

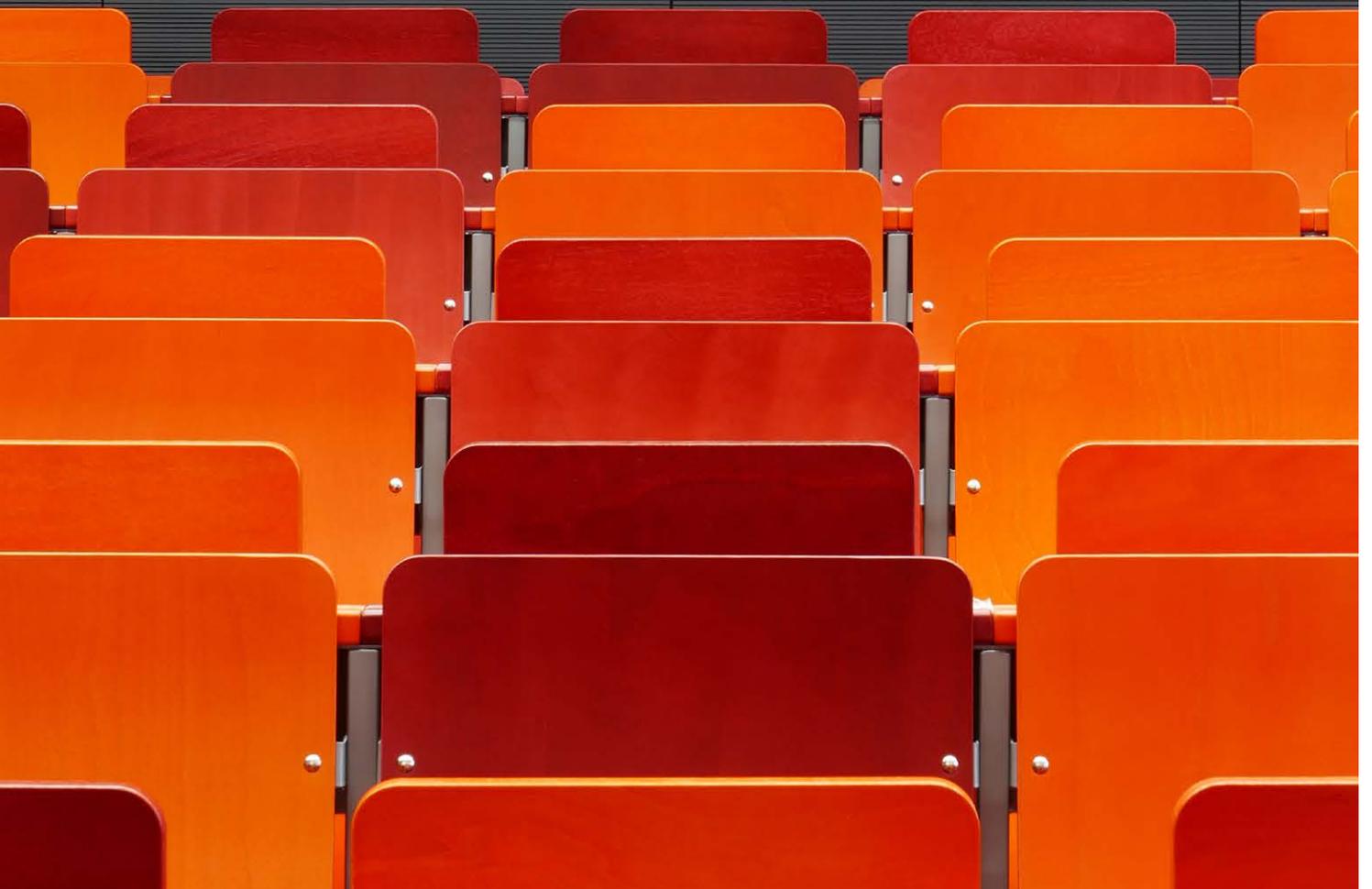
[GENDER] —
DIVERSITY —
ACTION —
PLAN —

HOCHSCHULE
DÜSSELDORF
— 2019

— [G]DAP
[GENDER] —
DIVERSITY —
ACTION —
MODULE —
— [G]DAM

**[GENDER]
DIVERSITY ACTION PLAN /
[G]DAP
DER
HOCHSCHULE DÜSSELDORF /
HSD**

VORWORT



LIEBE LESER_IN

Der [Gender] Diversity Action Plan ([G]DAP) und die [Gender] Diversity Action Module ([G]DAM) sind die zentralen Instrumente zur Herstellung und Wahrung von „Gender Diversity“ an der Hochschule Düsseldorf (HSD) und sie sind gleichzeitig das wesentliche Werkzeug zur Evaluation des bisher Erreichten. Die nun vorliegende Fortschreibung 2019 bündelt die Erkenntnisse aus den vergangenen 5 Jahren. Das gemeinsam Erreichte basiert auf einem Ansatz, dem Ganzheitlichkeit, Nachhaltigkeit und vor allem gestalterische Partizipation aller Akteur_innen zugrunde liegt.

Der Fortschreibung 2019 ging eine durchdringende Analyse und Evaluation in allen Organisationseinheiten sowie eine intensive Recherche im akademischen, aber auch im Umfeld sich wandelnder Unternehmenskulturen voraus. Sie ist zudem in einem anderen, sich im Sinne der „Gender Diversity“ nicht positiv wandelnden politischen Kontext entstanden – dies muss zu Konsequenzen bezüglich der Inhalte, Ambitionen und vor allem dem daraus abgeleiteten Handeln führen. Die hier gezogenen Schlüsse und Angebote reflektieren insofern auch den aktuellen Stand des Diversity-Diskurses im gesellschaftlich-politischen Kontext. „Gender Diversity“ ist sowohl politischer Auftrag, als auch Strategie und Ziel, im Streben nach einer Institution und

einer Institutionskultur, die es allen Hochschulangehörigen gleichberechtigt ermöglicht, ihre Talente zu entwickeln und gleichzeitig ihre Lebensentwürfe selbstbestimmt umzusetzen.

[G]DAP und [G]DAM sollen als „Work in Progress“ verstanden werden, als lernendes System, das sich mit der Zeit verändert, anpasst, neu konturiert und das eine Plattform für Handlungsoptionen beschreibt. Dabei ist es wichtig, dass diese „Optionalität“ nicht als Beliebigkeit verstanden, sondern als Ermöglichungsraum genutzt wird, in dem sich die Akteur_innen der HSD sowohl wiederfinden als auch verwirklichen können.

Das [Gender] Diversity Action Team ([G]DAT) sieht sich hierbei als strategischer Partner aller Akteur_innen im Streben nach einer zukunftsweisenden, qualitativ hochwertigen, nachhaltig erfolgreichen und konsequent demokratischen Hochschule.

Die hier vorgestellten Ansätze, Konzepte und Maßnahmen weisen auf zahlreiche potentiell synergetische Effekte mit dem Thema „Diversity“ hin, diese gilt es zu identifizieren und effizient zu nutzen – mit dem Ziel, auf allen Ebenen eine bessere Hochschule für alle Beteiligten zu gestalten. Gleichzeitig ist jedoch sorgfältig darauf zu achten, dass „Gender Diversity“ nicht innerhalb des Themas „Diversity“ subsumiert wird. Dieser Trend verkennt die Eigenständigkeit der Thematik Gender und Geschlecht, die letztendlich auch durch das Grundgesetz bestätigt wird (Art. 3 Abs. 2).

[G]DAP und [G]DAM würdigen den Aspekt Gender als Querschnittsthema mit Sonderstellung, ermöglichen und ermutigen aber dezidiert, dass sowohl übergreifende als auch spezifische Strategien und Maßnahmen entwickelt werden.

Wir hoffen hiermit einen Beitrag zur Demokratisierung und Modernisierung der Strukturen der HSD und zur Öffnung der Hochschulkultur zu leisten und verstehen dies gleichzeitig als Angebot an alle Hochschulangehörigen, diesen Prozess aktiv mit zu gestalten.

Wir möchten an dieser Stelle allen Beteiligten, insbesondere dem Präsidium, dem Dezernat „Strategie und Innovation“ und den Fachbereichen für ihre konstruktive Unterstützung und Offenheit danken. Wir hoffen auf eine nachhaltig konstruktive Zusammenarbeit und auf viele innovative Projekte mit dem Ziel einer stetigen Verbesserung unserer Hochschule.

Für das [Gender] Diversity Action Team im Mai 2019,

Prof.in Tanja Kullack

INHALT



**GLOSSAR 08 FORTSCHREIBUNG
IM WANDEL 10 [GENDER] DIVER-
SITY ACTION PLAN 19 [GENDER]
DIVERSITY ACTION MODULE I 29
[GENDER] DIVERSITY ACTION
MODULE II / FACHBEREICHE 67
– PBSA / ARCHITEKTUR 70
– PBSA / DESIGN 82 – ELEKTRO-
UND INFORMATIONSTECHNIK 90
– MASCHINENBAU UND VER-
FAHRENSTECHNIK 94 – MEDIEN
110 – SOZIAL- UND KULTUR-
WISSENSCHAFTEN 118 – WIRT-
SCHAFTSWISSENSCHAFTEN 126
[GENDER] DIVERSITY ACTION
MODULE II / EINRICHTUNGEN
– CAMPUS IT 132 – ZWEK 136
– VERWALTUNG 140 [GENDER]
DIVERSITY ACTION MODULE
MATRIX 149**

GLOSSAR



GENDER

beschreibt die soziokulturelle Konstruktion von „Geschlecht“ und damit einhergehende gesellschaftliche Zuweisungen, Rollen und Erwartungen. Gender ist insofern nicht deckungsgleich mit der Kategorie des biologischen Geschlechts.

Die aus Rollenzuweisungen entstehenden Annahmen sind der Grund für die ungleiche Betrachtung und Bewertung individueller Eigenschaften. Diese werden entweder als „adäquat“ oder „inadäquat“ in Bezug zur Kategorie „Gender“ empfunden. Verhalten und Eigenschaften die dieser gesellschaftlichen Normierung nicht entsprechen, also „inadäquat“ sind, führen oft zu einer negativen Bewertung und tendenziell zu Diskriminierung.

DIVERSITY

beschreibt einen Zustand und ein Konzept als Handlungsmaxime. Diversity bedeutet demnach Vielfalt im Sinne eines Status und im Sinne von entsprechendem Agieren als Bedingung zur ihrer Verwirklichung. Diversity ist auch eine Haltung. Diversity-Dimensionen sind u. a.:

- Verständnis von und Anerkennung der Interdependenz von Mensch, Kultur und Natur.
- Die Praxis gegenseitigen Respekts in Bezug auf Qualitäten und Erfahrungen, die sich von den eigenen unterscheiden.
- Verständnis dafür, dass Diversity nicht nur „Sein“ sondern auch „Denken“ und „Wissen“ umgreift.
- Anerkennung der Tatsache, dass individuelle, kulturelle und institutionalisierte Diskriminierung Privilegien für einige und Nachteile für andere bedingt und aufrechterhält.
- Anerkennung der Tatsache, dass niemand insbesondere wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, eines sonstigen Status oder einer Kreuzung der genannten Kategorien benachteiligt oder bevorzugt werden darf.
- Der Aufbau von Allianzen über Unterschiedlichkeiten hinweg mit dem Ziel des gemeinsamen Überwindens jeglicher Form der Diskriminierung.
- Die Erkenntnis dessen, dass die würdigende Anerkennung Aller zum Vorteil Aller wird.

Diversity leitetet sich als eines der Kernthemen aus der amerikanischen „Human-Rights“ Bewegung ab. Strategien im Zusammenhang der Umsetzung von Diversity sind eng verwandt mit den Strategien des [Gender] Mainstreaming.

FORTSCHREIBUNG IM WANDEL DES POLITISCHEN KONTEXTS



[GENDER]

– DIVERSITY ACTION PLAN

Vision, Mission und Strategie

– DIVERSITY ACTION MODULE

Maßnahmen und Projekte

– DIVERSITY ACTION TEAM

Strategische Partnerin auf allen Ebenen der
Entwicklung und Umsetzung von „Gender Diversity“

– KONTEXTWANDEL VERSCHIEBT DIE PROBLEMATIKEN IM VERGLEICH 2014/2018

- **Politisches Klima ist geprägt durch wachsenden, sich wandelnden „Antifeminismus“ (auch „Antigenderismus“)**

„Antifeminismus, -genderismus“ formiert sich wahrnehmbarer und massiver, er ist zentraler Bestandteil zeitgenössischer rechtspopulistischer Agitation in Europa

- **Kommunikationspraxis verändert sich, Grenzen werden überschritten, der Ton wird rauher**

Ansteigende anti-feministische Präsenz im öffentlichen Raum, sich digital, medial und analog in kultureller Interaktion manifestierend

- **Gender Diversity Politik wird auf Familienpolitik reduziert**

Gender Diversity Politik fordert Selbstbestimmung, Gleichberechtigung, Gerechtigkeit und Wertschätzung für Menschen unabhängig von deren Familienstand

- **Gender Diversity Politik verliert an Präsenz auf der politischen Agenda**

„Gender Diversity“ / Gleichstellung wird nicht oft (mehr) explizit innerhalb der Zielvorgaben genannt, sondern implizit vorausgesetzt

- **„Gender Diversity“ wird als ökonomischer Faktor eindimensionalisiert**

Neoliberalismus verdrängt den gesellschaftlich-demokratischen Faktor von „Gender Diversity“ zugunsten eines ökonomischen (HR)

- **Gestaltungsspielraum, Subsidiarität und Spezifik sind weiterhin Schlüsselfaktoren effektiver Umsetzung**

(Fach)Kulturen berücksichtigen, Ziele abstimmen, Strategien gemeinsam formulieren, Identifikation schaffen...

– KONTEXTWANDEL VERSCHIEBT DIE AKTIONS- UND KOMMUNIKATIONSFELDER IM VERGLEICH 2014/2018

- **Im politischen Klima auf wachsender „Antigenderismus“ reagieren –**

Identität schärfen/Position beziehen

- **Kommunikationspraxis anpassen –**

Persistent, Wahrnehmbar, Offensiv werden und sein

- **„Gender Diversity- und Familienpolitik trennen und verbinden –**

Dimensionen definieren – Schnittmenge zeigen

- **Die Präsenz von „Gender Diversity“ Politik erhöhen –**

„Gender Diversity“ auf allen individuellen, institutionellen und politischen Ebenen einfordern

- **Gegen die Reduzierung von „Gender Diversity“ Politik auf ökonomischen Faktor –**

Politische Dimension priorisieren

- **Gestaltungsspielraum und Identifikation (Spezifik) ermöglichen –**

auf die Einbeziehung aller Akteur_innen achten

[GENDER] DIVERSITY ACTION _MODULARES KONZEPT

[Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP

Hochschulübergreifendes
Gesamtkonzept/Vision/
Ziele/Strategie und Auftrag



[Gender] Diversity Action Module/[G]DAM

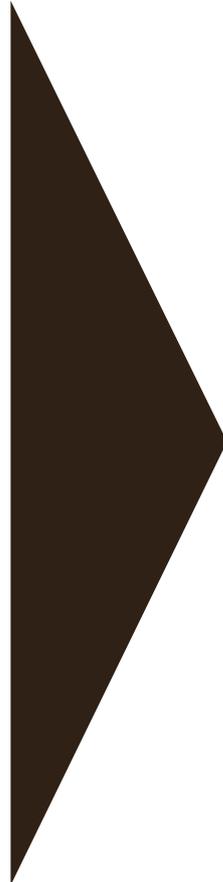
spezifische Konzepte der
Organisationseinheiten

I Hochschulübergreifend

II Fachbereiche

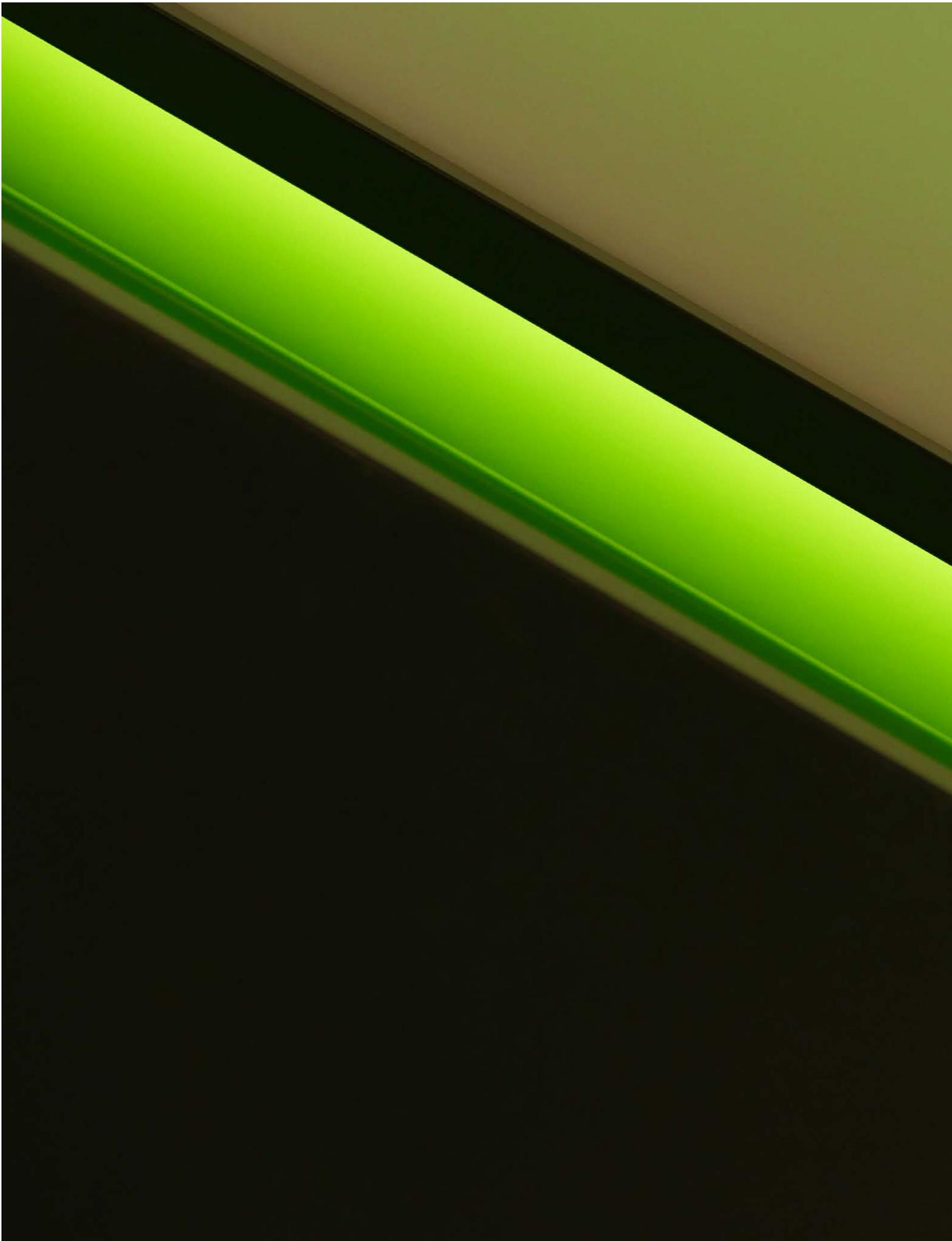
Zentrale Einheiten

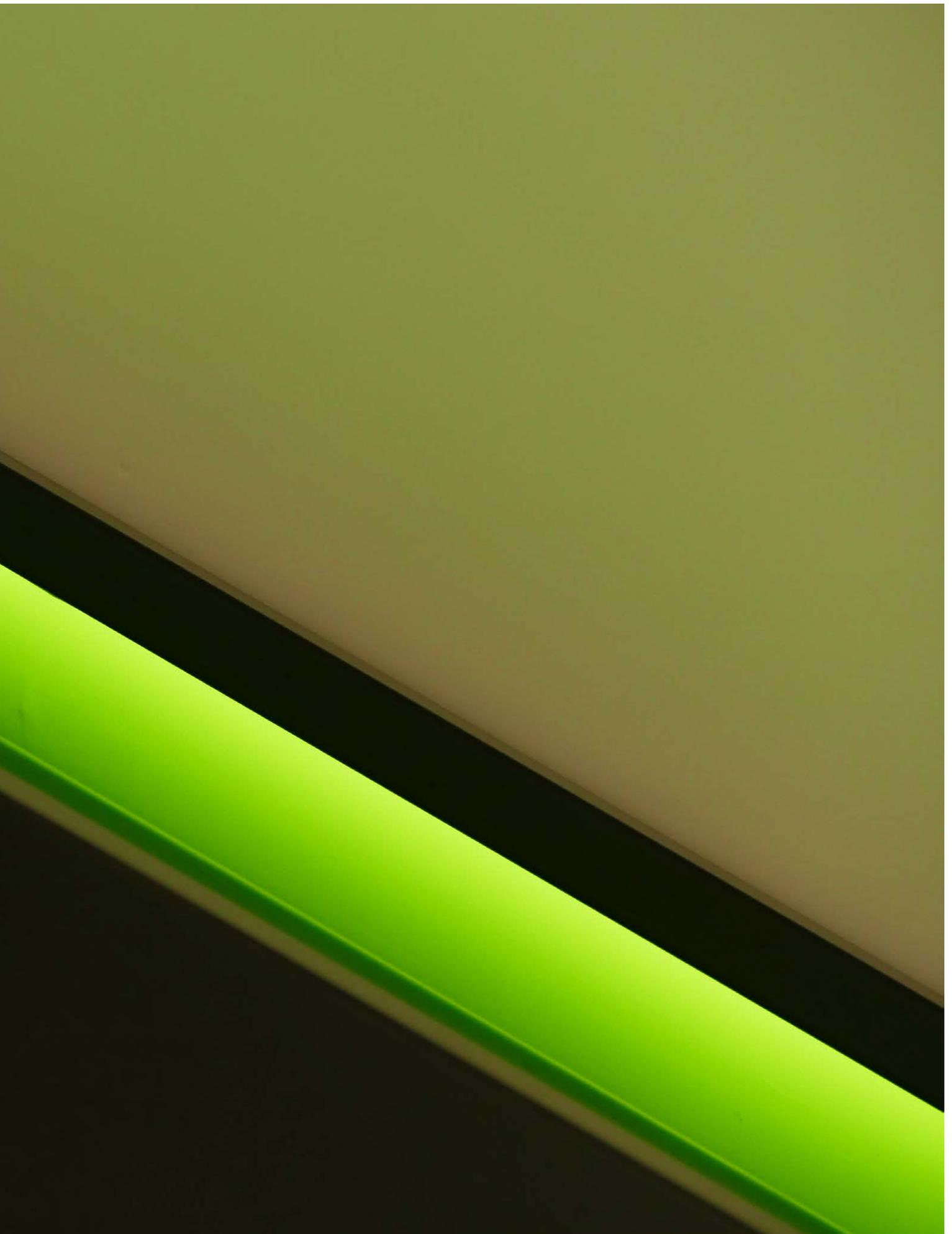
Verwaltung



Gesamtpaket/Fortschreibung:

- demokratische Grundwerte und politischer Auftrag
- Vision und Ziele
- Strategien und Massnahmen
- Evaluation und Ausblick







[GENDER] DIVERSITY ACTION PLAN / [G]DAP DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF / HSD

Der [Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP, ein experimentelles Instrument eines ganzheitlichen, von hoher Selbstverantwortung aller Akteur_innen getragenen Wandels

Vorbemerkung zur Fortschreibung des [Gender] Diversity Action Plans 2019

Das politische Klima hat sich in Bezug auf die demokratischen Grundwerte, deren Stabilität wir mit unbegründeter Gewissheit in passiver Selbstverständlichkeit überschätzt haben, in den vergangenen fünf Jahren merklich verschlechtert. Die öffentliche Infragestellung, Marginalisierung und Diskreditierung der Themen im Kontext von „Gender“ und „Gender Diversity“ hat Diskussionen über das Erreichte oder zu Erreichende provoziert, die inhaltlich längst überwunden schienen. „Anti-genderismus“ ist die irreführende Bezeichnung für einen Antifeminismus in neuer Qualität und Präsenz. Die Zielsetzung ist aber insofern verwandt, als dass die Thematiken um den Begriff „Gender“ diskreditiert, als ideologisch diffamiert und letztendlich disqualifiziert werden sollen.

Konsequenterweise müssen Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit umso deutlicher, unmissverständlicher, klarer

und vehementer formuliert, eingefordert und umgesetzt werden. Simultan bedingt die sich durch in Teilen tendenziell undemokratische und rückwärtsgewandte Kräfte (mit zunehmend politischer und kultureller Einflussnahme) verschärfende Rhetorik neue Kommunikationsstrategien. Diese müssen, unter Beibehaltung des notwendigen Respekts, eindeutige Worte zur Verteidigung und Vertiefung von (Geschlechter)Diversität und Toleranz und damit gegen die Intoleranz finden. Neoliberalismus und Populismus haben zudem die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in Europa zum einen auf die ökonomische Dimension (Human Resources) oder Familienpolitik reduziert und zum anderen in weiten Teilen aus dem „politischen Vordergrund“ gedrängt (siehe Europa 2020).

Nach der jüngsten Veröffentlichung des „Weltwirtschaftsforums“ (vgl. WEF – The Global Gender Gap Report 2018) ist Gleich-

stellung, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung in der westlichen Welt rückläufig. Dies gilt insbesondere auch für Deutschland, dass in der Gesamtbetrachtung aller Faktoren vom 5. (2006) auf den 14. (2018) Rang abrutschte.

Dies bezieht sich auf den tendenziell regressiven Frauenanteil bezogen auf Führungspositionen und ökonomische Teilhabe, auf die Erwerbstätigenzahlen allgemein und auch auf die Präsenz von Frauen in Parlamenten, Regierungen und vergleichbaren Institutionen – also in Bezug auf politische Teilhabe. Im Deutschen Bundestag sank der Frauenanteil 2017 auf ca. 30% und damit auf den Wert von 1998.

Es überrascht nicht, dass dies mit einer weltweiten Stagnation der Demokratisierung einhergeht (nach einem signifikanten Rückgang der „civil liberties“ in 2017/„The Economist“: Democracy Index 2018: Me too? Political participation, protest and democracy) mit einer nachhaltigen Tendenz zur Regression und gleichzeitig einer hohen Instabilität – auch aufgrund der Unberechenbarkeit der o.g., die demokratischen Werte unterminierenden und zunehmend an Einfluss gewinnenden, politischen Kräfte. Gleichzeitig steigt – nicht zuletzt aus fortschreitender Unzufriedenheit mit politischen Prozessen – die Neigung zu politischem Aktivismus. Dies schafft ein gewisses potentielles Gegengewicht, kann die Tendenz nach dem „Democracy Index“ aber nicht nivellieren.

Das [Gender] Diversity Action Team unterzieht in diesem Kontext fortwährend (vor allem auch im Zuge der hier vorliegenden Fortschreibung des [Gender] Diversity Action Plans 2018/2019) alle innerinstitutionellen Erfolge, die sich in durchaus positiven, überdurchschnittlichen Zahlen widerspiegeln (siehe [G]DAM), alle Projekte, die eigene Positionierung und die daraus resultierenden Kommunikationsstrategien einer kritischen Reflexion. Die Details sind dem vorliegenden Dokument nachzulesen.

Im Hinblick auf die oben genannte, sich aus demokratischer Perspektive verschlechternde gesamtpolitische Lage, haben wir uns entschieden, über die Kernaufgaben, die sich in Teilen numerisch manifestieren und deren Evaluation hinaus, wo immer möglich, noch deutlicher – im Sinne unseres demokratischen Auftrags und unserer Überzeugung – Stellung zu beziehen.

1. PRÄAMBEL/STRUKTUR DES [G]DAP/[G]DAM

Die Hochschule Düsseldorf/HSD hat sich 2014 mit dem [Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP nicht nur das Ziel gesetzt, ihren gesellschaftlichen Auftrag der Verwirklichung von Demokratie (Art.3 GG) ernst zu nehmen und zukünftig vermehrt und wahrnehmbarer als gesellschaftlicher Impulsgeber zu agieren, sondern auch einen innovativen Ansatz zur Verwirklichung von „Gender Diversity“ zu liefern. „Gender Diversity“ ist eine Bedingung für Chancengerechtigkeit und

gleichermaßen eine strukturelle Voraussetzung und ein konzeptioneller Ansatz für Erneuerung und Exzellenz. Mit der Umsetzung des [Gender] Diversity Action Plans wurde die Relevanz von Gleichstellung im Gesamtgefüge der HSD durchdringend wahrgenommen. „Gender Diversity“ wurde Teil der strategischen Leitlinie und insofern horizontal und vertikal übergreifend zum Teil des Bewusstseins, Denkens und weithin auch Handelns.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Umgang mit der Thematik, die Sensibilität für die Problematiken und die Anerkennung der Wichtigkeit der Umsetzung von „Gender Diversity“ deutlich spürbar gesteigert werden konnte – die Atmosphäre, als unabdingbare Voraussetzung für nachhaltigen Wandel, hat sich deutlich positiv verändert. Die HSD schreibt hiermit den [G]DAP fort und beleuchtet die bisherigen Erfolge, nicht ohne die Bereiche zu analysieren, in denen weiterer, teilweise noch erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Die HSD erfüllt dabei die im Landesgleichstellungsgesetz (§5a und 6) geforderten Inhalte, mit dem Ziel, zugleich strategisch-perspektivisch weit über sie hinauszugehen. Die HSD setzt hier auf die Nachhaltigkeit struktureller Verankerung, auf individuelle Maßnahmen – i. d. R. in bilateralen Abkommen mit den jeweiligen Fachbereichen und/oder Einheiten – sowie auf individuelle Förderung. Besonders wichtig war und ist uns hierbei, individuelle Fördermaßnahmen in strukturelle, übergreifende Optimierungen einzubinden, denn nur so kann in Bezug auf die Gesamtsituation eine strukturelle Hebelwirkung bei gleichzeitiger Veränderung stereotypischer Handlungs- und Wahrnehmungsmuster entstehen.

Dabei ist der Tatsache, dass die individuelle Förderung Grund für Stigmatisierung sein kann, Rechnung zu tragen. Deshalb versucht die HSD, wann immer möglich, strukturelle, individuelle und kommunikative Maßnahmen in Kombination zu denken und umzusetzen. Individuelle Fördermaßnahmen sind jedoch vor allem da notwendig, wo strukturelle oder andere Benachteiligungen aktiv nivelliert werden müssen.

Der [Gender] Diversity Action Plan stellt nach wie vor das übergreifende Konzept der HSD dar, auf dessen Basis die [Gender] Diversity Action Module als Strategie und Maßnahmenpakete der Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung entwickelt werden. Ein zusätzlicher Modulkatalog nebst einer Modulmatrix diente 2014 als Information, Inspiration und schließlich als Basis für (fach)bereichsspezifische Projekte.

Die HSD versucht weiterhin die Maßnahmenpakete offen, ganzheitlich und nachhaltig zu formulieren und gleichzeitig die Steigerung der Effektivität und der Selbstverantwortung (Subsidiarität) bei maximaler Gestaltungsfreiheit der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen anzustreben.

Die Modulkataloge verstanden sich als Angebot („Good Practices“, Case Studies) für die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung. Die Handlungsfelder und

die sich daraus ableitenden Maßnahmenkategorien verwirklichen sich mittlerweile in fachbereichs-spezifischen Strategien und Projekten.

Das erste Ziel bleibt eine ganzheitliche Herangehensweise und entsprechend nachhaltige Veränderung der Institutionskultur als Voraussetzung und Motor für die Umsetzung von Gleichstellung, respektive „Gender Diversity“. Die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten ist hierbei ein Mindestrichtwert (siehe auch: Bemerkungen zum Kaskadenmodell 1.4.5).

Folgerichtig wird nach wie vor angestrebt, dass Fachbereiche und zentrale Einrichtungen – in enger Zusammenarbeit mit dem [Gender] Diversity Action Team – eigene, in hohem Maße der jeweiligen Fach-/Institutionskultur entsprechende, spezifische Projekte zur Förderung von „Gender Diversity“ entwickeln (Subsidiaritätsprinzip). Inhalt und Gestalt dieser Projekte sollen dementsprechend von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen getragen werden.

1.1 VISION

Demokratie zu verwirklichen ist das höchste Ziel. Echte Demokratie als gleichberechtigte Teilhabe am Gestaltungsprozess von Gesellschaft wird jedoch nur auf dem Boden einer allgemeinen Chancengleichheit gedeihen. Die Hochschule als Teilöffentlichkeit und Ort der Ausbildung von Führungspersönlichkeiten und als Arbeitgeberin, muss jene Diversität, aus der heraus sich das Gefühl von Chancengleichheit konstituiert, ermöglichen und vorleben.

Auf dem Weg zu diesem Ziel entsteht eine höhere kulturelle Kompetenz der Institution selbst. Sie wird als gesellschaftliche Akteurin glaubwürdiger. Die Studentinnen und Studenten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden selbstbewusster, selbstsicherer und souveräner im Umgang mit Anderen.

Zukünftige Herausforderung wird es sein, das Konzept von Gender Diversity über den Gleichstellungsaspekt im Sinne von *Gender Diversity* hinauszudenken und zu leben. „Gender-Parität“ wird vor dem Hintergrund eines Geschlechtermodells, das mehr als zwei Geschlechter vorsieht sowie unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten weiterzudenken sein. Für die Zukunft ist die konsequente Entwicklung hin zu *Gender Diversity* anzustreben. Dazu ist es notwendig, angemessene Befragungs- und Evaluationsinstrumente zu generieren, um differenzierte Daten (auch im Hinblick auf die Perspektive der Intersektionalität) erheben zu können, die geeignet sind, *Gender Diversity* in einem umfassenderen Sinne abzubilden.

1.2 MISSION

Um die angestrebte Hochschule zu schaffen, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist, muss eine Sensibilisierung aller Akteur_innen für die aktuellen Problematiken erfolgen.

Es muss dabei sorgfältig auf innovative Vorgehensweisen geachtet werden, um die notwendige Erneuerung zu erreichen. Die Grundlage dafür ist eine sukzessive, konsequente Modernisierung der Strukturen, der Einsatz zeitgemäßer didaktischer Methoden, intensives Networking mit avancierten Akteur_innen und ausgleichende Maßnahmen, an den Stellen, wo strukturelle Nachteile nivelliert werden müssen.

Wird dies zielorientiert verfolgt, wird sich eine neue Hochschule konturieren. Der höhere Innovationsgrad, die größere Leistungsfähigkeit und die gesteigerte Diversität machen neue Ziele erreichbar. Die Steigerung der Qualität der Institution selbst (bestätigt nicht nur durch Zertifizierungen, Akkreditierungen, Auszeichnungen, etc.), führt zu einer Steigerung ihrer Anziehungskraft – eine wertoffene und demokratische Institutionskultur wird darüber hinaus zur Stärkung ihrer Identität führen. Dies wird sich in erhöhter positiver Kommunikationsaktivität nach innen wie nach außen äußern. Werden diese Prämissen erfüllt, dann ist der Weg frei für die Erreichung und dauerhafte Sicherung der Exzellenz der Hochschule auf Basis eines hohen Grades an Diversität.

1.3 ÜBERGEORDNETE ZIELE

Gerechtigkeit

Die Schaffung von (Geschlechter)-Gerechtigkeit ist ein Gebot der im Grundgesetz formulierten Demokratieauffassung unserer Gesellschaft. Das Gesetz fordert hier die konkrete, zielgerichtete, ablesbare und aktive Verwirklichung einer demokratischen Grundhaltung durch Gleichberechtigung. Diskriminierung in jeder Form ist darüber hinaus zu verhindern, zu unterbinden und ggf. zu ahnden. Die Grundlage hierfür ist die Sensibilisierung, so dass Diskriminierung – auch in ihrer subtilsten Form – frühzeitig erkannt wird und deren Opfer in jedem Falle anerkannt werden.

Erneuerung

Transparente, durchlässige, flexible und diverse Strukturen wandeln normatives Handeln und Interagieren. Diese Strukturen stellen eine enorme Herausforderung dar und setzen den Erneuerungswillen der Akteur_innen innerhalb des Systems voraus. Nur dieser Wandel wird die Institutionskultur nachhaltig verändern und eine gerechte Teilhabe ermöglichen.

Exzellenz

Diversitätsfördernde, chancengerechte und auf Vielfältigkeit beruhende Strukturen führen nachweislich zur Steigerung der Qualität und des Innovationspotentials, weil erst sie die Findung und die Förderung aller verfügbaren Talente ermöglichen. Organisationen mit einem hohen Diversitätsgrad sind erwiesenermaßen leistungsstärker, flexibler, nachhaltiger, und erfolgreicher.

Innovation

Die Umsetzung von (Geschlechter)-Gerechtigkeit und „Gender Diversity“ ist ein Seismograph für die Innovations-

kraft und die Haltung einer Institution zum gesellschaftlichen Kontext. Hier offenbart sich, ob und wie sich die Institution zu aktuellen gesellschaftlichen Fragen positioniert und ob sie in der Lage ist, die sich hieraus ergebenden Problematiken und Widersprüche in Lehre und Forschung zu integrieren. Innovation ist nicht erfolgreiche Vermarktung technologischer Neuerung. Innovation steht immer in einem gesellschaftlichen Kontext, die Implikationen, Konsequenzen und den gesellschaftlichen Nutzen aber auch potenziellen Schäden umfassend.

Haltung

Das Einnehmen und Zeigen einer klaren Haltung im Sinne kompletter, nachhaltiger und durchdringender Verwirklichung demokratischer, politischer Grundwerte und Strukturen – getragen von der gemeinsamen Überzeugung, dass „Gender Diversity“ die Voraussetzung und das konsequente Vorleben von gegenseitiger Anerkennung die Bedingung für deren Umsetzung ist – ist im gegenwärtigen politischen Klima in besonderem Maße unabdingbar.

1.4 STRATEGIEN UND HANDLUNGSFELDER

Nachhaltige Umsetzung von „Gender Diversity“ erfordert übergreifendes und integratives Handeln, insbesondere weil die Veränderung der Institutionskultur Voraussetzung dafür ist. Folgende Handlungsebenen/Strategien lassen sich identifizieren, wobei darauf zu achten ist, dass sich daraus ergebende Maßnahmen immer eingebunden bzw. interdependent umgesetzt werden. Einzelmaßnahmen sind wenig wirksam, manchmal sogar kontraproduktiv.

1.4.1 KOMMUNIKATION / GESELLSCHAFTLICHE VERORTUNG

Die gesellschaftlichen Veränderungen und Gegebenheiten bedingen Anpassungen der Institution als Erfolgsfaktor. Erfolg ist da nachhaltig, wo die Institution ihr (potentielles) „Klientel“ spiegelt, dessen Bedürfnisse kennt und ernst nimmt und sich mit ihm weiterentwickelt.

Da hochschulische Exzellenz nur auf der Basis möglichst vieler Potentialträger_innen wachsen kann, ist die Hochschule dazu verpflichtet, Strukturen zu schaffen, in denen ALLE gemäß ihren individuellen Voraussetzungen, Bedingungen, Lebenswirklichkeiten und Talenten anerkannt, unterstützt und nachhaltig integriert werden.

„Hochschule“ kann es sich – vor allem vor dem Hintergrund wachsenden Konkurrenzdrucks – nicht leisten, Potential aufgrund bewusster oder unbewusster Ausschlussmechanismen ungenutzt zu lassen oder es aufgrund mangelnder systemischer Flexibilität zu verlieren. Die Gesellschaft ist gleichzeitig unsere Auftraggeberin und Auftragsinhalt; unser Hauptzweck

ist die Förderung, Ausbildung und Qualifizierung von Studentinnen und Studenten aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Organisationen müssen sich in und mit ihrem gesellschaftlichen Kontext wandeln, um attraktiv, weil bedürfnisorientiert, zu bleiben und um gestaltend zu wirken. „Gender Diversity“ Management wird demzufolge als zukunfts- und standortsichernder Faktor offensiv kommuniziert und umgesetzt.

Gesamtgesellschaftliche, teilweise negative Tendenzen erfordern ständige Anpassung, Reflexion und flexibles Gender Diversity Management – so z.B.:

- Demografischer Wandel
- Wertewandel (Einstellungen, Präferenzen & Bedürfnisse)
- Beziehungswandel (nicht tradierte Lebensentwürfe, Work-Life-Balance)
- Zunehmender Antifeminismus/„Antigenderismus“ einhergehend mit sinkenden Indikatoren für Gleichstellung (WEF) und Demokratie (Economist, Democracy Index 2018: Me too? Political participation, protest and democracy)
- Reduzierung von Gleichstellungspolitik auf Familienpolitik
- Reduzierung von Gleichstellungspolitik auf deren ökonomische Aspekte (HR)
- Verdrängung aus den politischen Agenden – implizit statt explizit
- Trotzdem: Frauen stellen den größeren/den am meistenwachsenden Anteil des hochqualifizierten Arbeitsmarktes dar – auch in wirtschaftlichen und technischen Disziplinen.

1.4.2 SENSIBILISIERUNG, BEWUSSTSEINSBILDUNG, KOMPETENZBILDUNG

Gender Diversity Kompetenz ist die Voraussetzung für einen differenzierten, neutralen, wertschätzenden Blick auf alle Geschlechter. Sie ist eine Schlüsselqualifikation für Personalentscheidungen aber auch eine Voraussetzung für den institutionellen Veränderungswillen überhaupt und ist somit von grosser Bedeutung auch in der Lehre und Forschung.

Gender Diversity Kompetenz erfordert Selbstreflexion. Reflexion ist eine Bedingung, um den gesellschaftlich-normativen „gender-bias“ und die damit in Zusammenhang stehenden Rollenzuweisungen überhaupt zu erkennen.

Zuweisungen führen zwangsläufig zu falschen, stereotypischen Annahmen und Bewertungen und damit auch zu „verzerrten“ Entscheidungen. Schon die Offenheit, Transparenz und Aus-

einandersetzungsfähigkeit, die Voraussetzungen für kritische Selbstreflexion sind, führen insgesamt zu einem Erneuerungs- und Innovationsmomentum.

Ziel dieser Reflexion ist ein Perspektivenwechsel – durch Sensibilisierung, Wertschätzung und Offenheit für die Vielfalt der Sicht- und Lebensweisen verschiedener Gruppen in der Gesellschaft verändert sich auch die Organisationskultur hin zu inklusiven Strukturen, die die Teilhabe aller ermöglichen. Dieses Ziel ist nur durch ein umfassendes, integratives (nicht singular, nicht alleinständig, immer als Querschnittsthema einbezogen) und durchgängiges Kommunikations-, Schulungs-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmenpaket, verbunden mit der vorgelebten Umsetzung mit Vorbildfunktion der Institution und ihrer Schlüsselpersonen, zu erreichen.

Das Managementprinzip „Gender Diversity“ bedeutet nicht nur, bisher unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen in der Personal- und Institutionspolitik gleichermaßen zu berücksichtigen, sondern sie aktiv einzubinden.

„Gender Diversity“

Offenheit und konsequentes Denken in Unterschiedlichkeit sind Kernanliegen. Dem Gender Diversity Ansatz liegt die Auffassung zugrunde, dass Menschen unterschiedlich sind (vgl. Gender Mainstreaming) und ihren unterschiedlichen Bedürfnissen gemäß wahrgenommen werden sollten, um eine breitere Beteiligung auch in verschiedenen Fachgebieten und Hierarchien, zu erzielen. Der Gender Diversity Ansatz steht somit für Chancengerechtigkeit auf der Basis von egalitärer Differenz und nicht für Gleichbehandlung, die bei unterschiedlichen Voraussetzung wiederum zu Ungerechtigkeiten führt. „Gender Diversity“ ist insofern nicht deckungsgleich mit Gleichstellung, sie ist eine differenzierte Weiterentwicklung auf der Basis individueller Unterschiedlichkeit.

1.4.3

STRUKTURELLE EINBINDUNG, FLEXIBILISIERUNG, ERNEUERUNG UND ANPASSUNG

Durchgängig „Gender Diversity“ herzustellen und zu sichern heißt, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Institution zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und zur strategisch-inhaltlichen Ausrichtung systematisch „Gender Diversity“ orientiert zu gestalten. „Gender Diversity“ ist sowohl als strategisches Ziel als auch als übergreifendes Konzept zu verstehen.

Demzufolge ist „Gender Diversity“ eine Grundlage der strategischen, ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Institution (bzw. ihrer Entscheidungsträger_innen) und ebenso integraler Bestandteil aller prozess-optimierenden Maßnahmen in Bezug auf Qualitätsmanagement.

Institutionalisierung von Chancengleichheit und „Gender Diversity“

In der strategischen Leitlinie der Hochschule Düsseldorf wird „Gender Diversity“ – im Sinne von gleichberechtigter Teilhabe – Auftrag („Vielfalt Gestalten“), gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung. Die Grundordnung der Hochschule bekräftigt diesen Auftrag nochmals. Mit dem [Gender] Diversity Action Plan und den dazugehörigen [Gender] Diversity Action Modulen der Hochschule Düsseldorf wird das Ziel einer gender-, diversitätsensiblen Entwicklung der Hochschule übergreifend institutionalisiert. Dieses Konzept ist sowohl Bekenntnis zu als auch Instrument der Umsetzung von „Gender Diversity“.

Flexibilisierung, Erneuerung und Anpassung

„Gender Diversity“ nachhaltig herzustellen bedeutet, veralteten Rollenstereotypen aktiv entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen integrativ zu berücksichtigen, zu flexibilisieren und die unterschiedlichen Lebensphasen der Hochschulangehörigen einzubeziehen. Ebenso ist die garantierte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere/Studium und die Work-Life-Balance für Männer und Frauen mittlerweile „conditio sine qua non“. Langfristig wird die Institution – ob als Arbeitgeberin oder Studienort – nur dann zukunftsfähig und für die „Besten“ attraktiv sein, wenn sie die individuellen Lebensentwürfe ihrer potentiellen Angehörigen aktiv unterstützt.

Kultur und Struktur

Institutions- und Organisationskulturen sind der wichtigste Verhinderungsfaktor in Bezug auf Chancengerechtigkeit. Um nachhaltige und zur Weiterentwicklung notwendige Veränderung hin zu einer Institutionskultur, die auf Chancengerechtigkeit beruht, herbeizuführen, müssen Strukturen und Prozesse auf ihre Ausschlussmechanismen, Verhinderungsmechanismen und auf „Gender-Neutralität“ bzw. ihren „Gender-Bias“ überprüft und entsprechend reformiert werden.

Die Veränderung institutionalisierter Kulturen, die normatives Handeln und Stereotypisierungen begründen, ist DIE Herausforderung in der Umsetzung von „Gender Diversity“ als durchdringende Maxime.

1.4.4

STRUKTUR, ORGANISATION UND INHALT DER LEHRE (AUCH DIDAKTIK)

Frauen können für Studiengänge, in denen sie bisher quantitativ (deutlich) unterrepräsentiert sind, gewonnen werden, wenn die Hochschule inhaltlich interdisziplinäre Studienangebote und in Bezug auf die individuelle gesellschaftlich-kulturelle Erfahrung, relevante Formate anbieten kann.

Hierzu werden zum einen Fächerkombinationen aber auch didaktische Konzepte überprüft und modifiziert. (s. [G]DAM FB MV/EI/M). Das gleiche gilt für Fächer in denen eine starke Unterrepräsentanz von Männern festgestellt wird. Auch wenn

die Problemanalyse hier zu anderen Ergebnissen führt und Maßnahmen sich voraussichtlich deutlich unterscheiden werden, sind auch hier Fachkulturen aber auch der fachspezifische gesellschaftlicher Status mögliche Ursache für Exklusion bzw. Vermeidung.

Statistische Daten verdeutlichen, dass Studienangebote, die eine Verknüpfung zwischen Technik einerseits und anderen gesellschaftlich relevanten Fragen andererseits herstellen (Wirtschaft, Ökologie, Naturwissenschaften und hier insbesondere die Biologie) Frauen in ungleich höherer Zahl anziehen, als es z. B. die „klassischen“ MINT-Fächer wie Elektrotechnik oder Maschinenbau tun.

Hochschuldidaktische Weiterbildung und die Einführung neuer Lehr- und Lernformen ermöglichen individualisiertes Lernen (und Lehren). Sie sind in hohem Maße abhängig von der Flexibilisierung der Strukturen und einer Neuinterpretation des „Stundenplanmodells“ einerseits aber auch einer zeitgemäßen Definition von „Anwesenheit“ und „Verfügbarkeit“ im Kontext moderner Medien andererseits. Auch hier muss Hochschule ganzheitlich den Lebens- und Kommunikationswirklichkeiten ihrer Angehörigen gerecht werden bzw. sich darauf einlassen, tradierte Wissensvermittlungsmethoden kritisch zu überprüfen und zu modernisieren.

Aktive Lernformen sind nachweislich gender-übergreifend attraktiver und effektiver. Insofern verbessern die Erkenntnisse der Gender- und Diversitätsforschung Lehre im Allgemeinen und führen zu einer genderübergreifenden Steigerung der Qualität.

1.4.5 PERSONALMANAGEMENT, FÖRDERMASSNAHMEN, QUOTE, COACHING, MENTORING, DAS KASKADENMODELL

Problematik: Bezüglich der Umsetzung von „Gender Diversity“ und Diversity können sich besonders individuelle personelle Fördermaßnahmen als problematisch erweisen, wenn sie nicht in strukturelle Maßnahmen eingebunden sind. Diese führen neben der Stigmatisierung der Geförderten gleichzeitig zu einem subjektiv-emotionalen Benachteiligungsgefühl der „nicht Geförderten“ (und damit oft zur Ablehnung) – obwohl diese Benachteiligung objektiv, auch aufgrund eines i. d. R. erheblichen strukturellen Vorteils, nicht besteht.

- Individuelle Förderung wird oft als einseitig und ungerecht empfunden.
- Fördermaßnahmen sind negativ konnotiert (Stichwort „Quotenfrau“).
- Fördermaßnahmen implizieren u. U. Förderungs- oder Anpassungsnotwendigkeit.
- Förderung problematisiert damit u. U. die „Geförderten“ nicht aber das mangelhafte, diskriminierende System.

Die Hochschule Düsseldorf strebt weiterhin die Umkehrung der Problematisierung an, indem sie anerkennt, dass starke Unterrepräsentanz bestimmter, definierbarer gesellschaftlicher Gruppen auf systemische, inhaltliche oder atmosphärische Defizite der Institution, des Fachbereichs, der Einrichtung, etc. zurückzuführen ist und nicht auf Defizite der unterrepräsentierten Gruppen. Insofern müssen Systeme, Inhalte und (Fach)Kulturen auf ihre exklusiven Mechanismen überprüft und reformiert werden.

Das Kaskadenmodell

2016 wurde in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen – auf der Basis des vom Ministerium (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) bereitgestellten Berechnungsgrundlagen – die fachbereichsspezifischen Zielquoten nach dem Kaskadenmodell definiert und im Januar 2017 umgesetzt. Die erste Evaluation steht somit 2020 bevor.

Das [Gender] Diversity Action Team steht dem Modell kritisch gegenüber, insofern die Gefahr gesehen wird, dass Unterrepräsentanz in Folge des vorgelegten Berechnungsmodells und der jeweiligen Ausgangsgesamtheit von einer Qualifizierungsstufe auf die nächste „übertragen“ wird.

Dies führt ggf. zu kontraproduktiven Zielquoten – dies zeigt sich auch im Falle der HSD. Das Modell geht im Grunde nicht davon aus, dass auf einer höheren Qualifizierungsstufe mehr Frauen sind, sein könnten oder sein müssten als auf der (oder denen) darunter.

Das Kaskadenmodell basiert somit auf einem systemischen Fehler, der die Quotierung einseitig (bottom-up) definiert und außer Acht lässt, dass durch Struktur- und Einzelmaßnahmen, gezielte Personalpolitik und eine klare, mutige Quotierung, Frauen in allen Qualifizierungsstufen – unabhängig voneinander – angemessen repräsentiert werden sollten und müssten, um Vorbildfunktionen wahrzunehmen, normative Rollenbilder zu verändern und mehr „Gender Diversity“ in allen Bezugsgruppen zu schaffen (auch top-down).

2. DIE [GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE/[G]DAM I/II

Aus dem [G]DAP und seinen Handlungsebenen wurden die [Gender] Diversity Action Module/[G]DAM abgeleitet. Die [G]DAM umfassen alle Maßnahmentypen: strukturell, personell (Förderung), bewusstseinsbildend, usw auf allen Umsetzungsebenen.

Die [Gender] Diversity Action Module wurden hochschulübergreifend entwickelt und gliederungsbezogen detailliert, transformiert und angepasst. Auf Fachbereichsebene sind die jeweiligen Bedingungen und Fachkulturen die Grundlage der Ausgestaltung spezifischer Projekte, sie werden i. d. R. mit der Unterstützung des [Gender] Diversity Action Teams entwickelt und umgesetzt.

Während der [G]DAP als übergreifendes, hochschulweite „Gender Diversity Strategie“ betrachtet werden kann, beschreiben die [G]DAM die konkreten Maßnahmen und fachspezifischen Projekte auf den oben beschriebenen Handlungsebenen.

– [G]DAP: **[Gender] Diversity Konzept Hochschulübergreifend**

– [G]DAM I: **Zusammenfassung der Massnahmen – Hochschulübergreifend/Rahmenplan**

– [G]DAM II: **Strategie; Ziele und Massnahmen – FB/ZE/V**
Maßnahmenkategorien und Handlungsebenen werden tabellarisch – im Anhang – zur Verfügung gestellt.

und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben. Dies wird mit dem „Gender-Report“ als eigenständigem Zahlenspiegel durchdringend umgesetzt und jährlich allen Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt.

3. INSTRUMENTE DER EVALUATION

Der [Gender] Diversity Action Plan [G]DAP beinhaltet die Vision, die Mission, die Ziele und alle Strategien, die in der Umsetzung von (Geschlechter) Gerechtigkeit und „Gender Diversity“ für die Hochschule als richtig, notwendig und zielführend erachtet werden. Der [G]DAP umfasst die strukturelle, personelle und bewusstseins- und kompetenzbildende Ebene. Die grundlegenden Inhalte wurden/werden sowohl in die strategische Leitlinie der Hochschule als auch in den Entwicklungsplänen, ZLVs, etc. der Hochschule, Fachbereiche und zentralen Einrichtungen implementiert.

Insbesondere wird darauf Wert gelegt, alle personellen Zielvorgaben in strukturelle Strategien und Maßnahmen einzubinden, um die Hebelwirkung zu verstärken, Nachhaltigkeit zu fördern und negative Konnotation zu vermeiden. Da das Ziel des [G]DAP und der daraus abgeleiteten Maßnahmen die Veränderung der Institutionskultur ist, können Vorgaben/Erfolge nur sehr verkürzt und zum Teil auch nicht aussagekräftig in Zahlen/Prozenten erfasst, definiert und nachgewiesen werden. Deshalb müssen – neben den numerischen – ggf. auch andere Methoden der Evaluation entwickelt werden.

Die [G]DAM wurden und werden weiterhin in den Fachbereichen nach den gesetzlichen Vorgaben und darüber hinaus nach eigenem Ermessen umgesetzt. Während die Hochschule die Werkzeuge zur Verfügung stellt, definieren die Fachbereiche die Inhalte, die Ziele und die Intensität und die Qualität der Umsetzung selbst (Subsidiaritätsprinzip).

Die einzelnen Projektpläne der Fachbereiche und zentralen Dienste können vom [G]DAT und der Gender Diverstiy/ Gleichstellungskommission begutachtet und in Absprache mit der Hochschulleitung genehmigt werden. Grundsätzlich sind die Fachbereiche jedoch frei in der Gestaltung ihrer Ziele und Maßnahmen.

Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation







[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE I

[G]DAM I

**[G]DAM I: Analyse/Evaluation (Bericht)/Massnahmen–Hochschulübergreifend/
Rahmenplan nach Landesgleichstellungsgesetz/LGG §5a/6 für das Land
Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999**

**[Gender] Diversity Action Team im Feb. 2014/Fortschreibung im Februar 2019
(Betrachtungszeitraum 2014–2018)**

INHALT DER FORTSCHREIBUNG DER [GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE 2019

Präambel

Meilensteine, Erfolge und herausragende Projekte der Jahre 2013–2018

1. Bestandsaufnahme (Bericht)/Vergleich der Daten 2014/2018
 - 1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ (fachbereichsübergreifend)
 - 1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3 Verwaltung, zentrale Einrichtungen, Organe und Gremien, Fachbereiche
 - 1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6 Absolventinnen
 - 1.7 Frauen in Führungspositionen
 - 1.8 Unterrepräsentanz von Frauen
2. Evaluation und Maßnahmen/[G]DAM I
 - A. [G]DAM: Kompetenz- und Bewusstseinsbildung
 - B. [G]DAM: Struktur
 - B.1. [G]DAM: Struktur und Lehre
 - C. [G]DAM: Curriculare Inhalte
 - D. [G]DAM: Didaktik und Methodik der Lehre
 - E. [G]DAM: Personalmanagement
 - E.1. [G]DAM: Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Work Life Balance
 - F. [G]DAM: Forschung und Innovation
 - G. [G]DAM: Ausschreibungen und Zertifizierungen
3. Anforderungen an die [G]DAM der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen
4. Schlussbemerkung
5. Ausblick

PRÄAMBEL ZUR FORTSCHREIBUNG DER [GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE

(Betrachtungszeitraum 2014–2018)

Die Hochschule Düsseldorf/HSD hat sich das Ziel gesetzt, ihren gesellschaftlichen Auftrag der Verwirklichung von Demokratie nicht nur ernst zu nehmen, sondern als gesellschaftlicher Impulsgeber zu agieren. „Gender Diversity“ ist strukturelle Voraussetzung für und gleichzeitig Instrument zur Erreichung eines höheren Grades an Innovation und Exzellenz. Bezogen auf die strukturelle und die strategische Ausrichtung der HSD wird dementsprechend der Stellenwert von „Gender Diversity“ erheblich und nachhaltig auf allen Ebenen gestärkt. Das [Gender] Diversity Action Team hat hierzu 2014 ein hochschulübergreifendes Konzept entwickelt, das „Gender Diversity“ grundsätzlich als Querschnittsaufgabe festschreibt. Dieses Konzept wird hiermit fortgeschrieben.

Die Grundlage bleibt Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fordert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, sowie das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (Stand Dez. 2019). Zudem ist das Diskriminierungsverbot/Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes grundsätzlich maßgebend.

Das vorliegende Gesamtpaket von [Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP, den [Gender] Diversity Action Modulen [G]DAM soll über die Vorgaben des LGG inhaltlich hinausgehen und konzeptionell einen „experimentellen“ Weg beschreiben, dem ein ganzheitlicher, systemischer, innovativer, diskursiver und zukunftsorientierter Ansatz zugrunde liegt (Experimentierklausel).

Das Paket ist als Strategiepapier zu betrachten. Es gibt Leitlinien vor, eröffnet Diskurse und vermittelt Anregungen. Bei voller Anerkennung des Subsidiaritätsprinzips, baut es auf die Erkenntnis, dass „Gender Diversity“ nicht nur das Ziel der, sondern auch die Bedingung für Qualitätsentwicklung ist – im akademischen, wissenschaftlichen und kulturellen Sinn.

Der [Gender] Diversity Action Plan stellt nach wie vor das übergreifende Konzept der HSD dar, auf dessen Basis die [Gender] Diversity Action Module als Strategie und Maßnahmenpakete der Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung entwickelt werden. Ein zusätzlicher Modulkatalog nebst einer Modulmatrix diente 2014 als Information, Inspiration und schließlich Basis für (fach)bereichsspezifische Projekte.

Die HSD versucht weiterhin, die Maßnahmenpakete offen, ganzheitlich und nachhaltig zu formulieren und gleichzeitig die Steigerung der Effektivität und der Selbstverantwortung bei maximaler Gestaltungsfreiheit der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen anzustreben.

Die vorliegende Fortschreibung der [G]DAM (nach LGG §5a/6) stellt die Zusammenfassung der Maßnahmen und entsprechend deren Analyse und Evaluation dar – sie inkludiert den Bericht zur Umsetzung. Die Maßnahmen und Projekte zur Herstellung und Stabilisierung von „Gender Diversity“ werden nach wie vor spezifisch, fachkulturbezogen und eigenverantwortlich – mit der Unterstützung des [Gender] Diversity Action Teams – von der Verwaltung, den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen entwickelt, erweitert und umgesetzt. Die Vision, Mission, sowie die übergeordneten Ziele und Strategien können dem [G]DAP entnommen werden.

Auswahl übergreifender Erfolge 2013–2018

- 2015/2016 und 2019 wurde bezüglich „Gender Diversity“ (Gleichstellung) ein LOM Gewinn erzielt. Die Hochschule Düsseldorf ist im Ergebnis nunmehr auf den 4. Platz (von 12 Hochschulen in NRW) vorgerückt. Die Bereiche „Gender Diversity“ und Lehre führen 2019 auch summarisch zu einem positiven LOM-Gesamtergebnis.
- Die interne Mittelvergabe (LOM) wurde an Gleichstellungsparameter (berufene Professorinnen) geknüpft.
- Die Anzahl aller Mitarbeiterinnen konnte um ca. 2 % auf 38,7 % gesteigert werden.
- Die Anzahl der Professorinnen konnte überdurchschnittlich um 6,2 % auf 30,4 % gesteigert werden.
- Die Anzahl der Studentinnen in MINT – Fächern (EI/MV/M) konnte um 4 % –6 % gesteigert werden.
- Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich Gestaltung wurde verdoppelt und auf nunmehr 40 % gesteigert.
- Im Fachbereich MV wurde eigeninitiativ (Präsidium/[G]DAT MV) eine Vorgriffprofessur eingerichtet.
- Hochschulrat und Präsidium konnten nachhaltig paritätisch besetzt werden.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte stabilisiert, bzw. auf 38 % gesteigert werden.
- Mehrere Kommunikationsinitiativen und Kampagnen wurden durchgeführt.
- Eine übergreifende Kampagne zur gendergerechten Sprache „Jeder ist keine Frau“ wurde lanciert.
- Eine auf „Jeder ist keine Frau“ aufbauende Kampagne zu gendergerechten Bildwelten ist in Vorbereitung.
- Mehrere Kampagnen in Gegenreaktion zu Marginalisierungstendenzen, „Antifeminismus, -genderismus“ und verwandte Themen wurden kooperativ, mit diversen Gremien und Fachbereichen lanciert.

- Die HSD nahm/nimmt am Diversity Tag teil.
- Das Kaskadenmodell wurde ab 2017.01 eingeführt (siehe B, [G]DAM Maßnahmen: Struktur hochschulübergreifend).

Weiteres und vertiefende Details ist/sind den [G]DAM der Fachbereiche zu entnehmen.

Geltungsbereich

Die [Gender] Diversity Action Module I/II (nach LGG §5a/6) finden uneingeschränkt Anwendung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, sowie für die Studierenden der HSD. (Texte und Tabellen, die vor 2014 erstellt wurden, werden im Original dargestellt und verwenden daher die heute nicht mehr gebräuchliche Eigenbezeichnung: Wissenschaftliche und Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter_innen.)

1.

BESTANDSAUFNAHME / VERGLEICH (Datenquelle i. d. R. Gender Report 2017)

1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ (gesamt) (Erhebung 2013)

Gesamt Verwaltung & Fachbereiche	Professuren					Lehrkräfte für besondere Aufgaben					wissenschaftliche Mitarbeiter_innen				
	Gesam.	weiblich		männlich		Gesam.	weiblich		männlich		Gesam.	weiblich		Männlich	
		anz.	%	anz.	in %		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2012	171,63	40,32	23,49	131,31	76,51	18,55	9,2	49,6	9,35	50,4	137,2	35,08	25,57	102,12	74,43

Gesamt	nichtwissenschaftliche Mitarbeiter_innen					gesamt/TTL				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2012	181,84	101,9	56,04	79,94	43,06	509,22	186,5	36,62	322,72	63,38

Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ (gesamt) (Erhebung 2017)

2017 VZÄ	weibliches Personal	weibliches Personal %	männliches Personal	Gesamt
PROF	53,9	30,43	123,2	177,1
LfbA	11,1	47,4	12,3	23,4
WMA	56,8	28,8	140,2	197
MA-VT	119,1	52,9	106,1	225,2
HSD gesamt	240,9	38,7	381,7	622,6

2017/weibliches Personal „Köpfe“ Gesamt

VZÄ/Köpfe	PROF	LfbA	WMA	MA-VT	Ist Gesamt
VZÄ	53,87	11,14	56,79	119,13	240,93
Köpfe	58,00	14,00	83,00	162,00	317,00
Unterschied	4,13	2,86	26,21	42,87	76,07

Weibliches Personal nach Personaltyp im Zeitverlauf

Personaltyp	2013	2014	2015	2016	2017
PROF	42,44	41,00	46,60	50,93	53,87
LfbA	8,85	8,13	8,33	8,68	11,14
WMA	42,93	43,80	46,57	50,86	56,79
MA-VT	115,46	115,79	109,87	127,51	119,13
HSD gesamt	209,68	208,72	211,37	237,98	240,93

1.2 Professuren (Erhebung 2013)

Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen in VZÄ, Stichtag: 01.03.2013

Fachbereich	Professuren							
	Professuren			Gastprofessuren		Professorenvertretungen		Gesamt
	weiblich	%	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
Fachbereich A	4,33	23,6	14,00	0,00	0,00	1,00	1,83	21,16
Fachbereich D	4,50	20,6	17,33	0,00	0,00	0,00	1,00	22,83
Fachbereich EI	1,00	4,2	22,83	0,00	0,00	0,00	0,00	23,83
Fachbereich MV	1,00	4,1	23,50	0,00	0,00	0,00	0,00	24,50
Fachbereich M	4,00	21	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,00
Fachbereich SK	16,11	52,4	14,61	0,00	1,00	1,00	1,00	33,72
Fachbereich W	6,00	24,2	18,78	1,00	1,00	1,00	1,78	29,56
Gesamt	36,94	22,7	126,05	1,00	2,00	3,00	5,61	174,60

Professuren (Erhebung 2017)

2017 VZÄ	weibliches Personal	weibliches Personal %	männliches Personal	Gesamt
PROF	53,9	30,43	123,2	177,1
LfbA	11,1	47,4	12,3	23,4
WMA	56,8	40,5	140,2	197
MA-VT	119,1	52,9	106,1	225,2
HSD gesamt	240,9	38,7	381,7	622,6

Weibliche Professuren nach Fachbereichen im Zeitverlauf (Quelle Gender Report 2017)

Fachbereich	2013		2014		2015		2016		2017	
	Anz.	in %								
A	5,33	24,43%	4,83	22,20%	5,49	25,33%	5,99	25,46%	5,99	25,77%
D	4,50	20,61%	6,50	31,97%	7,94	31,42%	10,44	40,51%	9,44	40,57%
EI	1,00	4,20%	1,00	4,20%	1,00	4,09%	1,00	4,13%	2,00	8,26%
MV	1,00	4,03%	1,00	4,23%	1,00	4,41%	2,00	9,00%	1,72	7,96%
M	4,00	21,05%	2,00	11,76%	3,00	15,79%	3,00	15,79%	3,00	16,67%
SK	18,61	53,00%	18,00	52,01%	19,50	54,76%	19,00	52,78%	21,72	56,10%
W	8,00	27,80%	7,67	28,76%	8,67	32,78%	9,50	33,63%	10,00	35,71%
Gesamt	42,44	24,22%	41,00	24,43%	46,60	26,61%	50,93	28,45%	53,87	30,42%

Professuren (VZÄ) Fachbereiche nach Besoldungsgruppen

	Gesamt	weiblich	
2012			%
W	63,92	19,83	31,02
C	105,71	19,5	18,45
Gesamt	169,63	39,33	23,19

2017	weibliches Personal	männliches Personal
W-Professur	41,4	62,4
C-Professur	12,5	60,8

Übersicht Berufungen 2013–2018/Bewerber_innen

Jahr	FB (Verfahren insgesamt)	Bewerbungen	Männer	Frauen	%
		1751	1217	534	30,5
2013	A (1)	19	18	1	6
	D (2)	86	65	21	25
	EI (1)	4	4	0	0
	W (1)	19	15	4	21
		128			
2014	A (2)	106	72	34	32
	D (2)	108	64	64	50
	M (2)	69	61	8	12
	SK (2)	52	38	14	27
	W (3)	64	43	21	33
2015	A (3)	149	110	39	27
	D (1)	32	12	20	63
	MV (4)	93	78	15	21
	SK (2)	33	6	27	82
	W (1)	77	64	12	33
2016	A (1)	22	18	4	19
	D (1)	39	30	9	23
	EI (4)	39	38	1	3
	M (1)	32	29	3	10
	SK (3)	56	24	32	58

	W (1)	8	5	3	38
2017	MV (3)	96	86	10	11
	SK (4)	98	58	40	41
	W (1)	16	13	3	19
2018	A (1)	22	18	4	19
	D (2)	123	74	49	40
	MV (3)	96	84	12	13
	SK (5)	134	76	78	59
	W (2)	20	14	6	30

1.3 Gender nach Hochschulbereich 2012/2013

Verwaltung/N-WMA

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst			TTL		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
2012	8,75	3,5	40	50,92	34,93	68,6	39,13	25,13	64,22	5	0	0	103,8	63,56	61,23

Zentrale Einrichtungen/N-WMA

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			TTL (WMA + N-WMA)		
	gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
2012	2	0	0	7,75	1	12,9	17,08	12,3	72,01	51,19	25,15	49,13

Zentrale Einrichtungen/WMA

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
	gesamt	W	%	gesamt	W	%
2012	7	2	28,75	16,36	9,85	60,21

Organe und Gremien N-WMA

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst		
	gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
2012	5	1	20	7	6	85,71	,5	,5	100

Fachbereiche

Jahr	ProfessorInnen						LfbA						WMA					
	C			W			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
2012	105,71	19,5	18,5	63,92	19,83	31	5	5	100	13,6	4,2	31	32,9	7,3	23,5	80,96	15,5	19,2

Jahr	N-WMA											
	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
2012	0,5	0,5	100	10	8,5	85	25,9	4,4	17,2	2,3	2,3	100

Fachbereiche Gesamt

Jahr	Mitarbeiter_innen		
	gesamt	W	%
2012	340,73	87,47	25,67

Gender nach Hochschulbereich 2017

Hochschulbereich		PROF		LfbA		WMA		MA-VT	
		Anz.	in %	Anz.	in %	Anz.	in %	Anz.	in %
Fachbereiche	A	5,99	25,8%		-	2,75	32,9%	1,00	14,3%
	D	9,44	40,6%		0,0%	2,00	27,2%	2,38	29,5%
	EI	2,00	8,3%	1,00	100,0%	4,80	12,0%	1,88	49,7%
	MV	1,72	8,0%	1,75	33,3%	6,65	12,9%	1,63	16,3%
	M	3,00	16,7%		-	5,75	20,4%	2,63	64,0%
	SK	21,72	56,1%	2,00	28,6%	14,59	61,6%	2,31	76,7%
	W	10,00	35,7%	4,39	100,0%	0,50	14,3%	1,30	56,5%
	Gesamt	53,87	30,4%	9,14	44,3%	37,04	22,8%	13,13	34,3%

Zentrale Einrichtungen	Campus IT		-		-	1,20	11,2%		0,0%
	Hochschulbibliothek		-		-	11,87	79,8%	8,50	94,7%
	Institut Wiss. Weiterbild.		-		-	3,55	87,7%		-
	ZWEK		-	2,00	72,7%	3,13	67,6%	1,00	66,7%
	Gesamt	0,00	-	2,00	72,7%	19,75	57,7%	9,50	33,0%
Dezernate, Gremien, Stabsstellen u. sonstige	Dezernate 1–7		-		-		-	87,84	61,3%
	Gremien		-		-		-	0,55	35,5%
	Stabsstellen u. sonstige		-		-		-	8,11	61,2%
	Gesamt	0,00	-	0,00	-	0,00	-	96,50	61,0%
HSD gesamt		53,87	30,4%	11,14	47,6%	56,79	28,8%	119,13	52,9%

Hochschulbereich		WMA			
		höherer Dienst		gehobener Dienst	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Fachbereiche	A	0,80	57,1%	1,95	28,0%
	D		0,0%	2,00	31,5%
	EI	1,00	12,5%	3,80	11,9%
	MV	4,65	14,5%	2,00	10,2%
	M	2,00	20,2%	3,75	20,5%
	SK	6,58	54,0%	8,01	69,6%
	W		-	0,50	14,3%
	Gesamt	15,03	23,3%	22,01	22,4%
Zentrale Einrichtungen	Campus IT		0,0%	1,20	13,8%
	Hochschulbibliothek	1,00	50,0%	10,87	84,5%
	Institut Wiss. Weiterbild.	2,75	100,0%	0,80	61,5%
	ZWEK	1,00	100,0%	2,13	58,7%
	Gesamt	4,75	61,3%	15,00	56,6%
Dezernate, Gremien, Stabsstellen u. sonstige	Dezernate 1–7		-		-
	Gremien		-		-
	Stabsstellen u. sonstige		-		-
	Gesamt	0,00	-	0,00	-
HSD gesamt		19,78	27,4%	37,01	29,7%

Hochschulbereich		MA-VT							
		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
		Anz.	in %	Anz.	in %	Anz.	in %	Anz.	in %
Fachbereiche	A		-	1,00	100,0%		0,0%		-
	D		-		-	2,38	29,5%		-
	EI		-	1,00	100,0%	0,88	31,7%		-
	MV		-	1,00	50,0%	0,63	7,8%		-
	M		-	1,00	100,0%	1,63	64,9%		0,0%
	SK		-	1,93	73,4%	0,38	100,0%		-
	W		-	1,30	56,5%		-		-
	Gesamt	0,00	-	7,23	72,8%	5,90	21,2%	0,00	0,0%
Zentrale Einrichtungen	Campus IT		-		0,0%		0,0%		0,0%
	Hochschulbibliothek		-	0,50	100,0%	7,51	94,0%	0,49	100,0%
	Institut Wiss. Weiterbild.		-		-		-		-
	ZWEK		-	1,00	100,0%		0,0%		-
	Gesamt	0,00	-	1,50	16,2%	7,51	40,6%	0,49	46,7%
Dezernate, Gremien, Stabsstellen u. Sonstige	Dezernate 1–7	6,50	45,6%	57,01	68,9%	21,98	57,2%	2,35	29,9%
	Gremien		-		-	0,55	35,5%		-
	Stabsstellen u. sonstige	2,23	42,6%	2,63	59,4%	3,25	100,0%		0,0%
	Gesamt	8,73	44,8%	59,64	68,4%	25,78	59,6%	2,35	28,7%
HSD gesamt		8,73	44,8%	68,37	64,3%	39,19	43,8%	2,84	28,8%

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils

	WS 2012/2013		
	ges	W	%
FB A gesamt	691	511	74
Architecture and Interior Architecture / B.A.	524	381	72,7
Architecture / M.A.	94	65	69,1
Interior Architecture / M.A.	73	65	89
Architektur / Dipl.			
Innenarchitektur / Dipl.			
FB D gesamt	865	513	59,3

Applied Arts and Design / B.A.	45	43	95,6
Kommunikationsdesign / B.A.	662	376	56,8
Applied Arts and Design / M.A.	17	16	94,1
Exhibition Design / M.A.	30	17	56,7
Kommunikationsdesign / M.A.	51	29	56,9
Kommunikationsdesign / DIPL	56	28	50
Produktdesign / Dipl.	4	4	100
FB EI gesamt	1339	159	11,9
Elektrotechnik / B.Eng.	650	62	9,5
Elektrotechnik Dual / B.Eng.	128	18	14,1
Kommunikations- und Informationstechnik / B.Eng.	297	53	17,8
Kommunikations- und Informationstechnik / Dual B.Eng.	5	5	0
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik / B.Eng.	130	15	11,5
Elektrotechnik und Informationstechnik / M.Sc.	129	11	8,5
FB MV gesamt	1342	122	9,1
Produktentwicklung und Produktion / B.Eng.	713	43	6
Produktentwicklung und Produktion Dual / B.Eng.	7	1	14,3
Prozess- Energie und Umwelttechnik / B.Eng.	386	42	10,9
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau / B.Eng.	175	29	16,6
Simulation und Experimentaltechnik / M.Sc.	61	7	11,5
FB M gesamt	862	141	16,4
Medien und angewandte Informationstechnologien / B.Eng.			
Medieninformatik / B.Eng.	333	63	18,9
Medientechnik / B.Eng.	344	62	18
Ton und Bild kooperativ / B.Eng.	80	3	3,8
Medieninformatik / M.Sc.	50	8	16
Virtuelle Realität / B.Eng.	3	0	0
Medientechnik / Dipl.			
Ton und Bild kooperativ / Dipl.	52	5	9,6

FB SK gesamt	1994	1456	73
Sozialpädagogik / B.A.	1393	1009	72,4
Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ / B.A.	245	163	66,5
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung / B.A.	166	150	90,4
Kultur, Ästhetik, Medien / M.A.	51	41	80,4
Kultur, Ästhetik, Medien TZ / M.A.	19	17	89,5
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften / M.A.	46	37	80,4
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ / M.A.	16	11	68,8
Sozialarbeit mit Praxissemester / Dipl.	10	6	60
Sozialpädagogik mit Praxissemester / Dipl.	48	22	45,8
FB W gesamt	1327	673	50,7
Business Administration / B.A.	913	404	44,2
International Management / B.A.	176	123	69,9
Kommunikations- und Multimediamanagement / B.A.	173	97	56,1
Finance, Taxation and Auditing	3	2	66,7
Kommunikations- und Multimediamanagement / M.A.	62	47	75,8
Hochschule insgesamt	8420	3575	42,5

Semester	SS 2015			WS 2015/2016			SS 2016		
	fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen
Anz.			in %	Anz.		in %	Anz.		in %
A	683	478	70,0%	827	575	69,5%	761	531	69,8%
D	912	572	62,7%	1.058	691	65,3%	969	631	65,1%
EI	1.409	205	14,5%	1.596	264	16,5%	1.429	220	15,4%
MV	1.342	145	10,8%	1.468	179	12,2%	1.336	161	12,1%
M	927	168	18,1%	1.025	193	18,8%	958	175	18,3%
SK	1.852	1.388	74,9%	2.218	1.672	75,4%	1.969	1.474	74,9%
W	1.432	810	56,6%	1.470	853	58,0%	1.446	833	57,6%
HSD gesamt	8.557	3.766	44,0%	9.662	4.427	45,8%	8.868	4.025	45,4%

Semester	WS 2016/2017			SS 2017			WS 2017/2018		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	869	617	71,0%	803	566	70,5%	896	640	71,4%
D	1.108	734	66,2%	970	638	65,8%	1.080	725	67,1%
EI	1.651	265	16,1%	1.431	204	14,3%	1.500	225	15,0%
MV	1.490	204	13,7%	1.365	180	13,2%	2.013	318	15,8%
M	1.077	212	19,7%	992	192	19,4%	1.103	248	22,5%
SK	2.386	1.811	75,9%	2.127	1.593	74,9%	2.502	1.894	75,7%
W	1.517	892	58,8%	1.494	849	56,8%	1.566	910	58,1%
HSD gesamt	10.098	4.735	46,9%	9.182	4.222	46,0%	10.660	4.960	46,5%

WS 2017/2018					
FB	Studiengang	Abschluss	Studierende gesamt	Studentinnen	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	676	492	72,8%
	Architektur	M.A.	156	89	57,1%
	Innenarchitektur	M.A.	64	59	92,2%
	Gesamt		896	640	71,4%
D	Applied Art and Design	B.A.	43	38	88,4%
	Kommunikationsdesign	B.A.	694	434	62,5%
	Retail Design	B.A.	181	143	79,0%
	Applied Art and Design	M.A.	26	20	76,9%
	Exhibition Design	M.A.	37	30	81,1%
	Kommunikationsdesign	M.A.	99	60	60,6%
	Gesamt		1.080	725	67,1%
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	868	134	15,4%
	Elektro- und Informationstechnik - dual	B.Eng.	141	18	12,8%
	Kommunikations- u. Informationstechnik	B.Eng.	134	21	15,7%
	Komm.- u. Informationstechnik - dual	B.Eng.	2	0	0,0%
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	201	36	17,9%
	Elektro- und Informationstechnik	M.Sc.	154	16	10,4%
	Gesamt		1.500	225	15,0%

MV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	172	43	25,0%
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	271	37	13,7%
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	150	15	10,0%
	Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	399	25	6,3%
	Produktentwicklung und Prod. - dual	B.Eng.	6	1	16,7%
	Prozess-, Energie- u. Umwelttechnik	B.Eng.	231	33	14,3%
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	90	38	42,2%
	Wirtschaftsingenieurwes. Maschinenbau	B.Eng.	555	111	20,0%
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	36	8	22,2%
	Mechanical Engineering	M.Sc.	47	3	6,4%
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	56	4	7,1%
	Gesamt		2.013	318	15,8%
M	Medieninformatik	B.Sc.	425	109	25,6%
	Medientechnik	B.Eng.	452	109	24,1%
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	108	11	10,2%
	Medieninformatik	M.Sc.	118	19	16,1%
	Gesamt		1.103	248	22,5%
SK	Pädagogik der Kindheit u. Familienbild.	B.A.	311	272	87,5%
	Sozialarbeit/ Sozialpädagogik	B.A.	1.526	1.128	73,9%
	Sozialarbeit/ Sozialpädagogik TZ	B.A.	414	282	68,1%
	Empowerment Studies	M.A.	91	76	83,5%
	Empowerment Studies TZ	M.A.	24	21	87,5%
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	82	64	78,0%
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	19	17	89,5%
	Psychosoziale Beratung	M.A.	35	34	97,1%
	Gesamt		2.502	1.894	75,7%

W	Business Administration	B.A.	870	458	52,6%
	Business Administration TZ	B.A.	41	16	39,0%
	International Management	B.A.	204	133	65,2%
	Kommunikations- und Multimediamngt.	B.A.	215	148	68,8%
	Taxation – dual	B.A.	78	47	60,3%
	Business Analytics	M.Sc.	56	23	41,1%
	International Management	M.A.	14	10	71,4%
	Komm.-, Multimedia- u. Marktmgnt.	M.A.	88	75	85,2%
	Gesamt		1.566	910	58,1%
HSD gesamt			10.660	4.960	46,5%

1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester

	WS 2012/2013		
	ges	W	%
FB A gesamt	242	180	74,4
Architecture and Interior Architecture / B.A.	170	128	75,3
Architecture / M.A.	36	22	61,1
Interior Architecture / M.A.	36	30	83,3
Architektur / Dipl.			
Innenarchitektur / Dipl.			
FB D gesamt	214	135	63,1
Applied Arts and Design / B.A.	8	8	100
Kommunikationsdesign / B.A.	174	103	59,2
Applied Arts and Design / M.A.	5	5	100
Exhibition Design / M.A.	9	5	55,6
Kommunikationsdesign / M.A.	18	14	77,8
Kommunikationsdesign / Dipl.			
Produktdesign / Dipl.			
FB EI gesamt	340	65	19,1
Elektrotechnik / B.Eng.	138	24	17,4

Elektrotechnik Dual / B.Eng.	46	7	15,2
Kommunikations- und Informationstechnik / B.Eng.	88	28	31,8
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik / B.Eng.	43	4	7,5
Elektrotechnik und Informationstechnik / M.Sc.	12	2	16,7
FB MV gesamt	411	43	10,5
Produktentwicklung und Produktion / B.Eng.	222	15	6,8
Produktentwicklung und Produktion Dual / B.Eng.	2	1	50
Prozess- Energie und Umwelttechnik / B.Eng.	128	17	13,3
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau / B.Eng.	49	9	18,4
Simulation und Experimentaltechnik / M.Sc.	10	1	10
FB M gesamt	194	36	18,6
Medien und angewandte Informationstechnologien / B.Eng.			
Medieninformatik / B.Eng.	84	19	22,6
Medientechnik / B.Eng.	84	15	17,9
Ton und Bild kooperativ / B.Eng.	16	0	0
Medieninformatik / M.Sc.	10	2	20
Virtuelle Realität / M.Sc.			
Medientechnik / Dipl.			
Ton und Bild kooperativ / Dipl.			
FB SK gesamt	514	379	73,7
Sozialpädagogik / B.A.	317	233	73,5
Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ / B.A.	102	66	64,7
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung / B.A.	50	46	92
Kultur, Ästhetik, Medien / M.A.	18	12	66,7
Kultur, Ästhetik, Medien TZ / M.A.	7	7	100
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften / M.A.	17	13	76,5
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ / M.A.	3	2	66,7
Sozialarbeit mit Praxissemester / Dipl.			

Sozialpädagogik mit Praxissemester / Dipl.			
FB W gesamt	276	166	60,1
Business Administration / B.A.	145	76	52,4
International Management / B.A.	56	40	71,4
Kommunikations- und Multimediamanagement / B.A.	48	28	58,3
Finance, Taxation and Auditing			
Kommunikations- und Multimediamanagement / M.A.	27	22	81,5
HSD gesamt	2191	1004	45,8

Semester	SS 2015			WS 2015/2016			SS 2016		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	0	0	-	316	217	68,7%	0	0	-
D	0	0	-	281	193	68,7%	0	0	-
EI	13	2	15,4%	455	117	25,7%	14	1	7,1%
MV	10	4	40,0%	361	58	16,1%	38	7	18,4%
M	18	3	16,7%	242	61	25,2%	15	4	26,7%
SK	0	0	-	588	444	75,5%	0	0	-
W	149	65	43,6%	289	175	60,6%	172	91	52,9%
HSD gesamt	190	74	38,9%	2.532	1.265	50,0%	239	103	43,1%

Semester	WS 2016/2017			SS 2017			WS 2017/2018		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	258	189	73,3%	0	0	-	279	206	73,8%
D	225	158	70,2%	0	0	-	263	189	71,9%
EI	482	99	20,5%	23	1	4,3%	335	58	17,3%
MV	335	67	20,0%	50	2	4,0%	862	170	19,7%
M	242	66	27,3%	13	2	15,4%	227	74	32,6%
SK	637	500	78,5%	0	0	-	675	525	77,8%

W	328	201	61,3%	190	90	47,4%	372	241	64,8%
HSD gesamt	2.507	1.280	51,1%	276	95	34,4%	3.013	1.463	48,6%

FB	Studiengang	Abschluss	Studierende gesamt	Studentinnen	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	179	134	74,9%
	Architektur	M.A.	70	43	61,4%
	Innenarchitektur	M.A.	30	29	96,7%
	Gesamt		279	206	73,8%
D	Applied Art and Design	B.A.	9	8	88,9%
	Kommunikationsdesign	B.A.	143	96	67,1%
	Retail Design	B.A.	45	37	82,2%
	Applied Art and Design	M.A.	13	11	84,6%
	Exhibition Design	M.A.	15	13	86,7%
	Kommunikationsdesign	M.A.	38	24	63,2%
	Gesamt		263	189	71,9%
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	205	42	20,5%
	Elektro- und Informationstechnik - dual	B.Eng.	29	1	3,4%
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	66	12	18,2%
	Elektro- und Informationstechnik	M.Sc.	35	3	8,6%
	Gesamt		335	58	17,3%
MV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	125	36	28,8%
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	203	26	12,8%
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	96	10	10,4%
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	56	22	39,3%
	Wirtschaftsingenieurwes. Maschinenbau	B.Eng.	354	71	20,1%
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	10	3	30,0%
	Mechanical Engineering	M.Sc.	15	1	6,7%
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	3	1	33,3%
	Gesamt		862	170	19,7%

M	Medieninformatik	B.Sc.	88	31	35,2%
	Medientechnik	B.Eng.	99	35	35,4%
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	16	1	6,3%
	Medieninformatik	M.Sc.	24	7	29,2%
	Gesamt		227	74	32,6%
SK	Pädagogik der Kindheit u. Familienbild.	B.A.	81	68	84,0%
	Sozialarbeit/Sozialpädagogik	B.A.	383	297	77,5%
	Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ	B.A.	92	59	64,1%
	Empowerment Studies	M.A.	33	25	75,8%
	Empowerment Studies TZ	M.A.	7	7	100,0%
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	39	30	76,9%
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	5	5	100,0%
	Psychosoziale Beratung	M.A.	35	34	97,1%
	Gesamt		675	525	77,8%
W	Business Administration	B.A.	119	68	57,1%
	Business Administration TZ	B.A.	15	7	46,7%
	International Management	B.A.	57	38	66,7%
	Kommunikations- und Multimediadmngt.	B.A.	76	55	72,4%
	Taxation - dual	B.A.	39	23	59,0%
	Business Analytics	M.Sc.	15	8	53,3%
	International Management	M.A.	14	10	71,4%
	Komm.-, Multimedia- u. Marktmgnt.	M.A.	37	32	86,5%
	Gesamt		372	241	64,8%
HSD gesamt			3.013	1.463	48,6%

Semester	SS 2015			WS 2015/2016			SS 2016		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	0	0	-	316	217	68,7%	0	0	-
D	0	0	-	281	193	68,7%	0	0	-
EI	13	2	15,4%	455	117	25,7%	14	1	7,1%

MV	10	4	40,0%	361	58	16,1%	38	7	18,4%
M	18	3	16,7%	242	61	25,2%	15	4	26,7%
SK	0	0	-	588	444	75,5%	0	0	-
W	149	65	43,6%	289	175	60,6%	172	91	52,9%
HSD gesamt	190	74	38,9%	2.532	1.265	50,0%	239	103	43,1%

Semester	WS 2016/2017			SS 2017			WS 2017/2018		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	258	189	73,3%	0	0	-	279	206	73,8%
D	225	158	70,2%	0	0	-	263	189	71,9%
EI	482	99	20,5%	23	1	4,3%	335	58	17,3%
MV	335	67	20,0%	50	2	4,0%	862	170	19,7%
M	242	66	27,3%	13	2	15,4%	227	74	32,6%
SK	637	500	78,5%	0	0	-	675	525	77,8%
W	328	201	61,3%	190	90	47,4%	372	241	64,8%
HSD gesamt	2.507	1.280	51,1%	276	95	34,4%	3.013	1.463	48,6%

1.6 Absolventinnen

	2012		
	ges	W	%
FB A gesamt	163	120	73,6
Architecture and Interior Architecture / B.A.	116	84	72,4
Architecture / M.A.	30	19	63,3
Interior Architecture / M.A.	17	17	100
Architektur / Dipl.			
Innenarchitektur / Dipl.			
FB D gesamt	178	113	63,5
Applied Arts and Design / B.A.	10	8	80
Kommunikationsdesign / B.A.	68	46	67,6

Applied Arts and Design / M.A.	4	3	75
Exhibition Design / M.A.	11	10	90,9
Kommunikationsdesign / M.A.	7	5	71,4
Kommunikationsdesign / Dipl.	77	40	51,9
Produktdesign / Dipl.	1	1	100
FB EI gesamt	88	13	14,8
Elektrotechnik / B.Eng.	40	4	10
Elektrotechnik Dual / B.Eng.			
Kommunikations- und Informationstechnik / B.Eng.	31	7	22,6
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik / B.Eng.			
Elektrotechnik und Informationstechnik / M.Sc.	17	2	11,8
FB MV gesamt	121	10	8,3
Produktentwicklung und Produktion / B.Eng.	78	5	6,4
Produktentwicklung und Produktion Dual / B.Eng.			
Prozess- Energie und Umwelttechnik / B.Eng.	33	4	12,1
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau / B.Eng.			
Simulation und Experimentaltechnik / M.Sc.	10	1	10
FB M gesamt	75	6	8
Medien und angewandte Informationstechnik / B.Eng.	13	2	15,4
Medieninformatik / B.Eng.	15	2	13,3
Medientechnik / B.Eng.	15	0	0
Ton und Bild kooperativ / B.Eng.	1	0	0
Medieninformatik / M.Sc.	2	1	50
Virtuelle Realität / M.Sc.	2	0	0
Medientechnik / Dipl.	15	1	6,7
Ton und Bild kooperativ / Dipl.	12	0	0
FB SK gesamt	367	276	75,2
Sozialpädagogik / B.A.	262	195	74,4
Sozialarbeit/ Sozialpädagogik TZ / B.A.			

Pädagogik der Kindheit und Familienbildung / B.A.	16	15	93,8
Kultur, Ästhetik, Medien / M.A.	23	18	78,3
Kultur, Ästhetik, Medien TZ / M.A.	1	0	0
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften / M.A.	16	16	100
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ / M.A.	3	2	66,7
Sozialarbeit mit Praxissemester / Dipl.	9	6	66,7
Sozialpädagogik mit Praxissemester / Dipl.	37	24	64,9
FB W gesamt	199	118	59,3
Business Administration / B.A.	110	54	49,1
International Management / B.A.	42	30	71,4
Kommunikations- und Multimediamanagement / B.A.	20	14	70
Finance, Taxation and Auditing	1	1	100
Kommunikations- und Multimediamanagement / M.A.	26	19	73,1s
Internationale Betriebswirtschaft / Dipl.			
Wirtschaft / Dipl.			
Wirtschaft m. Praxissemester / Dipl.			
HSD gesamt	1.191	656	55,1

SJ	2015			2016			2017		
	ges.	Absolventinnen		ges.	Absolventinnen		ges.	Absolventinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	150	112	74,7%	162	109	67,3%	185	136	73,5%
D	189	113	59,8%	153	105	68,6%	236	164	69,5%
EI	124	14	11,3%	132	16	12,1%	181	15	8,3%
MV	155	16	10,3%	134	17	12,7%	161	17	10,6%
M	93	17	18,3%	80	13	16,3%	98	13	13,3%
SK	356	272	76,4%	341	272	79,8%	404	335	82,9%
W	200	118	59,0%	262	163	62,2%	305	210	68,9%
HSD gesamt	1.267	662	52,2%	1.264	695	55,0%	1.570	890	56,7%

FB	Studiengang	Abschluss	Absolv. gesamt	Absolventinnen	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	121	86	71,1%
	Architektur	M.A.	43	30	69,8%
	Innenarchitektur	M.A.	21	20	95,2%
	Gesamt		185	136	73,5%
D	Applied Art and Design	B.A.	12	12	100,0%
	Kommunikationsdesign	B.A.	139	89	64,0%
	Retail Design	B.A.	31	22	71,0%
	Applied Art and Design	M.A.	13	12	92,3%
	Exhibition Design	M.A.	18	14	77,8%
	Kommunikationsdesign	M.A.	23	15	65,2%
	Gesamt		236	164	69,5%
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	76	5	6,6%
	Elektro- und Informationstechnik - dual	B.Eng.	31	3	9,7%
	Kommunikations- u. Informationstechnik	B.Eng.	15	2	13,3%
	Komm.- u. Informationstechnik - dual		5	0	0,0%
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	23	2	8,7%
	Elektro- und Informationstechnik	M.Sc.	31	3	9,7%
	Gesamt		181	15	8,3%
MV	Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	73	9	12,3%
	Produktentwicklung und Prod. - dual	B.Eng.	3	1	33,3%
	Prozess-, Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	38	2	5,3%
	Wirtschaftsingenieur Maschinenbau	B.Eng.	25	2	8,0%
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	2	0	0,0%
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	20	3	15,0%
	Gesamt		161	17	10,6%
M	Medieninformatik	B.Sc.	28	7	25,0%
	Medientechnik	B.Eng.	33	5	15,2%
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	17	0	0,0%
	Medieninformatik	M.Sc.	20	1	5,0%
	Gesamt		98	13	13,3%

SK	Pädagogik der Kindheit u. Familienbild.	B.A.	30	29	96,7%
	Sozialarbeit/Sozialpädagogik	B.A.	272	227	83,5%
	Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ	B.A.	60	49	81,7%
	Empowerment Studies	M.A.	14	9	64,3%
	Empowerment Studies TZ	M.A.	0	0	-
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	24	18	75,0%
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	4	3	75,0%
	Gesamt		404	335	82,9%
W	Business Administration	B.A.	187	115	61,5%
	International Management	B.A.	42	34	81,0%
	Kommunikations- und Multimediamngt.	B.A.	51	41	80,4%
	Komm.-, Multimedia- u. Marktmgnt.	M.A.	25	20	80,0%
	Gesamt		305	210	68,9%
HSD gesamt			1.570	890	56,7%

1.7 Frauenanteil in Führungspositionen (Köpfe)

Stichtag	31.12.2012		
	ges	w	%
Präsidium / Rektorat	5	2	40
Hochschulrat	8	2	25
Senat	19	6	31,6
Dezernatsleitung	6	3	50
Dekane	7	1	14,3
Dekanate	10	4	40
Teamleitung	12	6	50
Gesamt	67	24	35,82

Gender/Führungspositionen

Besetzung zum	31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016			31.12.2017		
Funktion	ges.	Frauen										
		Anz.	in %									
Präsidium	5,00	2,00	40,0%	5,00	2,00	40,0%	4,00	2,00	50,0%	4,00	2,00	50,0%
Hochschulrat	7,00	4,00	57,1%	8,00	4,00	50,0%	8,00	4,00	50,0%	8,00	4,00	50,0%
Senat	19,00	5,00	26,3%	19,00	6,00	31,6%	23,00	5,00	21,7%	23,00	6,00	26,1%
Dekan_innen	7,00	2,00	28,6%	7,00	2,00	28,6%	7,00	1,00	14,3%	7,00	1,00	14,3%*
Prodekan_innen Studiendekan_innen	10,00	3,00	30,0%	10,00	3,00	30,0%	10,00	3,00	30,0%	10,00	3,00	30,0%
Dezernatsleitung	6,00	2,00	33,3%	5,00	2,00	40,0%	6,00	3,00	50,0%	7,00	3,00	42,9%
Teamleitung*	17,00	9,00	52,9%	11,00	8,00	72,7%	15,00	9,00	60,0%	15,00	9,00	60,0%
HSD gesamt	71,00	27,00	38,0%	65,00	27,00	41,5%	73,00	27,00	37,0%	74,00	28,00	37,8%

Stichtag	31.12.2018		
	ges.	w	%
Präsidium / Rektorat	4	2	50
Hochschulrat	8	4	50
Senat	23	6	26
Dezernatsleitung	7	3	43
Dekan_innen	7	3*	43
Dekanate (gesamt)	17	6	35
Teamleitung	14	9	64

* gewählte Dekanin im Fachbereich Architektur (Amtsantritt 1.3.2019)

1.8 Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße <40%)

1.8.1 Entscheidungsträger_innen, Organe und Gremien

Bereich / 2013 / Unterrepräsentanz	ja	nein
Senat	x	
Hochschulrat		x
Präsidium		x

Dekanate	x	
Dezernatsleitungen		x
Teamleitungen		x

Bereich / 2018 / Unterrepräsentanz	ja	nein
Senat	x	
Hochschulrat		x
Präsidium		x
Dekan_innen		x
Dekanate	x	
Dezernatsleitungen		x
Teamleitungen		x

Bereich / 2018 / Bezug 50 %	ja	nein
Senat	x	
Hochschulrat		x
Präsidium		x
Dekan_innen	x	
Dekanate	x	
Dezernatsleitungen	x	
Teamleitungen		x

1.8.2 Personal und Studierende

2013 / Unterrepräsentanz			Anmerkungen
	ja	nein	
Professuren	x		
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	x		
Nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen		x	
Studierende	x	x	
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x		

2018 / Unterrepräsentanz			Anmerkungen/Steigerung des weiblichen Anteils
	ja	nein	
Professuren	x		24,22 % auf 30,42 % = Steigerung um 6,2 %
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	x		auf 28,8 % / keine relevante Veränderung
Mitarbeiterinnen TV		x	auf 52,9 % / keine relevante Veränderung
Studierende	x	x	heterogenes Gesamtbild / insgesamt jedoch Steigerung des Frauenanteils um ca. 4 %
Bewerbungen von Frauen auf eine Professur	x		Heterogenes Gesamtbild / insgesamt jedoch Steigerung des Frauenanteils um ca. 5 %

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert: ja/nein/überrepräsentiert)

Bereich	FB A			FB D			FB EI			FB MV			FB M			FB SK			FB W		
2013	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü
Gruppe ProfessorInnen	x			x			x			x			x				x		x		
Studentinnenanteil Bachelor			x		x		x			x			x					x		x	
Studentinnenanteil Master			x			x	x			x			x					x		x	
Absolventinnenquote			x			x	x			x			x					x		x	
Bereich	FB A			FB D			FB EI			FB MV			FB M			FB SK			FB W		
2018	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü	j	n	ü
Gruppe ProfessorInnen	x				x		x			x			x				x		x		
Studentinnenanteil Bachelor			x			x	x			x			x					x			x
Studentinnenanteil Master			x			x	x			x			x					x			x
Absolventinnenquote			x			x	x			x			x					x			x

KURZANALYSE/BEFUND DER ENTWICKLUNG 2013 – 2018

Professorinnen

Insgesamt konnte der Professorinnenanteil um 6,2% von 24,22% auf 30,42% gesteigert werden, das ist überdurchschnittlich. Professorinnen sind jedoch noch immer in fünf von sieben Fachbereichen unterrepräsentiert (Bezugsgröße 40%).

In fast allen Fachbereichen ist der Professorinnenanteil deutlich angestiegen (außer FB M/A).

Im Fachbereich Design konnte die Anzahl der Professorinnen fast verdoppelt werden – auf nunmehr 40,6%. Im Fachbereich Medien (M) ging der Anteil (von einer geringen Ausgangshöhe) leicht zurück.

Im Fachbereich Architektur blieb der Anteil quasi unverändert (24,3% – 25,7%) und verhält sich nachhaltig diametral zum Studentinnen- und Absolventinnenanteil.

W-Mitarbeiterinnen

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte um ca. 2% vergrößert werden, gleichwohl sind Frauen hier bei 28,8% (gegenüber 25,6% in 2013) nach wie vor massiv unterrepräsentiert.

Mitarbeiterinnen TV

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist leicht auf 52,9% gesunken (von 56%), womit nunmehr nahezu Parität erreicht ist.

LBA/Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist leicht gesunken, aber mit 47,6% nicht auf ein kritisches Maß.

Studentinnen

Die Gender Relation bezüglich der Studierenden ist nach wie vor heterogen und lässt sich grundsätzlich in drei Gruppen unterteilen:

Starke Unterrepräsentanz in den Fachbereichen: EI/Elektrotechnik (15%), MV/Maschinenbau und Verfahrenstechnik (15,8%), M/Medien (22,5%) – wobei auffällt, dass bei Studieneintritt die Zahlen teilweise bis zu 10% Punkte höher liegen (s. entsprechende Fachbereiche und [G]DAM II).

Starke Überrepräsentanz in den Fachbereichen: A/Architektur

71,4%), D/Design (67,1%), SK/Sozial und Kulturwissenschaften (75,7%)

Leichte Überrepräsentanz im Fachbereich W/Wirtschaftswissenschaften (58,1%).

Insgesamt betrug der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2017/2018 46,5%, was eine Steigerung um 4% (von 42,5% 2012/2013) bedeutet.

Der Anteil an Studentinnen im 1. Fachsemester wurde von 45,8% auf 48,6% um ca. 3% gesteigert.

Absolventinnen

Der sich in den Studentinnenzahlen abzeichnende Trend wird hier verstärkt, das heißt, dass sowohl Über- als auch Unterrepräsentanz sich tendenziell vergrößern.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Absolventinnenquote mit 56,7% deutlich (9,2%) höher liegt als die Studentinnenquote (46,5%). Die Absolventinnenquote wurde auf 56,7%, ca. 5% gesteigert.

Grundsätzliches

Grundsätzlich bestätigt sich an der HSD (trotz überproportionaler technischer Ausrichtung des Studienangebots) ein bundesweiter Trend: Aufgrund besserer Studieneingangsbedingungen (NC) studieren mehr Frauen. Sie schließen ihr Studium zudem in kürzerer Zeit (Regelstudienzeit, ca. 72% in 2017) und im Schnitt mit besseren Abschlüssen ab. Frauen bilden somit die größte, stetig wachsende und qualifizierteste Ressource auf dem Arbeitsmarkt.

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

Die unterschiedlichen Maßnahmen der Hochschule insgesamt und in den Fachbereichen sollten weiterhin folgende Ziele umfassen:

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen
- Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den Studienfächern Elektrotechnik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Medien
- Maßnahmen zur Ermöglichung des Studienabschlusses, respektive Verhinderung des Studienabbruchs
- Teilweise Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen und in Gremien. Dies gilt in Teilen für die Dekanate und in besonderem Maße für den Senat.
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- Analyse der Ursachen und ggf. Erwägung von nivellierenden Maßnahmen in Studienfächern mit signifikanter Überrepräsentanz von Studentinnen bzw. Unterrepräsentanz von Studenten (Fachkulturen, gesellschaftlicher Status, etc.).

Die hochschulübergreifenden Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden oder bereits ergriffen worden sind, werden im folgenden Kapitel erläutert. Das Ziel der Maßnahmenpakete ist nicht der rein numerische, quantitativer Ausgleich, sondern die qualitative Verbesserung der Institution und der Lehre auf der Basis von mehr „Gender Diversity“, Demokratie, Gerechtigkeit und Teilhabe. Die Maßnahmen sind übergreifend und ganzheitlich angelegt und beinhalten die strukturelle, organisatorische, bewusstseinsbildende und personelle Ebene.

2. [G]DAM I – DIE HOCHSCHULÜBERGREIFENDEN MASSNAHMEN DER HSD EVALUATION, WEITERFÜHRUNG, MODIFIKATION UND ERGÄNZUNG

A [G]DAM: KOMPETENZ- UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Diversity-Sensibilisierung und das Schaffen von Diversity-Kompetenz ist unabdingbare Voraussetzung für die Wandlung der Institutionskultur, insofern wird das nicht nur Teil einer Kommunikationsinitiative sondern auch integraler Bestandteil von Weiterbildung und aller anderen Coaching- und/oder Mentoring-Maßnahmen sein.

- Die Interdependenz von Exzellenz und „Gender Diversity“ wird prägnanter vermittelt und in den Focus gestellt. Gelebte „Gender Diversity“ konstituiert Wettbewerbsvorteile – dies wird offensiv kommuniziert.
 - Die positiven Potentiale und Impulse ausgehend von „Gender Diversity“ sind mittlerweile auf vielen Ebenen integraler Bestandteil der Auseinandersetzung. Gender Diversity Aspekte werden offensiv vertreten und die Umsetzung fördernder und bewahrender Maßnahmen entsprechend eingefordert. Der Umgang, die Sensibilität und der Umsetzungswille sind jedoch (fachbereichs-) kulturabhängig durchaus divergent. Somit ist „Gender Diversity“ gleichermaßen Weg und Ziel notwendigerweise anhaltenden Bestrebens.
- Die Zielgruppe aller kommunikativen Maßnahmen wird erheblich erweitert bzw. neu definiert. Kommunikationsoffensiven richten sich an alle Hochschulangehörige.
 - Kommunikationsinitiativen und Maßnahmen sind i. d. R. an alle Hochschulangehörige auf allen hochschulischen

Ebenen (s. Kampagne zu geschlechtergerechter Sprache) und/oder die Öffentlichkeit gerichtet (siehe Teilnahme am Diversity Tag 2017).

- Die Umsetzung von „Gender Diversity“ ist dezidiert keine Klientelpolitik, dies wird dementsprechend offensiv kommuniziert. „Gender Diversity“ als Strategie ergibt sich aus der Forderung eines gesteigerten Qualitätsanspruchs.
- Eine Kommunikationsoffensive wurde hochschulweit 2013/2014 lanciert. (Interdisziplinäres Projekt/FB Design)
 - Ein Gestaltungswettbewerb zur Neudefinition der visuellen Identität und Etablierung der neuen Nomenklatur wurde 2015 in den gestalterischen Fachbereichen erfolgreich durchgeführt. Dies hat den Diskurs um „Gender Diversity“ nachhaltig in die entsprechenden Fachbereiche und darüber hinaus getragen.
- Gender Diversity Kompetenz wird integraler Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen – auch und insbesondere bei hochschuldidaktischer Weiterbildung. Lehr- und Lerneffizienz wird nachvollziehbar mit Diversity verknüpft.
 - „Gender Diversity“ ist mittlerweile durchgehend Bestandteil hochschulinterner Weiterbildungsangebote.
- Interdisziplinäre Projekte werden angestoßen/gefördert.
 - Interdisziplinäre und transdisziplinäre Projekte und Veranstaltungen werden weiterhin gefördert.
- Gender Diversity Kompetenz wird vermehrt bei Entscheidungsträgern eingefordert.
 - Gender Diversity Kompetenz ist eine Bedingung bei Berufungen und Einstellungen von Entscheidungsträger_innen.

B [G]DAM: STRUKTUR

- Der [Gender]Diversity Action Plan und die [Gender]Diversity Action Module werden hochschulweit implementiert.
 - Diversity ist Teil der strategischen Leitlinie der HSD (Vielfalt Pflegen).
- Die [Gender]Diversity Action Module/[G]DAM werden hochschulübergreifend und fachbereichsbezogen spezifisch konkretisiert und angewandt. (siehe [G]DAM II-Fachbereiche/ZE/V)
- Institutionelle Strukturen und Prozesse werden fortlaufend analysiert und in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung und Benachteiligung, sowie auf deren Angemessenheit und gesellschaftliche Aktualität überprüft – insbesondere auch im Zuge des Diversity Re-Audits: „Vielfalt Gestalten“ an dem die Hochschule Düsseldorf seit Beginn 2013 teilnimmt.
 - Im Zuge des vom NRW Wissenschaftsministerium in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft initiierten Audits „Vielfalt gestalten in NRW“

wurde die Hochschule Düsseldorf 2014 als eine der ersten Hochschulen des Landes offiziell mit dem Zertifikat für ihr Diversitätskonzept „Vielfalt schafft Zukunft“ ausgezeichnet.

- Strukturen werden kontinuierlich flexibilisiert und systemisch an individuelle Bedürfnisse angepasst – als Voraussetzung für die Integration von und Öffnung für unterschiedliche Lebensentwürfe, -phasen und -bedingungen und als Spiegel einer modernen Gesellschaft, der wir verpflichtet sind und in deren Auftrag die HSD handelt.
 - Bereits im Januar 2013 wurde eine neue Arbeitszeitenregelung (FLAX) mit erheblicher Flexibilisierung von Kernarbeitszeiten erfolgreich eingeführt. Weitere Flexibilisierungsoptionen werden entwickelt.

Das Kaskadenmodell:

2016 wurden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen – auf der Basis der vom Ministerium (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) bereitgestellten Berechnungs-

grundlagen – die fachbereichsspezifischen Zielequoten nach dem, Kaskadenmodell definiert und im Januar 2017 umgesetzt. Die erste Evaluation steht somit 2020 bevor. Das [Gender] Diversity Action Team steht dem Modell kritisch gegenüber, insofern die Gefahr gesehen wird, dass Unterrepräsentanz in Folge des vorgelegten Berechnungsmodells und der jeweiligen Ausgangsgesamtheit von einer Qualifizierungsstufe auf die nächste „übertragen“ wird. Dies führt ggf. zu kontraproduktiven Zielquoten – dies zeigt sich u. U. auch im Falle der HSD.

Das Modell geht im Grunde nicht davon aus, dass auf einer höheren Qualifizierungsstufe mehr Frauen sind, sein können oder auch sein müssen als auf der (oder denen) darunter. Dies ist ein systemischer Fehler, der die Quotierung einseitig (bottom-up) definiert und außer acht lässt, dass durch Struktur- und Einzelmaßnahmen, gezielte Personalpolitik und eine klare, mutige Quotierung, Frauen in allen Qualifizierungsstufen – unabhängig voneinander – angemessen repräsentiert werden könnten und müssten, um Vorbildfunktionen wahrzunehmen, normative Rollenbilder zu verändern und mehr „Gender Diversity“ in allen Bezugsgruppen unabhängig voneinander zu schaffen (auch top-down).

Festlegung der Gleichstellungsquote (Gender Diversity Faktor) nach dem Kaskadenmodell

	Fächergruppe Fachbereich/ Fach	Gender- Diversity- Faktor*	HSD Quote 2013 in %*	HSD Quote 2014 in %*	BRD quote 2013 in %*	BRD quote 2014 in %*	Frauenquote HSD Professuren 2015 in %**
A	Architektur (Promovierte und Absolventinnen)/Architektur	58,0	26,9	25,0	22,2	22,3	28,6
D	Design (Promovierte und Absolventinnen)/Gestaltung	61,5	25,0	31,8	30,6	32,2	34,6
EI	Elektrotechnik und Informationstechnik (Promovierte)/Elektrotechnik	9,6	4,2	4,0	5,3	5,5	3,8
MV	Maschinenbau und Verfahrenstechnik (Promovierte)/Maschinenbau/Verfahrenstechnik	16,4	4,0	4,0	9,6	9,8	4,0
M	Medien (Promovierte im Bereich Informatik)/ Informatik	13,5	22,2	(-)	12,0	12,1	15,8
SK	Sozial- und Kulturwissenschaften (Promovierte im Bereich Sozialwesen)/Sozialwesen	47,4	54,3	54,1	48,9	50,6	55,3
W	Wirtschaftswissenschaften (Promovierte)/Wirtschaftswissenschaften	30,7	27,6	27,6	19,3	19,9	33,3

* Orientierungsgröße für Berufungen nach dem Statistikportal Gender Report NRW, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/ (Daten vom 20.11.2016). In der Berufsordnung der HSD § 3 vom 04.10.2016, wird die Gleichstellungsquote als „Gender Diversity Faktor“ bezeichnet.
 ** Datenquelle: Dezernat Planung & Finanzen, Stichtag 31.12.2015, berechnet nach Köpfen

B.1.

[G]DAM: STRUKTUR UND LEHRE

- Mit der [Gender]Diversity Action Modulmatrix [G]DAM-Anhang wird den Fachbereichen ein „Maßnahmen-Modulbaukasten“ zur Verfügung gestellt – einschließlich aller Handlungsfelder und potentieller Maßnahmentypologien.
 - In der Regel wurden mit den Fachbereichen auf der Basis individueller Analysen und Zieldefinitionen Projekte entwickelt und erfolgreich durchgeführt (siehe z.B. Fachbereich MV/Vorgriffprofessur).
- Im Zuge von Konzeptakkreditierungen, Reakkreditierungen und des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“, wurden/werden die Fachbereiche angeregt, Fachbereichsstrukturen und Prozesse in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung und Benachteiligung, sowie auf deren Aktualität und „gender-neutrale“ Attraktivität, zu analysieren, zu evaluieren und entsprechend zu reformieren.
- Strukturen werden, wo möglich, an das (potentielle) heterogene Klientel und dessen Lebenswirklichkeit, Lebensbedingungen und Lebensphasen angepasst, nicht umgekehrt (Problematisierungsumkehr).
- Innovative und auf neuen Erkenntnissen beruhende didaktische Methoden werden gefördert und implementiert. Weiterbildung hierin wird kurzfristig allen Lehrenden empfohlen und mittelfristig wird Verpflichtung hierzu erwogen. (Einbeziehung unterschiedlicher Wissenskulturen, Lernpersönlichkeiten, etc.)
 - Didaktische Weiterbildung ist verpflichtend bei Antritt einer Professur. Interne didaktische Weiterbildungsangebote in unterschiedlichen Formaten sind an zwei Tagen zum Ende der Vorlesungszeit integraler Bestandteil des Hochschullebens. Lehrpersonal ist für diese beiden Tage von anderen Aufgaben freigestellt.
- Strukturen der Lehre werden flexibilisiert, um moderne didaktische Methodik mit zeitgemäßem Einsatz medialer Mittel zu ermöglichen und zu fördern. (ggf. Überprüfung des „Stundenplanmodells“)
- Innovative didaktische Methodik und digitale Lehrformate sind integraler Bestandteil der o.g. Weiterbildungsangebote.
- Teilzeit- und nebenberufliche Professuren werden geschaffen, um vermehrt Potentialträger_innen aus der Industrie gewinnen zu können (siehe [G]DAM II – Fachbereiche).
- Die Einführung neuer Teilzeit-, berufsbegleitender Studiengänge wird überprüft (siehe [G]DAM II – Fachbereiche).
- Der Anteil der Professorinnen wird weiterhin gesteigert (siehe [G]DAM II – Fachbereiche).

C

[G]DAM: CURRICULARE INHALTE

- Lehrinhalte/Curricula (besonders in Fächern mit starkem Gender-Bias) sollen auf ihre „gender-neutrale“ bzw. genderübergreifende Attraktivität überprüft werden/Content Management. Damit wurden Identifikationsoptionen für Potentialträger_innen geschlechterübergreifend geschaffen – auch im Zuge des Diversity Audits/ReAudits „Vielfalt gestalten“.
 - Curriculare Inhalte wurden teilweise im Hinblick auf deren Ausgrenzung- bzw. Integrationspotential analysiert und modernisiert (siehe Fachbereiche MV, M).
- Bei Re- und Konzeptakkreditierungen soll verstärkt auf Interdisziplinarität der Studiengänge/Inhalte Wert gelegt werden.
- Der Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ (FB MV und FB EI) und Umwelt- und Verfahrenstechnik (MV) wurden eingeführt und akkreditiert. Insbesondere Umwelt- und Verfahrenstechnik wird bei Studentinnen besonders gut angenommen (ca. 43%). (siehe [G]DAM II – Fachbereich MV).
- Die Lehre wird insgesamt auf die Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula überprüft, Curricula werden entsprechend um diese Inhalte erweitert.
 - „Gender Diversity“ ist in vielen Bereichen Bestandteil der Lehrinhalte (siehe [G]DAM II – Fachbereiche).
- Die Erhöhung des Studentinnenanteils in Studienfächern mit starkem Gender-Bias soll durch die Modernisierung von Strukturen und die vermehrte Verknüpfung der Lehrinhalte mit der individuellen gesellschaftlichen Wirklichkeit, Erfahrung und deren Anwendbarkeit in Bezug auf die o.g. Wirklichkeit angestrebt werden.

D

[G]DAM: DIDAKTIK UND METHODIK DER LEHRE

- Die gesellschaftliche Wirklichkeit soll sich in Systemen, Strukturen, Methoden und Inhalten – vor allem in der Lehre widerspiegeln. Kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung der Methodik wird unterstützt und durch entsprechende Weiterbildung gefördert. (s.o.)
- Innovative, geschlechtergerechte und diversitätsfördernde didaktische Methoden werden vermehrt eingesetzt (siehe Fachbereiche). Weiterbildung hierzu wird angeboten und Anreizsysteme zur Anwendung wurden geschaffen (Leistungszulagen).
- Innovative Lernmethoden und Wissens-/Lernmanagement sollen fachbereichsspezifisch gefördert werden.
- Unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse ungleicher Lernpersönlichkeiten (auch „Lehrpersönlichkeiten“) sollen vermehrt didaktisch integriert werden.

- Die Lehre wird flexibilisiert und modernisiert, zeitgemäße didaktische Methodik wird mit dem Einsatz moderner medialer Mittel ermöglicht und gefördert, Anreizsysteme hierzu wurden geschaffen.
 - Regelmäßige interne Weiterbildungsformate wurden integraler Bestandteil des Hochschullebens. Die mindestens zweitägigen HSD Development Days finden zum Ende jedes Semesters statt. Sie beinhalten im Querschnitt Themen der Diversity und „Gender Diversity“.

E **[G]DAM: PERSONALMANAGEMENT**

Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere bezogen auf die Professuren – wird eher durch Flexibilisierung/Erneuerung der Strukturen, Content Management / Modernisierung, Veränderungen der Wissenschafts- und Institutionskultur und Kommunikation, Veränderung fachspezifischer, tradierter Verhaltensmuster und den Abbau informellen Mentorings angestrebt als mit individuellen Personal-Maßnahmen. Gleichwohl sind individuelle Maßnahmen notwendig, wo strukturelle Nachteile nivelliert werden müssen (s.u.).

- Alle individuellen oder gruppenbezogenen Förderungsmaßnahmen werden in strukturelle Maßnahmen eingebunden – auch um die Stigmatisierung der Geförderten und mögliches Benachteiligungsempfindungen zu konterkarieren.
 - Die Modernisierung der Strukturen, d. h. deren Durchlässigkeit bei Minimierung etwaiger Ausschluss- oder Ausgrenzungsmechanismen ist weiterhin der Ansatz, um „Gender Diversity“ nachhaltig zu etablieren. Sogenannte „Fördermaßnahmen“ sind somit dem Grunde nach Nivellierungsmaßnahmen zum Ausgleich systemischer Nachteile. Dies beschreibt nicht nur eine Realität, sondern auch eine Haltung, die sich auch in bezugnehmender Kommunikation niederschlagen muss.
- „Gender Diversity“ wird mit Variabilität bei individuellen Betrachtungen, Maßnahmen, Entscheidungen und Problemen Rechnung getragen. Gleichstellende Gerechtigkeit bedeutet nicht Gleichbehandlung, die bei Unterschiedlichkeit Ungerechtigkeit schaffen kann.
- Das Kaskadenmodell / die Kaskadenquote wurde zum 1.1.2017 eingeführt und wird 2020 fortgeschrieben. (s.o.)
- Simultan konterkarieren (integrative) Weiterbildungsmaßnahmen gezielt Stigmata, die mit individueller Förderung und Quotierungen einhergehen. Sie machen u. a. die inneren Strukturen tradierter monokultureller Systeme (homosoziale Reproduktion, traditionelle Wertesysteme und Spielregeln, Nachteile durch soziale Prägung, informelles Mentoring, etc.) und die Innovations- und Marketingvorteile auf Diversität beruhende Systeme bewusst. (s. a. Bewusstseinsbildung)
- Anreizsysteme zur Förderung der „Gender Diversity“ wurden/

werden weiterhin simultan entwickelt (Interne Mittelvergabe/ besondere Leistungszulagen)

- Stellenausschreibungen: Grundlage für Stellenausschreibungen sind § 8 Abs. 4 – 6 des Landesgleichstellungsgesetzes.

- Der Berufungsleitfaden wird weiter in Bezug auf „Gender Diversity“ konkretisiert und verbindlich für alle Fachbereiche. Dieser regelt auch die Besetzung von Berufungskommissionen.
 - Der Berufungsleitfaden ist 2018 erneut, auch im Bezug zu „Gender Diversity“ Aspekten, überarbeitet und optimiert worden. (Veröffentlichung | 2019)
- Wenn eine öffentliche Ausschreibung zur Besetzung von wissenschaftlichem Personal erfolgt, ist diese geschlechtsneutral zu formulieren. Grundsätzlich werden Stellenausschreibungen um den folgenden oder inhaltlich gleichwertigen Passus ergänzt: „Die HSD steht für Qualität und setzt sich für Demokratie, Diversität, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ein. Sie hat sich das strategische Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen und bittet qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung“.
- In ALLE individuelle und gruppenbezogene Coaching- und/ oder Mentoring Maßnahmen werden Gender Diversity relevante inhaltliche Anteile verbindlich integriert (z.B. Hochschuldidaktik aber auch Rhetorik, Selbstorganisation, Konfliktlösung, etc.)

E.1 **[G]DAM: VEREINBARKEIT VON BERUF/STUDIUM/PRIVATLEBEN UND FAMILIE; WORK-LIFE-BALANCE**

- Die Hochschule Düsseldorf ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert.
- Das Betreuungs- und Beratungsangebot für Studierende und Mitarbeiter_innen mit Kind(ern) wird ständig erweitert.
- Die FLAX – flexible Arbeitszeit wurde 2013 eingeführt. Teilzeit und Telearbeit sind möglich.
- Das Familienbüro mit Aufenthaltsbereich für Eltern und Kind wurde eingerichtet und mit dem Umzug auf den neuen Campus quantitativ und qualitativ verbessert.
- Ein betreuter Spielplatz „Rappelkiste“ für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zehn Jahren wurde eingerichtet.
- Das Familienbüro als Servicestelle zur Beratung von Studierenden mit Kind, Mitarbeitern mit Kind sowie Beratung werden der Eltern und Beschäftigten/Studierenden mit Pflegebedarf wurde eingerichtet.
- Das Angebot des Familienbüros wird umfangreich, multi-medial kommuniziert.

- Ein Ferienprogramm in den Oster-, Sommer- und Herbstferien wurde etabliert.
- Ein Elternbrunch zur Vernetzung wurde eingeführt.
- Teilzeitstudiengänge wurden eingeführt. Die Einführung weiterer Teilzeitstudiengänge wurde angeregt.
- Eltern-Kind-Zimmer wurden im FB Sozial- und Kulturwissenschaften eingerichtet.
- Die Servicestelle Stuki (studieren mit Kind) wurde eingerichtet.
- Das Familienbüro kooperiert mit diversen Partnern (Welcom, Balu und Du, VamV, Jugendamt Düsseldorf).
- Fortbildungen zum Thema Work-Life-Balance werden in den Arbeitszeiten angeboten.
- Die Psychosoziale Beratung für Studierende wurde eingeführt.
- Das Familienbüro veranstaltet zwei Mal im Jahr einen Kindertrödelmarkt. Niedrigschwellig werden Sachen Rund ums Kind gekauft und verkauft.
- Drei Mal im Jahr findet die FamilienZeit, ein Vernetzungsangebot für Hochschulangehörige mit Kind, statt.
- Das Stipendium Vision, studieren mit Kind im Ausland, wurde ins Leben gerufen.
- Im Fachbereich SK besteht die Möglichkeit, auf Antrag bevorzugt in Seminare während der Kinderbetreuungszeiten aufgenommen zu werden.
- In der Bibliothek gibt es einen Familienlernraum
- Es gibt die Möglichkeit der Kinderbetreuung zu Betriebsfesten.
- Ausleihbare Spielzeugboxen stehen zur Verfügung, falls das Kind mit ins Büro genommen werden muss.
- Das ZWEK (Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung) wurde eingerichtet und bietet integrierte Workshops auch zu „Diversity Education“ an.
- Weitere „Work-Life-Balance“ relevante Themen: siehe „Struktur“.
- In Kooperation mit dem ZWEK bietet das Familienbüro Seminare für Studierende mit Kind zu verschiedenen Themen (z. B. Zeitmanagement oder Bewerben mit Kind) an.

F

[G]DAM: FORSCHUNG UND INNOVATION

Auf „Gender Diversity“ bezogene Fragestellungen sind als integraler Bestandteil von Forschung/Forschungsvorhaben/Forschungsförderung gefordert – denn alles Forschen hat gesellschaftliche Relevanz und damit eine gesellschaftliche Dimension.

„Gender Diversity“ „denken“ und „leben“ ist ein Aspekt der Standort- und Zukunftssicherung der Institution.

- Der Innovationsbegriff wird um den gesellschaftlichen Bezug, insbesondere zu „Gender Diversity“ erweitert. Ein ganzheitlicher Innovationsbegriff, der nicht nur die erfolgreiche Vermarktung technischer Neuerung im Blick hat, sondern gesellschaftliche Zusammenhänge, Implikationen und Konsequenzen einbezieht, wird aktiv kommuniziert – dies muss sich dementsprechend in Innovationsvorhaben widerspiegeln.
- Die gesellschaftliche Dimension, also auch die Dimension „Gender Diversity“, wird integrativer Teil von Forschung und damit in Beziehung stehenden Vorhaben. Die Integration wird Bedingung für die Förderung eines Forschungsvorhabens – dies ist nach wie vor ein Ziel.
- Anreizsysteme für Potentialträger_innen werden geschaffen (Anschubs)Finanzierungen, Stipendien, Verbesserung struktureller Bedingungen, etc.).
- Strukturen werden flexibilisiert, so dass Forschen nicht nur möglich, sondern auch machbar wird.
- Projekte der Genderforschung werden gezielt unterstützt.
- Genderaspekte werden vermehrt und gezielt in die Lehre integriert (s. Gender Curricula).
- Die HSD fördert ab 2019 darüber hinaus Projekte mit einem eindeutig gleichstellungs-, genderbezogenen (Forschungs) Zweck.

G

[G]DAM: AUSSCHREIBUNGEN UND ZERTIFIZIERUNGEN

Zertifizierungen werden angestrebt und an Ausschreibungen wird teilgenommen. Der doppelte Hebel von Zertifizierungen, zum einen als nachhaltiger Implementierungsanreiz Diversität begünstigender Strukturen und zum anderen als Spiegel dessen im öffentlichen Kontext durch Kommunikation und der sich daraus ergebende Wettbewerbsvorteil, soll genutzt werden.

- Erfolgreiche Teilnahme am (Re-)Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW“.

- Im Zuge des vom NRW Wissenschaftsministerium in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft initiierten Audits „Vielfalt gestalten in NRW“ wurde die Hochschule Düsseldorf am 9. Dezember 2014 als eine von zehn Hochschulen des Landes offiziell mit dem Zertifikat für ihr Diversitätskonzept „Vielfalt schafft Zukunft“ ausgezeichnet.
- Die HSD wird sich in der 3. Runde des Professorinnenprogramms bewerben.
- Eine Vorgriffprofessur wurde eigeninitiativ in Kooperation mit dem Fachbereich MV, dem Präsidium und dem [G]DAT geschaffen und entsprechend aus Mitteln dieser Akteur_innen finanziert. (siehe [G]DAM/MV)
- Die HSD ist wiederholt als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.
- Die Hochschule Düsseldorf hat sich in 2015 zweifach erfolgreich für das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen beworben. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bekam den Zuschlag im Programmstrang „Professuren mit Gender Denomination“ für die Stelle: „Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalmanagement und Gender Studies“. Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik in Kooperation mit dem Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften war im hochkompetitiven Programmstrang „Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ mit dem INLUST-Institut für eine lebenswerte und umweltgerechte Stadtentwicklung erfolgreich.
- Die HSD strebt weitere Zertifizierungen an.

3. ANFORDERUNGEN AN DIE [G]DAM DER FACHBEREICHE UND ZENTRALEN EINRICHTUNGEN

- Bestandsaufnahme und Analyse
- Prognosen und Ziele
- Zielvorgaben (2019–2023)
- Definition der konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen

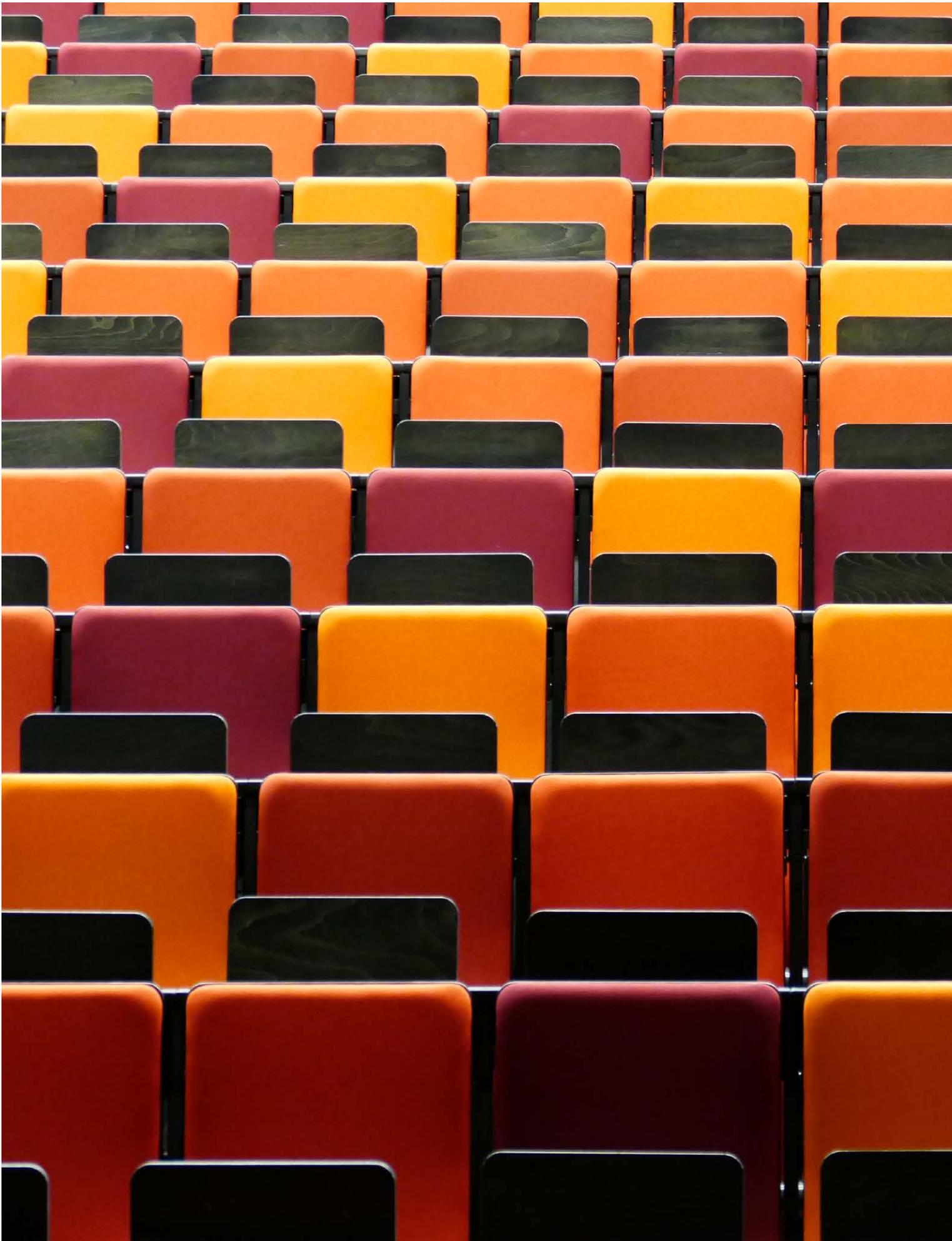
4. SCHLUSSBEMERKUNG, HINWEIS

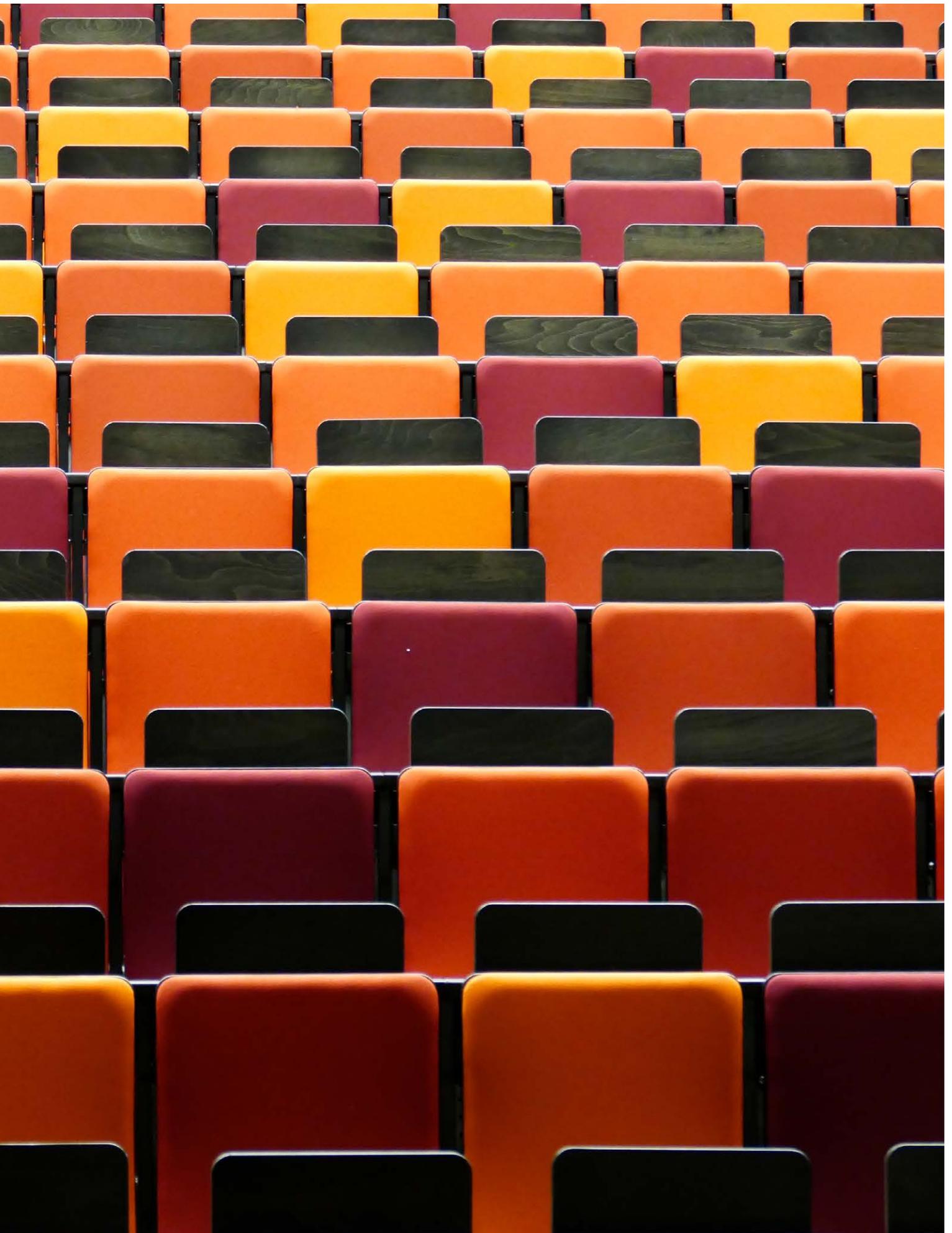
Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass „Gender Diversity“ ein strategischer Weg und ein erklärtes Ziel der Hochschule ist, der von weiten Teilen der Hochschule und insbesondere vom Präsidium mitgetragen und gefördert wird. Die vielfältigen Maßnahmen, die in den [Gender] Diver-

sity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungs-spezifisch umgesetzt werden, werden „Gender Diversity“ hochschulweit voraussichtlich weiterhin eine neue, stärkere und nachhaltigere Position verschaffen.

5. GENDER DIVERSITY KONZEPT

Im Zuge der Bewerbung für das Professorinnenprogramm III erstellt die HSD im Mai 2019 ein **Gender Diversity Konzept**, das viele der angesprochenen Problematiken, Thematiken und daraus abgeleitete Maßnahmen verdichtet und konkretisiert. Das Gender Diversity Konzept ist als Anlage beigefügt.







[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE II/ [G]DAM II

– FACHBEREICHE

– ZENTRALE EINRICHTUNGEN

– VERWALTUNG

Hochschule Düsseldorf/HSD/2014/Fortschreibung 2019

A. FACHBEREICHE

- **ARCHITEKTUR/PBSA/A**
- **DESIGN/PBSA/D**
- **ELEKTRO- UND
INFORMATIONSTECHNIK/EI**
- **MASCHINENBAU UND
VERFAHRENSTECHNIK/MV**
- **MEDIEN/M**
- **SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN/SK**
- **WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTEN/W**

B. ZENTRALE EINRICHTUNGEN

- **CAMPUS IT / CIT**
- **ZWEK / ZWEK**

C. VERWALTUNG

ARCHITEKTUR PBSA / A

Der Fachbereich Architektur/Februar 2014/
Fortschreibung Februar 2019

INHALT

Präambel

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ
 - 1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen
 - 1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6 Absolventinnen
 - 1.7 Frauen in Führungspositionen
 - 1.8 Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9 Stellenprognosen
 - 1.9 Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.10 Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger „Gender Diversity“ (fachbereichsbezogene Konkretisierung der hochschulübergreifenden [G]DAM/ allgemeine Ziele)
 - 1.11 Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG §5a/6
2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM Abschnitt 2

PRÄAMBEL

Der Fachbereich Architektur der Peter Behrens School of Arts (PBSA) bildet momentan Studierende der Studienrichtungen Architektur und Innenarchitektur in einem gemeinsamen Bachelor- und zwei spezifischen Masterstudiengängen aus. Darüber hinaus betreibt der Fachbereich paritätisch mit dem Nachbar-Fachbereich Design zusammen einen gemeinsamen Master-Studiengang „Exhibition Design“. Dieser wird intern kapazitativ beim Fachbereich Design geführt. Der neue Masterstudiengang „Civic Design – Architektur mit Schwerpunkt Städtebau“ ist erstmalig im WS 2018/2019 gestartet. Zum Sommersemester 2019 startet das Weiterbildungsstudium „Erweiterte Hochschulprüfung zur uneingeschränkten Bauvorlageberechtigung für Innenarchitektinnen und Innenarchitekten“.

Die Peter Behrens School of Arts vertritt in Anlehnung an die Tätigkeit ihres Namensgebers in programmatischer Weise einen interdisziplinär-ganzheitlichen Ansatz. Die Studierenden werden neben der Vermittlung notwendigen Basiswissens zur weitergehenden Auseinandersetzung angeregt. Der interdisziplinäre Austausch fördert ein Ausbildungsspektrum, das die Studierenden auf die sich wandelnden Bedingungen des Berufsfeldes vorbereitet, die Kompetenzentwicklung stärkt und strukturellen Nachteilen entgegenwirkt. Das Engagement der Studierenden in Kommissionen und in der Fachschaft wird nachdrücklich gefördert, um den Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Dekanat und dem Kollegium zu unterstützen. Die über die Jahre sehr engagierte Fachschaftsarbeit prägt das Miteinander am Fachbereich auf besondere Weise.

Die Stärkung und Integration von „Gender Diversity“ ist in der

Lehre und Forschung des Fachbereich Architektur ein wichtiges Ziel. Grundlage dafür ist die in der Hochschule beschriebene Vision der sukzessiven Modernisierung von Strukturen, der Einsatz zeitgemäßer, didaktischer Lehrmethoden und die Unterstützung von interdisziplinären Maßnahmen, die strukturelle Nachteile minimieren. Die verschiedenen Sicht- und Lebensweisen der Studierenden sollen offen und sensibel gestärkt und integrativ berücksichtigt werden.

Dieser Bericht unterstützt die übergeordneten Ziele der HSD im Hinblick auf „Gender Diversity“ als Strategie und Haltung. Der Fachbereich nutzt die von der Hochschule angebotenen infrastrukturellen Maßnahmen, wie Kinderbetreuung, Beratung und Hilfe durch das Familienbüro, Weiterbildungsangebote des „Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung“ sowie in der Hochschullandschaft NRW. Vor allem der Umzug des Fachbereiches im Oktober 2018 in den neuen Campus in Derendorf unterstützt hier mit der gegebenen Infrastruktur.

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ

Zum Anfang des Wintersemesters 2017/2018 waren an der PBSA 23,2 Professuren besetzt, hiervon sind 5,99 Professor_innen also 25,8% weiblich. Es gibt im Vergleich zu 2015 eine Steigerung von 3,6%. Der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen lag 2017 bei 32,9%, was eine Dopplung im Vergleich zu 2015 ist.

Fachbereich Architektur	Professuren				
	gesamt	weiblich		männlich	
Jahr		anz.	%	anz.	in %
2014	21,7	4,83	22,2	16,9	77,8
2015	21,7	5,49	25,3	16,2	74,7
2016	23,5	5,99	25,5	17,5	74,5
2017	23,2	5,99	25,8	17,2	74,2

Lehrkräfte für Besondere Aufgaben

gesamt	weiblich		männlich	
	anz.	%	anz.	%
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

gesamt	weiblich		männlich	
	anz.	%	anz.	%
5	1	20,0	4	80,0
7,75	1,25	16,1	6,5	83,9
5,48	1,48	27,0	4	73,0
8,35	2,75	32,9	5,6	67,1

Im Wintersemester 2017/2018 war an der PBSA eine Mitarbeiterin Verwaltung und Technik beschäftigt. Diese Stelle vertritt 14,3 % unter den 7 Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik.

Fachbereich Architektur	Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik				
	Gesamt	weiblich		männlich	
Jahr		anz.	%	anz.	%
2014	7	2	28,6	5	71,4
2015	7	2,3	31,1	5	68,9
2016	7	1	14,3	6	85,7
2017	7	1	14,3	6	85,7

1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Im Fachbereich waren zu Anfang des Wintersemesters 2017/2018 23,2 Professuren besetzt, hiervon sind 5,99 Personen (25,8%) weiblich. Es gibt im Vergleich zu 2015 eine Steigerung um eine Stelle. Momentan sind keine Berufungsverfahren ausgeschrieben, es gibt zurzeit keine Vertretungsprofessur. Von fünf nebenberuflichen Professuren sind drei Stellen mit Frauen besetzt.

Im Wintersemester 2018/2019 und Sommersemester 2019 wurde/wird die Internationale Gastprofessur der PBSA mit weiblichen Architektinnen besetzt. An der Übersicht der Bewerbungen von abgeschlossenen Berufungsverfahren aus den Jahren 2012–2018 lässt sich erkennen, dass trotz gezielter Akquise von 133 Bewerber_innen nur 29 (21,8%) weiblich waren.

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2012 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren

Jahr	Verfahren insgesamt	Gesamt	Männer	Frauen	% weiblich
2012	1	19	18	1	5,3
2013	1	72	48	24	33,3
2014	1	38	24	14	36,7
2015	3	133	104	29	21,8
2016	Kein Verfahren				
2017	Kein Verfahren				
2018	Kein Verfahren				
2019	Wahrschl. 1 Verfahren				
2020	Wahrschl. 1 Verfahren				
gesamt					

1.3 WMA Fachbereich Architektur

Im Wintersemester 2017/2018 waren von 8,35 WMA Stellen 5,6 Stellen mit einer weiblichen Person besetzt, was 67,1% der angestellten WMA entspricht. 2018 sind sogar 6,96 Stellen mit einer weiblichen Person besetzt, wovon 1,95 Stellen im gehobenen Dienst angestellt sind.

Fachbereich Architektur	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen				
	gesamt	weiblich		männlich	
Jahr		anz.	%	anz.	%
2014	5	1	20,0	4	80,0
2015	7,75	1,25	16,1	6,5	83,9
2016	5,48	1,48	27,0	4	73,0
2017	8,35	2,75	32,9	5,6	67,1

Jahr	WMA					
	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
	ges	W	%	ges	W	%
2018	0	0	0	6,96	1,95	28,0

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils im Fachbereich Architektur

Im Wintersemester 2017/2018 waren im Fachbereich 71% der 896 Studierenden weiblich. Dies verteilt sich mit 492 Studentinnen auf den Bachelorstudiengang und mit insgesamt 169 Studentinnen auf die verschiedenen Masterstudiengänge. Im Masterstudiengang Architektur ist etwa die Hälfte der Studierenden weiblich, während im Masterstudiengang Innenarchitektur 92,2% der Studierenden weiblich sind.

Im neuen Masterstudiengang Civic Design, welcher im WS 2018/2019 gestartet ist, sind 72% der Studierenden weiblich.

Frauenanteil in %	SoSe 2012			WS 2012/13		
	ges.	W	%	ges.	W	%
FB A gesamt	616	455	73,9	691	511	74,0
Architecture and Interior Architecture / B.A.	478	344	72,0	524	381	75,1
Architecture / M.A.	84	60	71,4	94	65	65,6
Interior Architecture / M.A.	54	51	94,4	73	65	90,4

Frauenanteil in %	SoSe 2015			WS 2015/16		
	ges.	W	%	ges.	W	%
FB A gesamt	683	478	77,5	827	575	69,5
Architecture and Interior Architecture / B.A.	529	372	70,3	642	442	68,8
Architecture / M.A.	85	49	57,6	120	76	63,3
Interior Architecture / M.A.	69	57	82,6	65	57	87,7

	SoSe 2013			WS 2013/14			SoSe 2014			WS 2014/15		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
	643	472	73,4	736	519	70,5	667	468	70,2	739	514	69,6
	491	355	72,3	567	394	69,5	515	356	69,1	565	393	69,6
	86	59	68,6	91	57	62,6	81	51	63,0	95	54	56,8
	66	58	87,9	78	68	87,2	71	61	85,9	79	67	84,8

	SoSe 2016			WS 2016/17			SoSe 2017			WS 2017/18		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
	761	531	69,8	869	617	71,0	803	566	70,5	896	640	71,4
	594	412	69,4	671	481	71,7	630	451	71,6	676	492	72,8
	106	65	61,3	137	83	60,6	123	73	59,3	156	89	57,1
	61	54	88,5	61	53	86,9	50	42	84,0	64	59	92,2

1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester im Fachbereich Architektur

Seit dem Wintersemester 2012/2013 ist die Anzahl der weiblichen Studierenden im ersten Fachsemester unproportional zur Jahrgangsgröße gestiegen.

Frauenanteil in %	WS 2012/13			WS 2013/14			
	ges	W	%	ges	W	%	
FB A gesamt	242	139	57,4	240	162	67,5	
Architecture and Interior Architecture / B.A.	170	128	75,3	178	115	64,6	
Architecture / M.A.	36	22	61,1	32	20	62,5	
Interior Architecture / M.A.	36	30	83,3	30	27	90,0	

1.6 Absolventinnen im Fachbereich Architektur

Unter den Absolvierenden des Fachbereichs liegt die Anzahl der weiblichen Absolvierenden vom Wintersemester 2013/2014 bis zum Wintersemester 2017/2018 zwischen 66 % und 78%. Seit 2013 gibt es einen grundsätzlichen Rückgang um ca. 10% in der zahlenmäßigen Entwicklung der weiblichen Studierenden.

Frauenanteil im WS in %	2013			2014			
	ges.	W	%	ges.	W	%	
FB A gesamt	155	125	80,6	175	126	72,0	
Architecture and Interior Architecture / B.A.	99	76	76,8	120	84	70,0	
Architecture / M.A.	34	27	79,4	33	21	63,7	
Interior Architecture / M.A.	22	22	100,0	22	21	95,5	

	WS 2014/15			WS 2015/16			WS 2016/17			WS 2017/18		
	ges	W	%	ges	W	%	ges	W	%	ges	W	%
	252	177	70,2	316	217	68,7	258	189	73,3	279	206	73,8
	183	131	71,6	240	159	66,3	183	143	78,1	179	134	74,9
	43	23	53,5	53	39	73,6	59	32	54,2	70	43	61,4
	26	23	88,46	23	19	82,6	16	14	87,5	30	29	96,7

	2015			2016			2017		
	ges.	W	%	ges	W	%	ges.	W	%
	150	112	74,7	162	109	67,3	185	136	73,5
	94	73	77,7	101	66	66,7	121	86	71,1
	26	16	61,5	40	24	60,0	43	30	69,8
	30	23	76,7	21	19	90,5	21	20	95,2

1.7 Frauenanteil in Führungspositionen

Ab dem Sommersemester 2019 wird das Dekanat von einer Frau geführt.

1.8 Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

1.8.1 Entscheidungsträger_innen

Im Bereich Entscheidungsträger_innen an der gesamten HSD ist der Anteil an Frauen in den Bereichen Dekan_innen und Prodekan_innen unterrepräsentiert, während zum WS 2017/2018 im Präsidium, im Hochschulrat sowie in den Dezernats- und Teamleitungen die Frauenanteile ausgeglichen scheinen. Frauen- und Männeranteile spiegeln innerhalb der Hochschule weitgehend die Personalstruktur der verschiedenen Fakultäten wieder.

Entscheidungsträger_innen HSD / Unterrepräsentanz ja/nein

Bereich	ja	nein
Präsidium		x
Hochschulrat		x
Senat	x	
Dekan_innen	x	
Prodekan_innen Studiendekan_innen	x	
Dezernatsleitung		x
Teamleitung*		x

Im Bereich Entscheidungsträger_innen ist im Fachbereich Architektur seit dem SoSe 2018 eine von drei Stellen im Dekanat mit einer weiblichen Person besetzt; zum SoSe 2019 werden zwei von drei Stellen mit einer weiblichen Person besetzt sein. Hier gibt es eine signifikante Erhöhung.

Entscheidungsträger_innen Fachbereich Architektur

Bereich	SoSe 2018		SoSe 2019	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.
Dekan_innen		x	x	
Prodekan_innen Studiendekan_innen		x		x

Referent_innen	x		x	
Unterrepräsentanz gesamt im Dekanat	x			x

1.8.2 Personal und Studierende im Fachbereich

Im Bereich Professuren ist der Anteil an Frauen im Fachbereich Architektur unterrepräsentiert. Dies betrifft auch die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, aber nicht die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

Bereich	ja	nein
Professuren	x	
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen		x
Nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	x	
Studierende		x
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

Der Anteil an Frauen in den Bereichen Professuren und auch im Bereich der Bewerbungen auf Professuren ist unterrepräsentiert. Hier spiegelt sich die Personalverteilung des Fachbereiches wieder.

Das Bild der Studierenden und der Absolvierenden spiegelt eine entgegengesetzte Situation: Der Anteil an weiblichen Studierenden ist sowohl im Bachelor- wie auch in den Masterstudiengängen einschließlich der Abschlussquote überproportional entwickelt, wenngleich sich seit 2013 der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden verringert hat.

Bereich	FB A		
	j	n	ü
Gruppe Professoren	x		
Studentinnenanteil Bachelor			x
Studentinnenanteil Master			x
Absolventinnenquote			x

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

Geschlechterverteilung Architektenkammer NRW,
Liste Architektur und Innenarchitektur/Stand November 2018

Tätigkeitsart	Fachrichtung					
	Architektur			Innenarchitektur		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
freischaffend	8.094	1.788	22,1	639	334	52,3
beamtet	419	135	32,2	3	1	33,3
angestellt (öffentl.-rechtl.)	1.984	931	46,9	32	21	65,6
angestellt (privatrechtlich)	10.780	4.717	43,8	911	618	67,9
freischaffend und beamtet	35	4	11,4	2	0	0
freischaffend / angestellt (ö)	116	36	31,0	5	3	60,0
freischaffend / angestellt (p)	606	156	25,7	40	22	55,0
nicht beruflich tätig	4.357	1.190	27,3	415	220	53,0
Gesamtsumme	26.612	8.976	33,7	2.062	1.225	59,4

Die Zahlen aus den Tabellen 8.1.1 bis 8.1.3 belegen eine Tendenz, welche als typisch für den Studiengang Architektur (sowohl an den Fachhochschulen als auch an den Universitäten) diagnostiziert werden kann: einem geringen Anteil weiblicher Professor_innen und weiblicher wiss. Assistent_innen steht eine überwiegende Mehrheit an weiblichen Studierenden und Absolvent_innen gegenüber. Durch den gemeinschaftlichen Bachelorstudiengang Architektur und Innenarchitektur fällt an der PBSA (HSD) die Überrepräsentation weiblicher Studierender (siehe Tabelle 1.5 und 1.6) noch signifikanter aus.

Nach dem Eintritt ins Berufsleben kehrt sich die Überrepräsentation von Architektinnen aus dem Studium zu Gunsten der männlichen Architekten um, während die Gesamtzahl der Innenarchitektinnen die Innenarchitekten überwiegt.

Die Architektenkammer in NRW verzeichnete im November 2018 einen Anteil von 33,7% weiblicher Architekt_innen. Bei den freischaffend tätigen Architekt_innen sind 22,1% weibliche Personen gelistet.

2018 sind mit 1.225 Innenarchitektinnen etwa 59,4% in der Kammer gelisteten Personen weiblich, wobei hier die Mehrheit der weiblichen Innenarchitekt_innen in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt ist. Der quantitativ unterrepräsentierte

Anteil freiberuflicher oder sich in Führungspositionen befindlichen weiblichen Architekt_innen schlägt sich in der Folge negativ und erschwerend bei der Rekrutierung weiblicher Professuren und Führungspositionen an der Hochschule nieder. Die Zahlen dokumentieren recht deutlich die Problematik, die sich durch die hohe Unterrepräsentanz von Architektinnen im Berufsleben bei den Berufungsverfahren ergibt und spiegeln die Gesamtsituation der Ingenieurwissenschaften wieder.

Der Fachbereich kann positiv aufzeigen, dass in sechs Berufungsverfahren seit 2012 drei Frauen einen ersten Listenplatz hatten und berufen werden konnten. In fünf von sechs Verfahren war mindestens eine Frau gelistet.

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen hat gegenüber den Erhebungen der letzten Jahre ständig zugenommen und hat mit einem Anteil von 67% einen angemessenen Stand erreicht und die Zielvorgaben übertroffen. Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter_innen bleibt der Frauenanteil unterrepräsentiert. Die Verteilung von Frauen und Männern spiegelt hier die tradierten Rollenbilder von Berufsfeldern in Werkstätten, IT-Bereichen und Sekretariat wieder. Die unterschiedlichen Maßnahmen des Fachbereichs Architektur sollten folgende Ziele umfassen:

- Erhöhung des Anteils an weiblichen Professor_innen für den Bereich Architektur und Innenarchitektur
- Erhöhung des Anteils an Frauen in Gremien der Hochschule
- Überprüfung von Maßnahmen zur Regulierung der Überrepräsentation weiblicher Studierender

Die fachbereichsspezifischen Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden oder bereits ergriffen wurden, werden im folgenden Kapitel erläutert. Das Ziel der Maßnahmenpakete ist KEIN rein numerisch-quantitativer Ausgleich, sondern die qualitative Verbesserung der Institution und der Lehre auf der Basis von mehr „Gender Diversity“, Demokratie und Gerechtigkeit (vgl. DAP). Die Maßnahmen sind über-greifend und ganzheitlich angelegt und beinhalten die strukturelle, organisatorische und personelle Ebene.

1.9 Stellenentwicklung und Prognose

Der Fachbereich Architektur hat in den kommenden drei Jahren (2019–2023) mind. 4 Professuren auf Grund von altersbedingtem Ausscheiden neu zu besetzen. Bei der Neubesetzung dieser Stellen ist der Fachbereich bestrebt, den Anteil der weiblichen Bewerber_innen und Berufungen bzw. Besetzungen zu erhöhen.

1.10 Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger „Gender Diversity“

Ziel des Fachbereichs Architektur ist es, den Anteil an Frauen bei den Professuren und nichtwissenschaftlichen Stellen zu erhöhen und die Voraussetzungen für Absolventinnen für ein erfolgreiches Berufsleben zu verbessern (Weiterbildungsstudium in der Innenarchitektur, gezielte Förderung von Tutorinnen, Programm des ZWEK, etc.). Gleichzeitig wird der Unterrepräsentanz von männlichen Studierenden im Fachbereich Architektur und Innenarchitektur durch gezielte Kommunikation entgegengewirkt (Tag der offenen Tür, Boys day, Schülerpraktika, Flyererstellung, Mappenberatung, etc...).

Für die anstehenden Berufungsverfahren 2019/2020 werden qualifizierte Frauen explizit aufgefordert, sich am Fachbereich Architektur zu bewerben. So wird beispielsweise für die Neubesetzung der Professuren aktives Recruitment gelebt: Es wird unter anderem gezielt in wissenschaftlichen Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen gesucht und Architektinnen und Innenarchitektinnen werden im persönlichen Gespräch zu einer Bewerbung aufgefordert.

Somit ergeben sich Möglichkeiten, die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren entgegenzuwirken.

Der Fachbereich wird größte Aufmerksamkeit darauf verwenden, nach qualifizierten Bewerberinnen für weitere Positionen zu suchen.

1.11 Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG §5a/6

Enthält konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Quoten der Zielvorgaben werden angestrebt, sofern sich geeignete Kandidatinnen auf ein Berufungsverfahren beworben haben.

Der Fachbereich strebt eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren von aktuell 5,99 hauptamtlichen Professorinnen (25,8%) auf 10 Professorinnen bis zum Jahr 2023 (rund 40%) an. Dies wird der Fachbereich durch die Listung mindestens einer Frau unter den ersten drei in den vier Berufungsverfahren, die in den nächsten Jahren durchgeführt werden, versuchen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen aus Punkt 1.10 sollen hier unterstützen.

Weiterhin plant der Fachbereich am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder teilzunehmen, um die Zahl der Professorinnen zu erhöhen und die Gleichstellungsstrukturen am Fachbereich zu stärken.

Bewerbungen von Frauen für Dekanatspositionen werden sofort berücksichtigt.

2. MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS / NACH [G]DAM ABSCHNITT 2

siehe: GENDER DIVERSITY ACTION MODULE (DAM) / FB I-VII /HANDLUNGFELDER UND GESETZLICHE VORGABEN (nach LGG §5A/6)

A. Bewußtseinsbildung und Kompetenzentwicklung

1. Gender Diversity Kompetenz und Gender Diversity Sensibilität sind Schlüsselqualifikationen. Sie werden dementsprechend zukünftig stärker gefördert und die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen wird überprüft.

2. Die didaktischen Maßnahmen zur Vermittlung der Lehre werden, so oft wie möglich, auf die unterschiedlichen Lernpersönlichkeiten ausgerichtet und mit Gender Diversity Aspekten verknüpft. Übergreifende, innovative Lehrkonzepte wurden und werden forthin angeboten.

So wurden/werden z.B. Aspekte von Diversität und Gender Diversität zur Grundlage der Projektstruktur des übergreifenden, 11 Lehrende und ca. 125 Studierende einschließenden Projekts „kuratiertes Studium an der PBSA“ – hier wurde ein offenes System, eine „Ermöglichungsstruktur“ geschaffen, in der alle Teilnehmenden im Sinne der individuellen Lehr-/Lernpersönlichkeit zur Teilhabe eingeladen wurden/werden.

3. Der ausgeprägten Gender Bias in den Fachbereichen

Architektur und Innenarchitektur auf Seiten der Studierenden wird mit interdisziplinären Projekten (Architektur-Innenarchitektur) und Einblicke in die Fachpraxis durch Vorträge und Workshops entgegengewirkt.

Damit soll erreicht werden, dass der Studiengang Innenarchitektur verstärkt für männliche Studierende interessant gemacht wird.

4. Um den Anteil an Innenarchitektinnen und Architektinnen im Berufsleben zu erhöhen, werden Studentinnen mit gezielter Kompetenzförderung (z.B. Mentoring, Gründerseminare, Kurse des Zentrums für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ZWEK der HSD) gestärkt. Ziel ist, dadurch längerfristig auch die Anzahl weiblicher Bewerbungen um Professuren zu fördern.

5. Um den Anteil männlicher Studierender sowohl in den Architektur-, wie auch in den Innenarchitekturstudiengängen zu erhöhen, soll eine zielgruppenorientierte Kommunikation eingeführt werden. Hierbei könnten beispielsweise gezielt männliche Interessierte am Tag der offenen Tür oder bei den Eignungsprüfungen angesprochen und eine Beratung auf niedrigschwelliger Ebene von Studierenden zu Studierenden etabliert werden.

B. Strukturen

1. Berufen einer/s Fachbeauftragten für „Gender Diversity“ zur aktiven Umsetzung der formulierten Maßnahmen (extern)

2. Überprüfen des Fachbereichsentwicklungsplanes hinsichtlich einer aktiven Neubesetzung mit weiblichen Bewerber_innen.

3. Flexibilisierung von Strukturen unter Berücksichtigung der didaktisch notwendigen Präsenz, um moderne und diversitätsfördernde didaktische Methoden zu fördern und unterschiedlichen Lernpersönlichkeiten bzw. Lebensentwürfen Rechnung zu tragen (z. B. Projektwochen)

C. Curriculare Inhalte

1. Bei Neuakkreditierungen werden Inhalte explizit auf ihre Gender neutralen Inhalte überprüft und entsprechend ausgerichtet.

2. Das Angebot an interdisziplinären Projekten mit Fachbereichen mit höherem Anteil männlicher Studierender wird gefördert, um den Studiengang für männliche Bewerber_innen interessanter zu gestalten.

3. Innerhalb des o.g. genannten „kuratierten Studiums“ wird Gender Diversität auch inhaltlicher Schwerpunkt und Gegenstand der Auseinandersetzung in Bezug auf die Recherche, den Entwurfsprozess, die Produktion und schließlich die Nutzung von „Raum“. Dieser Diskurs wird explizit wissenschaftlich unterstützt und begleitet.

D. Didaktik und Methode

1. Gesteigertes Angebot an didaktischer Weiterbildung.

2. Anreizsysteme zur Anwendung innovativer, diversitätsfördernder Maßnahmen werden geschaffen. (s.o./kuratiertes Studium)

3. Ein aktives Mentoring-Programm wird etabliert (Stärken der Studentinnen für das Berufsleben)

E. Personalentwicklung

1. Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere bei den Professuren – soll durch Flexibilisierung und geg. Anpassung bestehender Strukturen verbessert werden. Der Abbau des informellen Mentorings und tradierter Verhaltensmuster ist hierbei anzustreben.

2. Die gezielte Förderung bleibt vorab immer noch notwendig, um strukturelle Nachteile zu nivellieren.

3. Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre bleibt auch eine gezielte Rekrutierung erforderlich. Diese soll im Fachbereich weiter verstärkt werden.

4. Der Anteil befristeter Stellen wird auf seine Gender-Neutralität hin überprüft.

5. Auf das familienfördernde Angebot der Hochschule und deren Weiterbildungsprogramme wird aktiv bei der Rekrutierung und Bewerbung hingewiesen.

6. Gezieltes Fort- und Weiterbildungsangebot

2.1 Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für Gender Diversity oder einer entsprechenden Kommission

Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass „Gender Diversity“ ein erklärtes Ziel des Fachbereichs Architektur ist.

Die vielfältigen Maßnahmen, die in den Gender Diversity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungspezifisch umgesetzt werden, werden „Gender Diversity“ hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und strategisch positionieren.

DESIGN PBSA / D

Strategien und Maßnahmen FB Design 2013/2018

INHALT

Vorwort

1. Bestandsaufnahme und Analyse
2. Zieldefinition
3. Neubesetzung von Professuren
4. Maßnahmen zur Frauenförderung in Forschung und Lehre
5. Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen
6. Maßnahmen für Studium, Lehre und Forschung/Pilotphase 2019
7. Forschungsprojekte und Veröffentlichungen 2013–2017
8. Fazit

VORWORT

Der Fachbereich Design der Hochschule Düsseldorf verfolgt das Ziel, die gesetzlichen Vorgaben und Forderungen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung des Landesgleichstellungsgesetzes zu verwirklichen. In der Lehre sind Prinzipien der Gleichstellung als Basis demokratischer Prozesse zu verstehen und einzusetzen. Eine „Politik des Verhaltens“ zu etablieren, die Widersprüche und Handlungsstrategien aufzeigt und umsetzt.

Mit der zunehmenden Marginalisierung aller gesellschaftlichen (Rand-) Gruppen müssen Diskurse im Fachbereich Design breitgefächert aufgestellt sein, um sich den Missständen von Ausgrenzung und Diskriminierungen zu stellen. Folglich gilt, Design als einen gesellschaftspolitischen Baustein zu begreifen, der aktiv an den Gestaltungsparametern unserer Gesellschaft mitwirkt. Im gegenwärtigen politischen Klima ist eine Bewusstseinsbildung zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung existenziell.

Mit der Fortschreibung des Gender Diversity Action Plan wird deutlich, dass gleichstellungspolitische Steuerungsmaßnahmen bisher unzureichend erfolgt sind. Zielgruppenspezifischen Angebote und Maßnahmen im Fachbereich Design sind notwendig, insbesondere auf der inhaltlich-qualitativen Ebene wird sich der Fachbereich Design in den kommenden Jahren klarer positionieren müssen. Sich nicht auf das „Trennende“ zu konzentrieren, sondern Gender Themen als etwas Verbindendes und als Aufbruch zu begreifen, ohne „machtdurchsätigte“ Strukturen und Wertigkeiten.

Nach wie vor sind die im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen zur Veränderung der vorhandenen Strukturen zu forcieren, um eine paritätische Besetzung von Stellen auf allen Ebenen des Fachbereichs, sowie eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien zu erreichen. Ein selbstverständliches Postulat, das noch nicht erfüllt ist. Der Gleichstellungsauftrag muss konkreter in der Lehre und Forschung verankert sein und in seiner Zielführung konkretisiert werden. Fragen der Forderungen der gleichstellungspolitischen Interventions-, Steuerungs- und identitätsbildenden Maßnahmen für Studierende bestehen weiterhin. Die Zahlen der Geschlechterverteilung basieren auf dem Zahlen Spiegel im Gender Report 2017.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen in allen Bereichen unterproportional vertreten sind. Rahmenbedingungen und Ziele klaffen weiterhin auseinander.

1. BESTANDSAUFNAHME

1.1 Studierende

Der Anteil der Studentinnen ist seit 2015 von 62,7% SS 2015 auf 67,1% im WS 2017/2018 kontinuierlich angestiegen. Deutlichere Zeichen und Identifikationsmaßnahmen für die Studierenden sind notwendig, um gestärkt aus dem Designstudium hervorzugehen und sich auf dem Markt zu etablieren.

Studentinnen SS 2015–WS 2017/2018

Semester	SS 2015			WS 2015/2016			SS 2016		
	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	683	478	70,0%	827	575	69,5%	761	531	69,8%
D	912	572	62,7%	1.058	691	65,3%	969	631	65,1%
EI	1.409	205	14,5%	1.596	264	16,5%	1.429	220	15,4%
MV	1.342	145	10,8%	1.468	179	12,2%	1.336	161	12,1%
M	927	168	18,1%	1.025	193	18,8%	958	175	18,3%
SK	1.852	1.388	74,9%	2.218	1.672	75,4%	1.969	1.474	74,9%
W	1.432	810	56,6%	1.470	853	58,0%	1.446	833	57,6%
HSD gesamt	8.557	3.766	44,0%	9.662	4.427	45,8%	8.868	4.025	45,4%

Semester	WS 2016/2017			SS 2017			WS 2017/2018		
Fachbereich	ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen		ges.	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	869	617	71,0%	803	566	70,5%	896	640	71,4%
D	1.108	734	66,2%	970	638	65,8%	1.080	725	67,1%
EI	1.651	265	16,1%	1.431	204	14,3%	1.500	225	15,0%
MV	1.490	204	13,7%	1.365	180	13,2%	2.013	318	15,8%
M	1.077	212	19,7%	992	192	19,4%	1.103	248	22,5%
SK	2.386	1.811	75,9%	2.127	1.593	74,9%	2.502	1.894	75,7%
W	1.517	892	58,8%	1.494	849	56,8%	1.566	910	58,1%
HSD gesamt	10.098	4.735	46,9%	9.182	4.222	46,0%	10.660	4.960	46,5%

Studentinnen Design Bereichen im WS 2017/2018

Applied Art and Design	B.A.	9	8	88,9%
Kommunikationsdesign	B.A.	143	96	67,1%
Retail Design	B.A.	45	37	82,2%
Applied Art and Design	M.A.	13	11	84,6%
Exhibition Design	M.A.	15	13	86,7%
Kommunikationsdesign	M.A.	38	24	63,2%
Gesamt		263	189	71,9%

Der Fachbereich Design strebt eine diversitätsorientierte Vertiefung von Kenntnissen und Kompetenzen an. Ein anhaltender Handlungsbedarf besteht, der den Blick auf Identitätsmuster und Stereotypen schärft. Erste Maßnahmen siehe Punkt 9: Maßnahmen für Studium, Lehre und Forschung/Pilotphase 2019.

Die Hinterfragung von „wirklichkeitsstrukturierenden Komponenten“, bzw. der Wahrnehmung der eigenen Rolle innerhalb der Gesellschaft, muss inhaltlich in Diversitätsstrategien münden, um das Selbstverständnis der Studierenden weiter aufbauen. Ein umgehender Handlungsbedarf besteht, um die Auseinandersetzung mit Gleichstellungspraktiken weiter aufbauen und zu reflektieren.

1.2 Funktionsträgerinnen und Funktionsträger 2017

männlich : weiblich

Dekanin/Dekan und Prodekanin/Prodekan, 0 : 2

Zusammensetzung des Fachbereichsrates, weibliche und männliche Mitglieder, 10 : 5

Zusammensetzung des Prüfungsausschusses, weibliche und männliche Mitglieder, 5 : 2

2. ZIELDEFINITION

Die Ist-Analyse zeigt, dass im Fachbereich Design dem hohen Frauenanteil bei den Studierenden (ca. 67%) ein vergleichsweise niedrigerer Frauenanteil bei den Professorinnen (40,57%) gegenübersteht. Bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist keine Stelle mit einer Frau, hingegen bei der Gruppe der wissenschaftlich Mitarbeitenden sind zwei Stellen mit Frauen besetzt und vier Stellen mit Männern. Der Fachbereich Design wird sich den definierten Maßnahmen solange verpflichtet fühlen, bis die paritätische Besetzung seiner Stellen erfüllt ist.

3. NEUBESETZUNG VON PROFESSUREN

Die Neubesetzungen von Professor_innen sind im FB Design seit 2014 deutlich angestiegen. Der Wissenschaftsbereich des Designstudiengangs ist durch zwei Neubesetzungen, der

Fachbereich	2013		2014		2015		2016		2017	
	Anz.	in %								
A	5,33	24,43%	4,83	22,20%	5,49	25,33%	5,99	25,46%	5,99	25,77%
D	4,50	20,61%	6,50	31,97%	7,94	31,42%	10,44	40,51%	9,44	40,57%
EI	1,00	4,20%	1,00	4,20%	1,00	4,09%	1,00	4,13%	2,00	8,26%
MV	1,00	4,03%	1,00	4,23%	1,00	4,41%	2,00	9,00%	1,72	7,96%
M	4,00	21,05%	2,00	11,76%	3,00	15,79%	3,00	15,79%	3,00	16,67%
SK	18,61	53,00%	18,00	52,01%	19,50	54,76%	19,00	52,78%	21,72	56,10%
W	8,00	27,80%	7,67	28,76%	8,67	32,78%	9,50	33,63%	10,00	35,71%
Gesamt	42,44	24,22%	41,00	24,43%	46,60	26,61%	50,93	28,45%	53,87	30,42%

Professur für Kunst- und Bildwissenschaft und der Professur für Designtheorie sowie der Aufwertung einer 50% Professur zu einer vollen Stelle im Bereich Gender- und Cultural-Studies, deutlich gestärkt worden.

Für die praktisch-gestalterische Lehre wurden vier weibliche Professuren besetzt und zwar für Fotografie, Zeichnung und Illustration, Bewegtbild/Video und Schmuck-/Objektgestaltung. In den Berufungsverfahren der letzten fünf Jahren für Professuren wurden damit von sieben Stellen sechs Stellen mit einer Frau besetzt, was eine klare Entwicklung zu mehr Gleichstellung von Professorinnen im FB Design zeigt.

Die forschungsbasierte und theoriegeleitete Lehre fördert Überblicksqualitäten und vermittelt Reflexionskompetenzen, mittels derer neue Dimensionen komplexer Gestaltung gedacht und innovative Positionen angeregt werden können. Anzahl der weiblichen Professuren konnte sich von 20,61% auf 40,57% deutlich steigern. Bei den Zahlen von weiblichem und männlichem Personal nach Laufbahngruppen (prozentual) werden die Unterschiede deutlicher: W-Professur 41,4% und C-Professur 12,5%. Eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen zur Stärkung des genderbezogenen Diskurses innerhalb der Berufungsausschüsse bleibt nach wie vor Ziel.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Zwei der dem Fachbereich Design zur Verfügung stehenden Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind je mit einer Frau besetzt. Alle Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind in der Vergangenheit mit Männern dauerhaft besetzt worden.

4. MASSNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG IN FORSCHUNG UND LEHRE

Projekte

Der Fachbereich Design begreift Frauenförderung als gesellschaftliche Verantwortung. Er unterstützt alle diesem Ziel dienlichen Initiativen im Fachbereich und in der Hochschule, sowie fachbezogene und interdisziplinäre Projekte zur Erforschung der Kategorie Geschlecht im Kontext von Design, Medien und Gestaltung. Dazu gehört auch die Einbindung der Förderung des Berufseinstiegs von Frauen während des Studiums. Erste Pilotphase: Maßnahmen für Studium, Lehre und Forschung, siehe Punkt 6.

Lehraufträge

Jedes Semester findet ein Dozententreffen aller Lehrenden des Fachbereichs statt, welches den Lehrenden die Möglichkeit des Austauschs über Aufgaben, Zielsetzungen, zukünftigen Maßnahmen und Problemen bietet. Das Dekanat leitet das Treffen und greift Anregungen und Wünsche auf, prüft die Umsetzungsmöglichkeiten und stößt Verbesserungen an. Insbesondere die Lehrbeauftragten des Fachbereichs unterstützen diesen Prozess durch ihren Blick aus der Berufspraxis. Formuliertes Ziel war es 2013, eine geschlechtsparitätische Vergabe der Lehrbeauftragungen anzustreben.

Die Zahlen sprechen für sich. Bei der Verteilung der Lehraufträge besteht ein dringender paritätischer Ausgleich, den es sobald als möglich umzusetzen gilt.

LBA	insgesamt	männlich	weiblich
SS 13	44	37	7
WS 13/14	53	43	10
SS 14	53	43	10
WS 14/15	55	44	11
SS 15	54	45	9
WS 15/16	56	46	10
SS 16	52	42	10
WS 16/17	50	38	12
SS 17	51	42	9
WS 17/18	45	35	10
SS 18	48	41	7
WS 18/19	52	43	9
SS 19	44	37	7

5. VERBESSERUNG DER ALLGEMEINEN RAHMENBEDINGUNGEN

Frauen-, Gender- und Diversity Beauftragte_r des Fachbereichs

Um die Durchsetzung von frauen-, gender- und diversitätsbezogenen Anliegen zu fördern, wurde 2017 aus dem Kreis der Beschäftigten und hauptamtlich Lehrenden eine Gleichstellungsbeauftragte plus Stellvertreterin gewählt.

Sprache

Sprache ist ein zentraler Bestandteil der Interaktionen mit Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule. Der Auftrag eine gender- und diversitätsbewusste Sprache zu verwenden wird angestrebt. Der Fachbereich achtet bei Personen- und Funktionsbezeichnungen auf die konsequente und voll ausgeschriebene Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

Diversity

Um Freiräume und eine fundierte Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und genderpolitischen Themenspektren zu gewährleisten sind Gender & Cultural Studies curricular verankert und fester Bestandteil der Lehre. Die Auseinandersetzung mit Gleichstellungspraktiken gilt es weiter auszubauen.

Der Fachbereich wird sich bemühen, Unterstützung bei Forschungsprojekten und Veranstaltungen zu den Themen Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity zu leisten.

6. MASSNAHMEN FÜR STUDIUM, LEHRE UND FORSCHUNG / PILOTPHASE 2019

Veranstaltungsreihe Gendercodes & Professionalisierung im Designbereich

Fokus der Veranstaltungsreihe 2019: Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Workshop: Echo Zone - Selbstdarstellung und Persönlichkeit – Coaching* women only

Wiesener Kino: Filme von Regisseurinnen / Dok und Fiktion.

Vortrag: And She was like Bäm! „Lovely Gender Tyrannie“

Video Workshops Extern: Rollenbilder / Täuschung, Tarnung und Maskerade.

Kooperationsprojekte mit dem Frauenvollzug der JVA Gelsenkirchen, dem Internationalen Frauenfilmfestival IFFF 2019 und dem Labor für sensorische Angelegenheiten LABSA.

Vorlaufprojekte 2018:

Video Workshops Extern „I speak for myself“

Kooperationsprojekte mit dem Internationalen Frauenfilmfestival IFFF 2018

Cine Club im Frauenvollzug der JVA Gelsenkirchen 2018 / Kultur@Gefängnis

2020: Ziel ist nach der Pilotphase das Format als weiterführenden Maßnahmenkatalog mit Fokus auf Bootcamps und Workshops mit verstärkter kuratorischer Einbeziehung der Studierenden fortzuführen. Die Inhalte der Projektarbeit als Teil der Prozesse mitbestimmen und Veranstaltungen organisieren.

Die Veranstaltungsreihe soll unter einer Dachmarke erkenntlich sein. Die Pilotphase „Gendercodes & Professionalisierung“ wird zunächst im Kurs: Attitudes and Potential begleitend erarbeitet.

7. FORSCHUNGSPROJEKTE UND VERÖFFENTLICHUNGEN 2013–2017

FO-Projekt 2014-2016 Glänzende Städte. Geschlechter- und andere Verhältnisse in Stadtentwicklungsentwürfen für das 21. Jahrhundert. Yvonne P. Doderer
Verlag: Monsenstein und Vannerdat (2016)

Wie haben Sie das gemacht? Aufzeichnungen zu Frauen und Filmen. U.a. Britta Wandaogo
Schüren Verlag GmbH; (2014) // Wie haben Sie das gemacht? Filme von Frauen aus fünf Jahrzehnten,
(DVD Reihe N° 1–2014)

8. FAZIT

Ein grösser angelegter Wandel und Maßnahmenkatalog zur Reduzierung des Gender Gaps im FB Design ist notwendig. Die Prozesse sind angestoßen, aber höchst unzureichend im Zeitraum 2013 bis 2017 durchgesetzt. Der demokratische Auftrag einer echten Parität besteht weiterhin. Den nächsten Generationen von Studierenden Handlungsstrategien mit auf den Weg zu geben, um eine paritätische Teilhabe in allen Bereichen als Selbstverständlichkeit zu begreifen, ist klare Zielvorgabe.

ELEKTRO- UND INFORMATIONSS- TECHNIK/EI

[Gender] Diversity Action Module – Fachbereich EV
2019

INHALT

Vorwort

1. Bestand nach Zahlenspiegel und Bestandsanalyse
2. Zieldefinitionen
3. Konkrete Maßnahmen

VORWORT

Genderdiversität, Chancengerechtigkeit sowie die Berücksichtigung kultureller, individueller und sozialer Vielfalt stehen für den Fachbereich Elektro- und Informationstechnik im Mittelpunkt seines Gender Diversity Action Plans für die Jahre 2019–2024.

Schon im Jahr 2014 konstatierte der Fachbereich, dass „die junge Frauengeneration in Deutschland (...) über eine besonders gute Schulbildung [verfügt], (...) sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl [dennoch] noch immer überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer [entscheiden].“

Um diesem entgegen zu wirken verfolgt die Gender Diversity Action Plan des Fachbereichs Elektro- und Informationstechnik der Hochschule Düsseldorf das Ziel, die veränderten gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW in verstärktem Maße zu verwirklichen.

Die Hochschule Düsseldorf hat dazu einen Gender Diversity Action Plan erstellt, der über die Rahmenbedingung eines Frauenförderplan hinaus geht und sich zum Ziel setzt, neben der Förderung von Frauen bzw. der Beseitigung von Benachteiligungen, sich dem Thema umfassender zu nähern und strukturelle Nachteile im Sinne des Gleichstellungsgesetzes zu ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen. Ziel der im Gender Diversity Action Plan beschriebenen Maßnahmen war und ist unter anderem die Veränderung bestehender Strukturen um eine angemessene Besetzung von Stellen auf allen Ebenen des Fachbereichs sowie der Fachbereichsgremien zu erreichen.

Der Fachbereich hat in der Vergangenheit darauf hingewirkt, dass genderbezogene Fragen im Curriculum Berücksichtigung fanden. Darüber hinaus unterstützt der [G]DAP des FB Elektro- und Informationstechnik alle im Rahmenplan der Hochschule Düsseldorf genannten Maßnahmen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Erreichung der Ziele waren sind weiterhin alle Mitglieder des Fachbereichs, insbesondere auch solche mit personeller Verantwortung, aufgefordert an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

1. BESTAND NACH ZAHLENSPIEGEL UND BESTANDSANALYSE

Studierende

Seit dem Wintersemester 2012/2013 konnte die Gesamtzahl der Studierenden im Fachbereich von 1.339 auf über 1.500 im Wintersemester 2017/2018 gesteigert werden. Dabei hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden von 11,9% auf 15% erhöht. Insbesondere im Studiengang Wirtschafts-

ingenieur(-wesen) Elektrotechnik konnte der Anteil von 11,5% auf fast 18% erhöht werden. Zudem betrug die Zahl der Anfängerinnen vor allem im Studiengang Kommunikations- und Informationstechnik im Jahr Wintersemester 2012/2013 31,8%. Diese hohen Zahlen konnten nach der Zusammenlegung dieses Studiengangs mit dem Studiengang Elektrotechnik zum neuen gemeinsamen Studiengang Elektro- und Informationstechnik mit 20,5% im Wintersemester 2017/2018 nicht mehr erreicht werden. Die Zahl der Absolventinnen schwankt in den vergangenen Jahren relativ stabil um 11% wobei die Zahl derer in Regelstudienzeit sogar noch darüber liegt.

Personal

In den zu betrachtenden Jahren konnte die Quote der weiblichen Professuren im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik auf 8,26% verdoppelt werden. Leider verblieb die Zahl der weiblichen Bewerbungen der vergangenen Berufungsverfahren auf extrem niedrigem Niveau. In vier Fällen konnte trotz der deutschlandweit erfolgten Ausschreibung und Bekanntmachung keine einzige weibliche Bewerberin für die Teilnahme am Berufungsverfahren gewonnen werden.

Dennoch hat der Fachbereich die Zahl der neuberufenen Professorinnen in den Jahren 2017 und 2018 auf über 30% steigern können. Im Bereich der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei ca. 15% gehalten werden. Zudem konnten bislang schon drei Doktorandinnen ihr Promotionsverfahren am Fachbereich beginnen.

Im Frühjahr 2018 wurde mit Sonja Meier das aus drei Personen bestehende Dekanatsteam des Fachbereichs Elektro- und Informationstechnik ergänzt. Ebenfalls übernahm Prof. Kati Lang im Jahr 2018 den Vorsitz über den gemeinsamen Prüfungsausschuss des Fachbereichs.

Zusammenfassend können die durch den Fachbereich initiierten Maßnahmen als erfolgreich bewertet werden.

Auch wenn nicht alle im Jahr 2014 definierten Ziele erreicht wurden, hat sich sowohl die Zahl der weiblichen Studierenden, als auch die Zahl der hauptamtlich Lehrenden erhöht werden. Die geplante Förderung von weiteren Sprachangeboten konnte insbesondere durch eine Kooperation mit dem Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik für Spanisch dauerhaft ausgebaut werden. Zudem wurde ein niederschwelliges Mentoring-Konzept insbesondere für die Studiengang Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik umgesetzt. Vielfältige Rückmeldungen durch Studierende bestätigen den

Erfolg dieser Maßnahme.

Neben den Weiterbildungsangeboten, die durch die Development Days auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs zur Verfügung stehen, fördert der Fachbereich

darüber hinaus gehende externe Angebote durch Kostenübernahme sowie informiert regelmäßig über anstehende Schulungspotentiale. Auch im Bereich der interdisziplinären Zusammenarbeit beteiligt sich der Fachbereich z. B. an der Gründung des IN-Lust.

2. ZIELDEFINITIONEN

Der Fachbereich möchte - insbesondere unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) – die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben ermöglichen. Es sollen dabei redundante und zeitlich angepasste Studienangebote sowie verstärkt Online-Veranstaltungen implementiert werden. Außerdem sollen für die Angestellten flexiblere Arbeitszeiten zugelassen und Telearbeit gestärkt sowie individuelle Bedürfnisse bei der Stundenplanung noch besser berücksichtigt werden.

- Der Fachbereich ist bestrebt weitere Bewerbungen zur Teilnahme an Programmen des BMBF zum Thema Geschlechtergerechtigkeit wie z. B. zuvor dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ einzureichen.
- Im Rahmen der allgemein angestrebten Erhöhung der Zahl der kooperativen Promotionen im Fachbereich sollen insbesondere Master-Absolventinnen als zukünftige Doktorandinnen gewonnen und gefördert werden.
- Im Zuge der Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie hat der Fachbereich eine Vielzahl von Onlineangeboten implementiert. Neben Wahlmodulen die verstärkt auf weniger Präsenzzeiten setzen wurden Angebote zu Übungen unter anderem im Bereich der Mathematik durch webbasierte Lösung ergänzt.
- Außerdem soll der verstärkte Einsatz von erfolgreichen Absolventinnen sowie Studierenden auf Schülermessen und bei Informationsveranstaltungen in Schulen die Zahl der weiblichen Studierenden weiter erhöhen oder zumindest auf dem aktuellen Stand halten.

3. KONKRETE MASSNAHMEN

- Bekanntmachung spezieller Förderungsprogramme für Frauen (z. B. Frauen MINT-Award) über Weblog, Aushänge Rundschreiben sowie die Sensibilisierung und Förderung von Weiter- und Fortbildungsangeboten innerhalb und außerhalb der Hochschule Düsseldorf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs
- Anonyme Feedback-Box auch für genderspezifische Anfragen. Studierende können sich niederschwellig direkt über die Homepage des Fachbereichs an die Arbeitsgruppe

Evaluation wenden. Die Anfragen werden anschließend anonym mit der Bitte um Stellungnahme an die benannten Personen, Gruppen oder sonstigen Einrichtungen weitergeleitet und die Antworten ebenfalls wieder anonym veröffentlicht um den transparenten Charakter der Feedback-Box herauszustellen.

- Der Fachbereich beteiligt sich seit Jahren am vom BMBF geförderten „Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag“. An diesem sollen Schülerinnen Einblicke in Berufsfelder und Studienrichtungen ermöglicht werden, die Sie im Prozess der Berufsorientierung möglicherweise seltener in Betracht ziehen.
- Über das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschule¹ konnte für ca. 3 Jahre die Qualifizierungsstelle einer Wissenschaftlerin zur Vorbereitung einer Laufbahn als (Fach-) Hochschulprofessorin im Fachbereich finanziert werden.
- Die fachbereichsinterne Arbeitsgruppe Evaluation führt regelmäßig Untersuchungen der Veranstaltungsevaluationen durch, bei denen die Ergebnisse insbesondere auf mögliche genderspezifische Probleme innerhalb der einzelnen Lehrveranstaltungen untersucht werden.

¹ <https://www.mkw.nrw/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/landesprogramm-fuer-geschlechtergerechte-hochschulen/>

MASCHINENBAU UND VERFAHRENS- TECHNIK/MV

[Gender] Diversity Action Module – Fachbereich MV
Stand: 28.01.2019

INHALT

Präambel

1. Bestandsaufnahme
 - 1.1 Entwicklung des Studentinnenanteils in den Jahren 2013 bis 2017
 - 1.2 Entwicklung der Professuren
 - 1.3 Kooperatives Projekt „Vorgriffprofessur“ im Fachbereich MV
 - 1.4 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Beschäftigte
2. Zielsetzungen des Fachbereichs MV für die Jahre 2019 bis 2024
3. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM Abschnitt 2
 - 3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils
 - 3.2 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Identifikation Vernetzung
 - 3.3 Maßnahmen zur Anpassung des Lehrangebots
 - 3.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Personal

PRÄAMBEL

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist für den Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik selbstverständlich. Der Fachbereich hat sich zum Ziel gesetzt, der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen in technisch geprägten Bereichen in Deutschland entgegenzuwirken. Es soll ein signifikanter Beitrag zur vermehrten Ausbildung von Frauen in technischen Berufen geleistet werden, um einer zunehmenden Anzahl von Frauen die damit verbundenen beruflichen Perspektiven zu eröffnen.

1. BESTANDSAUFNAHME

Trotz großer Anstrengungen des Fachbereichs spiegelt sich der geringe Anteil von Frauen in Ingenieurberufen in Deutschland auch im Fachbereich MV wider. Sowohl im Bereich der Studierenden als auch im Bereich des Lehrpersonals und der Mitarbeiter liegt der Frauenanteil weiterhin deutlich unter 50%.

Tabelle 1.1: Übersicht der Studiengänge am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik in den Jahren 2010 bis 2017

Aktuelle Studiengänge	Abkürzung	Abschluss
Einschreibung seit WS 2016/2017		
Energie- und Umwelttechnik	EUT	B.Eng.
Maschinenbau Produktentwicklung	MPE	B.Eng.
Maschinenbau Produktionstechnik	MPT	B.Eng.
Umwelt- und Verfahrenstechnik	UVT	B.Eng.
Einschreibung seit SS 2016		
Mechanical Engineering (englischsprachig)	ME	M.Sc.
Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	IWIM	M.Sc.
Einschreibung seit WS 2009/2010		
Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	WIM	B.Eng.
Einschreibung seit WS 2001/2002		
Simulations- und Experimentaltechnik	SET	M.Sc.
Ersetzte Studiengänge		
Einschreibung bis WS 2015/2016		
Produktionsentwicklung und Produktion	PP	B.Eng.
Produktionsentwicklung und Produktion dual	PP dual	B.Eng.
Prozess-, Energie- und Umwelttechnik	PEU	B.Eng.

1.1 Entwicklung des Studentinnenanteils in den Jahren 2013 bis 2017

Am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik werden aktuell fünf Bachelorstudiengänge und drei Masterstudiengänge angeboten (Tabelle 1.1). Im SS 2016 und im WS 2016/2017 erfolgte die Einführung neuer Bachelor- und Masterstudiengänge, durch welche die bisherigen Studiengänge teilweise ersetzt und ergänzt wurden.

Bei den Studierendenzahlen konnte im Vergleich zu den Vorjahren eine deutliche Erhöhung des Anteils von Studentinnen erreicht werden. Dies spiegelt zum einen den allgemeinen Trend wider, zeigt aber auch, dass die ab 2013 ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Studentinnen wirksam waren. Die ambitionierten Zielmarken aus dem vorherigen [G]DAP wurden annähernd erreicht (Abb. 1.1).

Besonders deutlich wird diese positive Entwicklung bei der Betrachtung des Anteils von Frauen an den Studienanfängern im 1. Hochschulsesemester. In dieser Gruppe der Studierenden wurden die gesetzten Zielmarken deutlich überschritten. Die Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden im ersten Hochschulsesemester in den Studiengängen des Fachbereichs MV war deutlich höher als die durchschnittliche Steigerung des Frauenanteils im Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik an den deutschen Hochschulen. Das heißt, die Differenz zwischen dem Frauenanteil im ersten Hochschul-

semester am Fachbereich MV der HSD und dem Frauenanteil im ersten Hochschulsesemester im Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik an den deutschen Hochschulen wurde signifikant verringert und beträgt nur noch wenige Prozentpunkte.

Eine detaillierte Betrachtung des Frauenanteils an Hochschulstudierenden im ersten Hochschulsesemester in den einzelnen Studiengängen lässt erkennen, dass die Einführung neuer Bachelorstudiengänge im Bereich der Umwelt-, Energie- und Verfahrenstechnik deutlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils beigetragen hat. In den besonders stark maschinenbaulich geprägten Studiengängen sind Frauen dagegen weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil blieb in diesem Bereich weitgehend konstant. Im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen lag der Frauenteil zwischen 27 % und 20 %. Der Frauenanteil in den Masterstudiengängen kann nur für den englischsprachige Masterstudiengang Mechanical Engineering (ME) bewertet werden. In den anderen Masterstudiengängen lassen die geringen Anfängerzahlen keine statistisch relevante Aussage zu. Der Studiengang Mechanical Engineering besitzt wiederum einen hohen klassischen Anteil maschinenbaulicher Anteile, wodurch der geringe Frauenanteil begründet sein kann.

Um die zeitliche Entwicklung des Anteils weibl. Studierender im ersten Hochschulsesemester über einen längeren Zeitraum zu beurteilen, wurden die aktuellen Bachelorstudiengänge gemäß Tabelle 1.2 entsprechend der fachlichen Ausrichtung zusammengefasst.

Die entsprechend zusammengefassten Zahlen zeigen, dass der Anstieg des Anteils weibl. Studierender in erster Linie auf die Zunahme des Anteils weibl. Studierender im Bereich der Energie-, Umwelt- und Verfahrenstechnik zurückzuführen ist. Im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen ist kein Trend auszumachen. Der Anteil weibl. Studierender schwankt in diesem Bereich stark um 20 %. Der Anteil weibl. Studierender im Bereich Produktentwicklung und Produktionstechnik ist in dem betrachteten Zeitraum annähernd unverändert.

Abb. 1.1: Entwicklung des Studentinnenanteils im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

	Gesamt		
	Gesamt	Studentinnen	
	Anzahl	Anzahl	Anteil
WS 10/11	1.070	83	7,8 %
SS 11	981	73	7,4 %
WS 11/12	1.108	90	8,1 %
SS 12	1.010	81	8,0 %
WS 12/13	1.342	122	9,1 %
SS 13	1.208	108	8,9 %
WS 13/14	1.411	139	9,9 %
SS 14	1.291	125	9,7 %
WS 14/15	1.486	157	10,6 %
SS 15	1.342	145	10,8 %
WS 15/16	1.468	179	12,2 %
SS 16	1.336	161	12,1 %
WS 16/17	1.490	204	13,7 %
SS 17	1.365	180	13,2 %
WS 17/18	2.013	318	15,8 %

Tabelle 1.2: Fachliche Zuordnung der Bachelorstudiengänge (B.Eng.) zur Bewertung des zeitlichen Verlaufs des Anteils weibl. Studierender im ersten Hochschulsesemester im Fachbereich MV

Fachliche Ausrichtung	Studiengänge bis 2016	Studiengänge nach 2016
Energie-, Umwelt- und Verfahrenstechnik	Prozess-, Energie- und Umwelttechnik (PEU)	Energie- und Umwelttechnik (EUT) Umwelt- und Verfahrenstechnik (UVT)
Wirtschaftsingenieurwesen	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau (WIM)	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau (WIM)
Produktionstechnik und Produktentwicklung	Produktentwicklung und Produktion (PP) Produktentwicklung und Produktion dual (PP dual)	Maschinenbau Produktentwicklung (MPE) Maschinenbau Produktionstechnik (MPT)

Tabelle A.3: Übersicht Studentinnenanteil (alte Studiengänge)

	EUT				MPE			MPT			
	B.Eng.				B.Eng.			B.Eng.			
	Ziel	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	
SS 16											
WS 16/17	14,2%	69	10	14,5%	82	13	15,9%	69	6	8,7%	
SS 17		60	10	16,7%	80	13	16,3%	66	5	7,6%	
WS 17/18		172	43	25,0%	271	37	13,7%	150	15	10,0%	

Tabelle A.5: Frauenanteil Studienanfänger im ersten Hochschulsesemester (neue Studiengänge)

	EUT			UVT			MPE			
	B.Eng.			B.Eng.			B.Eng.			
	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	
SS 16										
WS 16/17	67	10	14,9%	52	20	38,5%	75	12	16,0%	
SS 17										
WS 17/18	125	36	28,8%	56	22	39,3%	203	26	12,8%	

UVT			IWIM			ME		
B.Eng.			M.Sc.			M.Sc.		
Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil
			12	4	33,3%	15	1	6,7%
55	20	36,4%	13	4	30,8%	13	1	7,7%
49	20	40,8%	29	5	17,2%	33	2	6,1%
90	38	42,2%	36	8	22,2%	47	3	6,4%

MPT			IWIM			ME		
B.Eng.			M.Sc.			M.Sc.		
Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil
			12	4	33,3%	15	1	6,7%
68	5	7,4%						
			16	1	6,3%	20	1	5,0%
96	10	10,4%	10	3	30,0%	15	1	6,7%

Tabelle A.6: Studienanfänger im ersten Hochschulsesemester (alte Studiengänge)

	PEU			PP			
	B.Eng.			B.Eng.			
	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	
WS 10/11	53	4	7,5%	116	9	7,8%	
SS 11							
WS 11/12	72	9	12,5%	105	6	5,7%	
SS 12							
WS 12/13	128	17	13,3%	222	15	6,8%	
SS 13							
WS 13/14	104	16	15,4%	152	20	13,2%	
SS 14							
WS 14/15	113	23	20,4%	160	21	13,1%	
SS 15							
WS 15/16	113	25	22,1%	163	24	14,7%	
SS 16							
WS 16/17							
SS 17							
WS 17/18							

WIM Wirtschaftsingenieurwesen			SET			PP dual		
B.Eng.			M.Sc.			B.Eng.		
Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil
35	4	11,4%	14	1	7,1%			
			13	2	15,4%			
49	7	14,3%	4			3		0,0%
			9	2	22,2%			
49	9	18,4%	10	1	10,0%	2	1	50,0%
			9	1	11,1%			
60	12	20,0%	12	2	16,7%	3		0,0%
			19	5	26,3%			
65	10	15,4%	16			3	2	66,7%
			10	4	40,0%			
66	7	10,6%	15	1	6,7%	4	1	25,0%
			11	2	18,2%			
73	20	27,4%						
			14					
354	71	20,1%	3	1	33,3%			

Abb. 1.5: Frauenanteil an den Absolventen und Absolventinnen im Vergleich zum Frauenanteil der Studierenden in den Jahren 2011 bis 2017

Alle Absolventen					
Studiengang	Abschl.	RSZ	Absolventen	SJ 2010	
Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	7 Sem.	Absolventen ges.	61	
			Weibl Absolventen Anzahl	4	
			Weibl. Absolventen %	6,6%	
Produktentwicklung und Produktion - dual	B.Eng.	9 Sem.	Absolventen ges.		
			Weibl Absolventen Anzahl		
			Weibl. Absolventen %		
PP und PPdual komplett				6,6%	
Prozess-, Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	7 Sem.	Absolventen ges.	32	
			Weibl Absolventen Anzahl	3	
			Weibl. Absolventen %	9,4%	
Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	7 Sem.	Absolventen ges.		
			Weibl Absolventen Anzahl		
			Weibl. Absolventen %		
Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	3 Sem.	Absolventen ges.		
			Weibl Absolventen Anzahl		
			Weibl. Absolventen %		
Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	3 Sem.	Absolventen ges.	8	
			Weibl Absolventen Anzahl	1	
			Weibl. Absolventen %	12,5%	
Gesamt			Absolventen	101	
			Weibl Absolventen Anzahl	8	
			Weibl. Absolventen %	7,9%	
			deutschlandweit		

	SJ 2011			SJ 2012	SJ 2013	SJ 2014	SJ 2015	SJ 2016	SJ 2017
	75			78	67	87	73	50	73
	5			5	10	6	4	4	9
	6,7%			6,4%	14,9%	6,9%	5,5%	8,0%	12,3%
						2		2	3
						0		0	1
						0,0%		0,0%	33,3%
	6,7%			6,4%	14,9%	6,7%	5,5%	7,7%	13,2%
	31			33	29	28	38	41	38
	3			4	2	5	2	5	2
	9,7%			12,1%	6,9%	17,9%	5,3%	12,2%	5,3%
					6	16	34	20	25
					2	2	5	4	2
					33,3%	12,5%	14,7%	20,0%	8,0%
									2
									0
	8			10	23	12	10	21	20
	3			1	4	0	5	4	3
	37,5%			10,0%	17,4%	0,0%	50,0%	19,0%	15,0%
	114			121	125	145	155	134	161
	11			10	18	13	16	17	17
	9,6%			8,3%	14,4%	9,0%	10,3%	12,7%	10,6%
									21,3%

Tabelle A.7: Studienanfänger Bachelorstudiengänge im ersten Hochschulsesemester (aufgeteilt nach Studienbereichen)

	WIM			Energie, Umwelt, Verfahrenstechnik			Produktionstechnik und Produktentwicklung		
	Wirtschaftsingenieurwesen								
	B.Eng.								
	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl	Anteil
WS 10/11	35	4	11,4%	53	4	7,5%	116	9	7,8%
SS 11				0	0		0	0	
WS 11/12	49	7	14,3%	72	9	12,5%	108	6	5,6%
SS 12				0	0		0	0	
WS 12/13	49	9	18,4%	128	17	13,3%	224	16	7,1%
SS 13				0	0		0	0	
WS 13/14	60	12	20,0%	104	16	15,4%	155	20	12,9%
SS 14				0	0		0	0	
WS 14/15	65	10	15,4%	113	23	20,4%	163	23	14,1%
SS 15				0	0		0	0	
WS 15/16	66	7	10,6%	113	25	22,1%	167	25	15,0%
SS 16				0	0		0	0	
WS 16/17	73	20	27,4%	119	30	25,2%	143	17	11,9%
SS 17									
WS 17/18	354	71	20,1%	181	58	32,0%	299	36	12,0%

Tabelle A.9: Übersicht Frauenanteil Personal Fachbereich MV

Jahr	Gesamt			Professuren			Lehrkräfte für besondere Aufgaben			wissenschaftliche Mitarbeiter_innen			Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik		
	ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich	
	VZÄ	VZÄ		VZÄ	VZÄ		VZÄ	VZÄ		VZÄ	VZÄ		VZÄ	VZÄ	
	Abso-lut	Abso-lut	Anteil	Abso-lut	Abso-lut	Anteil	Abso-lut	Abso-lut	Anteil	Abso-lut	Abso-lut	Anteil	Abso-lut	Abso-lut	Anteil
2010	49,55	5,8	11,7%	19,5	1	5,1%	1,25	0	0,0%	20,7	3,8	18,4%	8,1	1	12,3%
2011	79,7	11,2	14,1%	24	1	4,2%	3,5	0	0,0%	42,5	9	21,2%	9,7	1,2	12,4%
2012	75,2	9,2	12,2%	23,8	1	4,2%	3,5	0	0,0%	37,7	6	15,9%	10,2	2,2	21,6%
2013	83,91	13,46	16,0%	24,83	1	4,1%	2,55	1,05	41,2%	45,42	8,55	18,8%	11,11	2,86	25,7%
2014	80,48	11,39	14,2%	23,66	1	4,2%	3	1	33,3%	43,4	7,26	16,7%	10,42	2,13	20,4%
2015	79,93	9,43	11,8%	22,66	1	4,4%	3,75	0,75	20,0%	44,76	6,05	13,5%	8,76	1,63	18,6%
2016	85,92	12,18	14,2%	22,22	2	9,0%	4	1	25,0%	50,88	7,55	14,8%	8,82	1,63	18,5%
2017	88,49	11,75	13,3%	21,61	1,72	8,0%	5,25	1,75	33,3%	51,6	6,65	12,9%	10,03	1,63	16,3%
2017 deut. weit	23,1%			13,4%			49,4%			25,5%			37,1%		

Der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge des Fachbereichs ist annähernd identisch mit dem Frauenanteil unter den Studierenden (Abb. 1.5). In den Jahren 2017 und 2013 weichen die Werte deutlich voneinander ab. Eine Erklärung für diese Unterschiede konnte nicht klassischer werden.

Korrespondierend mit den geringen Frauenanteilen bei den Studierenden in früheren Jahren liegt der Anteil der Absolventinnen aktuell noch deutlich unter dem deutschlandweiten Durchschnitt für die Studienbereiche Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen⁴.

1.2 Professuren

In den Jahren 2016 und 2017 hat der Fachbereich MV nach vielen Jahren der ausschließlichen Berufung von Männern jeweils eine Professorin berufen. Möglich wurde dies unter anderem durch den Einsatz erheblicher finanzieller Mittel des Fachbereichs MV und des Präsidiums der HSD im Rahmen einer vorgezogenen Neuberufung (siehe Projekt 1.3 „Vorgriffprofessur“). In 2017 betrug der Frauenanteil (Vollzeitäquivalente) bei den Professuren 8,0% und stieg 2018 auf ca. 12,4% an. Dies entspricht annähernd dem durchschnittlichen

Anteil weiblicher Professoren von 13,4% im Ingenieurwesen an den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen³.

Seit 2014 wurden im Fachbereich MV sieben Berufungsverfahren durchgeführt. Der Frauenanteil der Bewerber lag durchschnittlich bei 13,2%. Im Gegensatz zum Zeitraum 2005 bis 2014 (Frauenanteil durchschnittlich 5,1%) wurde der Frauenanteil der Bewerber somit mehr als verdoppelt.

In zwei der sieben Verfahren wurde eine Frau berufen. Dies entspricht einem Anteil von 28,6%. Korrespondierend zu den hohen Frauenanteilen der Studierenden, sind die mit Frauen besetzten Professuren dem fachlichen Bereich der Energie-, Umwelt- und Verfahrenstechnik zuzuordnen.

1.3 Kooperatives Projekt, Vorgriffprofessur im Fachbereich MV

Im Jahr 2015 konnte in Kooperation mit dem Präsidium, dem Fachbereich MV und des Gender Diversity Action Teams eine neu geschaffene Stelle im Vorgriff definiert, ausgeschrieben und 2016 besetzt werden. Diese Stelle wird durch die Kooperationspartner_innen zu gleichen Teilen finanziert, bis sie nach fünf Jahren vollständig in den Fachbereichshaushalt übergeht.

Tabelle 1.3: Übersicht des Frauenanteils der Bewerbungen und des Ergebnisses der seit 2014 durchgeführten Berufungsverfahren am Fachbereich MV

Verfahren		Bewerbungen			Ergebnis	
Lehrgebiet	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Frau berufen	Start
Fertigungsverfahren einschl. Werkstofftechnik	2015	36	2	5,6%	n	15.03.2016
Verfahrenstechnik und nachhaltige Prozessentwicklung	2015	35	13	37,1%	j	01.08.2016
Mess- und Automatisierungstechnik	2015	7	0	0,0%	n	01.04.2017
Innovations- und Produktionsmanagement	2015	15	0	0,0%	n	01.07.2017
regenerative Energiewirtschaft	2017	37	2	5,4%	j	01.02.2018
Ingenieurmathematik und Technische Mechanik	2017	43	5	11,6%	n	01.04.2018
Umwelt-/Verfahrenstechnik und Simulation chemischer Prozesse	2017	16	3	18,8%	n	01.08.2018
gesamt		189	25	13,2%	28,6%	

Dies ist ein Beispiel dafür, dass hochschulinterne Projekt-Initiativen, getragen von einem solidarischen Verständnis der Problematik und einer gemeinsamen Zieldefinition, nachhaltige strukturelle Veränderungen herbeiführen können.

1.4 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Im Gegensatz zu den Professuren hat sich der Frauenanteil im gesamten Personalbestand des Fachbereichs MV in den Jahren 2013 bis 2017 nicht signifikant verändert. Der Grund ist die Abnahme des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Mitarbeitern in Technik und Verwaltung des Fachbereichs.

Der Fachbereich MV ist der forschungsstärkste Fachbereich der Hochschule mit einer entsprechend hohen Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Rahmen von Drittmittelprojekten tätig sind. Diese Stellen werden zumeist mit Absolventen und Absolventinnen des Fachbereichs besetzt. Aufgrund des geringen Anteils von Absolventinnen ist es daher schwierig, diese Stellen überproportional mit Frauen zu besetzen.

Gleichzeitig steht der Fachbereich in Konkurrenz mit der Industrie, die ebenfalls eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen Bereichen anstrebt, wodurch die Anwerbung geeigneter Absolventinnen zusätzlich erschwert wird.

Tabelle A.4: Frauenanteil Studienanfänger im ersten Hochschulsesemester (neue Studiengänge)

	Gesamt		
	Gesamt	Studentinnen	
	Anzahl	Anzahl	Anteil
WS 10/11	281	18	8,3%
SS 11	13	2	15,4%
WS 11/12	233	22	9,4%
SS 12	9	2	22,2%
WS 12/13	411	43	10,5%
SS 13	9	1	11,1%
WS 13/14	331	50	15,1%
SS 14	19	5	26,3%
WS 14/15	357	56	15,7%
SS 15	10	4	40,0%
WS 15/16	361	58	16,1%
SS 16	38	7	18,4%
WS 16/17	597	114	19,1%
SS 17	50	2	4,0%
WS 17/18	1.342	264	19,7%

2. ZIELSETZUNGEN DES FACHBEREICHS MV FÜR DIE JAHRE 2019 BIS 2024

Der Anteil der weiblichen Studierenden im ersten Hochschulsemester ist in den Jahren 2011 bis 2017 um durchschnittlich 1,5 % gestiegen. Ziel ist es, diesen Anstieg fortzuführen und in 2024 einen Studentinnenanteil von 25 % bei Studierenden im ersten Hochschulsemester zu erreichen.

In den Jahre 2020 bis 2024 scheiden am Fachbereich MV voraussichtlich acht Professoren und eine Professorin altersbedingt aus. Zwei Professuren wurden bereits vorzeitig besetzt.

Entsprechen werden voraussichtlich sieben Professuren neu berufen. Es ist die Zielsetzung des Fachbereichs für drei der sieben Professuren eine Frau zu gewinnen. Damit würde der Professorinnenanteil bis zum Jahr 2024 auf ca. 23 % (bezogen auf Kopffzahlen) ansteigen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist in den Jahren 2011 bis 2017 geringfügig gesunken. Aufgrund des hohen Anteils befristeter Teilzeitverträge setzt sich der Fachbereich MV das Ziel, durchschnittlich 0,75 Stellen pro Jahr mit einer Frau zu besetzen. Dies resultiert im Jahr 2024 in einem Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von ca. 24 %.

Die Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind zu einem hohen Anteil unbefristet beschäftigt, wodurch der Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich gering ist. Ziel des Fachbereichs ist es, bis 2024 eine Stelle mit einer Frau zu besetzen, wodurch sich der Frauenanteil in diesem Bereich auf ca. 30 % erhöhen würde.

3. MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS MV NACH LGG

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils

Der Fachbereich plant gezielte Maßnahmen, um den Studentinnenanteil insbesondere im fachlichen Bereich Produktentwicklung und Produktionstechnik deutlich zu erhöhen.

3.2 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Identifikation Vernetzung

Die Wahl des Studienfaches ist in Teilen keine rationale Entscheidung, sondern basiert auf Erfahrungen, Vorbildern und Beeinflussung durch verschiedenste Bezugspersonen. Hier möchte der Fachbereich ansetzen und potentiellen Studienanfängerinnen insbesondere beispielhafte Karrierewege aufzeigen und Vorbilder vorstellen.

Dafür stellt der Fachbereich, falls es die Haushaltslage zulässt, personelle Ressourcen (Teilzeitstelle) zur Verfügung, um die folgenden Maßnahmen durchzuführen:

- Erhöhung der Sichtbarkeit der Leistung von Studentinnen im Fachbereich durch regelmäßige Berichte auf der Internetseite des Fachbereichs
- Vorstellung beispielhafter weibl. Karrierewege in technischen Berufen (Internetpräsentation des Fachbereichs)
- Organisation regelmäßiger Vorträge von Frauen für Studieninteressierte z. B. beim Tag der offenen Tür
- Intensiver Aufbau eines Netzwerks von Frauen in Führungspositionen in Firmen durch gezielte Ansprache
- Kontaktaufnahme mit Schulen zur gezielten Ansprache von Schülerinnen
- Durchführung von regelmäßigen Vernetzungstreffen für Studentinnen im Fachbereich
- Intensive Kontaktpflege mit Absolventinnen des Fachbereichs
- Organisation des Girl's Day
- Einrichtung eines Angebots für Studienanwärterinnen zum Absolvieren des Grundpraktikums am Fachbereich MV
- Identifikation geeigneter Förderprogramme und -maßnahmen von Behörden, Berufsverbänden, Ministerien und Organisation der entsprechenden Bewerbung und Teilnahme des Fachbereichs mit dem Ziel der Akquise zusätzlicher finanzieller Mittel

3.3 Maßnahmen zur Anpassung des Lehrangebots

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik wird in den kommenden zwei Jahren mehrere Bachelor- und Masterstudiengänge reakkreditieren. Im Zuge dessen wird geprüft, ob insbesondere die Attraktivität der Studiengänge im Bereich Produktentwicklung und Produktionstechnik für Frauen durch eine Anpassung der fachlichen Inhalte oder geänderte Schwerpunktsetzungen gesteigert werden kann.

3.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Personal

Besonders im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil im Fachbereich MV im Vergleich zu den Durchschnittswerten im Bereich Ingenieurwesen an den Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen vergleichsweise gering.

Der Fachbereich MV ist deshalb besonders bestrebt, den

Anteil an weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen zu erhöhen. Dazu wird der Fachbereich verschiedene Maßnahmen ergreifen und grundsätzlich zu besetzende Stellen (Professuren, Angestellten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben) bei gleicher Qualifikation bevorzugt mit einer Frau besetzen. Mit den folgenden Maßnahmen soll die Anteil von Bewerberinnen erhöht werden:

- Gezielte Ansprache von Frauen auf Fachveranstaltungen während der jeweiligen Bewerbungsphase
- Obligatorische Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung
- Obligatorische Möglichkeit zur Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, soweit der Lehrbetrieb und die jeweilige Tätigkeit dies zulassen
- Obligatorische Möglichkeit zur Homeoffice-Nutzung, soweit der Lehrbetrieb und die jeweilige Tätigkeit dies zulassen
- Aufbau und Pflege eines Netzwerks von Absolventinnen und potentiellen Bewerberinnen für Professuren (siehe auch Abschnitt Maßnahmen Studierende)
- Bevorzugte Einstellung von Studentinnen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

-
- 1 Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen – vorläufige Ergebnisse; Statistisches Bundesamt (Destatis); Artikelnummer: 5213103198005; erschienen am 27. November 2018
 - 2 <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>, abgerufen am 18.01.2019
 - 3 Personal an Hochschulen - Vorläufige Ergebnisse; Artikelnummer: 5213402178005; Statistisches Bundesamt (Destatis); erschienen am 6. Juli 2018
 - 4 Prüfungen an Hochschulen 2017; Fachserie 11 Reihe 4.2; Artikelnummer: 2110420177005; Statistisches Bundesamt (Destatis); erschienen am 23.08.2018

MEDIEN / M

[Gender] Diversity Action Module – Fachbereich M
Februar 2019

INHALT

1. Bestandsaufnahme/Tabellen
 - 1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ
 - 1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3 WMA Fachbereiche
 - 1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6 Absolventinnen
 - 1.7 Frauenanteil in Führungspositionen
 - 1.8 Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz
 - 1.10 Stellenentwicklung und Prognose
2. Zielsetzung des FB in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger „Gender Diversity“
 - 2.1 Zieldefinitionen – Personal
 - 2.2 Zieldefinitionen – Studierende
 - 2.3 Zielvorgabe – Personal
 - 2.4 Zielvorgabe – Studierende
 - 2.5 Zielvorgabe – Frauen in Führungspositionen
3. Erklärung
 - 3.1 Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“
 - 3.2 Evaluation/Controlling

1. BESTANDSAUFNAHME/TABELLEN

1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ

Jahr	Gesamt				Professuren				
	gesamt		weiblich		gesamt		weiblich		
	VZÄ	Köpfe	VZÄ		VZÄ	Köpfe	VZÄ		
			Anz.	%			Anz.	%	
2010	31		6,3	20,3%	20		3,3	18,2%	
2011	36		7,5	20,8%	18		3	16,7%	
2012	38		8,75	23,0%	18		3	16,7%	
2013	40,95	44	10,25	25,03%	19	19	4	21,1%	
2014	38,65	42	7,75	20,05%	17	17	2	11,8%	
2015	40,55	45	9,05	22,32%	19	19	3	15,8%	
2016	47,06	51	10,8	22,95%	19	19	3	15,8%	
2017	50,29	57	11,38	22,63%	18	18	3	16,7%	

Seit 2013 wurden 2 neue Professorinnen Prof. Isolda Asal und Prof. Gabi Schwab-Trapp im Fachbereich Medien berufen.

Der Fachbereich Medien hatte sich 2013 im Rahmen des „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen - Programmstrang Nachwuchsförderung“ erfolgreich um eine Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin beworben. Die Stelle wurde 2013 mit Dr. Alina Huldgren (postdoc) besetzt.

Für die Professur für Musikalische Akustik gab es keine Bewerberinnen. Für die Professur für Informatik – insb. IT-Sicherheit gab es Bewerberinnen, die jedoch aus Gründen der abweichenden Qualifikationen zum Stellenprofil nicht eingeladen wurden.

1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Der Fachbereich Medien ist bemüht den Frauenanteil an Lehrkräften zu erhöhen.

So lehrten seit 2013 am FB Medien:

Dr. Anke Rieger (Informatik),

Dr. Steffi Beckhaus (Informatik),

Claudia van Laak (Medientechnik)

Dr. Alina Huldgren (Mensch-Computer-Interaktion)

B.Eng. Laura Neumann (Bildtechnik) SoSe 2014

Dipl. Inf. Jutta Schierling (Mathe 2) SoSe 2015

Weitere Lehraufträge gingen an:

Dipl.-Designerin Sandra Lisson,

Dipl.-Designerin Wahideh Abdolwahab,
Dipl.-Designerin Astrid Piethan,
Designerin MA Katharina Schießler
Diplom-Designerin Christina Karababa

Vorträge auf Honorarbasis:
Master of Arts Grace Yoon

1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil von Frauen als Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte am Fachbereich Medien beträgt seit 2013 konstant knapp 30 Prozent.

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils Fachbereich Medien

Seit 2013 wächst der Frauenanteils unter den Studierenden kontinuierlich. Der Anteil weiblicher Studierender hat sich seit 2013 von 16,5 Prozent auf 22,5 Prozent 2017 erhöht. (siehe Excel-Tabelle)

1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester

Das Gleiche gilt für die Anzahl von Studienanfängerinnen, die seit 2013 am Fachbereich ebenso kontinuierlich steigt. Der Anteil von Studienanfängerinnen ist von 22,5 Prozent im WS 2013/2014 auf 32,5 Prozent im WS 2017/2018 gestiegen.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben				wissenschaftliche Mitarbeiter_innen				Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik			
gesamt		weiblich		gesamt		weiblich		gesamt		weiblich	
VZÄ	Köpfe	VZÄ	Anz.	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Anz.	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Anz.
			%				%				%
0	0	-	-	9		2	22,2%	2		1	50,0%
0	0	-	-	16,5		3,5	21,2%	1,5		1	66,7%
0,5	1	0,5	100,0%	17,25		2,5	14,5%	2,25		1,75	77,8%
0,5	1	0,5	100,0%	18,75	21	4	21,3%	2,7	3	1,75	64,8%
0	0	-	-	19,4	22	4	20,6%	2,25	3	1,75	77,8%
0,5	1	0,5	100,0%	18,8	22	3,8	20,2%	2,25	3	1,75	77,8%
0	0	-	-	24,81	28	4,33	17,5%	3,25	4	2,75	84,6%
0	0	-	-	28,18	33	5,75	20,4%	4,11	6	2,63	64,0%

	Gesamt			TuB			BMT			BMI			MMI		
	ges.	w	%	B.Eng.			B.Eng.			B.Eng.			M.Eng.		
				ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
WS 10/11	779	119	15,3%	44	2	4,5%	281	47	16,7%	203	35	17,2%	19	2	10,5%
SS 11	728	109	15,0%	43	2	4,7%	257	43	16,7%	193	33	17,1%	41	7	17,1%
WS 11/12	860	129	15,0%	66	3	4,5%	320	56	17,5%	276	47	17,0%	46	8	17,4%
SS 12	797	123	15,4%	65	3	4,6%	292	52	17,8%	270	46	17,0%	53	9	17,0%
WS 12/13	862	141	16,4%	80	3	3,8%	344	62	18,0%	333	63	18,9%	50	8	16,0%
SS 13	822	136	16,5%	77	3	3,9%	325	60	18,5%	315	59	18,7%	53	9	17,0%
WS 13/14	935	170	18,2%	90	6	6,7%	395	75	19,0%	377	80	21,2%	71	9	12,7%
SS 14	882	153	17,3%	87	6	6,9%	364	66	18,1%	349	73	20,9%	80	8	10,0%
WS 14/15	997	183	18,4%	107	9	8,4%	411	79	19,2%	401	89	22,2%	78	6	7,7%
SS 15	927	168	18,1%	104	9	8,7%	372	72	19,4%	366	80	21,9%	85	7	8,2%
WS 15/16	1.025	193	18,8%	115	10	8,7%	404	77	19,1%	416	98	23,6%	90	8	8,9%
SS 16	958	175	18,3%	108	10	9,3%	372	68	18,3%	381	86	22,6%	97	11	11,3%
WS 16/17	1.077	212	19,7%	114	10	8,8%	435	88	20,2%	417	102	24,5%	111	12	10,8%
SS 17	992	192	19,4%	101	10	9,9%	401	81	20,2%	381	90	23,6%	109	11	10,1%
WS 17/18	1.103	248	22,5%	108	11	10,2%	452	109	24,1%	425	109	25,6%	118	19	16,1%

1.6 Absolventinnen

Die Anzahl von Absolventinnen ist von 8,3 Prozent im Jahr 2013 auf 13,3% im Jahr 2017 gestiegen.

	Gesamt			TuB			BMT			BMI			MMI		
				B.Eng.			B.Eng.			B.Sc.			M.Sc.		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
WS 10/11	188	33	17,6%	18	1	5,6%	88	20	22,7%	63	10	15,9%	19	2	10,5%
SS 11	13	3	23,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3	23,1%
WS 11/12	221	39	17,6%	23	1	4,3%	97	20	20,6%	95	17	17,9%	6	1	16,7%
SS 12	9	1	11,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	11,1%
WS 12/13	194	36	18,6%	16	0	0,0%	84	15	17,9%	84	19	22,6%	10	2	20,0%
SS 13	8	2	25,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2	25,0%
WS 13/14	227	51	22,5%	16	3	18,8%	106	23	21,7%	87	25	28,7%	18	0	0,0%
SS 14	14	0	0,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	0	0,0%
WS 14/15	221	57	25,8%	24	4	16,7%	105	29	27,6%	84	24	28,6%	8	0	0,0%
SS 15	18	3	16,7%	-	-	-	1	0	0,0%	1	0	0,0%	16	3	18,8%
WS 15/16	242	61	25,2%	20	3	15,0%	95	23	24,2%	112	34	30,4%	15	1	6,7%
SS 16	15	4	26,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	4	26,7%
WS 16/17	242	66	27,3%	16	1	6,3%	111	29	26,1%	90	32	35,6%	25	4	16,0%
SS 17	13	2	15,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	2	15,4%
WS 17/18	227	74	32,6%	16	1	6,3%	99	35	35,4%	88	31	35,2%	24	7	29,2%

1.7 Frauenanteil in Führungspositionen

Bis zum 23.01.2019 war Frau Prof. Dr. Gundula Dörries stellvertretende Dekanin. Das neue Dekanat ab dem 23.01.2019 setzt sich jetzt aus männlichen Kollegen zusammen.

Vor der Wahl am 23.01.2019 waren die Professorinnen des Fachbereichs besonders aufgefordert sich als Mitglied des Dekanats zur Wahl aufstellen zu lassen. Aus verschiedenen Gründen haben die Professorinnen diese Möglichkeit abgelehnt.

1.8 Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen

1.8.1 Entscheidungsträger/Innen (Bezugsgröße < 33,33%)

Bereich	ja	nein
Dekanate		x

1.8.2 Personal und Studierende (Bezugsgröße < 40%)

Bereich	ja	nein
Professuren	x	
Wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
Nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende	x	
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

**1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung
(unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)**

Bereich	FB M		
	j	n	ü
Gruppe Professoren	x		
Studentinnenanteil Bachelor	x		
Studentinnenanteil Master	x		
Absolventinnenquote	x		

1.9 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

Die unterschiedlichen Maßnahmen im Fachbereich Medien sollen folgende Ziele umfassen:

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen
- Erhaltung und Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen
- Erhöhung des Anteils an Studentinnen
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Die fachbereichsspezifischen Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden oder bereits ergriffen worden sind, werden in den folgenden Kapiteln erläutert.

1.10 Stellenentwicklung und Prognose

Bis 2020 wird altersbedingt 1 Professur neu zu besetzen sein und eine weitere neu geschaffen werden. Aufgrund des inhaltlichen Stellenzuschnitts mit technischer Ausrichtung ist hier voraussichtlich nicht mit einem hohen Bewerberinnenanteil zu rechnen.

2. ZIELSETZUNG DES FB MEDIEN IN BEZUG AUF DIE HERSTELLUNG NACHHALTIGER „GENDER DIVERSITY“

2.1 Zieldefinitionen – Personal

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass Frauen in den Bereichen der Professuren und der akademischen Angestellten immer noch unterrepräsentiert sind.

Bei jeder zu besetzenden Stelle, sowohl im Bereich der Professuren als auch der akademischen (wissenschaftlichen) Angestellten, ist es das Ziel des Fachbereiches, diese – bei gleichwertiger Qualifikation der Bewerbenden – mit einer Frau zu besetzen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es zur Zeit noch sehr schwierig ist, im technischen Bereich qualifizierte Bewerberinnen zu finden.

2.2 Zieldefinitionen – Studierende

Der Zahlenspiegel der vergangenen Jahre zeigt einen kontinuierlichen Anstieg weiblicher Studierender im ersten Semester am Fachbereich Medien auf gesamt 32,6% im WS 2017/2018. Das übertrifft das 2013 angestrebte Ziel eines Frauenanteils von 25% unter den Studierenden im ersten Fachsemester.

Die Anzahl weiblicher Studierender verringert sich jedoch während des Studiums auf 22,5%. Das ist gesamt gesehen ein Anstieg der weiblichen Studierenden, bedeutet aber einen Rückgang im Hinblick auf die Anzahl der Studienanfängerinnen.

Mittelfristig (bis 2022) strebt der Fachbereich die hohe Anzahl der Studienanfängerinnen zu halten und weiterhin zu fördern. Des weiterhin wird angestrebt den Frauenanteil unter den Studierenden zu stabilisieren, die weiblichen Studierenden im Studium zu halten um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Studienanfängerinnen und weiblichen Studierenden zu erreichen, was wiederum positive Auswirkungen auf die Anzahl der Absolventinnen hätte.

2.3 Zielvorgabe – Personal

Bereich der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben

Die Mitglieder des Fachbereiches Medien setzen sich für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung und für die Erhöhung des Frauenanteils ein.

2.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen

Bei allen Schriftstücken sind entweder geschlechtsneutrale Formulierungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Formulierung zu verwenden.

Maßnahme

Stellenausschreibung über Internet in Frauennetzwerkorganisationen bekannt geben z. B. dem Deutschen Ingenieurinnenbund e.V.

Geeignete Kandidatinnen gezielt ansprechen
--

2.3.2 Maßnahmen bei der Stellenbesetzung

Diese Maßnahmen beziehen sich auf die Besetzung jeglicher Stellen, die Vergabe von Lehraufträgen und Vertretungen sowie Gastprofessuren.

Maßnahme
Bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugte Einstellung von Frauen.
In den Curricula der Bewerberinnen Familienphasen positiv bewerten

2.3.3 Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kindererziehung darf Frauen nicht benachteiligen. Und: Männer sollen bessere Möglichkeiten erhalten, sich mehr und intensiver um die Familie kümmern zu können. Alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wenden sich deshalb gleichermaßen an Frauen wie an Männer.

Maßnahme
Flexible Arbeitszeiten
Teilung einer Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen

2.4 Zielvorgabe – Studierende

Einige Maßnahmen sind aufgrund des Umzugs und der neuen Website noch in Planung. Die folgenden Maßnahmen zielen darauf ab, die Position der studierenden Frauen zu stärken.

2.4.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Identifikation

Das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren oftmals den jungen Frauen, dass sie hier nicht dazugehören.

Weibliche Vorbilder können dazu beitragen, diese Barriere abzubauen. Sie können das verzerrte Berufsbild modifizieren und fehlende Informationen zum tatsächlichen Anforderungsprofil einer Ingenieurin liefern.

Maßnahme

Informationen im Internet auf der Startseite des Fachbereiches Medien verlinken:

- Neben techn. Ausrichtung vor allem aktuelle Themen des FB Mediens in den Vordergrund stellen wie z. B. Smart Cities, Digital Health & Pflege, kreative Technologien etc.
- Informationen zum Thema Frauen, Gender sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium an der Hochschule Düsseldorf.
- Links zu Vereinen und Verbänden wie z. B. Deutscher Ingenieurinnenbund, Deutscher Akademikerinnenbund.
- Links zu speziellen Frauennetzwerken.
- Besondere Aktionen von Frauen an der HSD nennen.
- Alle Maßnahmen zur Frauenförderung nennen.

Bei gleicher Eignung bevorzugt Studentinnen als wissenschaftliche Hilfskräfte oder Tutorinnen einstellen

Frauen als Referentinnen gewinnen

Bei Firmenbesuchen Frauen in technischen Bereichen und Frauen in Führungspositionen als Gesprächspartnerinnen gewinnen

Bevorzugt Studentinnen als wissenschaftliche Hilfskräfte oder Tutorinnen einstellen

Ehemalige Studentinnen, Lehrende und Frauen aus der Industrie werden Mentorinnen für Studentinnen

Gezielt junge Frauen ansprechen, um sie für ein technisch orientiertes Studium zu motivieren, z. B. mit speziellen frauenorientierten Präsentationen (zeigen Frauen in techn. Studiengängen).

2.4.2 Maßnahmen zur Anpassung des Lehrangebots

Die Prüfungsordnung wurde 2018 angepasst und die Wahlmöglichkeiten sind erweitert worden.

Maßnahme
Semester-Frauen-Treff einrichten
Wahl einer weiblichen Vertrauensprofessorin

2.4.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium

Alle Rahmenbedingungen, die das Studium betreffen, sind für Frauen und Männer so zu gestalten, dass Familie und Studium vereinbart werden können.

Maßnahme
Infoblatt für Studierende zur Vereinbarung von Familie/ Pflege und Studium
Kinderbetreuungsangebote auf Webseite veröffentlichen: Kindergarten, Familienbüro, Rappelkiste (hochschulinternes Betreuungsangebot)

2.4.4 Maßnahmen zur Motivation zum Studium

Bei allen Veranstaltungen, die über die technischen Studienangebote informieren, ist die Zielgruppe „Frauen“ deutlich hervorzuheben. Zusätzlich können Veranstaltungen angeboten werden, die jungen Frauen signalisieren, dass in diesem Fachbereich explizit Frauen erwünscht sind. Die bereits vorliegenden Konzepte zum Übergang Schule – Hochschule sind zu überprüfen.

Bereits seit Jahren versuchen die Mitglieder des Fachbereiches, gezielt junge Frauen anzusprechen und sie für ein technisch orientiertes Studium zu motivieren. Dies geschieht auf Messen (z.B. Wege in den Traumberuf Medien, Einstieg ABI Köln und weiteren Berufsinformessen) und durch Besuche in ausgewählten Schulen (z.B. Heinrich-Hertz-Berufskolleg, Leo-Statz-Berufskolleg, Theodor-Fliedner Gymnasium – Düsseldorf, Maximilian-Kolbe Gymnasium – Wegberg, St.-Ursula Gymnasium – Geilenkirchen) oder auf Infoveranstaltungen der Hochschule und des Fachbereiches vor Ort z.B. Tag der offenen Tür, Studio5-Infotag, Mädchen-medientag mit dem Rhein-Kreis Neuss, Girls' Day.

Die Aktivitäten wird der Fachbereich weiter ausbauen und in ein Netz verschiedener **Maßnahmen** einbetten:

Maßnahme
Informationsveranstaltungen an Schulen für Mädchen
Ständige Ansprechpartnerin für interessierte Mädchen einrichten
Regelmäßig Mädchen aus den Schulen an die HS einladen
Informationsveranstaltungen auf Messen
Unterlagen erarbeiten für Schulen (Lehrkräfte und Schülerinnen ansprechen) und Messen – Thema: Frauen studieren im FB Medien der HSD

Hinweis in allen Infoschriften des Fachbereiches, welche Angebote für Frauen vorhanden sind (siehe oben)

Infos für Frauen am Tag der offenen Tür

Zukunftsaussichten für Frauen im Ingenieurwesen skizzieren (siehe oben Thema Internet)

Studienberatung für Frauen

Frauen-Schnupperkurse (Mädchen-Technik-Tage)

Berufs- und Schüler/Innen-Praktikumsstelle im FB an Mädchen vergeben

2.5 Zielvorgabe - Frauen in Führungspositionen

Bis zum 23.01.2019 war Frau Prof. Dr. Gundula Dörries stellvertretende Dekanin. Das neue Dekanat setzt sich ab dem 23.01.2019 aus männlichen Kollegen zusammen. Vor der Wahl am 23.01.2019 waren die Professorinnen des Fachbereichs besonders aufgefordert sich als Mitglied des Dekanats zur Wahl aufstellen zu lassen. Aus verschiedenen Gründen haben die Professorinnen diese Möglichkeit abgelehnt.

3. ERKLÄRUNG

Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass „Gender Diversity“ ein erklärtes Ziel des Fachbereichs Medien ist. Die vielfältigen Maßnahmen, die in den „Gender Diversity“ Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden „Gender Diversity“ hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und strategisch positionieren.

3.1 Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“:

Gender Diversity Beauftragte des Fachbereiches Medien:
Dipl.-Designerin Prof. Gabi Schwab-Trapp

3.2 Evaluation/Controlling

Zur Bewertung der Fortschritte im Bereich der aufgezeigten Ziele und Maßnahmen ist eine jährliche Rückschau geplant. Dieser Prozess ist integraler Bestandteil des QM-Konzepts des Fachbereichs und Teil des Fachbereichsentwicklungsplans – mit seinem Gleichstellungskonzept.

SOZIAL- UND KULTURWISSEN- SCHAFTEN / SK

[Gender] Diversity Action Module – Fachbereich SK
April 2019

INHALT

1. Bestandsaufnahme/Tabellen
 - 1.1 Entwicklung des Geschlechterverhältnisses des festen Personalbestands in VZÄ
 - 1.2 Professuren nach Besoldungsgruppen
 - 1.3 Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.4 Entwicklung des Absolventinnenanteils
 - 1.5 Entwicklung des Studentinnenanteils im ersten Fachsemester
 - 1.6 Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen (Dekanat)
2. Diversity als wichtiges Querschnittsthema
3. Ziele und Maßnahmen des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity (2014–2018)
4. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity (2019–2021)
5. Maßnahmen des Fachbereichs (2019–2021)

1. BESTANDSAUFNAHME

1.1 Entwicklung des Geschlechterverhältnisses des festen Personalbestands in VZÄ

Fachbereich SK	Professorinnen	
Jahr	Anz.	%
2014	18,00	52,01
2015	19,50	54,76
2016	19,00	52,78
2017	21,72	56,10

Fachbereich SK	Lehrkräfte für besondere Aufgaben (weib.)	
Jahr	Anz.	%
2014	2,0	n. bekannt
2015	2,0	n. bekannt
2016	2,0	n. bekannt
2017	2,0	28,6

Fachbereich SK	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	
Jahr	Anz.	%
2014	10,79	n. bekannt
2015	9,67	n. bekannt
2016	11,65	n. bekannt
2017	14,59	61,6

Fachbereich SK	Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik	
Jahr	Anz.	%
2014	3,25	n. bekannt
2015	2,87	n. bekannt
2016	1,92	n. bekannt
2017	2,31	76,7

1.2 Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppen	Professorinnen	
Stichtag 31.12.2017	Anz.	%
W	16,22	57,5
C	5,50	52,4

1.3 Entwicklung des Studentinnenanteils

Frauenanteil in %	SS 2015			WS 2015/16		
	ges.	W	%	ges.	W	%
SK alle Studiengänge	1.852	1.388	74,9	2.218	1.672	75,4

SS 2016			WS 2016/17		
ges.	W	%	ges.	W	%
1.969	1.474	74,9	2.386	1.811	75,9

SS 2017			WS 2017/18		
ges.	W	%	ges.	W	%
2.127	1.593	74,9	2.502	1.894	75,7

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils im ersten Fachsemester

Frauenanteil in %	SS 2015			WS 2015/16		
	ges.	W	%	ges.	W	%
SK alle Studiengänge	0	0	–	588	444	75,5

SS 2016			WS 2016/17		
ges.	W	%	ges.	W	%
0	0	–	637	500	78,5

SS 2017			WS 2017/18		
ges.	W	%	ges.	W	%
0	0	–	675	525	77,8

1.5 Entwicklung des Absolventinnenanteils

Frauenanteil in %	2015		
	ges.	W	%
SK gesamt	356	272	76,4

2016			2015		
ges.	W	%	ges.	W	%
341	272	79,8	404	335	82,9

1.6 Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen (Dekanat)

Stichtag	06.07.2015			06.07.2016		
	ges.	W	%	ges.	W	%
Dekanat	3	2	66,66	3	1	33,33

06.07.2017			06.07.2018		
ges.	W	%	ges.	W	%
3	1	33,33	3	1	33,33

2. DIVERSITY ALS WICHTIGES QUERSCHNITTSTHEMA

Der FB SK räumt dem Querschnittsthema Diversity weiterhin eine hohe Priorität ein. Die inhaltliche und strukturelle Verpflichtung des Fachbereichs dokumentiert sich zum einen in den Fachbereichsentwicklungsplänen (2012–2016 sowie 2017–2021; [G]DAM B1). Zum anderen bildet Diversity einen eigenen Aufgabenbereich in der akademischen Selbstverwaltung des Fachbereichs (Diversity-Kommission), sodass eine fortwährende Auseinandersetzung mit diskriminierenden, benachteiligenden und ausgrenzenden Handlungen, Strukturen, Prozessen und Repräsentationen gewährleistet wird ([G]DAM B1). Die Diversity-Kommission berät den Fachbereichsrat sowie das Kollegium in diversitätsbezogenen Fragen und unterstützt den Fachbereich bei der Entwicklung adäquater Maßnahmen.

Dem Diversity-Verständnis des Fachbereichs entsprechend, wird nicht allein die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt beabsichtigt. Diversity beinhaltet ebenfalls Aspekte der Antidiskriminierung. Diskriminierung umfasst dabei antisemitische, antimuslimische, antireligiöse, heteronormative, heterosexistische, inter/trans-Diskriminierung, klassistische, rassistische, sexistische Diskriminierung sowie Diskriminierungen aufgrund des Alters, des Aussehens, einer Behinderung/Abelismus, des Geschlechts und der Geschlechtsidentität, der Religion/Weltanschauung sowie mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierungen.

3. ZIELE UND MASSNAHMEN DES FACH-BEREICHS IN BEZUG AUF DIE HERSTELLUNG NACHHALTIGER [GENDER] DIVERSITY (2014–2018)

In der Sichtweise eines binären Geschlechtermodells konnte die Gender-Parität unter den Lehrenden beibehalten werden. Es ist eine offene Frage wie eine „Gender-Parität“ vor dem Hintergrund eines Geschlechtermodells hergestellt werden kann, das mehr als zwei Geschlechter vorsieht. Als eine wichtige Maßnahme, um den Ausschluss von Diskriminierung und eine de facto Gleichberechtigung systematisch zu gewährleisten, wird die Erstellung eines entsprechenden Leitfadens für Einstellungs-/Berufungsverfahren betrachtet.

Die Diversity-Kommission auf Hochschulebene, in der mehrere Kolleg_innen des FB SK aktiv sind, konnte in den vergangenen Jahren diesbezüglich das Einfügen eines Absatzes zur Diversitätssensibilität in die Neugestaltung der Berufsordnung erreichen (vgl. § 3 Gender Diversity Faktor der Berufsordnung der Hochschule Düsseldorf vom 04.10.2016). Als weiterer Erfolg auf Hochschulebene ist die Einrichtung der Stelle einer Antidiskriminierungsbeauftragten zu nennen; den Auftrag erhielt eine Kollegin des FB SK.

Gegliedert in fünf Abschnitte werden im Folgenden Maßnahmen am Fachbereich skizziert, die auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity zielen. Der erste Abschnitt behandelt Entwicklungen im Bereich Lehre, anschließend werden Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Fachbereichsstrukturen, Fachbereichskultur (Diversitätssensibilisierung und -reflexion) sowie jene zur Erhöhung des Studentenanteils beleuchtet.

Diversität war Thema zahlreicher Lehrveranstaltungen des Fachbereichs. Infolge der im WS 2016/2017 für vier Semester eingerichteten Gastprofessur „Geschlechtersoziologie und Empowerment“ konnte das Angebot der Lehrveranstaltungen speziell im Bereich Geschlechtersoziologie und Intersektionalität ausgeweitet werden. Ende des Jahres 2018 wurde die neu eingerichtete Professur „Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie“ besetzt. [Gender] Diversity ist somit systematisch-strukturell im Lehrplan verankert. Hervorzuheben ist ebenso die Fortführung einer Professur mit dem Schwerpunkt Migration im Lehrgebiet Erziehungswissenschaften, die seit 2017 mit der Denomination „Soziale Arbeit und Migration“ am Fachbereich besteht und das Lehrangebot im Kontext Diversität und Diskriminierungen, v. a. Rassismus, erweitert.

Diversität war ebenfalls Forschungsgegenstand. Hier sei insbesondere auf das hochschulweite, am Fachbereich SK verortete, Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Studienpionier_innen – Ein inklusives Hochschulkonzept zur Studierendenförderung“ (Laufzeit 2014–2018) sowie auf das Projekt „Studienabschluss für langjährig Studierende“ (Laufzeit 2017–2020) im Rahmen des Forschungsschwerpunkts Beruf und Burnout-Prävention hingewiesen. Ebenso beschäftigen sich Nachwuchswissenschaftler_innen des Fachbereichs im Rahmen ihrer (kooperativen) Promotionen mit Aspekten von Diversität ([G]DAM F).

Selbstkritisch nimmt der Fachbereich die eigenen Strukturen in den Blick. Der Ausbau familienfreundlicher Strukturen erfolgte erstens durch die Verstetigung der Mitarbeiter_innenstelle in der Servicestelle für Studierende mit Kind (StuKi) ([G]DAM E.1.). Seit einigen Jahren besteht zweitens die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches für Studierende mit Beeinträchtigungen bzw. die Möglichkeit der besonderen Berücksichtigung für Studierende mit Kind/ern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen. Zur besseren Vereinbarkeit von hochschulpolitischem Engagement bzw. Gremienarbeit und weiteren Verpflichtungen wurden drittens familienfreundliche Gremienzeiten eingeführt, die den Studierenden und Mitarbeitenden entgegenkommen sollen.

Als wichtige Unterstützungsstruktur für Studierende sind die Servicestellen des Fachbereichs hervorzuheben. Neben der Mitarbeiter_innenstelle in der Servicestelle für Studierende mit Kind wurde die Mitarbeiter_innenstelle im Büro für Internationales verstetigt, die Arbeitsstelle Wissenschaftliches Arbeiten und Sozialforschung (WAS) wurde kontinuierlich ausgebaut, die peer-to-peer-Beratung StubS wurde um eine_n studentische_n Berater_in erweitert. Als diversitäts-

fördernd sind zudem bewährte Strukturen der Studienorganisation zu bewerten wie das Teilzeitstudium, die individuelle Stundenplangestaltung sowie die flexible Regelung der Praxisphasen (Die Option das Praxissemester in Teilzeit auf zwei Semester zu verteilen, wurde im Studiengang Pädagogik der Kindheit und Familienbildung im Jahr 2014 und im Studiengang Sozialarbeit/Sozialpädagogik 2015 eingeführt); Hierbei handelt es sich um Strukturen, die insbesondere für Studierende eine unterstützende bis notwendige Flexibilisierung darstellen, die der Erwerbs- und/oder Sorgearbeit nachgehen ([G]DAM E.1).

In diesem Kontext ist ebenso der Bereich Digitalisierung in der Lehre in den Blick zu nehmen. Die Online-Lehre wird als eine Möglichkeit gesehen, den Herausforderungen durch die Diversität der Studierenden zu begegnen. Seit mehreren Jahren gibt es beispielsweise ein Online-Angebot mit Webinaren zur Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession, das sich insbesondere an Studierende der Studieneingangsphase richtet und in jedem Semester von ca. 100 Studierenden besucht wird.

Um die Digitalisierung in der Lehre weiter auszubauen, wurde eine Qualifikationsstelle für die Konzeptentwicklung digitaler Formate und eine Stelle zur Unterstützung der Lehre mit digitalen Medien eingerichtet ([G]DAM D). Im Bereich Evaluation wurde zum einen die Optimierung der Angebote für Studierende mit Kind(ern) forciert. Die Sammlung umfangreicher Daten in Bezug auf Bedarfe wie auch Nutzung von Angeboten des Fachbereichs diente als Basis der Evaluation und Angebotsanpassung. Es fanden Anpassungen von Öffnungszeiten und zur Verfügung stehender Informationsbroschüren statt. Ebenso erfolgte eine zielgerichtete Erweiterung der Netzwerkpartner_innen, die Unterstützungen für Studierende mit Kind(ern) anbieten.

Zum anderen wurde damit begonnen, die zur Evaluation eingesetzten Instrumente konsequent auf Diskriminierungsfreiheit zu prüfen und nach entsprechenden Standards zu verbessern. Die Evaluationskommission des Fachbereichs arbeitet darüber hinaus an einem verbesserten Standardvariablen-set zur Erfassung demografischer Daten in Befragungen. Zielsetzung hier ist ein diskriminierungssensibles Variablen-set (z. B. mit Blick auf Antwortoptionen) zu entwickeln, welches gleichzeitig die Möglichkeit bietet, die erfassten Merkmale auch als unabhängige Variablen zu verwenden.

Des Weiteren wurde eine Qualifikationsstelle geschaffen, die sich der Verbesserung der Studieneingangsphase widmet und dabei das Mentoringangebot mit der studentischen Peerberatung und Erkenntnissen des Projekts „Studienpionier_innen“ vermittelt. Der hohe Stellenwert des Querschnittsthemas Diversity zeigt sich nicht zuletzt an der Entscheidung des Dekanats, die Weiterentwicklung und Operationalisierung eines Diversity-Leitbildes bzw. einer Diversity-Strategie als einen Aufgabenbereich der Fachbereichsreferentin festzulegen (Neubesetzung der Stelle im Dezember 2018).

Zur nachhaltigen Veränderung von Institutionen bedarf es nach Ansicht des Fachbereichs neben der Modifikation von

Strukturen ebenfalls eines Kulturwandels. Mit Blick auf die heterogene Studierendenschaft konnten in den vergangenen Jahren Prozesse zur fachbereichsinternen Diversitätssensibilisierung und -reflexion angestoßen werden. Exemplarisch sind diesbezüglich die folgenden Veranstaltungen und Schulungsangebote am Fachbereich zu nennen:

- Zukunftswerkstatt zum Thema „Inklusive Hochschule“ (2014). Der Begriff Inklusion bezieht sich hierbei nicht nur auf Menschen mit Behinderung, sondern folgt einem systemtheoretischen Verständnis, demzufolge ein System von all seinen heterogenen Elementen her verstanden wird.
- Fachbereichsinterne Weiterbildung: Umgang mit heterogenen Gruppen und Individualisierung
- Workshop „Der Herkunft begegnen ... Zum Umgang mit sozialer Ungleichheit in der (Studierenden-)Beratung“ im Rahmen des Projekts „Studienpionier_innen“ (2017). Das Ziel war es, Lehrende und beratende Mitarbeiter_innen der Hochschule für unterschiedliche soziale Herkunft, Ressourcen und Strukturen des Studiums sowie für deren Zusammenspiel zu sensibilisieren.
- Schulung von Tutor_innen, die für die Gestaltung der Einführungswoche für Studienanfänger_innen zuständig sind (2015 und 2016).
- Präsentationen der Ergebnisse des Projekts „Studienpionier_innen“ (2016 und 2018). Die im Fachbereich SK entstandenen Forschungsergebnisse wurden zudem über fachbereichsübergreifende bzw. hochschulzentrale Zusammenschlüsse in die Hochschule getragen.
- Dienstbesprechung des FB SK in Form eines Workshops zum Thema „Anforderung an die Lehre vor dem Hintergrund einer heterogenen Studierendenschaft“ (2018)
- Fachtag „Strukturelle Diskriminierung und Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsperspektiven“ (2018)
- Fachtag „Facetten der Intersektionalitätsforschung für die und in der Soziale(n) Arbeit“ (2018)

Ein weiteres Ziel des Fachbereichs war und ist die Erhöhung des Studentenanteils in den Studiengängen des Fachbereichs. Um männliche Jugendliche schon in der Phase der Entscheidung hinsichtlich ihres Studienweges für die Soziale Arbeit zu interessieren, setzte der FB SK seine Beteiligung am Boys' Day fort. Das jährliche Angebot findet in Zusammenarbeit zwischen Zentraler Studienberatung und zweier männlicher Lehrender des Fachbereichs statt.

Am Tag der offenen Tür (2016 und 2017) wurde zudem ein Tutor des Projekts Studienpionier_innen eingesetzt, um Oberstufenschüler_innen einer kooperierenden Gesamtschule zu begleiten und von seinem Studium der Sozialarbeit / Sozialpädagogik zu berichten.

4. ZIELSETZUNG DES FACHBEREICHS IN BEZUG AUF DIE HERSTELLUNG NACHHALTIGER [GENDER] DIVERSITY (2019–2021)

Die Gender-Parität unter den Lehrenden am Fachbereich sollte unbedingt aufrechterhalten werden. Die Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Studiengängen des Fachbereichs wird auch künftig angestrebt.

In Bezug auf die Studierenden soll die Diversitätssensibilisierung und die stärkere Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Studium und Lehre weiter vorangetrieben werden. Der Fachbereich nimmt sich vor, in den kommenden Jahren eine Diversity-Strategie zu entwickeln. Dabei geht es unter anderem um folgende Fragen:

- Welche Kenntnisse haben wir bezüglich der Erfahrungen von Benachteiligung und Diskriminierung in der Hochschule selbst, aber auch an anderen Stellen (z. B. im Kontext der Ausländerbehörde oder der Wohnungssuche), die das Studium beeinflussen?
- Gibt es Erhebungen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen von potenziellen Betroffenengruppen, z. B. von internationalen Studierenden an anderen Hochschulen?

Die Erweiterung des Wissensstandes als Grundlage für diskriminierungskritische Arbeit sollte ein Ziel des FB und der HSD insgesamt sein. Des Weiteren soll in diesem Zusammenhang über mehrdimensionale, intersektionale Profilierung diskutiert werden. Dabei sollen auch Möglichkeiten zur Förderung von Diversität unter den Kolleg_innen aller Statusgruppen kritisch analysiert und gegebenenfalls strategisch verankert werden.

Ein weiteres Ziel stellt die Ausarbeitung eines Konzeptes zum fairen Umgang dar. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Fair“ engagieren sich neben Mitgliedern der Diversity-Kommission weitere Fachbereichsangehörige, um Schutz- und Präventionskonzepte zu entwickeln und eine Präzisierung der Definitionen von fairem Umgang vorzunehmen.

5. MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS (2019–2021)

In den kommenden Jahren wird sich der Fachbereich damit auseinandersetzen, inwieweit weitere Maßnahmen (neben der Beteiligung am Boys' Day) zur gezielten Ansprache männlicher Studierender angestrebt werden sollten. Um eine Erhöhung des Studentenanteils zu erreichen, könnten z. B. Videos über Biografien männlicher Studierender und Alumni, die in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit tätig sind, auf den Webseiten des Fachbereichs zur Verfügung gestellt werden. Für die Entwicklung neuer Maßnahmen zur Erhöhung des Studenten-

anteils könnten Forschungsergebnisse und Erfahrungen („Best Practices“) anderer Bildungsinstitutionen herangezogen werden. Denkbar wäre ebenfalls mittels gezielter Forschung am Fachbereich, wichtige Erkenntnisse für die Maßnahmenkonzeption zu generieren.

Diskutiert werden könnte auch, ob über die Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit bzw. Kindheitspädagogik hinausgehende interdisziplinäre Studienangebote forciert werden sollten (u. a. Lehrveranstaltungen mit Disziplinen übergreifender Gestaltung etwa im Rahmen interdisziplinärer Kooperationen). Hier erscheint die Zusammenarbeit mit den ingenieurwissenschaftlichen beziehungsweise technischen Fachbereichen Gewinn bringend, die ihrerseits von der Unterrepräsentanz von Studentinnen betroffen sind.

Eine weitere denkbare Maßnahme im Rahmen der noch zu entwickelnden Diversity-Strategie wäre es, das Angebot an Qualifizierungen mit Diversitätsbezug zu erhöhen. Dies könnten Workshops zur Gestaltung diversitätssensibler Lehre und zu Habitus-Struktur-Reflexivität sein (u. a. Anstoß zur kritischen Reflexion gesellschaftlicher Ungleichheits- und Machtverhältnisse und der eigenen Positionierung in jenen Verhältnissen) wie auch mediendidaktische Schulungen zu Möglichkeiten einer diversitätsfördernden Flexibilisierung der Lehre. Um die Verwendung diversitätssensibler Sprache (inklusive Bildsprache) voranzutreiben, könnte über die Entwicklung eines entsprechenden Bausteins für die Lehre nachgedacht werden.

Dieser Baustein würde nicht nur als Formulierungshilfe dienen können, sondern zudem die historischen Hintergründe erläutern, die Bedeutung von Sprache als ein Instrument zur Gleichstellung thematisieren und zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Diskurs um politisch korrekte Sprache anregen. Der Baustein könnte zu Beginn einer Lehrveranstaltung gezeigt bzw. behandelt werden, um Studierende für die konsequente Anwendung diversitätssensibler Sprache etwa im Rahmen schriftlicher Prüfungen zu sensibilisieren und die Bedeutung für ihre (spätere) berufliche Praxis aufzeigen. Darüber hinaus könnten sukzessive weitere Bausteine entwickelt werden, beispielsweise eine Informationsfolie (u. a. für Powerpoint-Präsentationen) über fachbereichsbezogene Unterstützungs- und Beratungsstellen wie auch Angebote der Hochschule zu Diversität. Die Lehrenden könnten die Bausteine bei Bedarf in ihre Lehrveranstaltungen integrieren.

Die Digitalisierung in der Lehre soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Durch die oben genannten neuen Mitarbeiter_innenstellen soll insbesondere die weitergehende Entwicklung von Blended Learning Modellen und Online-Lehr-/Lernangeboten für ausgewählte Lehrgebiete gefördert werden, beginnend mit einer Erhebung von konkreten Bedarfen und Möglichkeiten zum Einsatz von Blended Learning Modellen und Online-Lehr-/Lernangeboten in der Lehre am Fachbereich ([G]DAM D). Angesichts der Eingebundenheit der Studierenden in Familien-, Pflege- und Erwerbsarbeit scheint es sinnvoll zu sein auszuloten, inwieweit der Bereich Digitalisierung und die Erkenntnisse aus der Bedarfs-

erhebung bei der Entwicklung der Diversity-Strategie nutzbar gemacht werden könnten und Wissen zusammenzutragen, inwieweit gerade die Präsenzlehre für bestimmte Gruppen, z. B. Studierende mit Fluchtgeschichte, wichtig ist.

WIRTSCHAFTS- WISSEN- SCHAFTEN / W

[Gender] Diversity Action Module – Fachbereich W

INHALT

1. Vorbemerkung
2. Fortschrittsbericht
 - 2.1 Studentinnen und Absolventinnen
 - 2.2 Professorinnen
 - 2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 - 2.4 Lehrbeauftragte
 - 2.5 Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik
3. Evaluierung der Ziele und Maßnahmen aus dem [G]DAM-W 2014
 - 3.1 Erhöhung des Anteils von Professorinnen
 - 3.2 Erhöhung des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen
 - 3.3 Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und Gremien
 - 3.4 Stärkerer Fokus auf „Gender Diversity“ in Forschung und Lehre
 - 3.5 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
 - 3.6 Berufung einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“
 - 3.7 Evaluation
4. Perspektiven, Ziele und Maßnahmen 2019–2023
 - 4.1 Gesamthafte Zieldiskussion und -orientierung
 - 4.2 Forschung und Lehre im Bereich „Gender Diversity“
 - 4.3 Fokus auf geschlechtergerechte Sprache
 - 4.4 Fortführung von Maßnahmen
 - 4.5 Kindertagesstätte der HSD
 - 4.6 Evaluation

1. VORBEMERKUNG

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Düsseldorf legt mit diesem „Gender Diversity Action Module 2019“ seinen zweiten Beitrag¹ zu dem früher als „Frauenförderplan“ bezeichneten Gender Diversity Action Plan der Hochschule vor und schreibt ihn für den Zeitraum 2019–2023 fort. Die im vorliegenden Bericht verwendeten Daten sind aktuell zum Stand 2017 und entstammen den Zahlenspiegeln 2013² und 2017³ der HSD.

Der Fachbereichsrat des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften hat die Fortschreibung dieses Planes in seiner nunmehr vorliegenden Form am 10. April 2019 i. V. m. dem Umlaufbeschluss 16.04.–18.04.2019 verabschiedet.

2. FORTSCHRITTSBERICHT

Der Fortschrittsbericht legt das Augenmerk auf die statusgruppenspezifische Geschlechterverteilung der Mitglieder des Fachbereiches. Die Evaluation der im [G]DAP-W 2014 formulierten Ziele erfolgt in Kapitel 3.

2.1 Studentinnen und Absolventinnen

	2013	2017
Studierende	1.418	1.566
davon weiblich	792	910
in %	56%	58%
Studienanfänger_innen	473	562
davon weiblich	303	331
in %	64%	59%
Absolvent_innen	182	305
davon weiblich	99	210
in %	54%	69%

Im Jahre 2017 lag der Anteil der Studentinnen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bei 58% und hat sich damit gegenüber 2013 leicht um 2 Prozentpunkte erhöht. In den Studiengängen des Kommunikations- und Multimediamanagements (M.A.: 85 %, B.A.: 69 %) sowie des International Managements (M.A.: 71%, B.A.: 65%) liegt er deutlich darüber.

Mit Ausnahme der Studiengänge B.A. Business Administration (Vollzeit: 53%, Teilzeit: 39%) und des M.Sc. Business Analytics (41%), liegt der Studentinnenanteil über dem Fachbereichsdurchschnitt von 58%.

Wintersemester 2017/18	Studierende	Studentinnen
B.A. Business Administration	870	53 %
B.A. Business Administration TZ	41	39 %
B.A. International Management	204	65 %
B.A. Kommunikations- und Multimediamanagement	215	69 %
B.A. Taxation Dual	78	60 %
M.Sc. Business Analytics	56	41 %
M.A. International Management	14	71 %
M.A. Kommunikations-, Multi-media- und Markt-management	88	85 %
Gesamt FB W	1.566	58 %

Der Anteil von Studienanfängerinnen hat sich zwar gegenüber 2013 etwas verringert, bildet jedoch mit 59% immer noch die Mehrheit. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil von Absolventinnen gegenüber 2013 auf 69% deutlich erhöht. Hervorzuheben ist, dass 79% derjenigen, die⁴ ihr Studium in der Regelstudienzeit abschließen, Frauen sind.

2.2 Professorinnen⁵

	2013	2017
Professor_innen	29	28
davon weiblich	8	10
in %	28%	36%
Gast- und Vertretungsprofessor_innen	4	3
davon weiblich	1	2
in %	25%	67%

Gegenüber 2013 sind sowohl der Anteil der Professorinnen (nun 36%) als auch der der Vertretungs- und Gastprofessorinnen (nun 67%) deutlich gestiegen.

2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen⁶

	2013	2017
(Ober-)Studienrät_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4,3	4,4
davon weiblich	3,8	4,4
in %	88%	100%
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	4,2	3,5
davon weiblich	0,6	0,5
in %	14%	14%

Im Vergleich zum Jahre 2013 stieg der Anteil der (Ober-) Studienrätinnen bzw. weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf 100%, während der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit 14% zunächst auf einem konstanten niedrigen Niveau blieb (2017), zum Ende des Berichtszeitraumes (2018) aber durch zwei neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erhöht worden ist.

2.4 Lehrbeauftragte⁷

	2013 ⁸	2017
Lehrbeauftragte	33	66
davon weiblich	12	19
in%	36%	29%

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter lag im Jahre 2017 bei 29%. Er ist im Vergleich zu 2013 um 7 Prozentpunkte gefallen bei gleichzeitiger Verdoppelung der Grundgesamtheit und absoluter Erhöhung der Anzahl der Frauen um 7.

2.5 Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik⁹

	2013	2017
Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik	3,3	2,3
davon weiblich	2,0	1,3
in%	62%	57%

Am Fachbereich hat sich der Anteil nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen gegenüber 2013 zwar etwas verringert, sie sind jedoch immer noch mit 57% überproportional vertreten. Zum Ende des Berichtszeitraumes (2018) wurde ein weiterer Mitarbeiter in dieser Statusgruppe eingestellt.

3. EVALUIERUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN AUS DEM [G]DAP-W 2014

3.1 Erhöhung des Anteils von Professorinnen

Im letzten [G]DAP-W 2014 hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Dieses Ziel wurde mit 8 Prozentpunkten auf nunmehr 36% erreicht. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im Berichtszeitraum drei in Vollzeit und unbefristet tätige Professorinnen berufen wurden, zwei auf befristete Stellen, eine Gastprofessorin und eine Vertretungsprofessorin. Eine Berufene hat den Ruf nicht angenommen.

Die im [G]DAP-W 2014 benannte Maßnahme, bei der Ausschreibung von Professuren insbesondere auch Kandidatinnen aufzufordern, sich zu bewerben, wird unabhängig davon durch das Personaldezernat der Hochschule hochschulweit praktiziert. Die des Weiteren vorgeschlagene Maßnahme, über das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule – Förderung weiblicher Nachwuchskräfte“ eine Nachwuchswissenschaftlerin als Dozentin einzustellen, wurde umgesetzt, die befristete Maßnahme ist zwischenzeitlich planmäßig ausgelaufen.

3.2 Erhöhung des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

Das Ziel der vermehrten Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen wurde erreicht durch Neueinstellung von drei Frauen, darunter einer Doktorandin.

3.3 Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und Gremien

Dem im [G]DAP-W 2014 formulierten Ziel der Aufrechterhaltung und Stärkung des hohen Engagements des weiblichen Kollegiums wurde umfänglich entsprochen. Sowohl in der fachbereichsinternen als auch der hochschulweiten Selbstverwaltung waren Frauen aller Statusgruppen des Fachbereiches engagiert:

Vom Wintersemester 2014 bis Sommersemester 2018 wurde der Fachbereich von einer Dekanin und einer Prodekanin geleitet, zuvor waren und danach sind die beiden Ämter von jeweils einem Mann und einer Frau besetzt. Dem Fachbe-

reichsrat gehören seit dem Ende des Berichtszeitraumes (WS 2018/2019):

4 Professorinnen und
5 Professoren,
2 weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben und
1 wissenschaftlicher Mitarbeiter,
1 Verwaltungsmitarbeiter,
2 Studentinnen und
1 Student und damit insgesamt

8 Frauen und 8 Männer an.

Im Berichtszeitraum wurden drei Professorinnen neu mit der (Co-)Leitung von Studiengängen betraut, seit Ende des Berichtszeitraumes sind die Studiengangleitungen von fünf der acht Studiengänge jeweils paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt.

Hochschulweit sind als besondere Engagements von Frauen im Berichtszeitraum der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz in zwei Berufungskommissionen zur Besetzung der Stellen der Präsidentin und der Vizepräsidentin der HSD durch eine Lehrkraft für besondere Aufgaben des Fachbereiches zu nennen, sowie die Mitgliedschaft einer Studentin des Fachbereiches im Auswahlgremium zur Wahl der Hochschulratsmitglieder.

3.4 Stärkerer Fokus auf „Gender Diversity“ in Forschung und Lehre

Durch die erfolgreiche Beteiligung des Fachbereiches am NRW-Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule, Programmstrang Förderung von Denominationen in der Genderforschung“ im Jahr 2015 sind wir in der Lage, eine Professur mit dem Lehrgebiet „Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalmanagement und Gender Studies“ zu besetzen. So ist es gelungen, „Gender Diversity“ in der Lehre zu verankern und in die Forschung des Fachbereiches zu integrieren.

Im Rahmen der Reakkreditierung des Studienganges B.A. Business Administration wurde als neues Wahlpflichtmodul „Diversity Management“ (Transferable Skills Module) mit vier Semesterwochenstunden aufgenommen, das im Sommersemester 2018 erstmals und nunmehr semesterweise angeboten wird.

Seit dem Wintersemester 2018/2019 wurden unter der Projektleitung der Stelleninhaberin Prof. Dr. Tatjana Steusloff diverse Forschungsaktivitäten in diesem Bereich begründet. So konnte bereits in Kooperation mit dem Logistikunternehmen UPS ein Projekt erfolgreich abgeschlossen werden, das die Erhöhung des Anteiles weiblicher Auszubildender zur Fachkraft für Post-, Express- und Kurierdienstleistungen zum Gegenstand hatte.

3.5 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Es wurden am Fachbereich, wie im [G]DAP-W 2014 geplant, etliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie umgesetzt:

Durch die Akkreditierung einer Teilzeitvariante unseres studienplatzmäßig größten Studienganges BBA haben Studierende nunmehr diese Möglichkeit. Im WS 2017/2018 waren 41 Studierende im Teilzeitstudiengang immatrikuliert, davon 39% Frauen.

Zu weiteren Maßnahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zählen der Ausbau des Online-Lehrangebotes und das Angebot von Blockveranstaltungen. Von der Möglichkeit für Beamte und Angestellte der HSD einer Teilzeitbeschäftigung macht eine größere Zahl von Fachbereichsmitgliedern Gebrauch.

Die Vorlesungs- und Prüfungsplanung bemüht sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Belange von Eltern hinsichtlich der Schulferien ihrer Kinder zu berücksichtigen. Der Vorgabe, dass dienstliche Besprechungen i. d. R. spätestens um 18.00 Uhr enden, wurde in den meisten Fällen entsprochen.

3.6 Berufung einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“

Die im [G]DAP-W 2014 definierte Maßnahme der Berufung einer Beauftragten für „Gender Diversity“ wurde in der Fachbereichsordnung des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften im § 16 verankert:

Der Fachbereichsrat wählt zu Beginn seiner Amtszeit aus der Mitte der weiblichen Mitglieder des Fachbereiches die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches und ihre Stellvertretung(en), welche anschließend von der Dekanin oder dem Dekan zu bestellen ist/sind. Die Amtszeit entspricht der des Fachbereichsrates. Als Gleichstellungsbeauftragte wählte der FBR in seiner Sitzung vom 30.11.2016 Frau Prof. Dr. Sabine Otte-Gräbener.

3.7 Evaluation

Die im [G]DAP-W 2014 vorgesehene Evaluation erfolgt nunmehr mit diesem [G]DAM-W 2019.

4. PERSPEKTIVEN, ZIELE UND MASSNAHMEN 2019–2023

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sieht sich in Fragen der Gender-Diversität auf gutem Wege. Für die

Planungsperiode 2019–2023 ergeben sich folgende Perspektiven.

4.1 Gesamthafte Zieldiskussion und -orientierung

Langfristiges Ziel ist es, die Geschlechterparität in allen Statusgruppen bei Wahrung von Sachgerechtigkeit und rechtlicher Rahmenbedingungen herzustellen.

Dafür ist es notwendig, den Anteil der Professorinnen, weiblichen Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weiter zu erhöhen. Hinsichtlich der Gruppen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, der Studierenden und der Verwaltungsmitarbeiter führt die Aufnahme von Männern zu einer gewünschten Angleichung.

4.2 Forschung und Lehre im Bereich Gender Diversity

Die Forschung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften liegt in der Verantwortung eines jeden Professors und einer jeden Professorin. Im Bereich „Gender Diversity“ ist sie schon heute Bestandteil der Aktivitäten am Fachbereich. So wird die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Logistikunternehmen UPS im Sommersemester 2019 fortgesetzt.

Eine Forschungsfrage dabei ist, wie die Anzahl weiblicher Management-Trainees erhöht werden kann. Weiterhin werden im B.A. Business Administration im Rahmen des Diversity Management Modules Praxispartner, z.B. ARAG und PWC, in Form von Gastvorträgen eingebunden. Die Studierenden erarbeiten zudem Case Studies zu verschiedenen Unternehmen. Weitere Forschungsvorhaben sind in Planung.

Um eine angemessene Datenbasis zur Identifikation von Handlungsbedarfen sowie für entsprechende Zielbildung und Maßnahmenplanung zu schaffen, sollen die Daten des Fachbereiches hinsichtlich Zusammensetzung der Kohorten, Studienerfolg und -dauer unter genderspezifischen Gesichtspunkten analysiert werden.

4.3 Fokus auf geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich legt großen Wert auf einen sensiblen Sprachgebrauch mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit unter Wahrung einer rhetorischen Verhältnismäßigkeit im Sinne von Sprachfluss und Lesbarkeit.

4.4 Fortführung von Maßnahmen

Am Fachbereich bereits eingeschlagener Weg zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (vgl. 3.5) wird fortgeführt.

4.5 Kindertagesstätte der HSD

Auch wenn es sich hierbei um eine Maßnahme auf Hochschulleitungsebene handelt, tritt der Fachbereich vehement ein und ist gerne bereit dies im Rahmen seiner Möglichkeiten zu unterstützen, für die umgehende Eröffnung einer Hochschulkindertagesstätte. Diese in der Schnittmenge der strategischen Ziele der HSD „familiengerechte Hochschule“ und „Diversität“ liegende Maßnahme erachtet der Fachbereich als dringend erforderlich, um für alle Statusgruppen die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf bzw. Studium zu gewährleisten.

4.6 Evaluation

Der Fortschritt bei der Erreichung der obigen Ziele und der Umsetzung der Maßnahmen wird durch die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches regelmäßig evaluiert. Die Ergebnisse werden dem FBR berichtet. Mit dem nächsten [G]DAM-W 2024 erfolgen die Evaluation über den Berichtszeitraum 2019–2023 und der schriftliche Bericht.

-
- 1 Gender Diversity Action Plan, Fachbereich 7, Düsseldorf, Juli 2013 für den Zeitraum 2014 - 2018
 - 2 Fachhochschule Düsseldorf: Zahlenspiegel 2013, Düsseldorf, April 2014
 - 3 Hochschule Düsseldorf: Zahlenspiegel 2017 Genderreport, Düsseldorf, Dezember 2018, S. 19
 - 4 Hochschule Düsseldorf: Zahlenspiegel 2017. Genderreport, Düsseldorf, Dezember 2018, S. 19
 - 5 Kopffzahlen
 - 6 VZÄ
 - 7 Kopffzahlen
 - 8 Gender Diversity Action Plan, Fachbereich 7, Düsseldorf, Juli 2013, S. 4
 - 9 VZÄ

B. ZENTRALE EINRICHTUNGEN

CAMPUS IT / CIT

[Gender] Diversity Action Module – Campus IT
Februar 2019

INHALT

Präambel

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ
 - 1.8 Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9 Stellenentwicklung und Prognose
2. Maßnahmen

PRÄAMBEL

Die Campus IT ist der zentrale IT-Dienstleister der Hochschule Düsseldorf. In den letzten Jahren wurde in der Campus IT der Wandel zu einem modernen, kundenorientierten IT-Dienstleister angestoßen, der seine Dienste und Services nach dem Industriestandard ITIL/MOF strukturiert. Der Campus IT ist es wichtig, Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Fachbereiche noch mehr als Kunden zu begreifen, die definierte Services in Anspruch nehmen können. Die hier notwendigen organisatorischen Veränderungen sind in der Umsetzung.

Die Campus IT ist in der Vergangenheit bei ihrer Personalsuche immer sehr stark vom IT-Arbeitsmarkt abhängig gewesen. Seit 2013 setzt die Campus IT auch auf eine eigene Personalentwicklung, die diese Abhängigkeit verringern soll.

Auf Basis der Ausbildung zur/m Fachinformatiker_in stellt die Campus IT nun Azubis ein und verfolgt das Ziel, die Absolvent_innen entweder in frei werdende Stellen zu übernehmen oder aber ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit an der Hochschule Düsseldorf angebotenen Studiengängen weiter zu qualifizieren und dem Arbeitsmarkt mit hoher Qualifikation zu stellen.

Die Campus IT setzt sich im Einklang mit dem [Gender] Diversity Action Plan der Hochschule Düsseldorf für die gleichberechtigte Förderung von Menschen jeden Geschlechts im Betrieb der Campus IT ein. Dazu will sie Maßnahmen schaffen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe aller im täglichen Arbeitsumfeld und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen. Die Maßnahmen gelten dabei für alle Mitglieder der Campus IT, also für alle wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich Beschäftigten und sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der gesamten Campus IT.

1. BESTANDSAUFNAHME

Jahr	Personal		
	ges	W	%
2011	8,4	2	24
2012	13,4	3	22
2013	17,4	3	17
2018	25,8	3	12

1.8 Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40 %)

- Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen ist gemäß Bezugsgröße unterrepräsentiert. Allerdings liegt der Anteil weiblicher Studienanfänger in der Fachrichtung Informatik bei derzeit 15%; in Ausbildungsberufen, wie etwa der Fachinformatikerin bei zurzeit 8%. Dabei ist diese Tendenz sogar noch rückläufig. Daran orientiert ist die Repräsentanz von Frauen in der Campus IT sogar über dem zu erwartenden Durchschnitt.

1.9 Stellenentwicklung und Prognose

- Aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitsmarkt im Bereich der informationstechnischen Berufe eine starke Unterrepräsentanz weiblicher Arbeitnehmerinnen aufweist, kann das Stellenprofil der Campus IT diesen gesellschaftlichen Aspekt zunächst (passiv) nur widerspiegeln. Aktiv arbeitet die Campus IT daran, das in der Präambel umrissene Ziel der Verträglichkeit von Familie und Beruf im Alltagsleben abzubilden mit der Intention hier Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Arbeitsplatz „Campus IT“ auch für weibliche Beschäftigte attraktiv erscheinen lassen.

1.11 Spezifische Zielvorgaben nach LGG §5a/6

- Die Campus IT verfolgt das Ziel, auch weiterhin eine Quote von weiblichen Beschäftigten zu haben, die über der Quote weiblicher Studienabsolventinnen/Ausgebildeten in informationstechnischen Berufen liegt.
- Die Campus IT hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubilden.
- Die Campus IT verfolgt das Ziel, ihren Beschäftigten eine positive Work-Life Balance zu ermöglichen.

2. MASSNAHMEN VON CAMPUS IT / NACH [G]DAM MODULKATALOG ABSCHNITT 2

2.1 Die Campus IT verfolgt das Ziel, auch weiterhin eine Quote von weiblichen Beschäftigten zu haben, die über der Quote weiblicher Studienabsolventinnen/Ausgebildeten in informationstechnischen Berufen liegt

Maßnahmen:

Um dieses Ziel zu verfolgen, werden Maßnahmen vor allem im Bereich der Personalgewinnung/Personalentwicklung angewendet. Mit der gezielten Rekrutierung werden weibliche Interessierte angesprochen. Dazu präsentiert sich die Campus IT mit Messeständen auf zur Nachwuchsgewinnung (z. B. Tag

der offenen Tür an Schulen). Die Campus IT bietet Schülerpraktika und Praktika für Studierende an.

Generell wird nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen, sondern ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Frauen werden auch im Rahmen von internen Ausschreibungen besonders ermuntert, sich für entsprechende Funktionen zu bewerben. Die Campus IT fordert ihre Beschäftigten dazu auf, eine geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu verwenden.

2.2. Die Campus IT hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubilden sowie eine positive Work-Life Balance zu ermöglichen

Maßnahmen:

Die Campus IT verfolgt das Ziel, familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen. Dazu ist die Flexibilisierung der Strukturen erforderlich um insbesondere Kinderbetreuung oder Ausbildung/ Studium neben dem Beruf zu ermöglichen. Ebenso wird der berufliche Wiedereinstieg z. B. nach Elternzeiten erleichtert. Konkrete Maßnahmen in diesem Kontext sind die Einrichtung von flexiblen Arbeitszeiten und/oder die Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Telearbeit durch die Beschäftigten in der Campus IT.

In diesem Zusammenhang kann auch eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, sich gezielt entsprechend ihren Fähigkeiten und den betrieblichen Erfordernissen beruflich weiter zu qualifizieren. In persönlichen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen werden diese immer wieder auch motiviert, vom Fortbildungsangebot Gebrauch zu machen. Die zeitliche Festlegung von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt möglichst mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch den Dienstbetrieb nicht behindern – sie sind stets im Kontext aller Beschäftigten zu sehen und individuell auszuhandeln.

In diesem Jahr nimmt ein Beschäftigter an.

2.3 Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“ oder einer entsprechenden Kommission

Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass „Gender Diversity“ ein erklärtes Ziel der Campus IT ist. Die vielfältigen Maßnahmen, die in den Gender Diversity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungspezifisch umgesetzt werden, werden „Gender Diversity“ hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und strategisch positionieren.

3. EVALUATION

9. Evaluation / Controlling (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG)

1. nach gesetzlicher Vorgabe (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG)

Ergänzende Maßnahmen sind – bei erkennbarem Scheitern während der Laufzeit – zu ergreifen.

2. Besondere Begründung (§ 6 Abs. 6 LGG)

Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen ist bei jeder männlich besetzten Einstellung eine besondere Begründung nötig

- Siehe Bewerbungslisten – hier liegen oftmals gar keine Bewerbungen von Frauen vor.

3. Controlling/ Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017

was hat funktioniert?

- Weibliche Auszubildende (Fachinformatikerin Anwendungsentwicklung)
- Zwei weibliche Mitarbeiterinnen als Studentische Aushilfskräfte
- Diese tauchen in der Statistik (Kap. 1) nicht auf, weil sie nicht zum festen Personalbestand zählen. Würde man das berücksichtigen, wäre die Quote entsprechend höher.

Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)

B. ZENTRALE EINRICHTUNGEN

ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG / ZWEK

[Gender] Diversity Action Module – ZWEK
Februar 2019

INHALT

Präambel

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ
 - 1.8 Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9 Stellenentwicklung und Prognose
2. Maßnahmen

PRÄAMBEL

Das Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (ZWEK) ist als zentrale Betriebseinheit der Hochschule Düsseldorf im besonderen Maße ein Dienstleister für die Studierenden und Fachbereiche, um diese auf dem Weg hin zu einer kompetenzbasierten und individualisierten Lehre an der Hochschule zu begleiten.

Die veränderten Rahmenbedingungen in Folge des Bologna-Prozesses (bspw. Bachelor- und Masterstrukturen) und der doppelte Abiturjahrgang stellen in einem besonderen Maße Herausforderungen an die Studierenden. Ziel des ZWEK ist es, die Studierenden in ihrem Student-Life-Cycle nachhaltig zu begleiten und dabei den Anforderungen eines vernetzten und diversitätsorientierten Lernprozesses zu beachten.

Das ZWEK wurde im Oktober 2012 als zentrale Betriebseinheit neu gegründet und war von vornherein bemüht die verschiedenen Fachbereiche in der Belegschaft abzubilden. Gleichzeitig soll im ZWEK, als einem Ort der Hochschulweiterbildung, NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit geben werden, sich zu verorten. Bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird in starkem Maße darauf geachtet, diesen eine mögliche zukünftige berufliche Perspektive im Themenfeld des ZWEK aufzuzeigen.

Seit Gründung des ZWEK lag der Frauenanteil der Beschäftigten deutlich über 50%. Auch mit Blick auf die Zukunft soll die paritätische Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft des ZWEK möglichst beibehalten werden. Selbstverständlich gelten alle Maßnahmen, die zur individuellen Fort- und Weiterbildung dienen, ebenso wie jene Maßnahmen, die eine Work-Life-Balance stärken sollen und die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, für alle Mitglieder des ZWEK, also für alle wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich Beschäftigten und sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen.

Im Jahre 2015 wurde der Career Service (CS) dem ZWEK zugeordnet.

1. BESTANDSAUFNAHME

Jahr	Personal		
	ges	W	%
2012	3	2	66
2013	4	3	75
2014	12	9	75
2015	12	9	75
2016	12	10	83
2017	17	14	82
2018	16	12	75

1.8 Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

- Im ZWEK lässt sich keine Unterrepräsentanz von Frauen feststellen.

1.9 Stellenentwicklung und Prognose

- Die unter 1.8 festgestellte Überrepräsentanz wird auch in Zukunft Bestand haben, zumal keine Personalerweiterung beabsichtigt ist.

1.11 Spezifische Zielvorgaben nach LGG §5a/6

Enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen

- Das ZWEK verfolgt das Ziel, auch weiterhin eine Quote von mind. 50% weiblicher Beschäftigter zu halten
- Das ZWEK hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubilden
- Das ZWEK verfolgt das Ziel, ihren Beschäftigten eine positive Work-Life Balance zu ermöglichen

2. MASSNAHMEN VON CAMPUS IT/ NACH [G]DAM MODULKATALOG ABSCHNITT 2

2.1 Das ZWEK verfolgt das Ziel, auch weiterhin eine Quote von mind. 50 % weiblicher Beschäftigter zu halten

Maßnahmen:

Das ZWEK befindet sich zur Zeit in der Aufbauphase. Die neugeschaffenen Stellen sollen möglichst langfristig an das ZWEK gebunden werden. Um dies zu erreichen, gilt es die Mitarbeiterinnen durch individuelle Maßnahmen in ihrer Arbeit bestmöglich zu unterstützen. Hierzu zählen neben unterschiedlichen Bedürfnissen bei der Arbeitsplatzgestaltung auch Möglichkeiten der weitgehend flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der eigenen Weiterbildung.

Sollte es wider Erwarten zu einer Neubesetzung einer der Stellen kommen, wird nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen, sondern ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Frauen werden auch im Rahmen von internen Ausschreibungen besonders ermuntert, sich für entsprechende Funktionen zu bewerben. Das ZWEK fordert seine Mitarbeiter_innen dazu auf, eine geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu verwenden.

2.2 Das ZWEK hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubilden sowie eine positive Work-Life Balance zu ermöglichen

Maßnahmen:

In individuellen Mitarbeitergesprächen und gemeinsamen Teamsitzungen wurden seit Gründung des ZWEK regelmäßig die jeweiligen Bedürfnisse und Wünsche der MitarbeiterInnen bzgl. der individuellen Fortbildungsbedarfe sowie bestmöglicher Arbeitsplatz- bzw. Arbeitszeitgestaltung erfragt und umgesetzt. Dies wird auch zukünftig in einem festgelegten Turnus von drei bzw. sechs Monaten fortgeführt. Bislang kam es zu keiner Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Stärkung der Familienfreundlichkeit (Elternschaft, Kinderbetreuung oder Pflege).

Mögliche Maßnahmen in diesem Kontext wären zum Beispiel die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, Telearbeit oder eine individuell angepasste Wiedereingliederung nach Elternzeit. Die MitarbeiterInnen haben vor allem Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Work-Life-Balance und der eigenen Fortbildung ergriffen. Dies impliziert beispielsweise den flexiblen Umgang von wöchentlichen Arbeitstagen bei halben Stellen oder als operatives Beispiel im Arbeitsalltag die Einführung von Stillarbeitsphasen in Büros mit mehr als einem Arbeitsplatz sowie die Ermöglichung der Teilnahme an Workshops zur Weiterbildung.

2.1 Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für „Gender Diversity“ oder einer entsprechenden Kommission

Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass „Gender Diversity“ ein erklärtes Ziel des ZWEK ist. Die vielfältigen Maßnahmen, die in den Gender Diversity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungspezifisch umgesetzt werden, werden Gender Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und strategisch positionieren.

C. VERWALTUNG

[Gender] Diversity Action Module – Verwaltung
April 2019

INHALT

Bestandsaufnahme

Zielerreichung

Stellenprognosen

Professionelle Personalgewinnung zur Förderung der Gleichstellung

Bewerbungsstatistiken

Ziele für den neuen Berichtszeitraum

BESTANDSAUFNAHME

Organisations- einheit	unbefristet	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %	befristet	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %	Gesamt	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %
SSC	24	20,25	84,38%	13,13	12,75	97,11%	37,13	33	88,88%
Dezernat 2	17,75	12,25	69,01%	6,32	0,4	6,33%	24,07	12,65	52,56%
Dezernat 3	14,45	13,45	93,08%	2,18	2,18	100,00%	16,63	15,63	93,99%
Dezernat 4	30	7	23,33%	2,65	0,5	18,87%	32,65	7,5	22,97%
Dezernat 5	9,5	7,5	78,95%	3,56	2,76	77,53%	13,06	10,26	78,56%
Dezernat 6	5,95	3	50,42%	0	0		5,95	3	50,42%
Dezernat 7	8	2	25,00%	5,8	3,8	65,52%	13,8	5,8	42,03%
sonstige (Präsidium, Stabsstellen)	5,43	3,63	66,85%	7,73	5,38	69,60%	13,16	9,01	68,47%
Gesamt:							156,45	96,85	61,90%

Eingruppierung	gesamt	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %
E2	0,45	0,45	100,00%
E3	2,85	1	35,09%
E4	4,9	0,9	18,37%
E5	5,15	0	0,00%
E6/A6	3,5	2,5	71,43%
E7/A7	0	0	
E8/A8	20,38	16,38	80,37%
E9/A9	32,29	22,99	71,20%
E10/A10	20,13	14,13	70,19%
E11/A11	21,94	15,99	72,88%
E12/A12	15,3	7,5	49,02%
E13/A13	19,56	11,01	56,29%
E14/A14	4	1	25,00%
E15/A15	4	1	25,00%
W3	2	2	100,00%

31.12.17			
Führungsposition	Gesamt	davon weiblich	in %
Präsidium	4	2	50,00%
Dezernatsleitung	7	3	42,86%
Teamleitung*	15	9	60,00%
Stabsstellen**	1	0	0,00%

*ohne Teamleitung durch Dezernatsleitung
** ohne Stabsstellenleitung durch Präsidium

31.12.18			
Führungsposition	Gesamt	davon weiblich	in %
Präsidium / Rektorat	4	2	50,00%
Hochschulrat	8	4	50,00%
Senat	23	6	26,09%
Dezernatsleitung	7	3	42,86%
Dekan_innen	7	3	42,86%
Dekanate (gesamt)	17	6	35,29%
Teamleitung*	14	9	64,29%
Stabsstellenleitung**	2	0	0,00%

*ohne Teamleitung durch Dezernatsleitung
** ohne Stabsstellenleitung durch Präsidium

ANALYSE DER BESTANDSAUFNAHME IM VERGLEICH ZUM VORHERIGEN BERICHTSZEITRAUM

Im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum gab es Organisationsveränderungen in der Verwaltung, so dass die Zahlen beider Berichtszeiträume nicht vollständig vergleichbar sind. Das Dezernat 5 hat sich grundlegend verändert (vormals Forschung und Transfer, heute Personal- und Organisationsentwicklung) und das Dezernat 7 (Strategie und Innovation) wurde neu gegründet. Beide Veränderungen haben zu Personalverschiebungen/-umsetzungen geführt.

Mit Blick auf die aktuellen Daten ist festzustellen, dass der Frauenanteil in der Verwaltung insgesamt nach wie vor bei über 60 % liegt.

In zwei Dezernaten liegt der Frauenanteil bei unter 50 %. Dabei handelt es sich zum einen um das Dezernat 4 (Gebäudemanagement) und zum anderen um das neugegründete Dezernat 7. In Bezug auf das Dezernat 4 ist anzumerken, dass der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gestiegen ist. Mit dem in Aussicht stehenden Tätigkeitsbeginn einer neuen Teamleiterin wird der Frauenanteil in diesem Bereich weiter steigen.

Ebenfalls gestiegen ist der Frauenanteil im Dezernat 6 (Kommunikation und Marketing), wo dieser nun bei knapp über 50 % liegt und sich damit mehr als verdoppelt hat. Mit Blick auf die Führungsebenen der HSD ist festzustellen, dass das Präsidium derzeit geschlechterparitätisch besetzt ist.

Auf Ebene der Dezernatsleitungen werden drei der sieben Dezernate von Frauen geleitet. Ihr Anteil liegt damit bei knapp 43 %. Die Quote lag im vorherigen Berichtszeitraum bei 50 %. Hintergrund für die Veränderung ist die Neugründung eines Dezernates.

Die Anzahl der Teamleitungen ist gestiegen und mit ihr auch der Frauenanteil. Dieser liegt derzeit bei 60 %. Erwähnenswert ist, dass zwei der Teamleiterinnen ihre Funktion in Teilzeit ausüben.

Im Hinblick auf die Entgeltgruppen gibt es im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum eine größere Anzahl von Stellen im einfachen Dienst. Hintergrund ist, dass in der Hochschulverwaltung anstelle von studentischen Hilfskräften (SHK) nun studentische Aushilfen mit Eingruppierung im einfachen Dienst beschäftigt werden. Der Frauenanteil liegt bei unter 30 %. Der Frauenanteil im mittleren Dienst (etwa 65 %) und im gehobenen Dienst (etwa 69 %) ist unverändert hoch.

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil, unter anderem durch die bereits erwähnte Veränderung auf Dezernatsleitungsebene, auf knapp unter 50 % gefallen.

ZIELERREICHUNG

Ziel war es, die bisherigen Frauenanteile zu erhalten. Mit Blick auf die Gesamtverwaltung wurde dieses Ziel erreicht, da der Frauenanteil weiterhin bei über 60 % liegt. Anzumerken ist, dass es innerhalb einiger Organisationseinheiten kleinere Veränderungen gab.

Insbesondere auf der oberen Führungsebene (Präsidium) und auf Ebene der Teamleitungen ist der Frauenanteil gestiegen.

STELLENPROGNOSEN

Die Positionen „Präsident_in“ und „Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung“ werden im Sommer 2019 neu besetzt, wodurch sich bezogen auf den Frauenanteil Veränderungen auf dieser Führungsebene ergeben können.

In zwei Dezernaten sind aktuell Stellen auf der Teamleitungsebene vakant. Wovon bei einer Stelle bereits feststeht, dass die Besetzung mit einer Frau erfolgt.

Weitere Veränderungen hinsichtlich des Frauenanteils können sich durch derzeit vakante Stellen in den Dezernaten 1, 2, 3 und 5 ergeben.

Auch hier wird bei der Besetzung entsprechend den Vorgaben des LGG die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation angestrebt.

PROFESSIONELLE PERSONALGEWINNUNG ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Professionalisierte Auswahlverfahren in der Personalgewinnung führen zu hoher Qualität, einheitlichen Standards und Transparenz. Sie tragen zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung bei und sichern Chancengleichheit. Personalgewinnung wird an der HSD professionell unter Anlegung standardisierter Verfahren durchgeführt.

In der Personalgewinnung wird während des gesamten Verfahrens auf ein rechtskonformes Vorgehen geachtet und dabei auch eine laufende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreter_innen sichergestellt.

Die Fachkompetenz zur Gewinnung von Beschäftigten in Technik und Verwaltung bzw. wissenschaftlich Beschäftigten ist im Team 5.1 Personalgewinnung und -entwicklung gebündelt. Das Team ist Ansprechpartner für Bedarfsträger_innen aus der Verwaltung und den Fachbereichen. Es berät Fachvorgesetzte zur Formulierung und Gestaltung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen, es prüft eingehende Bewerbungen anhand der Anforderungsprofile, spricht Empfeh-

lungen aus und achtet auf geschlechterneutrale Formulierungen. Gemeinsam mit den Fachvorgesetzten werden Auswahlverfahren konzipiert und umgesetzt. Diese bestehen in der Regel aus einem teilstrukturierten Interview sowie einer Arbeitsprobe. Je nach zu besetzender Stelle werden auch Assessment-Center konzipiert und Folgegespräche geführt. Die Fachkompetenz für die Abwicklung und Durchführung von Berufungsverfahren liegt im Team 3.2 Personalservice für Lehrende und Hilfskräfte.

Das Team steht den Dekanen_innen bzw. Berufskommissionen während des gesamten Prozesses, über die Stellenplanung, -ausschreibung hin zu Berufungsverfahren und -gespräch als Ansprechpartner zur Verfügung. Darüber hinaus hat das Team einen Leitfaden für die Durchführung von Berufungsverfahren entwickelt, der die Berufungskommission bei Fragen zum inhaltlichen Ablauf eines Berufungsverfahrens unterstützt und zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren dient. Er beinhaltet u. a. Hinweise zur angemessenen Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Besetzung von Berufungskommissionen und der Personalauswahl.

BEWERBUNGSSTATISTIKEN

Die Personalgewinnung wird in beiden Bereichen durch ein elektronisches Bewerbermanagementsystem unterstützt. Den Bewerber_innen soll ein möglichst einfacher und moderner Weg für die Bewerbung angeboten und den Mitgliedern von Auswahl-/Berufungskommissionen ein ortonabhängiger und zeitgleicher Zugang zu Bewerbungsunterlagen ermöglicht werden. Auf der Webseite „Aktuellen Stellenangebote“ der HSD findet sich der zentrale Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Jahr	Bewerbungen insgesamt	Davon weiblich	% Anteil
2013	1.860	1.071	57,58 %
2014	2.021	1.259	62,30 %
2015	1.728	955	55,27 %
2016	2.073	1.234	59,53 %
2017	2.360	1.354	57,37 %

Die Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil unter allen eingegangenen Bewerbungen in den letzten fünf Jahren stets bei deutlich über 50% lag.

Im Durchschnitt haben sich knapp 20% der Frauen auf wissenschaftliche Stellen beworben.

Insgesamt ist es für die HSD zunehmend schwieriger qualifizierte Bewerber_innen zu gewinnen, so dass das Thema Personalmarketing an Bedeutung gewinnt. Durch die entsprechende Bereitstellung von Ressourcen, konzeptionelle Überlegungen und zielgerichtete Aktivitäten soll das Profil der HSD als Arbeitgeberin gestärkt werden. Dazu gehört auch die aktive Gewinnung und gezielte Ansprache von Frauen u. a. für wissenschaftliche Karrieren.

ZIELE FÜR DEN NEUEN BERICHTSZEITRAUM

Ziel ist es, die bisherigen Quoten weiter zu verstetigen bzw. in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind auszubauen.

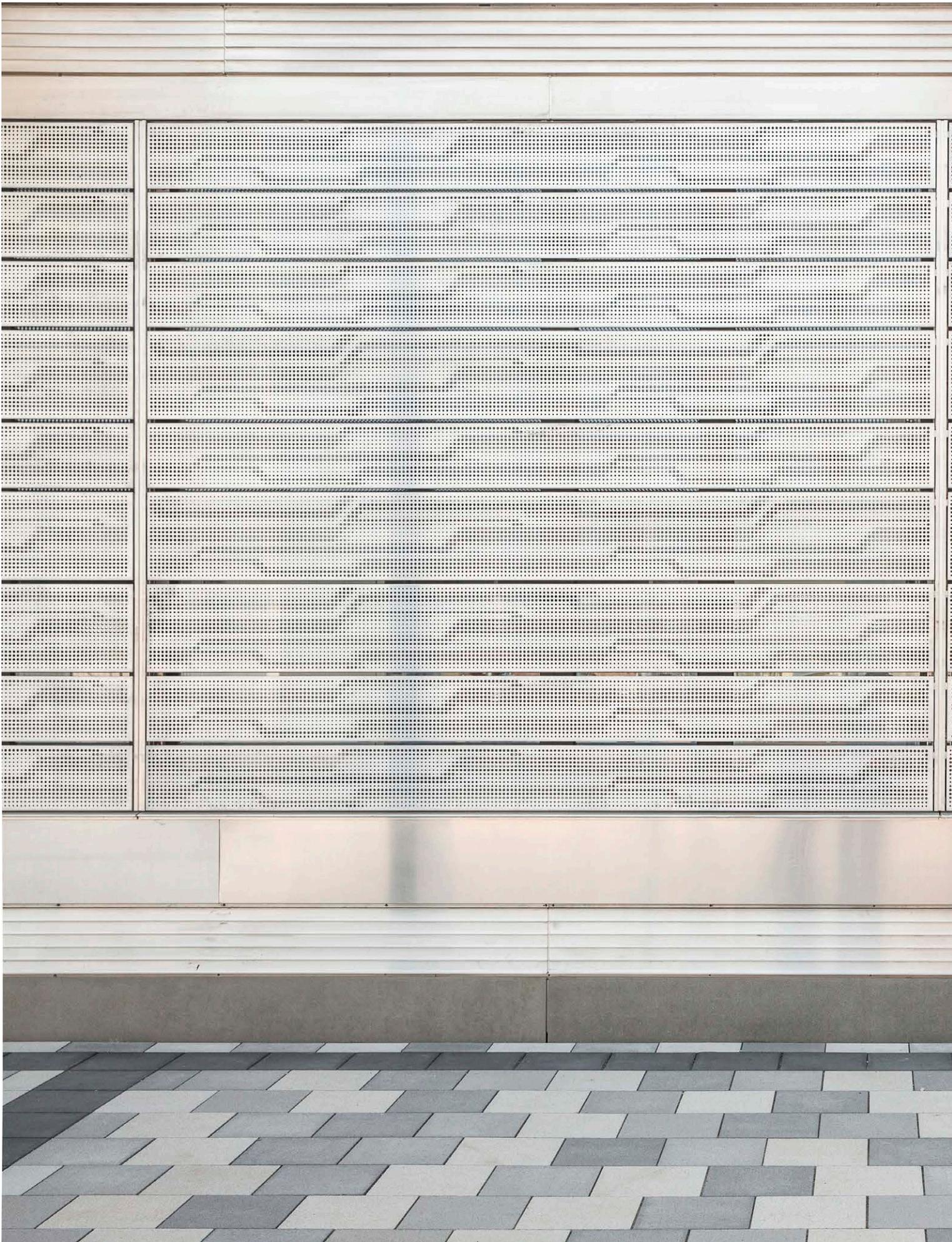
Um die Qualität der Personalauswahl bzw. -entscheidungen weiter zu steigern, soll es für die Führungskräfte ein internes Seminarangebot zur Vermittlung eignungsdiagnostischer Grundlagen geben. Ein ähnliches Angebot ist für Berufungskommissionen vorgesehen.

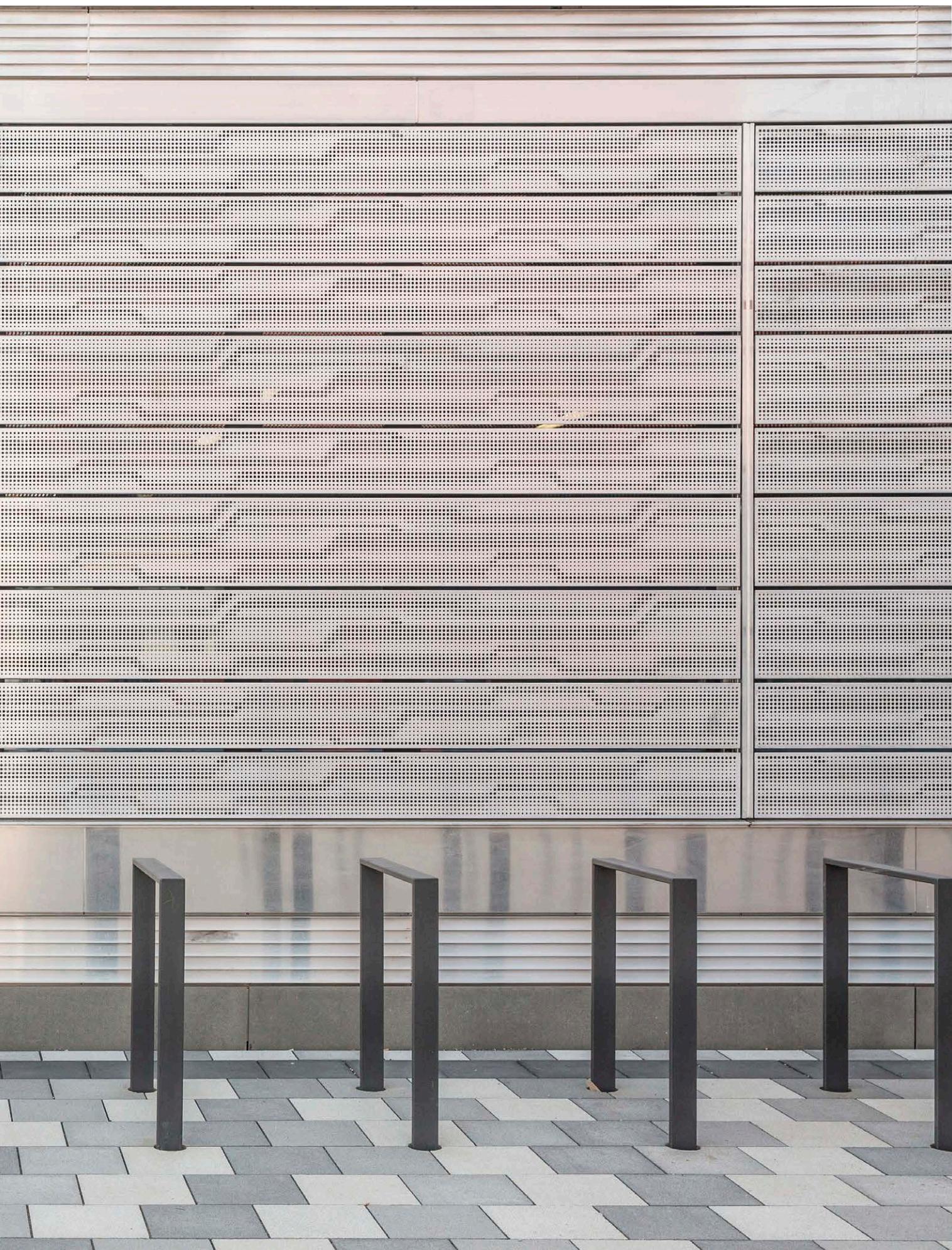
Darüber hinaus soll es erneut interne Seminarangebote zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben. Wobei sich die Seminarangebote an alle Geschlechter sowie Mitarbeiter_innen und Führungskräfte richten

In für 2019 vorgesehenen Maßnahmen zum Aufbau geeigneter Gesundheitsmanagement-Strukturen werden „Gender Diversity“ relevante Aspekte integriert. Die bisherigen Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden entsprechend weiterentwickelt.

Beispielsweise gibt es nun auch für Beschäftigte ein psychologisches Beratungsangebot in Form der Psychosomatischen Sprechstunde. Diese kann u. a. dazu genutzt werden, um mit professioneller Beratung durch eine psychologische Psychotherapeutin Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erarbeiten

Angebote zur Personalentwicklung insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zukünftig stärker ausgebaut und strukturiert werden.







[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE I / II [G]DAMI / II

HANDLUNGSFELDER [MODULMATRIX]

Die nachstehend vorgestellten Maßnahmentypen stellen eine Auswahl innerhalb der Handlungsfelder zur Umsetzung von „Gender Diversity“ dar. Dieser Katalog erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit noch soll impliziert werden, dass alle Maßnahmentypen für alle Fachbereiche gleichermaßen relevant und zielführend sind oder sein können. Diese Zusammenstellung soll als „WORK IN PROGRESS“, verstanden werden und sich im Prozess der Durchführung von Projekten und den daraus resultierenden Erfahrungen ständig weiterentwickeln.

Dem Grunde nach definieren Fachbereiche spezifische Handlungsfelder, strategische Schwerpunkte und Ziele auf der Basis einer Ist-Analyse und Fach- und Wissenskulturen. Schwerpunkte können sich aufgrund unterschiedlicher Problematiken unterschiedlich artikulieren und verorten. Zahlen-

spiegel und der hier vorliegende [G]DAP/M zeigen die Heterogenität der [Gender] Diversity Problematiken in Bezug auf die Organisationseinheiten in besonderer Weise.

Das [Gender] Diversity Team berät bei Formulierung, Umsetzung und bei der Finanzierung von Projekten über Drittmittel und LOM/Verteilungsschlüssel. Die Projekte werden mit allen relevanten Akteur_innen abgestimmt.

Die Fachbereiche definieren Ziele auf der Basis der Ist-/Schwächen-/Stärkenanalyse verbindlich. Insbesondere sei auch darauf hingewiesen, dass die Inhalte nach Landesgleichstellungsgesetz §5A/6 verbindlicher Bestandteil der [Gender] Diversity Action Module der Fachbereiche sind.

1. [G]DA/MODULKATALOG

Handlungsfeld	Anmerkungen (Fachbereiche, ZE) Beispiele/Weiterentwicklungen/spezifische Variationen/angepasste Handlungsfelder/ ...
A. BEWUSSTSEINSBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG/ KOMMUNIKATION/ ...	
Gender Diversity Kompetenz und Gender Diversity Sensibilität sind Schlüsselqualifikationen. Sie werden dementsprechend gefördert und werden Grundlage institutionellen Agierens.	
Die Interdependenz von Exzellenz und „Gender Diversity“ wird prägnanter vermittelt und strategisch in den Focus gestellt. Der Wettbewerbsvorteil von gelebter „Gender Diversity“ wird offensiv kommuniziert.	
[Gender] Diversity Kompetenz wird integraler Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen auch und insbesondere bei didaktischer Weiterbildung/Lehr- und Lerneffizienz und die Berücksichtigung von Lernpersönlichkeiten wird mit „Gender Diversity“ verknüpft.	
Interdisziplinäre Projekte werden angestoßen/gefördert. Fachübergreifender Austausch in Bezug auf Gender Diversity Themen institutionalisiert.	
Gender Diversity Sensibilisierung/Kompetenz wird durch kommunikative Maßnahmen gefördert und unterstützt (Veranstaltungen, Kampagnen – auch virtuell, etc. auch fachbereichsübergreifend)	
B. STRUKTUREN/STRUKTURERNEUERUNG	
Durchgängige Integration von „Gender Diversity“ als Management und Steuerungs- Werkzeug (Leitbid, Grundordnung, Entwicklungsplan, ZLV, etc.)	
Analyse, Evaluation von institutionellen Strukturen und Prozessen in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung.	
Analyse, Evaluation von institutionellen Strukturen und Prozessen in Bezug auf deren Angemessenheit und Gegenwartsbezug im Hinblick auf veränderte gesellschaftliche Strukturen, Werte.	
Anpassung und Flexibilisierung der Strukturen in Bezug auf und als Spiegel des (auch potentiellen) heterogenen „Klientels“ und dessen Lebenswirklichkeiten, Lebensphasen, Lebensbedingungen und Lebensentwürfe (MA).	
Strukturen als Voraussetzung für berufs-begleitende Studiengänge (CAS) werden geschaffen.	
B.1. STRUKTUREN/STRUKTURERNEUERUNG FACHBEREICHE	
Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender]-Diversity oder Bilden einer entsprechenden Kommission.	
Durchgängige Integration von „Gender Diversity“ als Management und Steuerungs- Werkzeug (HEP, Fachbereichsentwicklungsplan, ZLV, etc.)	
Analyse, Evaluation von Fachbereichstrukturen und Prozessen in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung.	
Analyse, Evaluation von Fachbereichstrukturen und Prozessen in Bezug auf deren Angemessenheit und Gegenwartsbezug (insbes. Mediale didaktische Methoden und Definition von „Präsenz“)	

Flexibilisierung von Strukturen (Lehrende/Lehre), um moderne diversitätsfördernde didaktische Methodik zu ermöglichen und zu fördern.	
Anpassung und Flexibilisierung der Strukturen in Bezug auf und als Spiegel des (auch potentiellen) heterogenen „Klientels“ und dessen Lebenswirklichkeit, Lebensphasen, Lebensbedingungen und Lebensentwürfe. (Lehrende, MA und Student_innen).	
Strukturen für berufs-begleitende Studiengänge (CAS) werden geschaffen	
C. CURRICULARE INHALTE	
Lehrinhalte/ Curricula (besonders in Fächern mit starkem Gender-Bias) werden auf ihre (gesellschaftlichen, interdisziplinären, aktuellen, etc.) Bezüge und „gender-neutrale“ Attraktivität überprüft/ Content Management.	
Bei Neuakkreditierungen, der Schaffung neuer Studiengänge – insbesondere in Fächergruppen mit tendenziell starkem Gender Bias – werden Inhalte explizit auf ihre „gender-neutrale“ Attraktivität überprüft und entsprechend ausgerichtet	
Die Lehre wird insgesamt auf die Integration von und Verknüpfung mit Lehrinhalten der Genderforschung überprüft. Curricula werden entsprechend um diese Inhalte erweitert.	
D. DIDAKTIK UND METHODIK	
Einbindung zeitgemäßer Technik (Vermittlung, Organisation, Präsentation, Prüfung, etc.)	
Optimierung didaktischer Methoden im Hinblick auf deren Vermittlungs-/ Lehr-/Lerneffizienz und Nachhaltigkeit werden gefordert, gefördert und vermehrt eingesetzt.	
Didaktische Weiterbildung wird angeboten, Anreizsysteme zur Anwendung innovativer diversitätsfördernder didaktischer Methoden geschaffen. (top-down). Verpflichtung zur Weiterbildung bereits berufener Professor_innen (Empfehlung). Bei Neuberufung wird didaktische Weiterbildung zur Pflicht.	
Gender Diversity Kompetenzbildung wird gezielt in didaktische Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden und vermittelt.	
Innovative Lernmethoden und Wissens-/Lernmanagement werden / wird gelehrt/gefördert. (bottom-up)	
Unterschiedliche Anforderungen ungleicher Lernpersönlichkeiten werden anerkannt und didaktisch integriert.	
E. PERSONALENTWICKLUNG/ PERSONALGEWINNUNG/ PERSONALMANAGEMENT/ INDIVIDUELLE FÖRDERUNG	
Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere bei den Professuren – wird durch Flexibilisierung/Erneuerung der Strukturen, Content Management/Modernisierung der Lehre, Veränderungen der Wissenschafts- und Institutionskultur, der Veränderung fachspezifischer, tradiert Verhaltensmuster und den Abbau informellen Mentorings angestrebt und flankierend durch individuelle Fördermaßnahmen. Förderung ist da notwendig, wo strukturelle Nachteile zu nivellieren und Voraussetzungen für die o. g. Maßnahmen zu schaffen sind.	
Gezielte Rekrutierung	

Gezielte Förderung	
Stipendienprogramme	
Diversity-Lehrpreis	
Quote (Kaskadenmodell)	
Mentoring	
Coaching	
Wiedereingliederungsprogramme	
Dienstleistungen	
Verbindliche Einführung standardisierter Einstellungsverfahren	
Verbindliche Einführung standardisierter Berufungsverfahren	
E.1. WORK LIFE BALANCE	
Flexibilisierung der Arbeitszeiten	
Flexibilisierung des „Stundenplanmodells“	
Flexibilisierung und zeitgemäße Definition der „Lehre“ / „Anwesenheit“	
Dienstleistungsangebote / Kinderbetreuung / Familienräume / Workshops, Seminare / Ferienprogramme / etc.	
Psychologische Beratung	
F. FORSCHUNG UND INNOVATION	
Die gesellschaftliche Dimension, also auch die Dimension „Gender Diversity“ wird integraler Teil von Forschung und damit der in Beziehung stehenden Vorhaben und Anträge. Die Integration der gesellschaftlichen Dimension wird Bedingung für die Förderung eines Forschungsvorhabens. (Ziel)	
Anreizsysteme für Potentialträger_innen werden geschaffen. Anschubfinanzierung / Deputatsermäßigung / etc.	
Strukturen werden flexibilisiert, so dass Forschen nicht nur möglich sondern auch machbar wird (s. Struktur Lehre).	
G. ZERTIFIZIERUNGEN	
2. ZUSAMMENFASSUNG ALLER MASSNAHMEN NACH LGG §5/6A	[Gender] Diversity Action Module der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung
2.1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	
2.2. Prognose	
2.3. Mindestens drei konkrete Zielvorgaben, Zieldefinitionen	
2.4. Definition der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe unter 2.3	
3. MONITORING UND QUALITÄTSKONTROLLE	
Regelmäßige Berichte	
Gender Report / Zahlenspiegel	
Entwicklung geeigneter Evaluationsmittel	

IMPRESSUM

Herausgeberin, Publisher

Hochschule Düsseldorf
[Gender] DiversityAction Team
Prof.in Dipl.-Ing/M. Arch. Tanja Kullack

Redaktion, Editorial Work

[Gender] DiversityAction Team
Prof.in Dipl.-Ing/M. Arch. Tanja Kullack
Fachbereiche für [G]DAM II

Gestaltung, Design

Dipl. Des. Otto Schumacher
Dipl. Des. Elisabeth Stein

Fotos, Pictures

Sofern nicht anders bezeichnet vorbehalten
Irrtümer: Ulf Ostländer: (2, 6, 8, 16–17, 26–27,
64–65, 146–147), Otto Schumacher: (10)

Daten, Data

Allgemeiner Teil: Quelle aller Zahlen und Statistiken:
Hochschule Düsseldorf/Zahlenspiegel.
Fachbereiche und Zentrale Einrichtungen sind für
Angaben verantwortlich, wie angegeben.

Adresse, Address

Hochschule Düsseldorf
Münsterstraße 156
40476 Düsseldorf

