

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT AN DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft
und Forschung an deutschen Hochschulen.



Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

INHALT

1. Struktur- und Ausgangssituation	1
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HSD	2
2.1 Strukturelle Verankerung von Gender und Diversity Maßnahmen	2
2.1.1 Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.....	2
2.1.2 Familiengerechtigkeit an der Hochschule	3
2.1.3 Zwischenfazit	3
2.2 Frauenanteile: Daten und Fakten.....	4
2.2.1 Frauen in Führungspositionen	4
2.2.2 Frauenanteile alle Beschäftigtengruppen.....	5
2.2.3 Professorinnenanteile in den Fachbereichen	6
2.2.4 Erfüllung von Quoten und Grenzen des Kaskadenmodells	8
2.2.5 Studentinnen und Absolventinnen.....	9
2.2.6 Promovierende und Postdocs	9
2.3 Gender Pay Gap	10
3. Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule: Bestandsaufnahme und Entwicklungspotentiale	11
3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils: Geschlechtergerechtes Berufs- management	11
3.1.1 Novellierung der Berufsordnung	11
3.1.2 Förderung von Wissenschaftler*innen	12
3.1.3 Aktive Rekrutierung	12
3.2 Gleichstellung als fachbereichsspezifische An- und Herausforderung.....	12
3.2.1 Fachbereich Architektur	12
3.2.2 Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MV)	13
3.2.3 Fachbereich Medien.....	14
3.3 Qualitätsmanagement und Gender Controlling	14
3.3.1 Zwischenfazit	14
4. Gleichstellungsziele der Hochschule Düsseldorf	15
5. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen.....	16
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität und strategische Schlussfolgerung	19
7 Literaturverzeichnis und Internetquellen	21
7.1 Literatur	21
7.2 Quellensammlung: Online-Dokumente zu Gender, Diversity, Gleichstellung	22

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:

Anteile der Frauen in Leitungspositionen an der HSD in 2014, 2019 und 2024 in Prozent4

Tabelle 2:

Anteile der Frauen der verschiedenen Statusgruppen an der HSD in 2014, 2019 und 2024 in Prozent5

Tabelle 3:

Horizontale Segregation – Professorinnenanteil (VZÄ) nach Fachbereichen in Prozent.....6

Tabelle 4:

Zielquotierungen und Abweichungen zu dieser für die Jahren 2016, 2019 und 2023 nach Fachbereichen in Prozent7

Tabelle 5:

Voraussichtliche Altersabgänge im Hochschulpersonal nach Fächern (2023–2033).....8

Tabelle 6:

Anteile der Frauen an den Studierenden 2014, 2019 und 2024 in Prozent9

Tabelle 7:

Anteile der Frauen an den Absolvent*innen 2014, 2019 und 2024 in Prozent.....9

Tabelle 8:

Anteile der Frauen an den Promovierenden 2019 und 2024 in Prozent, Anzahl der Frauen in Klammern 10

1. STRUKTUR- UND AUSGANGSSITUATION

Die Hochschule Düsseldorf (HSD) wurde 1971 als Fachhochschule Düsseldorf durch den Zusammenschluss mehrerer Vorgängereinrichtungen gegründet. Heute studieren dort mehr als 11.000 Studierende. Die Hochschule beschäftigt 185 Professor*innen sowie 275 wissenschaftliche Mitarbeitende und ist eine der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen. Sie bietet 44 Studiengänge in sieben Fachbereichen an. Das Fächerspektrum umfasst neben technischen Disziplinen, darunter Elektro- und Informationstechnik (EI), Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MV), Medien (M), gestalterische Disziplinen wie Architektur (A) und Design (D) und gesellschaftswissenschaftliche wie Sozial- und Kulturwissenschaften (SK) und den Wirtschaftswissenschaften (W).

Zusätzlich verfügt die Hochschule über sieben interdisziplinäre Institute in den Bereichen Architektur, Design, Medien, nachhaltige Stadtentwicklung, Produktentwicklung und Innovation, angewandte Kunst, innovative Energiesysteme sowie Akustik. Sie kooperiert mit Wirtschaftsorganisationen, sozialen und kulturellen Institutionen sowie wissenschaftlichen Akteur*innen. Diese Kooperationen führten zur Entwicklung von Kompetenzfeldern wie Energie und Umwelt, Digitalisierung, altersgerechtes Leben, 3D-Gestaltung, Kommunikation und Medien, Sound and Vibration Engineering, Automatisierung technischer Prozesse sowie soziale Teilhabe und politische Partizipation.

Basis des hier vorliegenden Gleichstellungskonzepts für Parität der Hochschule ist der *Gender Diversity Action Plan (GDAP)*¹ inklusive seiner *Gender Diversity Action Module (GDAM)*, die 2014 hochschulweit implementiert, 2019 und 2024 fortgeschrieben wurden. Das vorliegende Papier versteht sich als dessen verdichtete Ergänzung unter Einbeziehung konkreter Ziele und integrierter strategisch-personeller Maßnahmen im Sinne des Professorinnenprogramms IV (PPIV).

Die Hochschule Düsseldorf (HSD) verfolgt das Ziel, Demokratie nicht nur zu verwirklichen, sondern aktiv als gesellschaftliche Impulsgeberin mitzuwirken. Angesichts des weltweiten Rechtsrucks und erstarkender demokratiegefährdender Kräfte sind Hochschulen gefordert, demokratische Grundwerte konsequent zu verteidigen und umzusetzen. Geschlechtergerechtigkeit ist als konstitutiver Wert für demokratische Teilhabe in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. Die HSD betrachtet Gleichstellungsarbeit als unverzichtbaren Bestandteil demokratischer Entwicklung und positioniert sich explizit für eine **feministische Hochschulentwicklung** – eine Vision, die bislang keine andere Hochschule im deutschsprachigen Raum in ihrer internen wie externen Kommunikation so klar formuliert hat. Mit dieser Vision ist ein systemischer Ansatz verbunden, der sieben Handlungsfelder umfasst, um strukturelle Veränderungen weiter voranzubringen:

1. Kommunikation und gesellschaftliche Verantwortung;
2. Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung;
3. Strukturelle Einbindung, Flexibilisierung und Erneuerung;
4. Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre;
5. Personalmanagement und -entwicklung;
6. Bekämpfung und Prävention sexualisierter Gewalt sowie
7. Gender Controlling

Ziel ist es, sichtbare und unsichtbare Barrieren in der Wissenschaft und am Arbeitsplatz Hochschule zu überwinden und den Anteil von FLINTA*-Personen in der Wissenschaft deutlich zu erhöhen.

Wichtig ist auch: Die HSD geht über den traditionellen Gleichstellungsbegriff hinaus: Gleichstellung im Sinne einer **Gender Diversity** wird als übergreifendes Konzept verstanden, das multiple Geschlechtsidentitäten integriert und die Intersektionalität – also die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsdimensionen – dezidiert in den Blick nimmt. Im Rahmen der feministischen Hochschulentwicklung sollen Strategien entwickelt und umgesetzt werden, die über das Bestehende hinausweisen, um Strukturen zu transformieren und so eine inklusivere und gerechtere Hochschule zu ermöglichen.

¹ hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity/GDAP_2024.pdf (11.08.2025)

Soweit die Vision. Wie wird sie aktuell gelebt und wo sind die Leerstellen, die durch strukturbildende feministische Interventionen, gefördert durch das Professorinnenprogramm mit gleichstellungspolitischer Substanz zu füllen sind?

2. STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER HSD

Gender- und Diversity-Maßnahmen sind an der HSD formell in strategische Dokumente und Ordnungen eingebunden und werden, wie nachfolgend skizziert, durch auszubauende Programme, organisatorische Strukturen und Regelwerke umgesetzt. Anschließend wird mithilfe einer deskriptiv-statistischen Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Stausebenen untersucht, inwiefern strukturelle Veränderungen im Sinne der Gleichstellung seit 2014 erkennbar sind.

2.1 Strukturelle Verankerung von Gender und Diversity Maßnahmen

Gleichstellung im Sinne einer Gender Diversity ist strukturell im Hochschulentwicklungsplan (HEP)², den Fachbereichsentwicklungsplänen, der Grundordnung³ der HSD sowie im Leitbild⁴ verankert. Welche institutionellen und praktischen Konsequenzen sich aus dieser Verankerung ergeben, wird in den nächsten Abschnitten deutlich.

2.1.1 Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit

Die HSD hat als eine der ersten Hochschulen 2014 erfolgreich am **Audit „Vielfalt Gestalten“** teilgenommen und wurde 2018 reauditert.

Die Hochschule hat sich im Jahr 2015 zweifach erfolgreich für das **NRW-Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen** beworben. Es wurden drei Professuren mit Gender-Denomination, in den Fachbereichen Design und Sozial- und Kulturwissenschaften geschaffen.

Die HSD fördert seit 2019 im Rahmen des NRW-Programms **„Chancen ergreifen, Forschung und Familien fördern – Programm für Chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“** darüber hinaus Projekte, Institute und andere Organisationsformen mit einem eindeutig gleichstellungs-, genderbezogenen Forschungszweck und dem Ziel ihrer Institutionalisierung.

Die HSD wird seit 2021 im **Professorinnenprogramm III (PPIII)** gefördert, was den strukturellen Ausbau der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit ermöglichte: Seit Dezember 2021 gibt es, finanziell angeschoben durch das PPIII und seit 2022 verstetigt, eine **hauptamtliche Referent*innenstelle (0,75 VZÄ)** im **Gender Diversity Action Team (GDAT)**⁵, die Gleichstellungsstrategien am Campus entwickelt, begleitet und als zentrale Anlaufstelle für Gender- und Diversity Aktivitäten dient. Aus Mitteln des PPIII wurden zwei Regelprofessuren, eine im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (SK) (FKZ: 01FP20048B) und eine im Fachbereich Architektur (A) (FKZ: 01FP20048A) sowie verschiedene wissenschaftliche Stellen, Stipendien, Symposien u.v.m. finanziert.

Das **GDAT**, vergleichbar mit den Gleichstellungsbüros anderer Hochschulen, arbeitet auf Grundlage eines erweiterten Verständnisses von Gender und Diversity. Dieses berücksichtigt neben der binären Geschlechterordnung auch nicht-binäre Identitäten sowie die Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Differenzkategorien im Sinne intersektionaler Perspektiven. Organisatorisch ist das GDAT flach strukturiert und hierarchiefrei angelegt, es unterstützt Fachbereiche und Dienststellen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit. Es beteiligt sich an der Entwicklung hochschulweiter Richtlinien, Ordnungen, Berufungsverfahren und Personalmaßnahmen sowie an der Beratung

2 hs-duesseldorf.de/hochschule/profil/strategie/strategieentwicklung/hep (11.08.2025)

3 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/gesetze/Documents.pdf (11.08.2025)

4 hs-duesseldorf.de/hochschule/profil/leitbild (11.08.2025)

5 hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity (11.08.2025)

der Hochschulangehörigen. Zudem ist es in strategische Planungen eingebunden, darunter die Entwicklung des Leitbilds, den Hochschulentwicklungsplan, die Novellierung der Berufungsordnung und die Weiterentwicklung des bestehenden Gender Controllings (Gender Report der HSD).

Ein wichtiges Zeichen für geschlechtliche Vielfalt setzte die Einführung eines partizipativ entwickelten **Verfahrens zur Vornamensänderung**⁶ für trans*, inter* und nicht-binäre Studierende sowie Beschäftigte im August 2023. Im Jahr 2021 wurde die Stelle einer hauptamtlichen **Antidiskriminierungsbeauftragten**⁷ eingerichtet. Im Zuge ihrer Implementierung wurde eine **Richtlinie**⁸ zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG verabschiedet. Diese ermöglicht ein formelles Beschwerdeverfahren, das auch Studierenden gegenüber Beschäftigten offensteht. Ergänzend wurde 2024 eine Ordnung zum Umgang mit Ordnungsverstößen von Studierenden verabschiedet, die ein juristisches Verfahren gemäß § 51a HG ermöglicht. Die Antidiskriminierungsbeauftragte organisiert in Kooperation mit dem GDAT und dem Fortbildungsteam der Hochschule **Fortbildungen und Workshops** zu verschiedenen Diskriminierungs- und Vielfaltsdimensionen, die u. a. die Themen Sexismus und Antifeminismus an Hochschulen im Rahmen von statusgruppenübergreifenden Workshops adressieren⁹.

Außerdem wurde ein fachbereichsübergreifendes **Erst- und Verweisberatungsnetzwerk**¹⁰ eingerichtet, das HSD-interne Beratungsstellen zu Diskriminierungsthemen vernetzt und qualifiziert.

In Kooperation mit dem GDAT erarbeitet die Antidiskriminierungsbeauftragte derzeit eine Richtlinie gegen Machtmissbrauch an der Hochschule, die den aktuellen Stand der Forschung reflektieren soll (Leising et al. 2025). Die abschließende Diskussion und Beschlussfassung im Senat stehen noch aus.

Um ihr gleichstellungspolitisches Engagement sichtbarer zu machen und diesem Nachdruck zu verleihen, beabsichtigt die Hochschule im Herbst 2025 dem **Bündnis gegen Sexismus** des BMFSFJ beizutreten.

2.1.2 Familiengerechtigkeit an der Hochschule

Das **Familienbüro**¹¹ der Hochschule Düsseldorf unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf. Seit 2011 ist die Hochschule als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Das Familienbüro berät Studierende und Beschäftigte mit Kindern sowie pflegende Angehörige und setzt sich für eine flexible Prüfungsorganisation ein. Eine **Notfallbetreuung** („Rappelkiste“) steht für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von vier Monaten bis zehn Jahren zur Verfügung. Diese kann täglich bis zu drei Stunden genutzt werden, nach Vereinbarung auch außerhalb der regulären Zeiten (08:00–16:30 Uhr). Für Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren organisiert das Familienbüro Ferienprogramme zu Ostern, im Sommer und Herbst. Zudem wurde ein **Eltern-Kind-Raum** in der zentralen Hochschulbibliothek¹² eingerichtet. Das Familienbüro kooperiert mit externen Institutionen wie Efa (Familientisch Düsseldorf) und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit 2014 ist das Familienbüro Mitglied der Charta „Familie in der Hochschule“. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (ZWEK) bietet es Workshops für Studierende mit Kind an, darunter Zeitmanagement- und Bewerbungstrainings für Alleinerziehende. Eine Fortbildung zum Thema Pflege wird in Kooperation mit dem Fachbereich SK angeboten.

2.1.3 Zwischenfazit

Trotz sich verschärfender politisch-gesellschaftlicher Rahmenbedingungen lassen sich seit 2014 strukturelle Verbesserungen im Bereich Gender Diversity feststellen – insbesondere in der zuvor beschriebenen institutionellen Rahmung, die ein geschärftes Bewusstsein für fortbestehende Ungleichheiten

6 hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity (11.08.2025)

7 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/diversity/antidiskriminierung (11.08.2025)

8 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/diversity/antidiskriminierung/Beschwerdeverfahren.pdf (11.08.2025)

9 Der Webauftritt zu dieser Reihe befindet sich in Überarbeitung (Stand 08/2025): hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity/aktuelles (11.08.2025)

10 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/diversity/antidiskriminierung/erst-und-verweisberatung (11.08.2025)

11 hs-duesseldorf.de/familienbuero (11.08.2025)

12 bib.hs-duesseldorf.de/lernort/eltern_kind_raum (11.08.2025)

sowie eine stärkere Orientierung an rechtlichen Vorgaben erkennen lässt. Die nachfolgende Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile auf verschiedenen Ebenen unterstreicht diesen Befund.

2.2 Frauenanteile: Daten und Fakten

Die folgende Analyse umfasst zunächst die Darstellung der Frauenanteile an der HSD und erstreckt sich, beginnend mit dem Jahr 2014, über mehr als ein Jahrzehnt. In diesem Jahr wurde die systematische Erfassung statistischer Daten im Rahmen des jährlichen Zahlenspiegels und Gender Reports eingeführt.

2.2.1 Frauen in Führungspositionen

Hochschulrat und Präsidium konnten an der HSD seit 2014 mit hohen Frauenanteilen (>40 %) bzw. paritätisch besetzt werden. Die Tabelle zeigt die Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen hochschulischen Leitungsgremien zwischen 2014¹³, 2019¹⁴ und 2024¹⁵.

	2014 ¹⁶	2019 ¹⁷	2024
Präsidium	40,0	50,0	40,0
Hochschulrat	50,0	50,0	50,0
Senat	26,3	33,3	45,8
Dekaninnen	28,6	42,9	42,9
Pro-/Studiendekaninnen	30,0	33,3	33,3
Stabsstellenleitung	- ¹⁸	0,0	50
Dezernatsleitung	33,3	42,9	50
Teamleitung	52,9	61,1	60

Tab. 1: Anteile der Frauen in Leitungspositionen an der HSD in 2014, 2019 und 2024 in Prozent

Die Tabelle zeigt über den Zeitraum von zehn Jahren hinweg eine insgesamt in die positive Richtung gehende Entwicklung der Frauenanteile in hochschulischen Leitungsgremien. In mehreren Bereichen wurde entweder eine paritätische Besetzung erreicht oder zumindest eine deutliche Steigerung gegenüber dem Ausgangsjahr 2014 erzielt.

Das **Präsidium** war 2014 zu 40 % mit Frauen besetzt, erreichte 2019 Parität, fiel 2024 wieder auf einen Frauenanteil von 40 % zurück, da eine neue Stelle geschaffen und mit einem Mann besetzt wurde. Im **Hochschulrat** hingegen zeigt sich eine stabile paritätische Besetzung. Die HSD liegt damit über dem Durchschnitt¹⁹ der Frauenanteile in Hochschulleitungsposten in Deutschland und in der EU. Der Frauenanteil im **Senat** hat sich von einem niedrigen Niveau (26,3 % in 2014) auf nahezu Parität (45,8 %) in 2024 gesteigert. Auch die Gruppe der **Dekaninnen** zeigt eine Zunahme: von 28,6 % auf 42,9 %. Dagegen stagniert der Frauenanteil bei den **Pro-** bzw. **Studiendekaninnen**: Nach einem geringen Anstieg von 30 % auf 33,3 % (2019) blieb dieser Wert bis 2024 konstant. Ein Zuwachs ist bei den **Stabsstellenleitungen** zu verzeichnen: Während 2014 kein Wert vorliegt und 2019 noch keine Frau in diesen Positionen war, beträgt der Anteil 2024 aktuell 50 %. Auch auf **Dezernatsleitungsebene** ist eine kontinuierliche Steigerung von 33,3 % auf 50 % zu beobachten. Bemerkenswert sind die konstant hohen Frauenanteile in **Teamleitungen**, die bereits 2014 bei 52,9 % lagen und 2019 mit 61,1 % einen Spitzenwert erreichte.

13 opus4.kobv.de/opus4-hs-duesseldorf/files/863/Gender_Report_2014.pdf (11.08.2025)

14 opus4.kobv.de/opus4-hs-duesseldorf/files/2449/Gender_Report_2019.pdf (11.08.2025)

15 Im Erscheinen.

16 In den Perioden ab 2014 waren 4 Mitglieder im Präsidium

17 Ab 2019 waren 5 Mitglieder im Präsidium.

18 Zu diesem Zeitpunkt existierten noch keine Stabsstellen.

19 She Figures 2024, siehe Graphik auf folgender Webseite: "Proportion of women among heads of institutions in the Higher Education Sector": projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024 (15.07.2025)

Die genannten Werte deuten an einigen Stellen auf einen noch weiter ausbaufähigen Veränderungsprozess hin, der durch die Gleichstellungs- und Gender Diversity Arbeit im Sinne der feministischen Hochschulentwicklung initiiert und begleitet wurde bzw. wird.

Eine vertiefende Analyse, etwa durch Ausbau des Gender Controllings, soll untersuchen, welche konkreten Maßnahmen auf welche Weise wirksam waren, wo und aus welchem Grund Repräsentationsgewinne stagnier(t)en und welche strukturellen Dynamiken einem weiteren Fortschritt fördern könnten (siehe Abschnitt 3.2).

2.2.2 Frauenanteile alle Beschäftigtengruppen

Der Blick auf die nachfolgende Tabelle der Beschäftigtengruppen zeigt eine tendenziell positive Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen. Die HSD wird im aktuellen CEWS-Ranking 2025 zur Gleichstellung bei den Fachhochschulen der Ranggruppe 3 zugeordnet (Löther 2025), S. 15)²⁰. In den bewerteten Gleichstellungsindikatoren schneidet sie wie folgt ab: Sie gehört bei „wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ zur Top-Gruppe.

	2014	2019	2024
Professorinnen	24,4	28,8	34,3
LfbA	46,6	47,3	46,4
WMA	22	33	34,4
MA-VT	38,1	51,2	55,8

Tab. 2: Anteile der Frauen der **verschiedenen Statusgruppen** an der HSD in 2014, 2019 und 2024 in Prozent

Der Anstieg der Frauenanteile in zehn Jahren reflektiert eine Zunahme in der Repräsentation von Frauen in akademischen Führungspositionen, jedoch sind weibliche Personen auf Ebene der Professuren weiterhin in der Minderzahl, auch wenn die HSD mit 34,3 % **Professorinnenanteil** über dem Wert der HAWs (26,9 % im Jahr 2022²¹) in NRW liegt. Die auf den ersten Blick positive Gesamtzahl auf Ebene der Professuren, wie sie auch im CEWS-Ranking ausgewiesen wurde, verdeckt strukturelle Disparitäten: Der hohe Anteil an Professorinnen konzentriert sich maßgeblich auf den Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, der zugleich die größte Anzahl an Professuren aufweist. Diese Konzentration führt dazu, dass positive Effekte in einem einzelnen Bereich das Gesamtbild verzerren können. In anderen, männerdominierten Fachbereichen zeigen sich hingegen weiterhin signifikante geschlechtsspezifische Hürden im Zugang zu Professuren. Die Daten deuten somit nicht auf eine durchgängige Gleichstellung hin, sondern auf fortbestehende strukturelle Ungleichverteilungen innerhalb der Hochschule.

Lehrerfahrungen sind eine wesentliche Komponente in der Karriere von Wissenschaftler*innen wenn diese eine Professur, z. B. an einer HAW, anstreben. Daher können Stellen als **Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)** einen wichtigen beruflichen Schritt darstellen, neben beruflicher Praxis und Forschungstätigkeit. Bei der Gruppe der LfbAs bleibt der Frauenanteil zwischen 2014 (46,6 %) und 2024 (46,4 %) nahezu konstant.

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeitenden** steigt der Frauenanteil von 22 % (2014) auf 33 % (2019) und stagniert seitdem bei rund 34 % im Jahr 2024. Obwohl der Zuwachs von rund 12 Prozentpunkten zwischen 2014 und 2019 erfreulich ist, bleibt der Anteil der Frauen in dieser Gruppe signifikant unter dem der Männer.

Bei den **Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik (MA-VT)** steigt der Frauenanteil am deutlichsten: von 38,1 % (2014) auf 51,2 % (2019) und weiter auf 55,8 % (2024).

Die Personalgewinnung wird durch ein elektronisches Bewerbermanagementsystem unterstützt. Der Frauenanteil unter allen eingegangenen Bewerbungen in den letzten fünf Jahren lag stets bei über

²⁰ [gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik](https://www.gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik) (11.08.2025)

²¹ Zahlen für 2024 liegen dem Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, Stand 30.06.2025 noch nicht vor.

50 %. Im Durchschnitt haben sich knapp 20 % Frauen auf wissenschaftliche Stellen beworben, auf Professuren rund 30 %. Dies zeigt, dass die Ansprache von Bewerberinnen optimiert werden muss.

Um die gezielte Ansprache von FLINTA*-Personen zu verbessern, wurde die neue Karrierewebseite der HSD in Zusammenarbeit mit dem GDAT geschlechtergerecht und diversitätssensibel gestaltet.²²

2.2.3 Professorinnenanteile in den Fachbereichen

Nachfolgend werden nun die Professorinnenanteile in verschiedenen Fachbereichen für die Jahre 2014, 2019 und 2024 ausgewiesen. Insgesamt zeigt sich ein moderat positiver Trend bei den Frauenanteilen in den meisten Fachbereichen von 2014 bis 2024²³. Parität ist jedoch noch nicht erreicht.

	A	D	EI	MV	M	SK	W
2014	22,2	32,0	4,2	4,2	11,8	52,0	28,8
2019	18,8	35,8	8,9	9,6	16,7	55,6	37,7
2024	36	47,7	13,0	8,4	23,5	60,8	28,6

Tab. 3: Horizontale Segregation – Professorinnenanteil (VZÄ) nach Fachbereichen in Prozent

Im Fachbereich **Architektur** (A) sank der Frauenanteil zunächst von 22,2 % (2014) auf 18,84 % (2019), stieg dann aber auf 36 % (2024). Eine Professur wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms berufen. Auch im Fachbereich **Design** (D) ist ein deutlicher Anstieg zu erkennen – von rund 32 % (2014) auf rund 48 % im Jahr 2024. Im Jahre 2015 wurde die interne Mittelvergabe der HSD in Zusammenarbeit mit der Kommission „Planung und Finanzen“ und dem GDAT um Gleichstellungsparameter erweitert. Der Frauenanteil in **Elektro- und Informationstechnik** (EI) war 2014 mit 4,2 % sehr niedrig, hat sich aber bis 2024 mit 13 % verdreifacht, wenngleich dieser Wert von der Parität noch weit entfernt ist, mit der Einstellung einer Professorin zusammenhängt und damit anhaltende strukturelle Barrieren zu konstatieren sind. Ähnlich wie in der EI ist der Frauenanteil in **Maschinenbau und Verfahrenstechnik** (MV) niedrig, aber mit einem Anstieg von 4,23 % (2014) auf rund 8 % (2024) hat sich der Anteil verdoppelt, liegt aber dennoch im einstelligen Bereich. Diese Veränderung ist auf die Berufung von zwei Frauen bei insgesamt 19,7 Professuren (VZÄ) zurückzuführen. Im Fachbereich **Medien** (M) ist ein Anstieg von 11,76 % (2014) auf 23,5 % (2024) zu beobachten. Die höchsten Frauenanteile bei den Professorinnen haben die **Sozial- und Kulturwissenschaften** (SK). Auch hier ist ein Anstieg zu verzeichnen, von rund 52 % im Jahr 2014 auf rund 61 % im Jahr 2024. Im Bereich der **Wirtschaftswissenschaften** (W) ist die Entwicklung der Frauenanteile dieser Statusgruppe schwankend, er liegt aktuell bei 28,6 %, was auf anhaltende institutionelle Barrieren hindeutet²⁴.

Trotz der Fortschritte bleibt die horizontale Segregation stark ausgeprägt: In technischen Fächern (EI, MV) sind Frauen auf Ebene der Professuren weiterhin stark unterrepräsentiert, auch wenn sich ihr Anteil allmählich erhöht und die Fachbereiche die landesgesetzliche Empfehlung sich an der Kaskadenquote zu orientieren (Promovendinnen- bzw. für gestalterische Fächer die Absolventinnenanteile in NRW), erfüllt haben. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wurden die vereinbarten Zielquoten – beschlossen in den Jahren 2016, 2019 und 2023 für die jeweiligen Zielhorizonte 2019, 2022 und 2026 – lediglich dort erreicht, wo die angestrebten Quoten mit 10 bis 20 Prozent deutlich unterhalb paritätischer Maßstäbe angesetzt waren. Dies legt nahe, dass Zielvereinbarungen vor allem dann erfüllt wurden, wenn sie strukturell wenig Veränderung erforderten. In den Fachbereichen A und D sind die Gaps zwischen Zielmarke und Status Quo der Frauenanteile bei den Absolvent*innen²⁵ besonders hoch, in MV, EI, M oder W kaum oder nicht mehr vorhanden.

²² karriere.hs-duesseldorf.de (11.08.2025)

²³ Stichtag: 31.12.2024.

²⁴ Bei 25 Professuren in einem Fachbereich bedeutet die Neubesetzung einer Person bereits eine Veränderung im Geschlechterverhältnis von vier Prozent. Insofern haben Einzelentscheidungen eine große prozentuale Wirkung

²⁵ In diesen Fächern sind Promotionen selten und gelten als nicht entscheidende Qualifizierung für eine Professur

2.2.4 Erfüllung von Quoten und Grenzen des Kaskadenmodells

Im Jahr 2016 wurden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen – auf Grundlage der vom Ministerium (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) bereitgestellten Berechnungsgrundlagen – fachbereichsspezifische Zielquoten nach dem Kaskadenmodell definiert und seit Januar 2017 umgesetzt. In den technischen Fächern wurde bislang auf ambitioniertere Zielvorgaben verzichtet, da die Sorge überwog, nicht ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zu finden.

Gleichstellungsquoten als Ziel definiert			Differenzen ²⁶ zur Zielsetzung in %		
2016 für Zieljahr 2019	FB	w	Stichtag 31.12.2019	FB	w
	A	58,0		A	36,9
	D	61,5		D	26,5
	EI	9,6		EI	0,5
	MV	16,4		MV	4,4
	M	13,5		M	-3,2
	SK	---		SK	---
	W	30,7		W	-5,0
2019 für Zieljahr 2022	FB	w	Stichtag 31.12.2022	FB	w
	A	60,5		A	35,5
	D	62,4		D	27,4
	EI	12,2		EI	-0,8
	MV	17,4		MV	7,9
	M	15,6		M	-9,4
	SK	---		SK	---
	W	30,4		W	1,4
2023 für Zieljahr 2026	FB	w	Stichtag 31.12.2024	FB	w
	A	60,5		A	28,9
	D	64,9		D	19,9
	EI	13,0		EI	0,0
	MV	17,3		MV	7,3
	M	14,7		M	-8,8
	SK	---		SK	---
	W	30,4		W	1,4

Tab. 4: Zielquotierungen und Abweichungen zu dieser für die Jahren 2016, 2019 und 2023 nach Fachbereichen in Prozent

Das GDAT begegnet dem Kaskadenmodell, das auch dem CEWS-Ranking zugrunde liegt, mit erheblicher Skepsis. Zwar positioniert es die HSD zum Teil in der Spitzengruppe gleichstellungsorientierter Hochschulen (Löther 2025, S. 13), doch reproduziert es zugleich bestehende Unterrepräsentanzen entlang der akademischen Qualifikationsstufen. Die Logik des Modells überträgt den Frauenanteil einer niedrigeren Qualifikationsstufe mechanisch auf die nächsthöhere – ohne zu berücksichtigen, dass ein höherer Frauenanteil auf höheren Ebenen nicht nur möglich, sondern gleichstellungspolitisch wünschenswert und notwendig ist.

²⁶ Negative Werte weisen eine ‚Übererfüllung‘ aus.

Diese Linearität führt zu einer Stagnation in Bezug auf die Repräsentation von Frauen, wie sie etwa auf der Ebene der Professuren seit 2014 zu beobachten ist. Das verweist auf einen grundsätzlichen Konstruktionsfehler: Die Quotierung bleibt im Modell als rein nachgelagerter („bottom-up“) Prozess gedacht. Übersehen wird dabei, dass durch strategisch gesetzte Zielquoten, personalpolitische Maßnahmen und strukturelle Reformen auch eine gezielte („top-down“) Erhöhung des Frauenanteils realisiert werden kann – etwa zur Sichtbarmachung von Vorbildern die zur Irritation tradierter Rollenmuster führen kann (Wegrzyn, Mallat 2024) und zur Förderung von Gender Diversity in allen Statusgruppen.

Im Zuge des hochschulinternen Diskurses zur **Novellierung** der Berufsordnung (3.1.1), in dessen Prozess auch das GDAT involviert ist, wurde in der in 02/2025 konstituierten Kommission jedoch erkannt, dass ambitioniertere Zielmarken perspektivisch höhere Berufsquoten von Frauen bedeuten können. Es werden aktuell Interventionsmöglichkeiten in der verstärkten Inanspruchnahme aktiver Rekrutierung, neben der persönlichen Ansprache und der Suche in Netzwerken und Berufsvereinigungen auch durch externe Personalagenturen angestrebt (Pilotprojekt ATR²⁷, siehe Abschnitt 3.1.3). Bereits seit 2023 besteht die Möglichkeit der aus Mitteln der Gleichstellung kofinanzierten Konsultation einer externen Headhunting-Agentur²⁸.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Pensionseintritte von Professor*innen pro Fachbereich und Jahr bis zum Jahr 2033. Die Zahl der Pensionierungen verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Fachbereiche. Lediglich Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MV) liegt mit nur 7 Fällen etwas unter dem Durchschnitt.

Jahr	A	D	EI	M	MV	SK	W	ges.
2023	3	2	3		1	1	1	11
2024	2	1	3	1	1	1		9
2025			1		1	2	1	5
2026		3	1	1				5
2027	1	1	1	2		3	1	9
2028	1			1	1		1	4
2029	2	1		1	1			5
2030		1		1				2
2031	1					1	1	3
2032	1	1		1		1	2	6
2033		1	1	1	2	1	2	8
Summe	11	11	10	9	7	10	9	67

Tab. 5: Voraussichtliche Altersabgänge im Hochschulpersonal nach Fächern (2023–2033)

Die voraussichtlichen 67 Pensionierungen bis 2033 stellen eine strukturelle Möglichkeit dar, die Statusgruppe der Professuren gleichstellungspolitisch zu gestalten, etwa dass mindestens die Hälfte der nachzubesetzenden Stellen mit Frauen besetzt würden. Dies betrifft insbesondere Fachbereiche mit hohen Männeranteilen wie MV, EI oder M aber auch jene mit Frauenanteilen über 30 jedoch unter 40% wie A und W. In EI und MV scheiden keine Frauen aus, die meisten Renteneintritte von Professorinnen erfolgen in den Fächern SK und D.

27 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, INKA – Datenbank zu Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft: geis.org/cews/recherche-und-beratung/recherche-tools/inka/massnahme?id=3413 (15.07.2025)

28 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/personal/personalentwicklung-gewinnung/pg (11.08.2025)

2.2.5 Studentinnen und Absolventinnen

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Frauenanteile unter den Studierenden in verschiedenen Fachbereichen zwischen 2014, 2019 und 2024.

	A	D	EI	MV	M	SK	W
2014	69,6	62,8	15,7	10,6	18,4	75,3	58,4
2019	72,4	70	17,2	15,9	24,3	76,6	60,3
2024	76,7	70,5	20,6	17,2	29	77,7	61,2

Tab. 6: Anteile der Frauen an den Studierenden 2014, 2019 und 2024 in Prozent

In allen Fachbereichen ist zwischen 2014 und 2024 ein Anstieg der Studentinnenanteile zu verzeichnen. Ein Zuwachs zwischen rund fünf und zehn Prozentpunkten ist auch in den technischen Fächern zu beobachten, was insbesondere auf die *Schaffung von interdisziplinär ausgerichteten Studiengängen* im Bereich Umwelt- und Energietechnik im Fachbereich **Maschinenbau und Verfahrenstechnik** (MV) zurückgeführt werden kann. In der **Elektro- und Informationstechnik** (EI) stieg der Frauenanteil von 15,7 % (2014) über 17,2 % (2019) auf 20,6 % (2024). Im Fachbereich MV wuchs der Anteil der Studentinnen von 10,6 % (2014) auf 15,9 % (2019) und weiter auf 17,2 % (2024). Im Fachbereich **Medien** (M) ist der Frauenanteil besonders gestiegen, von 18,4 % (2014) auf 24,3 % (2019) und schließlich 29 % (2024). Auch in der **Architektur** (A) zeigt sich ein Anstieg von 69,6 % (2014) auf 76,7 % (2024) von rund 7 Prozentpunkten. Im Bereich **Design** (D) erhöhte sich der Anteil von 62,8 % (2014) auf 70,5 % (2024). Der bereits hohe Frauenanteil im Fachbereich **Sozial- und Kulturwissenschaften** (SK) stieg von 75,3 % (2014) weiter auf 77,7 % (2024). Auch bei den Wirtschaftswissenschaften (W) stieg der Frauenanteil bei den Studierenden leicht von 58,4 % (2014) auf 61,2 % (2024).

Bilanzierend lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile in den Studierendenzahlen in nahezu allen Fachbereichen zunehmen, auch in technischen Disziplinen, wo Frauen nach wie vor jedoch unterrepräsentiert sind. Um bei Letzteren Parität zu erreichen, sind gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in MINT-Fächern nach wie vor von hoher Bedeutung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der **Absolventinnenanteile** in den verschiedenen Fachbereichen für die Jahre 2014, 2019 und 2024. Die Analyse verdeutlicht sowohl positive Entwicklungen als auch weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede in den Fachbereichen.

	A	D	EI	MV	M	SK	W
2014	72	62,7	6,7	9	21,3	79,8	56,7
2019	70,9	75,7	4,8	14,2	19,6	81,8	61,5
2024	71,9	78,8	15,3	19,5	24,3	85,2	66,1

Tab. 7: Anteile der Frauen an den Absolvent*innen 2014, 2019 und 2024 in Prozent

In fast allen Fachbereichen stiegen die Frauenanteile unter den Absolvent*innen zwischen 2014 und 2024. Besonders bemerkenswert ist der Anstieg in technischen Fächern. Dennoch: In den Bereichen EI und M ist der Frauenanteil unter den Absolvent*innen niedriger als unter den Studierenden, was darauf hindeutet, dass die Drop-out-Quoten von Frauen in diesen Fächern aufgrund struktureller Barrieren signifikant sind.

2.2.6 Promovierende und Postdocs

Das Studium an einer HAW wird durch den großen Praxisbezug immer beliebter, jedoch promoviert nur ein Bruchteil der Doktorand*innen (1 %) in Deutschland an einer HAW²⁹. An der HSD qualifizieren sich Nachwuchswissenschaftler*innen im Rahmen einer kooperativen Promotion mit Anbindung an eine Universität oder sie sind am *Promotionskolleg NRW* eingebunden. Letztere Möglichkeit besteht

²⁹ che.de/2023/haelfte-der-bundeslaender-hat-promotionsrecht-fuer-fachhochschulen-haw (11.08.2025)

seit dem 17.11.2022 als dieser Institution durch die Ministerin für Kultur und Wissenschaft das Promotionsrecht verliehen wurde. Dennoch ist die Anzahl der Doktorand*innen, gemessen an Universitäten, an der HSD wie auch an anderen HAWs, gering.

	A	D	EI	MV	M	SK	W
2019	-	-	12,5 (1 von 8)	16,7 (2 von 12)	20 (1 von 5)	53,6 (15 von 28)	100 (1 von 1)
2024	-	100 (1 von 1)	0 (von 1)	0 (von 5)	0 (von 3)	75 (6 von 8)	-

Tab. 8: Anteile der Frauen an den Promovierenden 2019 und 2024 in Prozent, Anzahl der Frauen in Klammern

Für das Jahr 2014 existieren keine Daten zu Promovierenden. Die statistische Erfassung dieser Gruppe befindet sich an der HSD noch im Aufbau. Das CEWS schätzt die Promovendinnen an der HSD mit einem Nenner-Wert von 37,15 (Löther 2025, S. 96). Der Schätzwert berechnet sich aus dem „bundesweiten Frauenanteil an den Promotionen in den einzelnen Fächergruppen, gewichtet nach der Verteilung der Studierenden der jeweiligen Hochschule auf die Fächergruppen“ (ebd., S. 43). Es ist davon auszugehen, dass nicht alle Personen, die an einer Promotion arbeiten, auch eingeschrieben sind, trotz der Bitte und Aufforderung dem nachzukommen. In den technischen Fächern (EI, MV, M) haben sich die Promovendinnenzahlen verringert oder sind nicht mehr existent, was darauf hindeutet, dass hier weiterhin strukturelle Hürden vorliegen. In sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächern (SK) steigen die Frauenanteile und bilden in etwa auch die Anteile an den Absolventinnen ab. Design (D) und Wirtschaftswissenschaften (W) zeigen extreme Schwankungen, die auf eine sehr geringe Anzahl an Promovierenden im Fachbereich Wirtschaft zurückzuführen ist oder darauf, dass es bislang eher unüblich ist, in einem künstlerisch-gestalterischen Fach eine Doktorarbeit anzufertigen.

Zu promovierten Forschenden ohne Professur (Postdocs) existieren aktuell an der HSD keine Daten.

2.3 Gender Pay Gap

Im Rahmen der Landeswissenschaftskonferenz am 08.04.2022 haben die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit dem MKW eine Gemeinsame Erklärung zum Gender-Pay-Gap unterzeichnet. An der HSD berät eine Vertrauenskommission über die Kriterien der Zuteilung sowie über die Vergabe der Zulagen. Die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge erfolgt an der Hochschule Düsseldorf seit 2013 auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen³⁰ sowie damals einer vom Senat erlassenen Ordnung, die 2023 von der Richtlinie³¹ des Präsidiums über die Vergabe von Leistungsbezügen an der Hochschule Düsseldorf abgelöst wurde und zum 01.09.2023 in Kraft getreten ist. Die besonderen Leistungsbezüge können erstmalig drei Jahre nach der Berufung gewährt werden. Die Vertrauenskommission bewertet die Anträge in zwei Antragsrunden pro Jahr, um ihre Empfehlungen an die Präsidentin abzugeben. 2023 wurde die Richtlinie neu gefasst und sie beinhaltet die Möglichkeit der Entfristung von besonderen Leistungsbezügen nach zusammenhängend 10 Jahren andauerndem Bezug. Um datenschutzrechtliche Risiken aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen in bestimmten Fachbereichen zu vermeiden, wird auf eine tabellarische Aufschlüsselung der gezahlten Beträge verzichtet.

In nahezu allen Fachbereichen existieren Unterschiede in der durchschnittlichen Höhe der Leistungsbezüge zwischen Männern und Frauen – zum Teil erheblich. Die Differenz beträgt in manchen Fällen in einigen Kalenderjahren mehrere hundert Euro zu Ungunsten der Frauen, in anderen Fällen zu Ungunsten der Männer: Die Unterschiede fallen dabei nicht konstant aus, sondern ändern sich im hohen Maße im Zeitverlauf – in den Fachbereichen A, D, EI bislang zu Gunsten der Frauen, in den Fachbereichen MV, M und SK kann eine anhaltende Schlechterstellung der Professorinnen konstatiert werden, wenngleich sich die Differenz verringert hat. Insgesamt fällt auf, dass einige Fachbereiche

30 HLeistBVO des Landes NRW: recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20320&bes_id=6588&aufgehoben=N&menu=1&sg=0 (11.08.2025)

31 Richtlinie über die Vergabe von Leistungsbezügen (ab 01.09.2023). Datei nur im Intranet verfügbar: fhd.sharepoint.com/:b:/r/sites/hsd-intranet/D3/Leistungsbezeuge/vb895.pdf?csf=1&web=1&e=jMf4gt (11.08.2025)

starke Schwankungen aufweisen, bei anderen können anhaltende Ungleichheiten beobachtet werden. Die Entwicklung des Gender Pay Gaps ist bislang durch eine erhebliche Heterogenität zwischen den Fachbereichen und Zeiträumen gekennzeichnet, weshalb sich aktuell keine konsistente Tendenz ableiten lässt. Im Zuge der Erweiterung des Gender Controllings ist eine systematische Untersuchung vorgesehen, die bei wachsenden Fallzahlen in den kommenden Jahren eine differenziertere Bewertung von Entwicklungen und Trends ermöglichen soll. Dabei wird auch die Frage eine Rolle spielen, inwiefern im System der Hochschule liegende Gründe dazu beitragen, dass diese Unterschiede bestehen oder inwiefern die Unterschiede sich aus außerhochschulischen Vor- und Rahmenbedingungen der Lebenswelt ergeben.

3. GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN DER HOCHSCHULE: BESTANDSAUFNAHME UND ENTWICKLUNGSPOTENTIALE

Die folgenden Ausführungen zeigen auf, inwieweit die Hochschule die in Abschnitt 2.1 dargestellten gleichstellungsbezogenen Strukturen bislang implementiert hat, welche Gleichstellungsaktivitäten sie verfolgt und welche Entwicklungspotenziale sich für zukünftige Maßnahmen ableiten lassen.

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils: Geschlechtergerechtes Berufsmanagement

Im 2019 überarbeiteten Berufsleitfaden adressiert die HSD explizit ihr Selbstverständnis von Qualität und ihren aktiven Einsatz für Demokratie, Diversität, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit³². Hier wird das strategische Ziel formuliert, den Frauenanteil in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen. Darüber hinaus unterstützt der Berufsleitfaden in Bezug auf den inhaltlichen Ablauf eines Berufsverfahrens und dient zur Qualitätssicherung und geschlechtergerechten Gestaltung der Verfahren insgesamt. Die Fachkompetenz für die Abwicklung und Durchführung von Berufsverfahren liegt im Team Personalentwicklung und -gewinnung. Das Team steht Mitgliedern von Berufskommissionen während des gesamten Prozesses zur Verfügung.

3.1.1 Novellierung der Berufsordnung

Im Jahr 2024 ist die Hochschule Düsseldorf der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“ beigetreten und verpflichtet sich damit, systematische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen umzusetzen und Gleichstellung als integralen Bestandteil ihrer Personalstrategie zu verankern.

So hat sich im Rahmen der aktuellen Novellierung der bestehenden Berufsordnung an der Hochschule im Februar 2025 eine Senatskommission konstituiert, die sich auch mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in Auswahlverfahren befasst. Es sollen genderspezifische Aspekte in der Ordnung klarer herausgestellt werden, damit diese eine stärkere Bedeutung und Verbindlichkeit erhalten. Angestrebt wird etwa eine konsequente Parität bei der Besetzung der Berufungskommission und bei der Bestellung der externen Gutachter*innen. Zudem soll bei der Ausschreibung auf eine gendergerechte Formulierung des Stellenprofils und der geforderten (außerfachlichen) Qualifikationen geachtet werden. Aktive Rekrutierung wird den Fachbereichen mit einem Professorinnenanteil von unter 40 % empfohlen und Mittel der Kofinanzierung von externen Personalagenturen werden in Aussicht gestellt.³³ Ferner werden Handlungsmodalitäten formuliert für den Fall, dass die Anzahl von Bewerberinnen zu gering ausfällt. Ein Bestreben ist außerdem die mögliche Einbindung personalpsychologischer Expertise durch das Personaldezernat, das die Fachbereiche hinsichtlich der Prüfung außerfachlicher Eignung unterstützen kann.

³² S. 24 sowie § 3, Gender-Diversity Faktor. Datei nur im Intranet verfügbar: fhd.sharepoint.com/sites/hsd-intranet/berufsverfahren.aspx (11.08.2025)

³³ Alle Hochschulen des Landes NRW werden von Sparmaßnahmen in Millionenhöhe betroffen sein, so dass noch nicht klar ist, in welchem Umfang die Aktive Rekrutierung finanziell durch Gleichstellungsmaßnahmen des Landes kofinanziert werden kann.

Im Rahmen dieses Reformprozesses engagiert sich das GDAT für eine geschlechtergerechtere Neufassung der Ordnung und adressiert dabei auch institutionelle Beharrungskräfte, die einer geschlechtergerechten Transformation entgegenstehen. So wurde im Zuge der Kommissionsarbeit vom GDAT in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat eine Informationswebseite³⁴ entwickelt, die zentrale Aspekte geschlechtergerechter Berufungsverfahren aufzeigt.

3.1.2 Förderung von Wissenschaftler*innen

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Ziel aller Fachbereiche. Die HSD war in diesem Kontext erfolgreich beim Bund-Länderprogramm zur Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Hochschulen. Durch das in dieser Linie finanzierte Programm „HSD Nachwuchsprofessur“ werden noch bis 2027 vier Postdocs (zwei Frauen und zwei Männer) gefördert, um weiter an ihrer HAW-Berufungsfähigkeit zu arbeiten. Die geschaffenen Stellen der durch das Programm finanzierten Initiative PG-Prof² befinden sich in den Fachbereichen Medien, Sozial- und Kulturwissenschaften, Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie am Institut für lebenswerte Stadtentwicklung³⁵.

Darüber hinaus ermöglicht die HSD kooperative Promotionen und beteiligt sich am Promotionskolleg NRW.

3.1.3 Aktive Rekrutierung

Das GDAT hat das Projekt Active Targeted Recruitment³⁶ (ATR) zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen initiiert, in Kooperation mit dem Team Personalentwicklung und -gewinnung entwickelt und institutionalisiert sowie in Folge in ausgewählten Berufungsverfahren pilotiert. Dabei erfolgten aktive Ansprachen durch eine professionelle Personalberatung. In den Jahren 2023 und 2024 wurden fünf Verfahren durch dieses Projekt begleitet. Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen konnte gesteigert werden. Pro Verfahren wurden zwischen neun und 37 Personen angesprochen und daraus zwischen null und vier Bewerbungen generiert, eine Bewerberin erhielt die Listenfähigkeit und wurde berufen.

3.2 Gleichstellung als fachbereichsspezifische An- und Herausforderung

Die Hochschule Düsseldorf (HSD) verfolgt in ihrem Gender Diversity Action Plan (GDAP) einen dezentralen, strukturell verankerten Gleichstellungsansatz, der durch die Gender Diversity Action Module (GDAM) in allen Fachbereichen konkretisiert wird. Die Analyse der GDAMs zeigt ein heterogenes, aber entwicklungsfähiges Bild: Während einige Fachbereiche bereits über entwickelte und sichtbare Gleichstellungsstrategien verfügen, bestehen in anderen Bereichen erkennbare Leerstellen, die durch gezielte Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms IV geschlossen werden sollen. Im Folgenden rücken jene Fachbereiche in den Fokus, deren Frauenanteile auf Ebene der Professuren zu erhöhen sind.

3.2.1 Fachbereich Architektur

Der Fachbereich Architektur (PBSA³⁷) der Hochschule Düsseldorf engagiert sich im aktuellen Gender Diversity Action Modul (GDAM) strukturiert für Gleichstellung. Trotz eines Frauenanteils von rund 75 % unter den Studierenden sind nur gut ein Drittel der Professuren weiblich besetzt. Auch im Berufsfeld sinkt der Frauenanteil: 2023 lag er bei nur 38,4 % unter den Architekt*innen in NRW, bei freischaffenden sogar nur bei 25,5 % (GDAP 2024, S. 64).

Ziel des Fachbereichs ist es, den Anteil weiblicher Professuren bis 2030 auf mindestens 40 % durch Nachwuchsförderung und strukturelle Maßnahmen zu steigern (GDAP 2024, S. 65). So konnte erfolgreich eine Förderung im Professorinnenprogramm III (PPIII) eingeworben werden. Im Zuge einer Berufung wurden zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen geschaffen, unter anderem zur

34 hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity/berufungsverfahren (11.08.2025)

35 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/20241007-hsd-nachwuchsprofessur (11.08.2025)

36 gesis.org/cews/recherche-und-beratung/recherche-tools/inka/massnahme?id=3413 (11.08.2025)

37 Die Abkürzung steht für Peter Behrend School of Arts.

Koordination von Gleichstellungsaktivitäten und Fachnetzwerken. Zudem wurde ein Stipendium zur Promotionsförderung von Absolventinnen eingerichtet – eine gezielte Maßnahme gegen den Mangel an Qualifikationsstellen für Frauen an HAWs.

Neben strukturellen Zielen betont der Fachbereich auch qualitative Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit, z. B. durch ein „kuratiertes Studium“, das diversitätsorientierte Lernprozesse fördert. Darüber hinaus fanden zwei Symposien statt, kofinanziert durch das GDAT: The Nonsexiest City³⁸ (2022) und kofinanziert durch das PP IV und das GDAT-Room at the Top³⁹ (RATT, 2025).

„Room at the Top“ brachte über 140 Teilnehmende aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Institutionen und architektonischer Praxis aus dem internationalen Raum zusammen. Die Tagung eröffnete einen trans- und interdisziplinären Reflexionsraum für heterogene feministische Perspektiven auf Architektur und Stadtplanung. Im Mittelpunkt standen gegenwartsbezogene Fragestellungen zu Gleichstellung, Raumproduktion und Transformationsprozessen – verhandelt aus gestalterischer, forschender und politischer Perspektive. Die systematische Integration angrenzender Disziplinen wie Geografie, Kulturwissenschaften, Soziologie, Design und Geschichtswissenschaft, etc. ermöglichte eine kontextuelle und vielfach anschlussfähige Erweiterung des architektonischen Diskurses. Das zweitägige Programm wurde von international renommierten Vertreter*innen der Architektur – aus Akademie, Verwaltung, Institutionen, Praxis, Journalismus und kuratorischen Feldern – ebenso getragen wie von jungen, innovativen Gründer*innen jenseits des tradierten Architekturkanons, Absolvent*innen und Studierenden. In unterschiedlichen, teils experimentellen Formaten wurde ein verdichtetes, anspruchsvolles und zugleich aktivierendes Programm realisiert, das auf Austausch, Kollaboration und diskursive Öffnung setzte. „Room at the Top“ leistete damit einen substantiellen Beitrag zur überregionalen Vernetzung und zur Stärkung gleichstellungspolitischer Diskurse im erweiterten Feld der Architektur. RATT wurde in der Fachpresse breit rezipiert – durchweg mit sehr positiver Resonanz.

Insgesamt wird deutlich: Der Fachbereich nutzt u. a. das Professorinnenprogramm strategisch zur Verankerung von Gleichstellung. Die Kombination aus personeller Förderung, Sichtbarkeit feministischer Themen und didaktischer Reflexion gilt als wegweisend innerhalb der Hochschule. Eine institutionelle Verstetigung und breitere Anbindung an zentrale Gleichstellungsmaßnahmen bleibt jedoch erforderlich.

3.2.2 Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MV)

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik (MV) zeigt in seinem Gender Diversity Action Modul (GDAM) den Themen Gleichstellung und Gender Diversity strategische Anstrengungen. Ein Anliegen ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Statusgruppen. So steht die gezielte Anwerbung von Bewerberinnen für Professuren und wissenschaftliche Qualifikationsstellen im Fokus durch das zum Einsatz kommen des Active Targeted Recruiting (ATR) aber auch durch Social Media-Kampagnen, Veranstaltungen mit weiblichen Vorbildern⁴⁰ aus der Industrie sowie Flexibilisierungsangebote wie Teilzeit und Homeoffice. Eine Bewerberin kam durch das ATR auf die Liste und wurde berufen.

Ferner werden Formate durchgeführt, die insbesondere junge Frauen gezielt ansprechen sollen wie Schulk Kooperationen, fachbereichsübergreifende Vernetzungs-Formate für Studierende und Mitarbeiterinnen wie *femvolume*⁴¹ oder *Breaking the Glass Ceiling* mit thematischen Vorträgen und Get-togethers. Es werden Einstiegspraktika für Studienanfängerinnen angeboten (GDAP, S. 86). Auch soll innerhalb des Studiums für Antidiskriminierung sensibilisiert werden, etwa durch Awareness-Konzepte (GDAP, S. 78) zur sexualisierten Gewalt oder durch die Reflexion männlich dominierter Fachkulturen im Wahlfach Genderaspekte in Technik und Design (ebd., S. 78).

Trotz dieser sichtbaren Maßnahmen bleibt unklar, inwiefern durch sie (zukünftige) Promovendinnen angesprochen werden, da diese potentiell die Professorinnen von morgen und sichtbare Vorbilder für

38 pbsa.hs-duesseldorf.de/220916__1 (11.08.2025)

39 pbsa.hs-duesseldorf.de/Seiten/symposium-ratt-2025.aspx (11.08.2025)

40 hs-duesseldorf.de/studium/studiengaenge/bachelor-energie-und-umwelttechnik/Documents/Bachelor-WF_PO%202021.pdf (11.08.2025), S. 124

41 instagram.com/femvolume_hsd (11.08.2025). Femvolume ist eine Kooperation der Fachbereiche MV und Medien.

Studieninteressierte oder Studentinnen sind. Auch wird Familienfreundlichkeit postuliert, diese bleibt jedoch in ihrer praktischen Ausgestaltung unpräzise. Zur Weiterentwicklung des Maßnahmenpaktes wäre eine stärkere institutionelle Begleitung über z. B. ein qualitatives Controlling der Zielsetzungen und Evaluation der Aktivitäten sowie eine gezielte Nachwuchsförderung im Promotionsbereich angebracht.

3.2.3 Fachbereich Medien

Mit dem im Wintersemester 2025/2026 startenden Projekt *Next Women in Tech* möchte der Fachbereich Medien (FB M) der Hochschule Düsseldorf in Kooperation mit dem GDAT ein sichtbares Zeichen gegen die strukturelle Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen setzen. Es soll Schülerinnen aber auch aktuell in diesem Fachbereich studierenden Frauen authentische Einblicke in berufliche Positionen, Karrierewege und Lebenskonzepte von Absolventinnen des Fachbereichs geben und erfolgreiche weibliche Vorbilder im technisch orientierten Medienbereich sichtbar machen. Zentrales Element wird die Erstellung und Veröffentlichung hochwertiger „Steckbrief-Videos“ über Social Media und eine projektbegleitende Website sein. Diese kontinuierlich wachsende Sammlung soll ein breites Spektrum möglicher Karrierewege abbilden, identifikationsstiftend wirken und Einstiegsbarrieren für junge Frauen senken. Perspektivisch ist eine Ausweitung auf weitere MINT-Fachbereiche mit besonders niedrigen Studentinnenanteilen geplant.

Das vom GDAT finanzierte Projekt soll nicht nur die Studienorientierung stärken, sondern auch perspektivisch den Aufbau von Netzwerkstrukturen fördern, indem Alumnae als Mentorinnen für Schülerinnen und Studentinnen gewonnen werden. So verbindet *Next Women in Tech* Sichtbarkeit, Vorbildwirkung und Netzwerkbildung zu einem nachhaltigen Beitrag für mehr Chancengleichheit in zukunftsrelevanten Berufsfeldern.

3.3 Qualitätsmanagement und Gender Controlling

Gender Controlling an Hochschulen ist ein systematischer, datengestützter Prozess zur Analyse und Bewertung von Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen hochschulischen Bereichen.⁴² Ziel ist es, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Hochschulbildung und -verwaltung sichtbar zu machen, strukturelle Benachteiligungen zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln. An der HSD wird seit 2014 jährlich der Zahlenspiegel „**Gender Report**“⁴³ veröffentlicht, der Zahlenwerte, Tabellen und Grafiken zu Studentinnen und Absolventinnen, zum weiblichen Personal nach Statusgruppen, Beschäftigungsumfang und Befristungsverhältnis sowie Frauenanteile in Führungspositionen ausweist. Er dient als Grundlage für die Erarbeitung von Gleichstellungsstrategien und ermöglicht eine evidenzbasierte Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Regelmäßig berichtet die HSD, so wie es auch das Land NRW vorsieht, jährlich zur Entwicklung des Gender Pay Gaps an das Ministerium. Jedoch sind die Berichte um Pay Gap aus Datenschutzgründen nicht Teil des Zahlenspiegels. Ferner wird der Gender Report nicht durch qualitative Analysen ‚unterfüttert‘, etwa zur Situation der Gleichstellung in den einzelnen Fachbereichen, zur Geschlechterdynamik in Bezug auf die Arbeit in Gremien oder die Gewinnung von Frauen für eine Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung. Auch fehlen bislang qualitative Erhebungen zu professoralen Leistungszulagen. Das Fehlen ist auch dadurch begründet, dass eine Veröffentlichung der Bezüge Rückschlüsse in bestimmten Fachbereichen auf einzelne Personen erlauben würde.

3.3.1 Zwischenfazit

Indikatoren zur Bewertung gleichstellungspolitischer Aktivitäten der HSD im Sinne eines Gender Controllings⁴⁴ decken folgende Dimensionen ab: *Repräsentationen, Ressourcen, Rechte und Realitäten* (Eckstein 2016, S 137 f.). Die Bilanz der Hochschule Düsseldorf fällt auf Basis dieser Indikatoren mit Blick auf den GDAP und das hier vorgelegte Konzept für Parität wie folgt aus:

42 bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-1.pdf (11.08.2025)

43 hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/finanzen/budgetierung-controlling/Seiten/zahlenspiegel (11.08.2025)

44 gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/gender-monitoring-in-der-praxis (11.08.2025). Diese Bilanzierung basiert auf Eckstein, (2016)

Die HSD verfügt bereits über ein gleichstellungspolitisches Fundament, das jedoch noch stärker in kohärente, steuerbare Strukturen überführt werden sollte. Die Förderung im Professorinnenprogramm IV böte eine Gelegenheit, um die bestehenden Ansätze (Active Recruiting, dezidierte und sichtbare Förderung von Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen) zu systematisieren, zentrale Innovationsfelder wie die HAW-Promotionsförderung und Gender Controlling zu professionalisieren und die Kultur feministischer Hochschulentwicklung institutionell weiter zu verankern.

In der Dimension *Repräsentation* wurden Fortschritte erzielt, etwa der Anstieg des Professorinnenanteils auf über ein Drittel und die inzwischen gestiegenen Frauenanteile in mehreren Beschäftigtengruppen wie LfbAs, WMAs und MTV. Gleichzeitig bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen und eine Unterrepräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf fort.

In der Dimension *Ressourcen* zeigt sich, dass die HSD bereit ist, finanzielle Mittel für Gender Diversity Aktivitäten zu akquirieren und bereitzustellen, vom erfolgreichen Einwerben externer Mittel für die Einrichtung neuer Stellen bis hin zu familiengerechten Arbeitsbedingungen.

In der Dimension *Rechte* ist die Hochschule weiter im Prozess verbindliche Richtlinien, Verfahren und Zuständigkeiten zu schaffen, um Gleichstellung durchzusetzen – sei es beim Berufsmanagement oder in Beschwerdefällen etwa bei Machtmissbrauch.

Der Fokus soll nun darauf gelegt werden, diese Rechte auf Ebene der Realitäten bekannt zu machen und im Zweifel konsequent anzuwenden. So zeigt sich, belegt durch Studien (Klammer et al. 2020), dass informelle Strukturen und Kulturen mitunter zäher sind als anvisierte Kennzahlen. Diskriminierungsfreiheit und tatsächliche Chancengerechtigkeit sind Ziele, an denen kontinuierlich gearbeitet werden muss. Die HSD erkennt dies an und hat erste Schritte unternommen, eine Wandlung der Hochschulkultur anzustoßen (z. B. durch Verstetigung von Stellen im Gender Diversity Action Team, durch das verstärkte Angebot von Sensibilisierungsworkshops zur Antidiskriminierung, das Ansprechenkönnen von z. B. Machtmissbrauch, veränderte Governance bei Berufungen).

Eine Stärke der HSD liegt in ihrem Gender Mainstreaming-Ansatz: Gleichstellung wird von der Leitungsspitze unterstützt, strukturell verankert, mit ersten Daten belegt und in relevanten Bereichen wie Studium, Lehre und Personalmanagement thematisiert. Positive Entwicklungen wie gestiegene Frauenanteile, erfolgreiche Absolventinnen und eine Beteiligung an Auditierungen und externen Förderprogrammen reflektieren, dass die HSD bereits entscheidende Schritte gegangen ist.

Schwächen sind vor allem struktureller Natur: die nach wie vor ungleiche Geschlechterverteilung in technischen Fächern und der schleppende Übergang von hoher weiblicher Studienbeteiligung zu einer gleichermaßen hohen Beteiligung in Forschung und Lehre und in der Gremienbeteiligung. Auch zeigt sich, dass formale Regelungen allein nicht ausreichen, solange tradierte Rollenbilder und informelle Barrieren nicht überwunden sind (Lipinsky, Weber 2025; Löther, Steinweg 2025).

Hier möchte die HSD in den kommenden Jahren ansetzen, wie in Abschnitt 4 und 5 dargelegt wird. Die bisherige Entwicklung gibt Anlass zu Optimismus, dass die Hochschule Düsseldorf auf dem Weg zu echter Geschlechtergerechtigkeit weiter voranschreiten kann – sofern alle Akteur*innen und Statusgruppen hier an einem Strang ziehen und Gender Diversity-Fragen nicht ‚wegdelegiert‘ werden an z. B. Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsbeauftragte.

4. GLEICHSTELLUNGSZIELE DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

Ziel der gleichstellungspolitischen Gesamtstrategie der Hochschule ist es, die Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikations- und Funktionsstellen zu steigern, wo bislang keine Parität erreicht wurde. Grundlage dieser Zielsetzungen ist ein strukturtheoretisch fundiertes Verständnis von Gleichstellung (Pimminger 2017), das Unterrepräsentanz nicht als individuelles Problem, sondern als Ausdruck ins-

titutionell verankerter, struktureller und symbolischer Ausschlussmechanismen begreift. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es nicht ausreicht, auf individuelle Förderung zu setzen, sondern dass strukturelle Veränderungen in Rekrutierung, Personalentwicklung und Berufungskultur erforderlich sind.

Vor diesem Hintergrund wurden ambitionierte, aber realistische quantitative Zielwerte formuliert, die auf dem aktuellen Datenbestand der Hochschule basieren. Diese orientieren sich am Anspruch der HSD, eine feministische Hochschulentwicklung voranzutreiben. Schwerpunkte sind die Ebene der Professuren, wissenschaftliches und lehrendes Personal vor der Professur sowie (angehende) Studentinnen der MINT-Fächer.

Zielbereich und Qualitatives Ziel	Quantitatives Ziel (bis 2035)
1. Deutliche Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren , insbesondere in den MINT-Fächern (EI, MV, M), Wirtschaftswissenschaften sowie Architektur.	Mindestens 50 % der neu berufenen Professuren bis 2035 sollen mit Frauen besetzt werden, insbesondere in den MINT-Fachbereichen.
2. Steigerung der Frauenanteile bei den promovierenden und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräften für besondere Aufgaben.	Die Frauenanteile der WMAs und LfBAs sollen bis 2035 Parität erreicht haben.
3. (Promotionsinteressierte) Studentinnen und Promovendinnen insbesondere der MINT-Fächer (M, MV, EI) sowie der Architektur (A) sollen frühzeitig im Hinblick auf eine wissenschaftliche bzw. selbstständig planerische Tätigkeit (A) gefördert werden.	Studentinnen sollen verstärkt Vernetzungs- und Empowerment-Angebote im Hinblick auf ihre (wissenschaftliche) Karriereplanung erhalten, z. B. durch ein strukturiertes fächerübergreifendes Mentoring-Programm.
4. Die HSD ermöglicht eine geschlechtergerechte, diversitätssensible Studien-, Forschungs- und Arbeitsumgebung und richtet ihre Hochschulentwicklung weiterhin feministisch aus .	Das bestehende Gender Monitoring wird ab 2026 durch das GDAT erweitert. Das bestehende fakultative und obligatorische Fortbildungsangebot für alle Statusgruppen wird um Schulungen und Workshops mit dem Fokus auf Ausbau von Awareness- und Bias-Sensibilisierungstrainings erweitert.

5. ABLEITUNG EIGENER SCHWERPUNKTSETZUNGEN HINSICHTLICH ZIELGRUPPEN, HANDLUNGSFELDERN UND GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Zur Darstellung zentraler Projektbestandteile wurde eine tabellarische Struktur gewählt, die sich formal dem Antrag der Technischen Hochschule Köln im Professorinnenprogramm orientiert. Diese Form der Visualisierung erlaubt eine präzise und nachvollziehbare Darstellung von Projekten, ihrer personellen Ausgestaltung und Finanzierung. Die inhaltliche Konfiguration der Tabelle wurde entsprechend der spezifischen Projektlogik eigenständig entwickelt.

Zielgruppe Professorinnen

1.a	Maßnahme	Aktive Rekrutierung in Fachbereichen mit einem Frauenanteil unter 30 % (Projekt Active Targeted Recruitment)
	Erläuterung	Unterstützung der proaktiven Suche nach potentiellen Bewerberinnen und deren gezielte Ansprache durch eine Personalagentur.
	Personelle Ausstattung	Begleitung der Verfahren durch das Personaldezernat und das GDAT
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden (Haushaltsmittel ⁴⁵ für Team Personalentwicklung/GDAT sowie ca 20.000 € Sachmittel des GDAT aus Mitteln des NRW-Landesprogramms Chancen ergreifen).
1.b	Maßnahme	Erhöhung des Workshopangebots für fakultative Anti-Bias und Anti-diskriminierungstrainings für Mitglieder von Berufungskommissionen.
	Erläuterung	Mitglieder von Berufungskommissionen erhalten zwei Mal jährlich das Angebot an einem Anti-Bias-Training teilzunehmen.
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden: Personaldezernat beauftragt freiberufliche Trainer*in.
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden (Haushaltsmittel ⁴⁶ sowie ca. 3.000 € aus Sachmitteln ⁴⁷).

Zielgruppe promotionsinteressierte und promovierende Frauen früher Karrierestufen

2+3.a	Maßnahme	Hochschulweites Mentoring- und Vernetzungsprojekt für FLINTA* mit einem Schwerpunkt auf MINT
	Erläuterung	Hochschulweites Mentoring- und Vernetzungsprogramm für FLINTA* zur Förderung geschlechtergerechter Karrierewege an der HSD. Ziele: Empowerment, Sichtbarkeit und individuelle Laufbahnförderung Abbau struktureller Barrieren in Studium und Qualifizierung Module: A. Gruppencoachings (Studierende) B. 1:1 Mentoring/Karriereberatung (MA, Promovendinnen) C. Vernetzung, Role Models, Panels D. Transfer: Mentorinnentrainings, Zertifikate Kooperationen: Alumnae, externe Fachfrauen, fachspezifische und transdisziplinäre Netzwerke Ressourcen des Projekts „Empowerment + Karriere“ im Career Service der HSD werden integriert, um Synergien für Zielgruppen mit besonderen Bedarfen zu bündeln und nachhaltig zu nutzen.
	Personelle Ausstattung	WMA (Koordination) mit 0,75 VZÄ Stelle für vier Jahre EG 13-Stelle, Stufe 3 (0,75 VZÄ) für 4 Jahre, anzusiedeln im Dezernat Personalentwicklung/GDAT
	Finanzielle Ausstattung	WMA: ca. 250.000 € für die gesamte Projektlaufzeit, Finanzierung durch das PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme

⁴⁵ Die für diese Tätigkeit aufgewendeten Personalmittel variieren nach Anzahl der Berufungsverfahren p.a. und liegen in der Regel unter 5 % eines Vollzeitäquivalents, weshalb keine belastbare Bezifferung möglich ist.

⁴⁶ Die für diese Tätigkeit aufgewendeten Personalmittel für die Beauftragung der Trainer*in liegen deutlich unter 5 % eines Vollzeitäquivalents, weshalb keine belastbare Bezifferung möglich ist.

⁴⁷ Der Tagessatz der Trainer*innen liegt bei rund 1.500 €.

2+3.b	Maßnahme	WMA-Stellen für Frauen
	Erläuterung	Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in MINT und anderen FBs sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen zentrale Instrumente, um strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Diese Stellen umfassen mindestens 0,65 VZÄ. Mögliche Varianten: Fokus auf MINT und Architektur ⁴⁸ , jedoch nicht als Ausschlusskriterium Flexible Förderungen als mehrjährige WMA-Stelle oder einjährige Promotionsanschub- bzw. Abschlussfinanzierung
	Personelle Ausstattung	WMA-Stellen: drei Stellen 3 x 0,65 VZÄ für à 3 Jahre (EG 13 Stufe 3), angesiedelt in den jeweiligen Fachbereichen
	Finanzielle Ausstattung	WMA-Stellen: 489.000 € gesamt für den Förderzeitraum des PP, Finanzierung durch das PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme

Zielgruppe gesamte Hochschule: Strategische Planungen und feministische Hochschulentwicklung

4	Maßnahme	Gender Monitoring
	Erläuterung	Das Gender Controlling der HSD wird systematisch erweitert. Aufbauend auf Gender Report und GDAP sollen quantitative Daten durch qualitative Erhebungen, interpretative Analysen und kontextbezogene Wirkungsanalysen ergänzt werden. Im Fokus stehen geschlechtergerechte Vergabepaxen von Leistungszulagen sowie die Analyse akademischer Gremienarbeit als Ort symbolischer und struktureller Ungleichheiten. Ziel ist eine intersektional informierte Gleichstellungspolitik mit fachbereichsspezifischen Berichten, partizipativen Auswertungsprozessen und gerechter Ressourcenverteilung. Die Umsetzung erfolgt durch das Gender Diversity Action Team (GDAT), unterstützt durch eine Assistentin und eine Hilfskraft sowie durch die zentrale Steuerungseinheit für Budgetierung und Controlling, die einmal im Jahr die Datensätze zur Verfügung stellt und für Rückfragen zur Verfügung steht.
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden (Haushaltsmittel 106.000 € p.a.)
4.a	Maßnahme	Diskriminierungs- und machtsensible Hochschulkultur
	Erläuterung	Verabschiedung eines Schutzkonzepts gegen sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung und einer Richtlinie gegen Machtmissbrauch an Hochschulen.
	Personelle Ausstattung	Unterstützung der Antidiskriminierungsbeauftragten und des Justitiariats durch eine fachliche Mitarbeiter*in/Referent*in (mind. Bachelorabschluss), die die Prozesse der Verabschiedung koordiniert: 1 x 0,5 VZÄ für 2 Jahre (EG 11, Stufe 3)
	Finanzielle Ausstattung	Fachliche Mitarbeiter*in/Referent*in: 75.500 € gesamt, Finanzierung durch das PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme

⁴⁸ Zur aktivistisch-wissenschaftlichen Aufarbeitung und systematischen Dokumentation des interdisziplinären Symposiums „Room at the Top“ am Fachbereich Architektur im Mai 2025 kann eine halbe Qualifizierungsstelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingerichtet werden. Die Stelle dient ausdrücklich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Architektur und angrenzenden Disziplinen – insbesondere mit Blick auf die Qualifizierung für eine Professur. Die Mitarbeiterin wird zentrale Inhalte des Symposiums systematisch dokumentieren, wissenschaftlich auswerten und in eine qualitätsgesicherte Publikation überführen. Darüber hinaus soll sie einen analytischen Bezugsrahmen entwickeln, der die Beiträge des Symposiums im Kontext aktueller feministischer Raum- und Architekturstrategien und ihrer begleitenden Forschung verortet. Geplant ist zudem die Erstellung eines digitalen Archivs sowie die Konzeption, Planung und Organisation von Folgeformaten zur Verstärkung der Debatte. Die Stelle ist so angelegt, dass sie die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglicht.

6. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT UND STRATEGISCHE SCHLUSSFOLGERUNG

Die im Gleichstellungskonzept für Parität dargelegten Maßnahmen sind integraler Bestandteil einer strategisch ausgerichteten Gleichstellungspolitik, die systemisch an der Hochschule Düsseldorf (HSD) verankert ist. Aufbauend auf dem Gender Diversity Action Plan (GDAP) und den Gender Diversity Action Modulen (GDAM) adressieren sie gezielt die Herausforderungen, die sich aus der datenbasierten Analyse der Geschlechterverhältnisse in Statusgruppen, Fachbereichen und Qualifizierungsstufen ergeben. Das Konzept fungiert dabei als praxisorientierte Umsetzungsperspektive des Professorinnenprogramms IV (PP2030) und erweitert die bestehenden Grundlagen um strukturverändernde Maßnahmen – von aktiver Rekrutierung über gezielte Nachwuchsförderung bis hin zu intersektional ausgerichtetem Gender Monitoring. Es adressiert sowohl individuelle Karriereverläufe als auch organisationale Rahmenbedingungen.

Die Maßnahmen ergänzen die anstehenden Berufsaktivitäten: Bis 2033 werden rund 67 Professuren – insbesondere in technisch geprägten Fachbereichen – neu besetzt. Diese Entwicklung bietet substanzielle Chancen, den Frauenanteil in der Professor*innenschaft signifikant zu erhöhen. Die HSD versteht dies nicht nur als Gelegenheit zur quantitativen Steigerung der Repräsentation, sondern als strategischen Impuls zur qualitativen Neuausrichtung von Berufungskultur und Personalentwicklung. Die Maßnahmen sind dabei nicht als nachgelagerte Unterstützungsinstrumente, sondern als proaktive Hebel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und struktureller Parität zu begreifen.

Indem die HSD das Professorinnenprogramm IV nicht lediglich als Förderinstrument zur punktuellen Steigerung von Frauenanteilen nutzt, sondern als Katalysator institutionellen Wandels, wird Gleichstellung als strukturprägende Dimension der Hochschulentwicklung verstanden. Die Zielsetzungen und Maßnahmen erfüllen eine doppelte Funktion: Sie tragen zur Beseitigung persistenter struktureller Hürden bei und fungieren zugleich als Impulsgeber für eine nachhaltige Transformation der akademischen Organisationskultur im Sinne einer intersektional informierten, feministischen Hochschulpolitik. In der konsequenten Verzahnung quantitativer Zielmarken, qualitativer Steuerungsinstrumente und diskursiver Interventionen bezieht die HSD Stellung für ein Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit, das über formale Parität hinausweist – hin zu einer reflexiven, nachhaltig wirksamen Gleichstellungspolitik.

Das Gleichstellungskonzept für Parität ist als konkretisierte Erweiterung des GDAP zu verstehen und soll insbesondere in Bereichen mit signifikanter Unterrepräsentanz von Frauen als wirksames Instrument zur Herstellung von Geschlechterparität eingesetzt werden (Verabschiedung im 2. Quartal 2024). Es gliedert sich in den Hochschulentwicklungsplan (HEP) ein und folgt dem strategischen Übergang vom früheren Frauenförderplan hin zu einem umfassenderen Gender-Diversity-Ansatz, der seit 2013 als eines von sechs strategischen Zielen der HSD festgeschrieben ist. Auch der aktuelle HEP 2023–2028 weist Gender als zentrales Diversitätsziel aus. Der begleitende Maßnahmenplan fokussiert auf die Entwicklung des GDAP und der GDAM, aus denen Ziele und Maßnahmen für alle Organisationseinheiten der HSD abgeleitet werden (vgl. HEP 2028, S. 16, 53–56)⁴⁹. Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluation zur Zielerreichung und eine Weiterentwicklung des GDAP.

⁴⁹ hs-duesseldorf.de/hochschule/profil/strategie/strategieentwicklung/hep (11.08.2025)

Der GDAP ist zudem seit 2013 Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der HSD (vgl. ZLV 2014–15, § 9; Hochschulvertrag 2016). Neben gleichstellungspolitischen Zielsetzungen enthält er einen explizit formulierten gesellschaftlichen Auftrag, der das Wirken der HSD auch jenseits der Institution verortet – insbesondere angesichts eines sich wandelnden politischen Klimas mit zunehmendem Antifeminismus.

Düsseldorf, den 13.08.2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Vomberg'.

Prof. Dr. Edeltraud Vomberg, Präsidentin der Hochschule Düsseldorf

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tanja Kullack'.

Prof. Tanja Kullack, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Düsseldorf

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wegrzyn'.

Eva Wegrzyn, M.A., Referentin, Gender Diversity Action Team

7. LITERATURVERZEICHNIS UND INTERNETQUELLEN

7.1 Literatur

Eckstein, Kirstin. (2016): Gleichstellungsindikatoren: Entwicklung und Einsatz von Gleichstellungsindikatoren an Universitäten. [PDF-Datei]. URL: unipub.uni-graz.at/obvugrhs/content/titleinfo/1538446 (11.08.2025)

Eckstein, Kirstin. (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In Angela Wroblewski, Udo Kelle & Florian Reith (Hg.), Gleichstellung messbar machen (S. 149–179). Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8 (11.08.2025)

Europäische Kommission (2025): She figures 2024. Gender in research and innovation: statistics and indicators: op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en (15.07.2025)

Klammer, Ute, Altenstädter, Lara, Petrova-Stoyanov, Ralitsa, & Wegrzyn, Eva. (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Barbara Budrich.

Leising, Daniel, Winkler, Martina & Schade, Hannah (2025): Macht und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In Cornelia Schweppe (Hg.), Machtmissbrauch an Hochschulen: Analysen und Perspektiven (S 17-42). Bielefeld: wbv Publikation. doi.org/10.3278/l78809w01 (11.08.2025)

Lipinsky, Anke, & Weber, Lena. (2025): Gleichstellung zwischen Erfolg und Widerstand: Beispiele aus akademischen Einrichtungen und Führungsetagen. In Lena Weber, Johanna Gruhlich, Alexander Langer & Christiane Mahs (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit (Kap. 15). Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_15 (11.08.2025)

Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-21). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65953-0 (11.08.2025)

Löther, Andrea (2025): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025. Hg. v. GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWS/publik no. 34). doi.org/10.21241/ssoar.103043

Löther, Andrea, & Steinweg, Nina. (2025): Gleichstellungspolitik in Fachbereichen im Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung, Autonomie und Wettbewerb. In Lena Weber, Johanna Gruhlich, Alexander Langer & Christiane Mahs (Hg.), Geschlecht und Gerechtigkeit (Kap. 16). Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_16 (11.08.2025)

Pimminger, Irene (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In Angela Wroblewski, Udo Kelle & Florian Reith (Hg.), Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren (S. 39–60). Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_3 (11.08.2025)

Wegrzyn, Eva; Mallat, Anja (2025): Eine gute Geschichte? – Zur Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen, GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1-2025, S. 87-103.

7.2 Quellensammlung: Online-Dokumente zu Gender, Diversity, Gleichstellung

I. Hochschule Düsseldorf (HSD)

1. Strategische Dokumente und Leitlinien

Leitbild der HSD (11.08.2025)

Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2023–2028 (11.08.2025)

Grundordnung (11.08.2025)

2. Gender und Diversity – zentrale Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit

GDAP – Gender Diversity Action Plan (2024) 11.08.2025)

GDAT – Gender Diversity Action Team (11.08.2025)

Verfahren zur Vornamensänderung (11.08.2025)

Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten (11.08.2025)

3. Antidiskriminierung und Beschwerdeverfahren

Antidiskriminierungsbeauftragte an der HSD (11.08.2025)

Richtlinie zum Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG (2022) (11.08.2025)

4. Vereinbarkeit, Familie und Care

Familienbüro (11.08.2025)

Eltern-Kind-Raum (Bibliothek) (11.08.2025)

5. Karriere und Berufungsverfahren

Karriereseite der HSD

Interne Seite zum Berufungsverfahren (Seite nur im Intranet verfügbar) (11.08.2025)

Richtlinie über die Vergabe von Leistungsbezügen an der Hochschule Düsseldorf (ab 01.09.2023)
(Seite nur im Intranet verfügbar) (11.08.2025)

Nachwuchsprofessur (11.08.2025)

6. Gender Monitoring

Gender Report – Zahlenspiegel (11.08.2025)

7. Fachspezifische Beiträge (Architektur / PBSA)

Symposium „The Nonsexiest City“ (11.08.2025)

Symposium „Room at the Top“

II. Externe Institutionen

HLeistBVO des Landes NRW. Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (11.08.2025)

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS / GESIS): Gender Monitoring in der Praxis (15.07.2025)

Europäische Kommission: She figures 2024. Gender in research and innovation: statistics and indicators (11.08.2025)

Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

HSD