 IST-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich
 - D 2 Maßnahmen

- E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH
 - E 1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie
 - E 2 Institutionalisierte Gleichstellung
 - E 3 Gender in Lehre und Forschung

A Qualifizierung und studentische Beschäftigung

A1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten

In diesem Kapitel wird analysiert, wie sich die Studierendenschaft entlang der Geschlechterlinien horizontal (Studienfächer/-richtungen) und/oder vertikal (Bachelor/Master) aufteilt.

Die grundständige Aufnahmekapazität im Bachelor Architektur liegt bei ca. 100 bis 110 Studierenden pro Jahr. Durch Hochschulpakete wurden in den letzten Jahren Zielzahlen von 150 Studienanfänger*innen pro Jahr von der Hochschulleitung vorgegeben.

Bedingt durch die Aufhebung des Numerus Clausus im Jahr 2011 schrieben sich im WS 2011/12 446 Studierende ein. Hierdurch ergeben sich starke Schwankungen in den Entwicklungen sowohl bei den Studierenden als auch beim Personal in den Folgejahren. Im SoSe 2018 studieren immer noch 115 Studierende aus dem Jahrgang 2011 am Fachbereich, davon sind 40 % weiblich und 60 % männlich.¹

Im Regelstudienverlauf sind aktuell 462 Studierende eingeschrieben, davon sind 285 weiblich, was einem Anteil von 62 % entspricht.²

Die Anzahl der Studierenden ist um etwa 5% gesunken. Der Frauenanteil ist dabei um etwa 5% gestiegen. 2016 gab es ca. 20 % weniger Beschäftigte als 2013. Der Frauenanteil war dabei marginal gesunken.

Die Anzahl an Absolventinnen lag in den vergangenen 10 Jahren zwischen knapp 50 und knapp 70 pro Jahr. Das ist sicher eine Folge der stark schwankenden Kohortengrößen. Betrachtet man die Absolvierendenzahlen nach Kohorten, zeigt sich, dass sich diese proportional zu der jeweiligen Kohortengröße verhalten. Zudem sind in den meisten Kohorten bei den weiblichen Studierenden weniger Studienabbrüche und mehr erfolgreiche Studienabschlüsse zu verzeichnen.³

Aus der Verteilung der Studierenden auf die Studiengänge lassen sich keine Erkenntnisse ableiten, da es nur einen Bachelorstudiengang gibt und auch die Masterstudiengänge zu klein sind, um hier eine fachliche Spezialisierung zu interpretieren.

Nur ca. 20 % der Studierenden absolvierten den Bachelor-Studiengang (BPO 2008) in der Regelstudienzeit und wenige schlossen einen Master-Studiengang an. Es war deshalb ein Ziel, bei der Reakkreditierung des Studiengangs die Studierbarkeit zu verbessern.

Aktuell haben sich 22 Studierende aus dem ersten Jahrgang der StgPO 2014 bereits zur Bachelorthesis angemeldet, 32 % Männer und 68 % Frauen. Wir erwarten bis zum Ende des

¹ Zahlen zusammengestellt von der Koordination des Fachbereichs

² Zahlen zusammengestellt von der Koordination des Fachbereichs

³ Daten aus dem DIAS, QDL Statistik, entnommen am 5.4.2018

Semesters weitere Anmeldungen in Regel-Studienzeit und auch eine höhere Zahl Studierender, die im 9. Semester den Bachelor abschließen werden.

Da der 8. semestriige Bachelorstudiengang zur Aufnahme in die Architektenkammer berechtigt, ist ein Masterstudium für einen Berufseinstieg nicht zwingend notwendig. Zudem ist die Arbeitsmarktsituation für junge Architekt*innen derzeit günstig. Wichtiger erscheint der Nachweis einer fachnahen Tätigkeit innerhalb des Studiums. Daraus resultierend wurde im Bachelorstudiengang Architektur (StgPO 2014) das Mobilitätsfenster im 5. Semester eingeführt. Innerhalb des Mobilitätsfensters absolvieren die Studierenden eine semesterbegleitende Praxisphase im Inland oder studieren an einer der Partnerhochschulen im Ausland.

Weil der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen recht konstant blieb, verlaufen die beiden Kurvendiagramme für die Jahre 2006 bis 2016 parallel, gekennzeichnet durch die Kohortenspitze in WiSe 2011 und dem „schwachen“ Einschreibungsjahrgang 2015.

Der Anteil der Frauen an den SHK-Stellen ist leicht gesunken, obwohl der Studentinnenanteil gleichzeitig gestiegen ist. Entsprechend gestiegen ist er jedoch bei den Tutor*innen-Stellen. Starke Schwankungen gab es bei den WHK-Stellen. Diese zu interpretieren ist schwierig, weil die Fallzahlen so gering sind.

Weitere Ergebnisse zur Studierendenschaft und ihren Bedürfnissen erhofft sich der Fachbereich aus der derzeit laufenden Diversitätsstudie „Diverse Lebenslagen Studierender am FB1 begreifen und gestalten“.

A2 Zielsetzung für die Zusammensetzung der Studierenden

Angesichts des derzeitigen Studentinnenanteiles von mehr als 50% besteht laut Rahmenplan Gleichstellung in der Laufzeit kein Handlungsbedarf. Der Fachbereich beabsichtigt jedoch die weitere Entwicklung im Sinne eines Gleichgewichts der Geschlechter im Auge zu behalten und eine Feminisierung des Bachelor-Studiengangs zu vermeiden. Insbesondere ist mittelfristig der Übergang in den Beruf und die Weiterqualifizierung in den Master-Studiengängen in den Blick zu nehmen, um seitens der Fachhochschule einer geschlechtsspezifischen Segregation und Hierarchisierung im Architekt*innenberuf entgegenzuwirken.

A3 Maßnahmen zur Begleitung von Studentinnen in nicht männlich dominerten Studiengängen.

Der Einsatz von LOM-Mitteln für die Maßnahmen wird in der Berichterstattung Ende 2020 nachgewiesen.

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

Ausgewählte Maßnahme	Erläuterung	Zuständig
A.1.1 Begleiten im Studium		
A.1.1.1 Thematische Verbindung von Genderthemen mit Fachinhalten	geschlechts- und diversitätsspezifische Aspekte werden in der Architektur und im Städtebau in der Lehre und im Entwurf thematisiert und berücksichtigt.	Studiendekan*in und Lehrende des Fachbereichs
A.1.1.2 Unterstützung von Student*innen mit besonderen privaten Lebenslagen	Beratung von Student*innen im Rahmen der Mentoring- und Studienstandsgespräche und der Studienfachberatung, Berücksichtigung privater Lebenslagen bei der Belegung. Teilzeitstudiengänge: Bachelorstudiengang Architektur und Masterstudiengang Ressource Architektur.	Mentor*in, Studienfachberater*in, Fachbereichskoordination, Studiendekan*in
A.1.1.5 Studienbegleitende Tätigkeit in Architekturbüros fördern	Das Mobilitätsfenster Praxis ist ein wichtiges Instrument um den Übergang vom Studium in die Berufspraxis zu erleichtern. Dies ist insbesondere im Kontext der Gleichstellung von Bedeutung, da das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden seit Jahrzehnten ausgewogen ist ⁴ , aktuell jedoch nur 32,5% ⁵ der Hochbau Architekt*innen weiblich sind. Im Rahmen des Mobilitätsfensters Praxis überprüfen die Studierenden ihre eigenen fachlichen Interessen und Stärken. Für einige Studierende ergeben sich bereits aus dieser Tätigkeit, Nebenbeschäftigung und/oder der Einstieg in die Berufstätigkeit nach dem Studium. Das Mobilitätsfenster Praxis wird daher nach Geschlechts- und Diversitätsgesichtspunkten erfasst und im Bericht aufgenommen.	Modulbeauftragte*r
A.1.1.6 Angebot innovativer Lehr-/Lernformate	Spring/Summerschool mit Gender- und Internationalisierungsschwerpunkt	Auslandsbeauftragte*r Lehrende

⁴ https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/studierende_architektur_biss2017.pdf

⁵ <https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/bundeskammerstatistik-nach-geschlechtern-zum-01.01.2018.pdf>

A.1.1.8 Maßnahmen abgeleitet aus dem Diversity-Forschungsprojekt mit dem FB 8.	Neue diversitätsgerechte Lehr- und Lernformate werden auf der Grundlage des Forschungsprojekts entwickelt und implementiert. Es werden Tutorenmodelle und E-Learning-Formate entwickelt.	Projektmitarbeiterin des FB1 und Studiendekan*in
A 1.2 Unterstützung Berufsübergang		
A 1.2.1 Adäquate Einbindung von Student*innen in Alumnae-/Alumni-Maßnahmen	Wird im Rahmen der Thesis-Feiern beworben.	Alumni Beauftragte*r
A 1.2.3-Beteiligung an regionalen frauenspezifischen Initiativen, z.B. Competentia	Weiterleitung von Informationsmaterial	Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs
A 1.2.4 Beteiligung an frauenspezifischen Angeboten der Berufsverbände (Bund deutscher Baumeister, Architektenkammer, BdA)	Direkte Ansprache von Studentinnen z.B. in Bezug auf die Teilnahme bei Wettbewerben.	Prodekan*in für besondere Aufgaben, Lehrende
A 2 Maßnahmen zur Angleichung des Studentinnenanteils im Master zum Anteil im Bachelor-Bereich (Kaskadeneffekt)		
A 2.1 Maßnahmen zur Begleitung während des Bachelor-Studiums	Mentoring- und Studienstandsgespräche, sowie Begleitung der Praxisphase	Mentor*in, Modulbeauftragte*r
A 2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für SHK/WHK-Stellen	Direkte Ansprache von Studentinnen.	Dekanat und alle Beschäftigte des Fachbereichs
A 2.2.2-Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen, Prüfungen oder Maßnahmen unter A 1.2 als leistungsstark identifiziert wurden	Direkte Ansprache von Studentinnen z.B. in Bezug auf die Teilnahme bei Wettbewerben.	Prodekan*in für besondere Aufgaben,

B Beschäftigung

B 2 Zielsetzung 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: 41,7 %
Wiss. Mitarbeiterinnen: 56,4 % (inkl. Diplom) 57,5% (nur BA und MA)
Promovendinnen: 56,4 % (inkl. Diplom) 57,5% (nur BA und MA)
(Zielzahlen basieren auf dem Frauenanteil bei den Absolvent*innen im Fachbereich 2013-2016)

Der Frauenanteil unter den Professuren muss vom derzeitigen Stand 35,7% (Ist-Stand 2016) gesteigert werden auf 41,7%. Bis dahin ist der hohe Frauenanteil von 67% (Ist-Stand 2016), der durch den hohen Teilzeitanteil relativiert wird, in den Gruppen der wiss. Mitarbeitenden zu erhalten. Unter den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind die Anteile ebenfalls zu stabilisieren, hier sind auch die Spielräume für Höhergruppierungen zu nutzen bzw. zu schaffen.

Der Fachbereich ist bestrebt, den Anteil der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. den Anteil von Frauen in hohen Qualifikations- und Gehaltsstufen zu erhöhen, um die Geschlechterparität zu verbessern.

Um die o.g. Zielzahlen zu erreichen, sind in der Laufzeit folgende Spielräume vorhanden:

In Hinblick auf die Professor*innen-Stellen stehen in Kürze vier Berufungsverfahren an. Diese Professor*innen Stellen sind aktuell mit männlichen Kollegen besetzt. Der Fachbereich ist bestrebt bei der Neubesetzung dieser Stellen den Frauenanteil auf 41,7% zu erhöhen. Verbunden mit den Neubesetzungen und der Ausrichtung des Fachbereichs gemäß dem Fachbereichsentwicklungsplan 2018 wird eine Stärkung der Forschungsaktivitäten und Promotionsvorhaben angestrebt.

Auf Seiten der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, sind aktuell 2,75 Mitarbeiter*innenstellen unbesetzt. Hiervon waren bisher 1,75 Stellen mit Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und 1 Stelle mit einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin besetzt. Durch die Ausrichtung des Stellenplans wird sich eine Verschiebung bzw. eine Stärkung des wissenschaftlichen Bereichs ergeben.

B 3 Maßnahmenplanung

Der Einsatz von LOM-Mitteln für die Maßnahmen wird in der Berichterstattung Ende 2020 nachgewiesen.

Folgende Maßnahmen wurden ausgewählt:

B 1 Personelle Maßnahmen
Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen
B 1.1 Einstellung
B 1.2 Beförderung bzw. Höhergruppierung / Übertragung höherwertiger Aufgaben
B 1.4 Gewährung von Teilzeit und Wechsel zu VZ: Anpassung der Arbeitsstunden an Lebenssituation und persönliche Bedürfnisse.
B 1.5 Angebot Homeoffice/Telearbeit, soweit betrieblich möglich

B 4 Fortbildende Maßnahmen
B 4.1 Angebote für Fortbildungsmaßnahmen, Fortbildungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubungen
B 4.6 Besetzung von Gremien, Beteiligung an Projektgruppen
B 4.8 Förderung internationaler Austausch auch mit Kindern

B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit-gestaltung
B 5.1 Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Telearbeit/Homeoffice)

C Gremienbeteiligung

C 1 bisherige Zielerreichung

Gremium	Frauenanteile
FBR	40%
Dekanat	66,7 %
Prüfungskommission	57,14%
Berufungskommissionen	67%
Beteiligte an zentralen Gremien	60%

C 2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

	Kommentar FB
Dezentrale Initiativen:	
Frauen gewinnen durch direkte Ansprache	Feedback an Gleichstellungsbeauftragte
Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen	
z.B. Ladies' Lounge	Frauen werden dazu eingeladen die Angebote zu nutzen.

D Führung

D 1 IST-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Funktion	Analyse Ist-Stand 2018	Prognose der Fluktuation und Weiterentwicklung
Dekan*in	Daten liegen vor: <i>Siehe C 1</i>	männlich
Prodekan*innen	Daten liegen vor: <i>Siehe C 1</i>	weiblich
Fachbereichsmanagement	Daten liegen vor: <i>Siehe C 1</i>	weiblich
Kommissionsleitungen	Daten liegen vor: <i>Siehe C 1</i>	gleichmäßige Genderverteilung
Werkstatt-/Laborleitung	derzeit 1 weiblich und 3 männlich	Metallwerkstatt derzeit unbesetzt

D 2 Maßnahmen

Informelle Initiativen:
Frauen ansprechen/gewinnen (Feedback an Gleichstellungsbeauftragte)
Formelle Maßnahmen/Initiativen
Teilnahme an regionalen und zentralen Programmen (z.B. FrauenMachtEinfluss, Ladies'Lounge)

E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

Folgende Maßnahmen wurden ausgewählt:

E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:	
Beteiligung an Familien AG / Arbeit der Ansprechperson Familie	
Thematisierung durch Dekan*in und Projekt QDL bei Kommunikation mit Erstsemestern, Studierenden und Beschäftigten	
Beteiligung an GLAZ, TZ, HomeOffice-/Telearbeit etc.	
Beteiligung am Gesundheits-/Familihtag der FH	
E2 Institutionalisierte Gleichstellung	
Professionalisierung der GB: Teilnahme an Fortbildungen	
Stellenausschreibungen des Fachbereichs werden an folgende Organisationen, zwecks Bewerbung von Frauen, weitergegeben:	
architektinnen initiative nw Grafenberger Allee 32 40237 Düsseldorf Email: info@architektinnen-initiative.de fon: 0172.7477931 info@ainw.de	Bayern BauFrauen e.V. Meuschelstraße 21 90408 Nürnberg fon: 0911.214823.0

<p>www.ainw.de</p> <p>Netzwerk von Architektinnen und Innenarchitektinnen, Landschaftsarchitektinnen und Stadtplanerinnen e.V. c/o Remise 6 Architektinnen Kohlfurter Str. 6 10999 Berlin www.n-ails.de kontakt@n-ails.de</p> <p>Baden-Württemberg Architektinnen in der Kammer Sarymah Abdul Rahman sar.aka.stuttgart@gmail.com www.architektinnen.akbw.de</p>	<p>baufrauen@gmx.de www.baufrauen.de</p> <p>PIA Netzwerk e. V. Planerinnen.Ingenieurinnen.Architektinnen Furtweg 15 22523 Hamburg fon: 040.696 33 699 info@pia-net.de www.pia-net.de</p>
<p>Nachweis über die Verwendung der 3%-LOM-Mittel „Gleichstellung“ im Gleichstellungsbericht Ende 2020</p>	
<p>E3 Gender in Lehre und Forschung</p>	
<p>Gastprofessur, Summer School, Vortragsreihen/Ringvorlesung oder Beteiligung an FB-übergreifenden Formaten</p>	
<p>Integration in Normallehre</p>	
<p>Integration in Forschungsprojekte</p>	