

GENDER — DIVERSITY — ACTION — PLAN —

HOCHSCHULE
DÜSSELDORF
— 2024

— GDAP
GENDER —
DIVERSITY —
ACTION —
MODULE —
— GDAM

INHALT



Vorwort	5
Glossar	9
Leitlinien	13
 1. Gender Diversity Action Plan / GDAP der Hochschule Düsseldorf	
Präambel	20
Meilensteine, Erfolge und herausragende Projekte der Jahre 2019–2023.....	22
1.1 Bestandaufnahme und -analyse	23
1.2 Strategie 2024-2029: Leitlinien	51
1.3 Handlungsfelder und geplante Maßnahmen 2024-2029	51
1.4 Schnittstellen zum Hochschulentwicklungsplan 2023-2028	54
1.5 Orientierungspunkte für die Erstellung der GDAM	55
1.6 Schlussbemerkung und Ausblick	55
 2. Gender Diversity Action Module / GDAM der Hochschule Düsseldorf	
Fachbereich Architektur	61
Fachbereich Design	73
Fachbereich Elektro- und Informationstechnik	79
Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik	85
Fachbereich Medien	97
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften	107
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	117
Campus IT	125
Hochschulbibliothek	129
Verwaltung	135

LIEBE LESER*IN

an der HSD besteht der Gender Diversity Action Plan (GDAP) aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Gender Diversity Action Modulen (GDAM), den Teilplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und den zentralen Betriebseinheiten. Der Gender Diversity Action Plan (GDAP) und die Gender Diversity Action Module (GDAM) sind damit die zentralen Instrumente zur Herstellung und Wahrung von intersektionaler Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule Düsseldorf (HSD) und sie sind gleichzeitig das wesentliche Werkzeug zur Evaluation des bisher Erreichten.

Die hiermit vorgelegte Fortschreibung 2024-2029 soll die Erkenntnisse aus den vergangenen fünf Jahren bündeln und ging mit einer durchdringenden Analyse und Evaluation sowie engagierter Maßnahmenplanung in allen Organisationseinheiten einher.

Das gesellschaftspolitische Klima hat sich seit Verabschiedung des letzten GDAP im Jahr 2019 verändert. Einerseits wurden die Themen der Vielfalt und Gleichstellung ernster genommen. Das zeigt sich u.a. in den Koalitionsverträgen der neuen Regierungskoalitionen auf Bundes- sowie auf Landesebene in NRW. Auch verlangen wichtige Forschungsförderinstitutionen wie die DFG sowie die EU über das Förderprogramm HORIZON EUROPE mittlerweile konkrete Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversitätsentwicklung bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln. Auf der anderen Seite wachsen jedoch weltweit konservative bis extrem rechte Widerstände gegen Feminismus und die Stärkung von Frauenrechten und der Rechte von LGBTIQ*. In einigen Bundesländern wurde durch konservative Regierungskoalitionen das Gendern in Behörden untersagt.

Dieser antidemokratischen Entwicklung entgegenzuwirken und couragiert Haltung zu zeigen, fällt ganz zentral auch in die Verantwortung von Hochschulen. Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung sind sowohl politischer Auftrag als auch Strategie und Ziel, im Streben nach einer Institutionskultur, die es allen Hochschulangehörigen gleichberechtigt ermöglicht, ihre Talente zu entwickeln und ihre Lebensentwürfe selbstbestimmt zu gestalten.

Der aktuelle rechte Rollback weltweit, die Zunahme antifeministischer und queerfeindlicher Einstellungen muss insofern auch Konsequenzen bezüglich der Inhalte, Ambitionen und vor allem dem daraus abgeleiteten Handeln einer feministischen Hochschulpolitik haben¹.

Was heißt das in der Praxis? Wir wollen als Hochschule in 2024 – 2029 voranschreiten und entsprechend unserem gesetzlichen Auftrag unsere Berufungsprozesse und die Personalauswahl noch stärker für Gleichstellung und Diversitätsentwicklung optimieren.

Machtmissbrauch und sexualisierte Belästigung und Gewalt haben an unserer Hochschule keinen Platz. Hierzu werden Maßnahmen in den Blick genommen, die sowohl präventiv als auch interventionistisch wirksam werden sollen. Nicht zuletzt soll auch die Geschlechterforschung stärker in der Studiengangsentwicklung der HSD Berücksichtigung finden. Wie der Wissenschaftsrat jüngst bekräftigte, sind Fragen des Geschlechts und der Geschlechterverhältnisse für viele wissenschaftliche und gesellschaftliche Bereiche relevant².

In diesem Gender Diversity Action Plan 2024 – 2029 finden Sie insgesamt sieben Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen an unseren Fachbereichen und zentralen Einheiten. Im folgenden Rahmenplan werden diese Handlungsfelder durch strategische Aspekte wie Drittmittelförderungen und hochschulpolitische Entwicklungen näher erläutert.

Für ein besseres Verständnis mancher Fachbegriffe ist ein Glossar vorgestellt. Hierdurch soll ein gemeinsames Grundverständnis von Gleichstellungsarbeit und Diversity Management an der HSD ermöglicht werden.

1 Siehe hierzu die Ergebnisse der Leipziger Autoritarismus Studie 2022, online abrufbar [hier](#).

2 Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland vom 07.07.2023 sind online abrufbar [hier](#).

Wir möchten an dieser Stelle allen Beteiligten für ihre konstruktive Unterstützung und ihr Engagement danken. Neben den Fachbereichen und zentralen Einheiten gilt unser Dank insbesondere auch Moritz Albiez aus dem Team Budgetierung & Controlling (D2) für die Zulieferung der Daten, Elisabeth Stein aus dem Team Kommunikation (D6) für die Gestaltung sowie Jules Bieber, Referent*in des GDAT für die redaktionelle Aufbereitung und die Steuerung des Prozesses. Wir hoffen auf eine nachhaltig konstruktive Zusammenarbeit und auf viele innovative Projekte in den kommenden fünf Jahren.

Im Mai 2024,

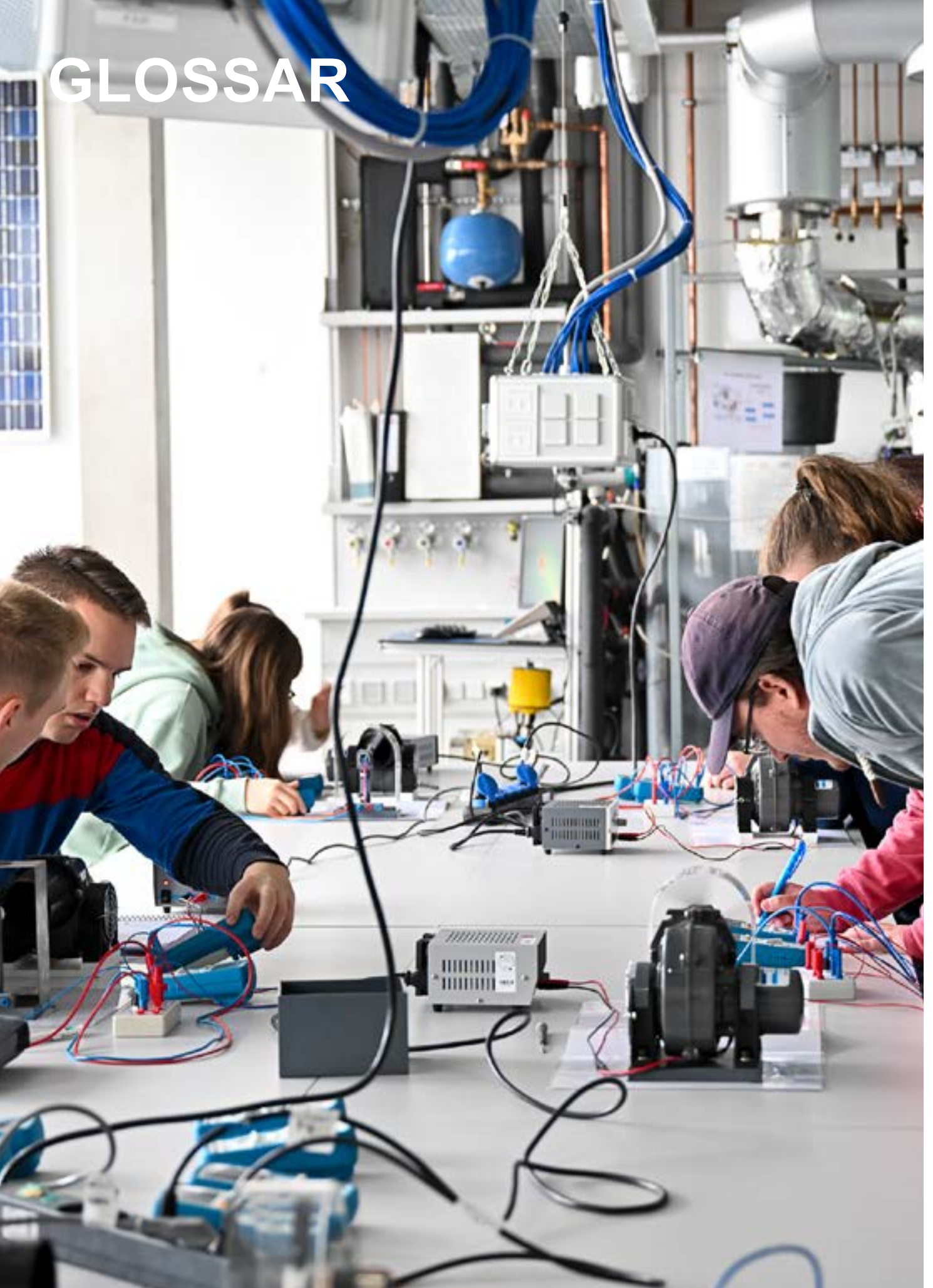


Prof.in Dr.in Edeltraud Vomberg
Präsidentin



Prof.in Tanja Kullack
Leitung des Gender Diversity Action Teams

GLOSSAR



GENDER

Ist der englische Begriff für das, was im Deutschen als „soziales Geschlecht“ bezeichnet werden kann. Es 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 (sex). Die aus Rollenzuweisungen entstehenden Annahmen aufgrund des Geschlechts können Ursache für die ungleiche Betrachtung und Bewertung individueller Eigenschaften sein. Dies führt zu Diskriminierungen in vielen gesellschaftlichen Feldern und steht dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Demokratie entgegen.

DIVERSITY

Der englische Begriff „Diversity“ wird oft mit Diversität, Vielfalt, oder Heterogenität übersetzt. Diversity Management entwickelte sich historisch als eine der Kernforderungen der afroamerikanischen Bürger*innenrechtsbewegung in den USA der 1960er Jahre. Strategien im Zusammenhang mit der Umsetzung von Diversity Management sind damit eng verwandt mit den Strategien der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming.

GLEICHSTELLUNG

Während Gleichberechtigung die rechtsstaatliche Gleichbehandlung aller Geschlechter mit dem Ziel der Gewährleistung von Menschenwürde, Freiheit, Gerechtigkeit und Rechtssicherheit verfolgt, geht der Begriff der Gleichstellung davon aus, dass die rechtsstaatliche Gleichbehandlung nicht automatisch zu einer faktischen Gleichbehandlung führt. Auch wenn Frauen inzwischen gleichermaßen das Wahlrecht oder ein Recht auf Bildung haben, so sind die Parlamente und Professuren in Deutschland weit von einer paritätischen Repräsentanz von Frauen entfernt. Die Notwendigkeit einer aktiven Gleichstellungsarbeit wurde in Deutschland 1994 durch den Zusatz zu Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG zum Staatsziel erklärt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Überwinden einer binären Geschlechtervorstellung und die gesetzliche Verankerung einer Gleichstellungsarbeit, die alle Geschlechter und damit auch trans, inter und non-binäre Personen miteinschließt, steht noch aus. Die HSD steht für eine trans*-inklusive Gleichstellungsarbeit und setzt sich für die Rechte von Frauen, Lesben, inter, non-binären Menschen sowie trans und agender Personen (FLINTA) ein.

INTER-SEKTIONALITÄT

Der Begriff "Intersektionalität" ist in den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum angekommen, zunächst hauptsächlich im Bereich der Geschlechterforschung. Innerhalb dieses Forschungsfeldes galt der intersektionale Zugang als Kritik an einer rein weißen und bürgerlichen Perspektive auf Geschlecht.

Im Anschluss an Schwarze feministische Theoretikerinnen wie Kimberlé Crenshaw und Patricia Hill Collins sowie María Lugones verstehen wir unter intersektionaler Gleichstellungsarbeit daher eine Form der Organisationsentwicklung, die Mehrfachdiskriminierungen von Frauen im Blick hat.

Frauen werden nicht nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, sondern können gleichzeitig auch aufgrund rassistischer, antisemitischer, queer- und transfeindlicher oder klassistischer und ableistischer Strukturen benachteiligt werden.

DISKRIMINIERUNG

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z. B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme.

Wichtig: Der Diskriminierungsbegriff des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes orientiert sich an der Wirkung, nicht am Motiv. Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es egal, ob eine Behandlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte oder ob der Nachteil einfach die unbeabsichtigte Folge einer bestimmten Regelung ist.

In der Praxis kann Diskriminierung verschiedene Formen annehmen: Wenn zum Beispiel Schwarze Menschen systematisch Zielpersonen polizeilicher Kontrollen werden, wenn bei der Wohnungsvergabe Staatsangehörige bevorzugt werden oder wenn Gebäude nicht rollstuhlgerecht sind.

FLINTA

Die Abkürzung steht für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen. FLINTA ist damit ein Sammelbegriff für alle Menschen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert werden. Im Sinne der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt verstehen wir Gleichstellungsmaßnahmen an der HSD sowohl als „Frauenförderung“ als auch als Förderung aller Personen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert werden, weil sie z. B. trans, inter oder nicht-binär sind (siehe → Gleichstellung). Wenn es um die Beschreibung von Zielgruppen von Gleichstellungsmaßnahmen geht, empfehlen wir daher meist die geschlechterinklusive Variante FLINTA. Je nach Kontext kann es Sinn machen spezifisch für TIN* (trans, inter und nicht-binäre) Personen auszu-schreiben. Bei Rückfragen hierzu berät Sie das GDAT.

QUEER

Queer ist heute ein Überbegriff für Menschen, die sich außerhalb der geschlechtlichen und sexuellen Normen bewegen. Es kann auch eine politische Haltung bezeichnen, die die vorherrschenden Normen in der lesbischen, schwulen und bisexuellen Szene hinterfragt. Queer beruht auf der Grundannahme, dass Identitäten nicht starr, sondern veränderbar und fluide sind und dass Sexualität und Geschlecht nicht binär (zweigeteilt) sind.

Im Englischen bezog sich das Wort „queer“ lange Zeit auf etwas Merkwürdiges, Fremdartiges, Abweichendes und wurde als Schimpfwort benutzt. Wie etwa das deutsche Wort „pervers“. Inzwischen wurde es sich aber von der queeren Community angeeignet und ist zu einer positiven Selbstbezeichnung von vielen Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans inter und non-binären Personen geworden – auch in Deutschland.

TRANS

Trans (lat. jenseits von, darüber hinaus) ist ein Überbegriff für Personen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Das Gegenteil ist „cis“. Trans Personen können sich entweder als binäre*r trans Mann oder trans Frau identifizieren oder als nicht-binär, agender, genderqueer, queer, genderfluide, bigender oder androgyn etc.

LEITLINIEN UND HANDLUNGSLEITENDE MAXIMEN



F

Feministische
Hochschulentwicklung als
Querschnittsthema
annehmen und damit
Vorteile für Alle
ermöglichen

Politische Dimension priorisieren.
Gleichstellung als Grundvoraussetzung
demokratischer Wissensgesellschaften
markieren

G

Gemeinsam auf den
signifikanten Rechtsruck
und darin eingebetteten
Antifeminismus reagieren –
als demokratische
Institution Demokratie
verteidigen

Position beziehen, Haltung zeigen,
demokratische Grundwerte etablieren
und schützen

M

Machtkritische und
intersektionale Perspektiven
auf Gleichstellung
entwickeln

„Gender Diversity“ auf allen individuellen,
institutionellen und politischen Ebenen einfordern,
Schnittstellen zu
Antidiskriminierung und Diversity ausbauen,
zentral wie dezentral

N

NACHHALTIG
für Gender Diversity
WIRKEN

U

Unteilbar.
Solidarität mit
anderen marginalisierten
Gruppen am Campus stärken

Verbündet sein in der Arbeit gegen
Diskriminierung

Z

Zivilgesellschaftliche
Widerstandsbewegung
gegen Rechtsruck
fördern,
Demokratiebildung
stärken, Kooperationen
ermöglichen

auf die Einbeziehung auch
zivilgesellschaftlicher Akteur*innen achten

GENDER DIVERSITY ACTION



EIN MODULARES KONZEPT

**Gender Diversity
Action Plan/GDAP**

Hochschulweit
Gesamtkonzept/Vision/
Ziele/Strategie und Auftrag



**Gender Diversity
Action Module/GDAM**

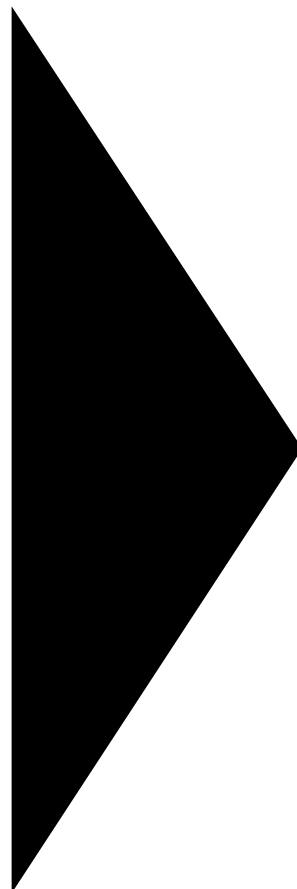
spezifische Konzepte der
Organisationseinheiten

Hochschulübergreifend

Fachbereiche

Zentrale Einheiten

Verwaltung



Gesamtpaket/Fortschreibung:

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



GENDER DIVERSITY ACTION PLAN / GDAP DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF / HSD

**Der Gender Diversity Action Plan / GDAP, ein experimentelles Instrument
eines ganzheitlichen, von hoher Selbstverantwortung aller Akteur*innen
getragenen Wandels**

Vorbemerkung zur Fortschreibung des Gender Diversity Action Plans 2024

PRÄAMBEL

Die Hochschule Düsseldorf (HSD) hat sich das Ziel gesetzt, ihren gesellschaftlichen Auftrag der Verwirklichung von Demokratie nicht nur ernst zu nehmen, sondern als gesellschaftliche Impulsgeberin zu agieren.

Der anhaltende Rechtsruck und die erstarkenden demokratiegefährdenden Kräfte weltweit erfordern von Hochschulen die durchdringende Umsetzung und Verteidigung demokratischer Grundwerte. Die aktuellen zivilgesellschaftlichen Protestbewegungen gegen antidemokratische, rechte politische Kräfte müssen deshalb auch innerhalb unserer Hochschulstrukturen z. B. durch Aktionswochen und Bildungsveranstaltungen gefördert werden. Geschlechtergerechtigkeit ist in Artikel 3 des Grundgesetzes als konstitutiver Wert für demokratische Teilhabe vermerkt und insofern verstehen wir an der Hochschule Düsseldorf Gleichstellungsarbeit als unverhandelbaren Kern von demokratiefördernder Arbeit.

Das Gender Diversity Action Team hat hierzu 2019 ein hochschulübergreifendes Konzept entwickelt, dass „Gender Diversity“ grundsätzlich als Querschnittaufgabe festschreibt. Dieses Konzept wird hiermit – nach 5-jähriger Laufzeit – weiter fortgeschrieben (Experimentierklausel).

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.

„Gender Diversity“ ist gleichzeitig strukturelle Voraussetzung für und Instrument zur Erreichung eines höheren Grades an Innovation und Exzellenz. Bezogen auf die strategische Ausrichtung der HSD soll dementsprechend der Stellenwert von „Gender Diversity“ weiterhin erheblich und nachhaltig auf allen Ebenen gestärkt werden.

Das vorliegende Gesamtpaket von Gender Diversity Action Plan (GDAP) und den Gender Diversity Action Modulen (GDAM) soll über die Vorgaben des LGG inhaltlich hinausgehen und konzeptionell einen innovativen Weg beschreiben, dem ein diskriminierungssensibler, intersektionaler und transinklusive Ansatz zugrunde liegt.

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 Leitfaden mit ausgewiesenen Handlungsfeldern und beispielhaften Maßnahmen dient in 2023 als Information, Inspiration und schließlich Basis für (fach-) bereichsspezifische Projekte.

Die HSD formuliert weiterhin die Maßnahmenpakete offen, ganzheitlich und nachhaltig und strebt gleichzeitig die Steigerung der Effektivität und der Selbstverantwortung bei maximaler Gestaltungsfreiheit der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen an.

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 Fach- und 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 Student*innen, die Mitarbeiter*innen werden in einem Kontext der Selbstwirksamkeit selbstbewusster, selbstsicherer und souveräner.

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 multiple Geschlechter sowie unterschiedliche Geschlechtsidentitäten vorsieht, weiterzudenken sein. Für die Zukunft ist die konsequente Entwicklung hin zu ‚echter‘ Gender *Diversity* anzustreben.

Mission

Um die angestrebte Hochschule zu schaffen, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist, muss eine Sensibilisierung aller Akteur*innen für die aktuellen sich ständig verändernden Problematiken erfolgen.

Es muss dabei sorgfältig auf innovative Vorgehensweisen geachtet werden, um die notwendige Erneuerung zu erreichen. Die Grundlage dafür ist/sind u.a. eine fortlaufende, 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 und anhaltend verfolgt, wird sich die HSD als lernende Institution dynamisch weiterentwickeln. 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.

An der HSD verfolgen wir einen systemischen und politischen Ansatz. Hierbei sollen die Wechselwirkungen und Interdependenzen zwischen verschiedenen Ebenen und Akteur*innen in einer Gesellschaft ebenso berücksichtigt werden, wie die individuellen Situationen und strukturellen Bedingungen, die zu (Geschlechter-) Ungleichheiten führen. Diese Ebenen umfassen politische, soziale, kulturelle, institutionelle, ökonomische, aber auch ökologische Werte, Normen und Faktoren. Es gilt, Strategien zu fördern und hervorzubringen, die zur Transformation dieser Strukturen beitragen, sodass eine insgesamt inklusive und gerechtere Gesellschaft/Hochschule entstehen kann. Die Herangehensweise ist ganzheitlich, mit dem Ziel, lebenswerte, nachhaltige und demokratische Kontexte für alle zu schaffen. Wir stehen somit für eine feministische Hochschulentwicklung.

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, lernende, agile und diverse Strukturen wandeln normatives Handeln und Interagieren. Strukturen und Handlungsmuster 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 Seismograf für die Innovationskraft 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 Findung und Vermarktung technologischer Neuerung. Innovation steht immer in einem gesellschaftlichen Kontext, die Implikationen, Konsequenzen und den gesellschaftlichen Nutzen aber auch potenziellen Gefahren und (Folge-)Schäden umfassend.

Haltung

Das Einnehmen und Zeigen einer klaren Haltung im Sinne kompletter, nachhaltiger und durchdringender Verwirklichung demokratischer, politischer Grundwerte und Strukturen sowie dem entschiedenen Eintreten gegen antidemokratische und antifeministische gesellschaftliche Tendenzen, ist im gegenwärtigen politischen Klima in besonderem Maße unabdingbar. Dies ist getragen von der Überzeugung, dass „Gender Diversity“ die Voraussetzung und das konsequente Vorleben von gegenseitiger Wertschätzung die Bedingung für eine gemeinsame Haltung der HSD ist.

MEILENSTEINE, ERFOLGE UND HERAUSRAGENDE PROJEKTE DER JAHRE 2019–2023

- Die HSD konnte sich unter Federführung des GDAT 2019 erfolgreich im Professorinnenprogramm III des Bundes bewerben und plant dies im Rahmen der Neuausschreibung zu wiederholen. Im Rahmen dieser Bundesförderung des Professorinnenprogramms konnte die HSD ihre zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen ausbauen und verstetigen. So konnte u.a. erstmals eine hauptamtliche Referent*innenstelle (0,75 VZÄ) im Gender Diversity Action Team der HSD geschaffen werden, die seit Dezember 2021 Gleichstellungsstrategien am Campus bündelt und als zentrale Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen zur Verfügung steht.
- Eine Professur an der PBSA/FB A und eine wissenschaftliche Stelle am FB SK wurde darüber hinaus durch die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III finanziert/geschaffen (Details dazu s. GDAMs II).
- Im selben Jahr 2021 wurde an der HSD eine hauptamtliche Antidiskriminierungsbeauftragte eingestellt. Der Auftrag dieser Stelle orientiert sich an dem Konzept zur Umsetzung von Antidiskriminierungsarbeit der HSD. Durch die Stelle konnten erste Fortbildungs- und Sensibilisierungsworkshops zum Umgang mit Geschlechtlicher Vielfalt, Rassismus, Ableismus, Klassismus uvm. veranstaltet werden. Zudem wurde ein Erst- und Verweisberatungsnetzwerk gegründet, das die am Campus tätigen Beratungs- und Anlaufstellen rund um das Thema Diskriminierung vernetzt und qualifiziert.
- Zudem wurde eine Richtlinie zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG an der Hochschule Düsseldorf verabschiedet, die ein formelles Beschwerdeverfahren ermöglicht und es auch für Studierende gegenüber Beschäftigten öffnet.
- Eine Ordnung zum Umgang mit Ordnungsverstößen und zur Festlegung von Ordnungsmaßnahmen der Hochschule Düsseldorf, die sich auf den Umgang und ein Verfahren u.a. bei diskriminierenden Vorkommnissen durch Studierende bezieht, wurde in Kooperation der Antidiskriminierungsbeauftragten und dem Justizariat, dem Vizepräsident für Studium, Lehre und Internationales und der Präsidentin entwickelt und 2024 im Senat beschlossen.
- Durch Landesgleichstellungsmittel wurde 2023 das Pilotprojekt Active Targeted Recruiting in Kooperation mit dem Ressort der Präsidentin, dem Personaldezernat (Projekt PG Prof?) und dem Gender Diversity Action Team entwickelt, mit dem über eine externe Agentur gezielt qualifizierte Frauen ermittelt und zur Bewerbung für Professuren an der HSD aufgefordert werden sollen.
- Im Mai bzw. August 2023 wurde ein Verfahren zur Vornamensänderung von trans*, inter und nicht-binären Studierenden und Beschäftigten eingeführt. Dadurch wurde ein klares Zeichen für eine Willkommenskultur von geschlechtlicher Vielfalt am Campus gesetzt. Das Verfahren wurde partizipativ im Rahmen eines Arbeitskreises unter Leitung des GDAT und der Stabstelle Diversity entwickelt.
- Eine gleichstellungssensible Aktualisierung der Berufsordnung ist für 2024 in Arbeit.
- Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Machtmissbrauch und Sexualisierter Gewalt werden nach Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung des MKW für 2024 zwischen dem GDAT und der Präsidentin in den Blick genommen.
- Neue Kommunikationstools zur Öffentlichkeitsarbeit wurden getestet (Instagram).
- Eine Schulung zum Umgang und zur Prävention von Digitaler Gewalt im Hochschulkontext mit der Organisation HateAid wurde im Januar 2024 durchgeführt.
- für weitere Maßnahmen und Projekte verweisen wir auf die GDAModule

1. 1 BESTANDSAUFNAHME VERGLEICH DER DATEN 2019–2023

Für den Rahmenplan wurden die neuesten Daten aus 2023 durch das Dezernat 2 bereitgestellt, sie sind insofern, falls

nicht anders vermerkt, aktueller als die im Gender Report 2022 veröffentlichten Zahlen (Datengrundlage der GDAM).

Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands (fachbereichsübergreifend)

TAB. 1.1.1

Anteil weibliches Personal in VZÄ (Erhebung 2019)

PROF			LFBA			WMA			MA-VT		
Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
49,55	172,3	28,80	11,09	23,47	47,30	70,71	214,35	33,0	123,41	241,06	51,20

TAB. 1.1.2

Anteil weibliches Personal in VZÄ (Erhebung 2023)

PROF			LFBA			WMA			MA-VT		
Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
61,9	183,93	33,65	10,59	21,47	49,32	75,11	209,92	35,78	152,99	283,16	54,03

TAB. 1.1.3

Anteil weibliches Personal in Köpfen (Erhebung 2019)

VZÄ / KÖPFE	PROF	LFBA	WMA	MA-VT	IST GESAMT
VZÄ	49,55	11,09	70,71	123,41	254,76
Köpfe	54	14	100	158	326
Unterschied	4,45	2,91	29,29	34,59	71,24

TAB. 1.1.4

Anteil weibliches Personal in Köpfen (Erhebung 2023)

VZÄ / KÖPFE	PROF	LFBA	WMA	MA-VT	IST GESAMT
VZÄ	61,9	10,59	75,11	152,99	300,59
Köpfe	67	14	109	208	398
Unterschied	5,1	3,41	33,89	55,01	97,41

Analyse: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte um 2,78 % vergrößert werden, gleichwohl sind Frauen hier bei 35,78 % (gegenüber 33 % in 2019) nach wie vor massiv unterrepräsentiert.

Analyse: Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist leicht auf 54,03 % gestiegen (von 51,2 %), womit hier weiterhin relative Parität herrscht.

Analyse: Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist leicht gestiegen, von 47,3 % auf 49,32 % in 2023. Auch hier ist erfreulicherweise eine relative Parität erreicht.

TAB. 1.1.5

Weiblich besetzte Professuren (in VZÄ) nach Fachbereichen im Zeitverlauf (2019–2023)

FACH- BEREICH	2019			2020			2021			2022			2023		
	Anz.	Ges.	in %	Anz.	Ges.	in %	Anz.	Ges.	in %	Anz.	Ges.	in %	Anz.	Ges.	in %
A	4,33	22,98	18,84	4,99	23,20	21,50	5,99	24,76	24,19	5,66	23,43	24,16	7,99	22,04	36,25
D	7,44	20,77	35,82	7,50	19,83	37,82	9,50	23,33	40,72	9,50	23,50	40,43	8,50	23,50	36,17
EI	2,00	22,44	8,91	2,00	21,44	9,33	3,00	23,00	13,04	3,00	23,00	13,04	3,00	21,67	13,84
AV	2,33	24,38	9,56	2,00	23,05	8,68	2,61	23,16	11,27	1,61	21,66	7,43	1,61	21,14	7,62
WI	3,00	18,00	16,67	5,00	19,00	26,32	5,00	21,00	23,81	4,72	19,72	23,94	4,00	19,00	21,05
SK	20,00	36,00	55,56	22,05	37,55	58,72	21,05	38,05	55,32	29,05	47,05	61,74	27,80	44,80	62,05
W	10,45	27,73	37,68	12,19	30,97	39,36	10,44	28,94	36,07	10,00	32,00	31,25	9,00	31,78	28,32
Gesamt	49,55	17,30	28,76	41,00	175,04	31,84	57,59	182,24	31,60	63,54	190,36	33,38	61,90	183,93	33,65

TAB. 1.1.6

Weiblich besetzte Professuren (in VZÄ) nach Fachbereichen und Besoldungsgruppe in 2019

FACH- BEREICH	W-PROFESSUR			C-PROFESSUR		
	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
A	4,33	17,98	24,10	—	5	0,0
D	7,44	14,77	50,40	—	6	0,0
EI	2,00	10,44	19,20	—	12	0,0
AV	1,33	15,38	8,60	1	9	11,1
WI	2,00	6,00	33,30	1	12	8,3
SK	15,25	28,25	54,00	4,75	7,75	61,3
W	7,45	18,23	40,90	3	9,5	31,6
Gesamt	39,8	111,05	35,80	9,75	61,25	15,9

TAB. 1.1.7

Weiblich besetzte Professuren (in VZÄ) nach Fachbereichen und Besoldungsgruppe in 2023

FACH- BEREICH	W-PROFESSUR			C-PROFESSUR		
	Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
A	7,99	18,04	44,29	—	4	0,0
D	8,5	19,5	43,59	—	4	0,0
EI	3	17,17	17,47	—	4,5	0,0
AV	1,61	16,64	9,68	—	4,5	0,0
WI	4	10,0	40,0	—	9	0,0
SK	24,8	40,8	60,78	3	4	75,0
W	7	23,78	29,44	2	8	25,0
Gesamt	56,9	145,93	38,99	5	38	13,16

TAB. 1.1.6

Berufungen: Geschlechterverhältnisse unter Bewerbungen im Zeitverlauf (2019 – 2023)

JAHR	FACH- BEREICH	ANZAHL VERFAHREN	BEWERBUNGEN INSGESAMT	ANTEIL MÄNNER	ANTEIL FRAUEN	ANTEIL DIVERS	ANTEIL FRAUEN IN %
2019	A	2	76	51	26	0	34
	D	2	180	114	66	0	37
	EI	5	106	97	9	0	8
	WI	4	71	59	12	0	17
	XV	3	24	20	4	0	17
	SK	4	141	89	52	0	37
	W	3	115	95	20	0	17
Summe			713	525	189	0	27
2020	D	2	90	56	34	0	38
	EI	2	26	26	0	0	0
	WI	2	17	17	0	0	0
	SK	9	332	332	146	0	44
	W	1	27	27	0	0	0
Summe			492	298	190	0	39
2021	A	1	35	24	11	0	31
	D	2	170	93	77	0	45
	EI	1	7	7	0	0	0
	WI	2	13	12	1	0	8
	XV	1	22	20	2	0	9
	SK	1	15	11	4	0	27
	W	4	137	115	22	0	16
Summe			399	282	117	0	29
2022	A	2	29	25	4	0	14
	D	1	12	9	3	0	25
	EI	6	122	116	6	0	5
	WI	4	67	58	9	0	13
	XV	1	28	27	1	0	4
	SK	1	136	82	54	0	40
	W	1	11	10	1	0	9
Summe			405	327	78	0	19
2023*	A	1	65	43	22	0	34
	D	2	60	51	8	1	13
	WI	3	23	23	0	0	0
	XV	3	74	62	11	1	15
	SK	3	88	34	49	5	56
Summe			310	213	90	7	29

*Die Bewerbungen für 2023 sind aufgrund noch laufender Bewerbungsfristen nicht vollständig erfasst.

Analyse: Professorinnen

Insgesamt konnte der Professorinnenanteil in den letzten fünf Jahren **um 4,85 %** von 28,8 % auf **33.65 %** gesteigert werden. Dies ist immerhin über dem Bundesdurchschnitt von derzeit 28 % (Stand 2022). Professorinnen sind jedoch auch an der HSD immer noch in sechs von sieben Fachbereichen unterrepräsentiert.

In fast allen Fachbereichen ist der Professorinnenanteil zwischen 2019 und 2023 angestiegen, außer in den Fachbereichen Maschinenbau und Wirtschaftswissenschaften.

Im **FB MV** ist der Anteil von weiblichen Professuren von 9,56 % im Jahr 2019 auf 7,62 % im Jahr 2023 gesunken. Im **FB W** ist der Professorinnenanteil von 37,68 % im Jahr 2019 auf 28,32 % im Jahr 2023 – um 9,36 Prozentpunkte – gesunken.

Besonders hervorzuheben ist der **FB A/PBSA**. Dieser konnte seinen Anteil (in VZÄ) weiblicher Professorinnen in den Jahren 2019–2023 fast verdoppeln: Von 18,84 % in 2019 auf **36,25 %** in 2023.

Geschlechterverhältnisse nach Hochschulbereich

TAB. 1.1.9

Weiblich besetzte Professuren (in VZÄ) in 2019

HOCHSCHULBEREICH		W-PROFESSUR			C-PROFESSUR		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	4,33	17,98	24,10	—	5	0,0
	D	7,44	14,77	50,40	—	6	0,0
	El	2,00	10,44	19,20	—	12	0,0
	XV	1,33	15,38	8,60	1	9	11,1
	III	2,00	6,00	33,30	1	12	8,3
	SK	15,25	28,25	54,00	4,75	7,75	61,3
	W	7,45	18,23	40,90	3	9,5	31,6
Gesamt		39,8	111,05	35,80	9,75	61,25	15,9
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT						
	Hochschulbibliothek						
	Institut Wiss. Weiterbildung						
	ZWEK						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
DEZERNATE, GREMIEN, STABSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		39,8	111,05	35,80	9,75	61,25	15,9

TAB. 1.1.10

Weiblich besetzte Professuren in (VZÄ) in 2023

HOCHSCHULBEREICH		W-PROFESSUR			C-PROFESSUR		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	7,99	18,04	44,29	—	4	0,0
	D	8,5	19,5	43,59	—	4	0,0
	EI	3	17,17	17,47	—	4,5	0,0
	XV	1,61	16,64	9,68	—	4,5	0,0
	III	4	10,0	40,0	—	9	0,0
	SK	24,8	40,8	60,78	3	4	75,0
	W	7	23,78	29,44	2	8	25,0
Gesamt		56,9	145,93	38,99	5	38	13,16
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT						
	Hochschulbibliothek						
	Institut Wiss. Weiterbildung						
	ZWEK						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		56,9	145,93	38,99	5	38	13,16

TAB. 1.1.11

Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben in 2019

HOCHSCHULBEREICH		LFBA					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A						
	D					3	0,0
	EI	1	1	100,0			
	AV	1	1	100,0	0,5	4	12,5
	III						
	SK		2	0,0	2	4,88	41,0
	W	2,8	2,8	100,0	1,79	1,79	100,0
Gesamt		4,8	6,8	70,6	4,29	13,67	31,4
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT						
	Hochschulbibliothek						
	Institut Wiss. Weiterbildung.						
	ZWEK				2	3	66,7
Gesamt					2	3	66,7
DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		4,8	6,8	70,6	6,29	16,67	37,7

TAB. 1.1.12

Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben in 2023

HOCHSCHULBEREICH		LFBA					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A					1	0,0
	D				2	4,5	44,44
	El	1	2	50,0			
	AV	1	1	100,0	0,5	2	25,0
	III						
	SK	1	2	50,0	1,5	4,38	34,25
	W	1,8	1,8	100,0	1,79	2,79	64,16
Gesamt		4,8	6,8	70,59	5,79	14,67	39,47
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT						
	Hochschulbibliothek						
	Institut Wiss. Weiterbildung.						
	ZWEK						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
DEZERNATE, GREMIEN, STABSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		4,8	6,8	70,59	5,79	14,67	39,47

TAB. 1.1.13

Weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in 2019

HOCHSCHULBEREICH		WMA					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	1	2	50,0	0,75	6	12,5
	D	0,75	1,75	42,9	5	11,76	42,5
	El	2,5	10,5	23,8	1	20,18	5,0
	XV	7,75	39,5	19,6	2,88	20,64	14,0
	III	2	10	20,0	7,2	26,61	27,1
	SK	8,9	15,3	58,2	10	13,88	72,0
	W				2,75	5,75	47,8
Gesamt		22,9	79,05	29,0	29,58	104,82	28,2
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT		2	0,0	1	7	14,3
	Hochschulbibliothek	1	2	50,0	10,3	12,3	83,7
	Institut Wiss. Weiterbildung.	1,4	1,4	100,0	1,65	1,65	100,0
	ZWEK	1,5	1,5	100,0	1,38	2,63	52,5
Gesamt		3,9	6,9	56,5	14,33	23,58	60,8
DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		26,8	85,95	31,2	43,91	128,4	34,2

TAB. 1.1.14

Weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in 2023

HOCHSCHULBEREICH		WMA					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	1,9	4,42	42,99	2,05	5,55	36,94
	D	1	1	100,0	3,95	7,7	51,3
	El	0,7	7,9	8,86	1	22,93	4,36
	AV	4,25	30,1	14,12	5,35	21,95	24,37
	III	3,43	10,78	31,82	8	27,25	29,36
	SK	6,52	12,57	51,87	17,81	23,22	76,7
	W		1	0,0	1,65	7,25	22,76
Gesamt		17,8	67,77	26,27	39,81	115,85	34,36
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT		2	0,0	1	5,8	17,24
	Hochschulbibliothek	3	3	100,0	9,3	10,3	90,29
	Institut Wiss. Weiterbildung.						
	ZWEK	2,2	2,2	100,0	2	3	66,67
Gesamt		5,2	7,2	72,22	12,3	19,1	64,4
DEZERNATE, GREMIEN, STABSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7						
	Gremien						
	Stabsstellen u. Sonstige						
Gesamt		—	—	—	—	—	—
HSD GESAMT		23	74,97	30,68	52,11	134,95	38,61

TAB. 1.1.15

Weibliche MA in Technik und Verwaltung nach Laufbahngruppen in 2019

HOCHSCHULBEREICH		MA-VT					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A						
	D				0,75	2,75	27,3
	EI				1	1	100,0
	AV				1	2,5	40,0
	III				1	1	100,0
	SK				1,93	1,93	100,0
	W				1	2	50,0
Gesamt		—	—	—	6,68	11,18	59,7
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT					6,75	0,0
	Hochschulbibliothek				0,5	0,5	100,0
	Institut Wiss. Weiterbildung.				0,75	0,75	100,0
	ZWEK						
Gesamt		—	—	—	1,25	8	15,60
DEZERNATE, GREMIEN, STABSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7	6,63	14,03	47,3	53,78	82,53	65,2
	Gremien				0,5	0,5	100,0
	Stabsstellen u. Sonstige	1,6	4,6	34,8	3,1	9,5	32,6
Gesamt		8,23	18,63	44,2	57,38	92,53	62,0
HSD GESAMT		8,23	18,63	44,2	65,31	111,71	58,5

HOCHSCHULBEREICH		MA-VT					
		mittlerer Dienst (E6-E9)			einfacher Dienst (E2-E5)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	1	7	14,3			
	D	1	4,6	21,7			
	EI	0,88	2,78	31,7			
	AV	1,63	7,38	22,1			
	III	1,63	5,62	29,0			
	SK	0,6	0,6	100,0			
	W		0,75	0,0		0,5	0,0
Gesamt		6,74	28,73	23,5		0,5	0,0
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT	2	10,2	19,6	1,78	3,02	58,9
	Hochschulbibliothek	8,38	8,86	94,6	0,75	1,25	60,0
	Institut Wiss. Weiterbildung.						
	ZWEK	0,5	2,15	23,3			
Gesamt		10,88	21,21	51,3	2,53	4,27	59,30

DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7	24,29	45,54	53,3	1,88	6,92	27,2
	Gremien	1,55	1,55	100,0			
	Stabsstellen u. Sonstige	2	2	100,0			
Gesamt		27,84	49,09	56,7	1,88	6,92	27,2
HSD GESAMT		45,46	99,03	45,90	4,41	11,69	37,7

TAB. 1.1.16

Weibliche MA in Technik und Verwaltung nach Laufbahngruppen in 2023

HOCHSCHULBEREICH		MA-VT					
		höherer Dienst (E13-E16)			gehobener Dienst (E9-E13)		
FACHBEREICHE		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
	A						
	D					2	0,0
	EI				2	3,9	51,28
	AV				1	3	33,33
	MI				1	1,5	66,67
	SK				2,25	2,45	91,84
	W				1	2	50,0
Gesamt		—	—	—	7,25	14,85	48,82
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT				3	18,4	16,3
	Hochschulbibliothek				1	2	50,0
	Institut Wiss. Weiterbildung.				0,75	0,75	100,0
	ZWEK				1	1	100,0
Gesamt		—	—	—	5,75	22,15	25,96
DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7	14,45	22,45	64,37	57,6	95,35	60,41
	Gremien		1	0,0	1	1	100,0
	Stabsstellen u. Sonstige	3,5	7,5	46,67	7,63	12,63	60,41
Gesamt		17,95	30,95	58,0	66,23	108,98	60,77
HSD GESAMT		17,95	30,95	58,0	79,23	145,98	54,27

HOCHSCHULBEREICH		MA-VT					
		mittlerer Dienst (E6-E9)			einfacherr Dienst (E2-E5)		
		Anz.	Gesamt	in %	Anz.	Gesamt	in %
FACHBEREICHE	A	3	7	42,86			
	D	2,75	7,35	37,41		0,5	0,0
	EI						
	AV	1	5,4	18,52	0,25	0,25	100,0
	WI	1,75	4,55	38,46		0,8	0,0
	SK						
	W	1	1	100,0			
Gesamt		9,5	25,3	37,55	0,25	1,55	16,13
ZENTRALE EINRICHTUNGEN	Campus IT		2,6	0,0	0,3	0,7	42,86
	Hochschulbibliothek	8,75	10,75	81,4	1,05	2,63	39,92
	Institut Wiss. Weiterbildung.						
	ZWEK						
Gesamt		8,75	13,35	65,54	1,35	3,33	40,54
DEZERNATE, GREMIEN, STABSSTELLEN UND SONSTIGE	Dezernate 1-7	26,6	45,35	58,65	4,51	11,34	39,77
	Gremien	2,3	2,3	100,0			
	Stabsstellen u. Sonstige	1,75	1,75	100,0	0,8	0,96	83,33
Gesamt		30,65	49,4	62,04	5,31	12,3	43,17
HSD GESAMT		48,9	88,05	55,54	6,91	17,18	40,22

Analyse: Laufbahngruppen

Im Hinblick auf Laufbahngruppen hat sich insbesondere der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in höheren Entgelttarifgruppen verbessert. So sind in 2023 58 % der Mitarbeiter*innen im gehobenen Dienst bzw. in den

Laufbahngruppen E13-E16 Frauen. In 2019 lag hier noch eine Unterrepräsentanz von 44,2 % vor. In den höheren Gehaltsklassen konnte also eine Überrepräsentanz von Frauen in Technik und Verwaltung erreicht werden.

TAB. 1.1.17

Studentinnenanteils nach Fachbereich im Zeitverlauf

SEMESTER	SS 2019			WS 2019/20			SS 2020		
Fachbereiche	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	840	606	72,10	913	661	72,40	843	608	72,10
D	1.022	710	69,50	1.207	845	70,00	1.081	756	69,90
EI	1.408	228	16,20	1.613	277	17,20	1.423	247	17,40
XV	1.705	258	15,10	1.853	294	15,90	1.704	270	15,80
III	1.064	242	22,70	1.195	290	24,30	1.107	264	23,80
SK	2.336	1.770	75,80	2.725	2.088	76,60	2.402	1.822	75,90
W	1.568	937	59,80	1.680	1.013	60,30	1.612	961	59,60
Gesamt	9.943	4.751	47,80	11.186	5.468	48,90	10.172	4.928	48,40

SEMESTER	WS 2020/21			SS 2021			WS 2021/22		
Fachbereiche	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
A	934	680	72,80	852	618	72,70	906	666	73,50
D	1.321	940	71,20	1.194	842	70,60	1.334	949	71,10
EI	1.543	265	17,20	1.365	235	17,20	1.382	256	18,50
XV	1.839	298	16,20	1.635	262	16,00	1.717	282	16,40
III	1.221	270	22,10	1.125	249	22,10	1.233	274	22,20
SK	2.816	2.182	77,50	2.571	1.987	77,30	2.863	2.230	77,90
W	1.669	1.001	60,00	1.598	941	58,90	1.615	948	58,70
Gesamt	11.343	5.636	49,70	10.340	5.135	49,70	11.050	5.605	50,70

SEMESTER	SS 2022			WS 2022/23		
Fachbereiche	Gesamt	Studentinnen		Gesamt	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %
A	818	601	73,70	900	652	72,40
D	1.237	882	71,30	1.335	948	71,00
EI	1.238	221	17,90	1.420	259	18,20
XV	1.613	273	16,90	1.674	280	16,70
III	1.136	251	22,10	1.214	283	23,30
SK	2.572	2.004	77,90	2.862	2.236	78,10
W	1.545	882	57,10	1.607	945	58,80
Gesamt	10.159	5.114	50,30	11.012	5.603	50,90

TAB. 1.1.10

Stand 2019

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	STUDIEREN- DE GESAMT	STUDENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	662	485	73,30
	Architektur	M.A.	150	81	54,00
	Civic Design	M.Sc.	29	22	75,90
	Innenarchitektur	M.A.	70	66	94,30
	Gesamt		911	654	71,80
D	Applied Arts and Design	B.A.	29	24	82,80
	Kommunikationsdesign	B.A.	732	471	64,30
	Retail Design	B.A.	192	152	79,20
	Applied Arts and Design	M.A.	34	28	82,40
	Exhibition Design	M.A.	42	38	90,50
	Kommunikationsdesign	M.A.	94	67	71,30
	Gesamt		1.123	780	69,50
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	920	165	17,90
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	136	19	14,00
	Kommunikations- und Informationstechnik	B.Eng.	99	17	17,20
	Kommunikations- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	2	0	0,00
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	238	42	17,60
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	163	16	9,80
	Gesamt		1.558	259	16,60
XV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	191	43	22,50
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	326	36	11,00
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	185	13	7,00
	Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	281	19	6,80
	Produktentwicklung und Produktion Dual	B.Eng.	2	1	50,00
	Prozess- Energie und Umwelttechnik	B.Eng.	162	22	13,60
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	101	36	35,60
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	489	96	19,60
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	66	15	22,70
	Mechanical Engineering	M.Sc.	56	1	1,80
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	39	5	12,80
	Gesamt		1.898	287	15,10

M	Medieninformatik	B.Eng.	447	114	25,50
	Medientechnik	B.Eng.	478	117	24,50
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	108	13	12,00
	Medieninformatik	M.Sc.	131	23	17,60
	Gesamt		1.164	267	22,90
SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	332	277	83,40
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	1.542	1.158	75,10
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	477	336	70,40
	Empowerment Studies	M.A.	98	79	80,60
	Empowerment Studies TZ	M.A.	25	22	88,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	82	64	78,00
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	14	12	85,70
	Psychosoziale Beratung	M.A.	65	58	89,20
	Gesamt		2.635	2.006	76,10
W	Business Administration	B.A.	41	456	54,20
	Business Administration TZ	B.A.	55	20	36,40
	International Management	B.A.	219	145	66,20
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	214	150	70,10
	Taxation - Dual	B.A.	114	66	57,90
	Business Analytics	M.Sc.	59	31	52,50
	International Management	M.A.	25	19	76,00
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	90	71	78,90
	Gesamt		1.617	958	59,20
HSD GESAMT			10.906	5.211	47,80

TAB. 1.1.19

Stand 2023

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	STUDIEREN- DE GESAMT	STUDENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	620	461	74,40
	Architektur	M.A.	148	86	58,10
	Civic Design	M.Sc.	52	32	61,50
	Innenarchitektur	M.A.	80	73	91,30
	Gesamt		900	652	72,40
D	New Craft Object Design	B.A.	47	32	68,10
	Kommunikationsdesign	B.A.	930	643	69,10
	Retail Design	B.A.	168	134	79,80
	New Craft Object Design	M.A.	26	20	76,90
	Exhibition Design	M.A.	36	34	94,40
	Kommunikationsdesign	M.A.	128	85	66,40
	Gesamt		1.335	948	71,00
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	884	166	18,80
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	148	16	10,80
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	250	55	22,00
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	138	22	15,90
	Gesamt		1.420	259	18,20
AV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	282	57	20,20
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	407	43	10,60
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	253	16	6,30
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	166	47	28,30
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	400	78	19,50
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	46	14	30,40
	Mechanical Engineering	M.Sc.	63	9	14,30
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	57	16	28,10
	Gesamt		1.674	280	16,70
M	Data Science, AI und Intelligente Systeme	B.Sc.	60	18	30,00
	Medieninformatik	B.Eng.	447	125	28,00
	Medientechnik	B.Eng.	445	94	21,10
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	107	11	10,30
	Medieninformatik	M.Sc.	155	35	22,60
	Gesamt		1.214	283	23,30

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	320	285	89,10
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	1.666	1.285	77,10
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	503	355	70,60
	Empowerment Studies	M.A.	109	91	83,50
	Empowerment Studies TZ	M.A.	31	25	80,60
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	88	70	79,50
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	21	16	76,20
	Psychosoziale Beratung	M.A.	93	88	93,60
	Transforming Digitality	M.A.	30	21	70,00
	Gesamt		2.862	2.236	78,10
W	Business Administration	B.A.	849	443	52,20
	Business Administration TZ	B.A.	49	19	38,80
	International Management	B.A.	218	157	72,00
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	189	152	80,40
	Taxation - Dual	B.A.	164	79	48,20
	Business Analytics	M.Sc.	54	25	46,30
	International Management	M.A.	5	0	0,00
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	79	70	88,60
	Gesamt		1.607	945	58,80
HSD GESAMT			11.012	5.603	50,90

TAB. 1.1.20

Studentinnen 1. FS Stand 2019

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	STUDIEREN- DE GESAMT	STUDENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	189	140	74,10
	Architektur	M.A.	45	23	51,10
	Civic Design	M.Sc.	29	22	75,90
	Innenarchitektur	M.A.	30	29	96,70
	Gesamt		293	214	73,00
D	Applied Arts and Design	B.A.	5	3	60,00
	Kommunikationsdesign	B.A.	189	133	70,40
	Retail Design	B.A.	49	40	81,60
	Applied Arts and Design	M.A.	12	11	91,70
	Exhibition Design	M.A.	21	20	95,20
	Kommunikationsdesign	M.A.	36	31	86,10
	Gesamt		312	238	76,30
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	276	74	26,80
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	39	9	23,10
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	86	17	19,80
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	26	2	7,70
	Gesamt		427	102	23,90
XV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	70	14	20,00
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	115	10	8,70
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	66	3	4,50
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	36	12	33,30
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	75	13	17,30
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	12	3	25,00
	Mechanical Engineering	M.Sc.	9	0	0,00
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	6	2	33,30
	Gesamt		389	57	14,70
W	Medieninformatik	B.Eng.	96	29	30,20
	Medientechnik	B.Eng.	130	35	26,90
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	15	1	6,70
	Medieninformatik	M.Sc.	23	7	30,40
	Gesamt		264	72	27,30

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	95	76	8,00
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	347	281	81,00
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	147	116	78,90
	Empowerment Studies	M.A.	38	31	81,60
	Empowerment Studies TZ	M.A.	7	6	85,70
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	29	23	79,30
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	4	3	75,00
	Psychosoziale Beratung	M.A.	34	27	79,40
	Gesamt		701	563	80,30
W	Business Administration	B.A.	126	76	60,30
	Business Administration TZ	B.A.	10	4	40,00
	International Management	B.A.	68	49	72,10
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	58	47	81,00
	Taxation - Dual	B.A.	40	20	50,00
	Business Analytics	M.Sc.	17	9	52,90
	International Management	M.A.	16	13	81,30
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	35	26	74,30
	Gesamt		370	244	65,90
HSD GESAMT			2.756	1.490	54,10

TAB. 1.1.21

Studentinnen 1. FS Stand 2023

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	STUDIEREN- DE GESAMT	STUDENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	169	130	76,90
	Architektur	M.A.	56	37	66,10
	Civic Design	M.Sc.	19	9	47,40
	Innenarchitektur	M.A.	24	22	91,70
	Gesamt		268	198	73,90
D	New Craft Object Design	B.A.	9	5	55,60
	Kommunikationsdesign	B.A.	147	100	68,00
	Retail Design	B.A.	19	15	78,90
	New Craft Object Design	M.A.	6	4	66,70
	Exhibition Design	M.A.	10	9	90,00
	Kommunikationsdesign	M.A.	40	33	82,50
	Gesamt		231	166	71,90
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	235	53	22,60
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	46	3	6,50
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	70	13	18,60
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	18	4	22,20
	Gesamt		369	73	19,80
MV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	57	11	19,30
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	68	7	10,30
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	50	3	6,00
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	39	11	28,20
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	60	11	18,30
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	8	3	37,50
	Mechanical Engineering	M.Sc.	7	0	0,00
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	5	0	0,00
	Gesamt		294	46	15,60
M	Data Science, AI und Intelligente Systeme	B.Sc.	33	10	30,30
	Medieninformatik	B.Eng.	70	28	40,00
	Medientechnik	B.Eng.	79	21	26,60
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	11	0	0,00
	Medieninformatik	M.Sc.	17	7	41,20
	Gesamt		210	66	31,40

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	81	72	88,90
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	348	273	78,40
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	97	68	70,10
	Empowerment Studies	M.A.	28	20	71,40
	Empowerment Studies TZ	M.A.	5	4	80,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	30	23	76,70
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	5	4	80,00
	Psychosoziale Beratung	M.A.	34	32	94,10
	Gesamt		628	496	79,00
W	Business Administration	B.A.	123	64	52,00
	Business AdministrationTZ	B.A.	8	4	50,00
	International Management	B.A.	59	50	84,70
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	54	47	87,00
	Taxation - Dual	B.A.	39	25	64,10
	Business Analytics	M.Sc.	16	8	50,00
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	31	31	100,00
	Gesamt		330	229	69,40
HSD GESAMT			2.330	1.274	54,70

TAB. 1.1.22

Weibliche Absolventinnen Stand 2019

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	ABSOLVENT- EN GESAMT	ABSOLVENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	153	114	74,50
	Architektur	M.A.	45	27	60,00
	Civic Design	M.Sc.	-	-	-
	Innenarchitektur	M.A.	25	22	88,00
	Gesamt		223	163	73,10
D	Applied Art and Design	B.A.	13	11	84,60
	Kommunikationsdesign	B.A.	121	81	66,90
	Retail Design	B.A.	36	31	86,10
	Applied Art and Design	M.A.	4	3	75,00
	Exhibition Design	M.A.	12	10	83,30
	Kommunikationsdesign	M.A.	32	20	62,50
	Gesamt		218	156	71,60
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	48	4	8,30
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	38	9	23,70
	Kommunikations- u. Informationstechnik	B.Eng.	10	0	0,00
	Kommunikations- u. Informationstechnik Dual	B.Eng.	-	-	-
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	24	4	16,70
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	25	5	20,00
	Gesamt		145	22	15,20
WV	Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	88	4	4,50
	Produktentwicklung und Produktion Dual	B.Eng.	4	0	0,00
	Prozess- Energie und Umwelttechnik	B.Eng.	39	8	20,50
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	28	5	17,90
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	10	2	20,00
	Mechanical Engineering	M.Sc.	7	2	28,60
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	25	2	8,00
	Gesamt		201	23	11,40
M	Medieninformatik	B.Eng.	18	6	33,30
	Medientechnik	B.Eng.	51	7	13,70
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	12	0	0,00
	Medieninformatik	M.Sc.	21	5	23,80
	Gesamt		102	18	17,60

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	59	57	96,60
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	244	189	77,50
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	50	40	80,00
	Empowerment Studies	M.A.	27	24	88,90
	Empowerment Studies TZ	M.A.	4	4	100,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	28	22	78,60
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	6	5	83,30
	Gesamt		418	341	81,60
W	Business Administration	B.A.	155	93	60,00
	Business Administration TZ	B.A.	1	1	100,00
	International Management	B.A.	38	30	78,90
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	43	34	79,10
	Business Analytics	M.Sc.	22	6	27,30
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	33	28	84,80
	Gesamt		292	192	65,80
HSD GESAMT			1.599	915	57,20

Studentinnen

Das Geschlechterverhältnis innerhalb der Studierendenzahlen ist nach wie vor heterogen und lässt sich grundsätzlich in drei Gruppen unterteilen (s. entsprechende Fachbereiche und GDAM): Starke Unterrepräsentanz in den Fachbereichen: EI/Elektrotechnik (18,2 % in 2023), MV/Maschinenbau und Verfahrenstechnik (16,7 %), M/Medien (23,3 %) – wobei im Fachbereich Medien auffällt, dass bei Studieneintritt der Anteil weiblicher Studierender um fast 9 % Punkte höher liegt als im weiteren Studienverlauf. So sind im ersten Fachsemester in 2024 noch 31,4 % der Erstsemester weiblich. In Hinblick auf alle Fachsemester liegt der Anteil von weiblichen Studierenden am Fachbereich Medien jedoch nur bei 23,3 %. Hier ist demnach eine hohe Abbruchquote weiblicher Studierender zu verzeichnen.

Des Weiteren zeigt sich eine anhaltend starke Überrepräsentanz von weiblichen Studierenden in den Fachbereichen Architektur (72,4 % in 2023), Design (71 %), Sozial- und Kulturwissenschaften (78,1 %).

Von einer leichten Überrepräsentanz kann im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gesprochen werden (58,8 %).

Insgesamt betrug der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2022/2023 an der HSD 50,90 %, was eine Steigerung um 2 % (von 48,9 % im WS 2019/2020) bedeutet.

Der Anteil an Studentinnen im 1. Fachsemester ist mit 54,1 % im WS18/19 und 54,7 % im WS 2022/2023 erfreulich stabil geblieben.

TAB. 1.1.23

Weibliche Absolventinnen in Regelstudienzeit 2019

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	AB- SCHLUSS	RSZ	ABSOL- VENTEN IN RSZ GESAMT	ABSOLVENTINNEN IN RSZ	
					Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	6 Semester	86	58	67,40
	Architektur	M.A.	4 Semester	26	15	57,70
	Innenarchitektur	M.A.	4 Semester	8	7	87,50
	Gesamt			120	80	66,70
D	Applied Arts and Design	B.A.	7 Semester	3	3	100,00
	Kommunikationsdesign	B.A.	7 Semester	23	16	69,60
	Retail Design	B.A.	7 Semester	19	19	100,00
	Applied Arts and Design	M.A.	3 Semester	-	-	-
	Exhibition Design	M.A.	4 Semester	6	5	83,80
	Kommunikationsdesign	M.A.	3 Semester	2	2	100,00
	Gesamt			53	45	84,90
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	6 Semester	5	0	0,00
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	8 Semester	22	6	27,30
	Kommunikations- u. Informationstechnik	B.Eng.	6 Semester	1	0	0,00
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	6 Semester	2	0	0,00
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	4 Semester	5	1	20,00
	Gesamt			35	7	20,00
WV	Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	7 Semester	9	1	11,10
	Produktentwicklung und Produktion Dual	B.Eng.	9 Semester	3	0	0,00
	Prozess- Energie und Umwelttechnik	B.Eng.	7 Semester	2	0	0,00
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	7 Semester	3	1	33,30
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	3 Semester	2	0	0,00
	Mechanical Engineering	M.Sc.	3 Semester	2	2	100,00
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	3 Semester	3	0	0,00
	Gesamt			24	4	16,70
W	Medieninformatik	B.Eng.	7 Semester	3	1	33,30
	Medientechnik	B.Eng.	7 Semester	4	2	50,00
	Medieninformatik	M.Sc.	3 Semester	4	1	25,00
	Gesamt			11	4	36,40

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	7 Semester	49	47	95,90
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	7 Semester	105	86	81,90
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	12 Semester	46	36	78,30
	Empowerment Studies	M.A.	3 Semester	3	3	100,00
	Empowerment Studies TZ	M.A.	6 Semester	3	3	100,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	3 Semester	9	5	55,60
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	6 Semester	3	2	66,70
	Gesamt			218	182	83,50
W	Business Administration	B.A.	7 Semester	66	36	54,50
	Business AdministrationTZ	B.A.	14 Semester	1	1	100,00
	International Management	B.A.	7 Semester	18	15	83,30
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	6 Semester	26	22	84,60
	Business Analytics	M.Sc.	3 Semester	14	4	28,60
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	4 Semester	17	16	94,10
	Gesamt			142	94	66,20
HSD GESAMT				603	416	69,00

TAB. 1.1.24

Weibliche Absolventinnen Stand 2023

FACHBE- REICH	STUDIENGANG	ABSCHLUSS	ABSOLVENT- EN GESAMT	ABSOLVENTINNEN	
				Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	160	124	77,50
	Architektur	M.A.	44	31	70,50
	Civic Design	M.Sc.	6	3	50,00
	Innenarchitektur	M.A.	15	15	100,00
	Gesamt		225	173	76,90
D	New Craft Object Design	B.A.	4	3	75,00
	Kommunikationsdesign	B.A.	104	79	76,00
	Retail Design	B.A.	27	24	88,90
	New Craft Object Design	M.A.	4	3	75,00
	Exhibition Design	M.A.	8	6	75,00
	Kommunikationsdesign	M.A.	34	26	76,50
	Gesamt		181	141	77,90
EI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	42	8	19,00
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	19	3	15,80
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	43	8	18,60
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	30	0	0,00
	Gesamt		134	19	14,20
XV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	20	5	25,00
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	35	2	5,70
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	25	2	8,00
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	6	1	16,70
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	56	14	25,00
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	25	4	16,00
	Mechanical Engineering	M.Sc.	27	2	7,40
	Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	10	0	0,00
	Gesamt		204	30	14,70
W	Medieninformatik	B.Eng.	32	8	25,00
	Medientechnik	B.Eng.	41	9	22,00
	Ton und Bild kooperativ	B.Eng.	10	1	10,00
	Medieninformatik	M.Sc.	26	11	42,30
	Gesamt		109	29	26,60

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	65	51	78,50
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	264	213	80,70
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	82	64	78,00
	Empowerment Studies	M.A.	25	23	92,00
	Empowerment Studies TZ	M.A.	3	3	100,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	18	14	77,80
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	1	1	100,00
	Psychosoziale Beratung	M.A.	26	21	80,80
	Transforming Digitality	M.A.	8	2	25,00
	Gesamt		492	392	79,70
W	Business Administration	B.A.	127	83	65,40
	Business Administration TZ	B.A.	3	1	33,30
	International Management	B.A.	37	27	73,00
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	31	24	77,40
	Taxation - dual	B.A.	24	16	66,70
	Business Analytics	M.Sc.	24	14	58,30
	International Management	M.A.	23	18	78,30
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	27	22	81,50
	Gesamt		296	205	69,30
HSD GESAMT			1.641	989	60,30

TAB. 1.1.25

Weibliche Absolventinnen in Regelstudienzeit 2023

FACH- BEREICH	STUDIENGANG	AB- SCHLUSS	RSZ	ABSOL- VENTEN IN RSZ GESAMT	ABSOLVENTINNEN IN RSZ	
					Anzahl	in %
A	Architektur und Innenarchitektur	B.A.	6 Semester	86	72	83,70
	Architektur	M.A.	4 Semester	12	7	58,30
	Civic Design	M.Sc.	4 Semester	4	3	75,00
	Innenarchitektur	M.A.	4 Semester	10	10	100,00
	Gesamt			112	92	82,10
D	Kommunikationsdesign	B.A.	7 Semester	18	16	88,90
	Retail Design	B.A.	7 Semester	5	5	100,00
	Exhibition Design	M.A.	4 Semester	3	2	66,70
	Gesamt			26	23	88,50
IEI	Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.	6 Semester	6	1	16,70
	Elektro- und Informationstechnik Dual	B.Eng.	8 Semester	9	3	33,30
	Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	B.Eng.	6 Semester	4	0	0,00
	Elektrotechnik und Informationstechnik	M.Sc.	4 Semester	3	0	0,00
	Gesamt			22	4	18,20
AV	Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	7 Semester	1	0	0,00
	Maschinenbau - Produktentwicklung	B.Eng.	7 Semester	2	0	0,00
	Maschinenbau - Produktionstechnik	B.Eng.	7 Semester	3	0	0,00
	Umwelt- und Verfahrenstechnik	B.Eng.	7 Semester	1	0	0,00
	Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	7 Semester	3	1	33,30
	Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	3 Semester	6	2	33,30
	Mechanical Engineering	M.Sc.	3 Semester	1	0	0,00
	Gesamt			17	3	17,60
W	Medientechnik	B.Eng.	7 Semester	1	0	0,00
	Medieninformatik	M.Sc.	3 Semester	1	0	0,00
	Gesamt			2	0	0,00

SK	Pädagogik der Kindheit und Familienbildung	B.A.	7 Semester	32	28	87,50
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik	B.A.	7 Semester	90	76	84,40
	Sozialarbeit / Sozialpädagogik TZ	B.A.	12 Semester	71	60	84,50
	Empowerment Studies	M.A.	3 Semester	2	2	100,00
	Kultur, Ästhetik, Medien	M.A.	3 Semester	2	0	0,00
	Kultur, Ästhetik, Medien TZ	M.A.	5 Semester	1	1	100,00
	Psychosoziale Beratung	M.A.	3 Semester	1	0	0,00
	Transforming Digitality	M.A.	3 Semester	8	2	25,00
	Gesamt			207	169	81,60
W	Business Administration	B.A.	7 Semester	42	28	66,70
	Business Administration TZ	B.A.	14 Semester	3	1	33,30
	International Management	B.A.	7 Semester	9	6	66,70
	Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	6 Semester	14	10	71,40
	Taxation Dual	B.A.	9 Semester	18	11	61,10
	Business Analytics	M.Sc.	3 Semester	10	5	50,00
	International Management	M.A.	3 Semester	16	15	93,80
	Kommunikations- und Multimediamanagement	M.A.	4 Semester	18	14	77,80
	Gesamt			130	90	69,20
HSD GESAMT				516	381	73,80

Analyse: 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 60,3 % deutlich (10,6 %) höher liegt als die Studentinnenquote (50,90 %). Die Absolventinnenquote wurde von 57,2 % in 2019 auf 60,3 % in 2023 um ca. 3,1 % gesteigert. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Grundsätzliche Analyse des Studentinnenanteils

Grundsätzlich bestätigt sich an der HSD (trotz überproportionaler technischer Ausrichtung des Studienangebots) ein bundesweiter Trend: Aufgrund besserer Studieneingangsbedingungen (Abiturdurchschnitt) studieren mehr Frauen. Sie schließen ihr Studium zudem in kürzerer Zeit (73,8 % der Absolvent*innen, die in 2023 ihr Studium in Regelstudienzeit abschlossen, waren Frauen) und im Schnitt mit besseren Abschlüssen ab.

Gleichwohl spiegelt sich dieses Verhältnis nicht innerhalb der Professorinnenschaft wider. Hier besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf auf dem Weg hin zu echter Geschlechtergerechtigkeit an der HSD.

Frauenanteil in Führungspositionen

BESETZUNG ZUM	31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021			31.12.2022		
Funktion	ges.	Frauen		ges.	Frauen		ges.	Frauen		ges.	Frauen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
Präsidium	4	2	50,0	4	2	50,0	5	2	40,0	5	2	40,0
Hochschulrat	8	4	50,0	8	4	50,0	8	4	50,0	8	4	50,0
Senat	24	8	33,3	24	11	45,8	24	11	45,8	24	8	33,3
Dekan*innen	7	3	42,9	7	3	42,9	7	3	42,9	7	2	28,6
Prodekan*innen Studiendekan*innen	12	4	33,3	12	4	33,3	12	4	33,3	12	4	33,3
Dezernatsleitung	7	3	42,9	8	4	50,0	7	3	42,9	8	3	37,5
Stabsstellenleitung*	3	0	0,0	5	1	20,0	4	1	20,0	6	2	33,3
Teamleitung**	18	11	61,1	16	11	68,8	19	13	68,4	20	13	65,0
HSD GESAMT	83,0	35,0	42,2	84,0	40,0	47,6	87,0	41,0	47,1	90,0	38,0	42,2

*ohne Stabsstellenleitung durch Präsidium

** ohne Teamleitungen durch Dezernent*innen

Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz und Ausblick

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.

1.2 STRATEGIE 2024–2029: LEITLINIEN EINER FEMINISTISCHEN HOCHSCHULENTWICKLUNG

Das Gender Diversity Action Team hat bereits 2014 ein hochschulübergreifendes Konzept entwickelt, dass „Gender Diversity“ grundsätzlich als Querschnittsaufgabe festschreibt und über die Vorgaben von Gleichstellungsarbeit hinausgeht. Dieses Konzept wird hiermit weiter fortgeschrieben.

Gleichstellungsarbeit berührt nach diesem Verständnis also alle Bereiche der Hochschulentwicklung, sei es die Lehre, die Personalauswahl, die Öffentlichkeitsarbeit, die Haushaltsplanung etc. Um diesen eher systemischen Ansatz von Gleichstellungsarbeit zu unterstreichen, möchten wir im Folgenden daher von feministischer Hochschulentwicklung sprechen.

Gleichstellungsarbeit an der HSD sieht sich damit in Kontinuität zu historischen Kämpfen der Frauenbewegung, ohne die heutige Gleichstellungsgesetze und -strukturen nicht entstanden wären. Mit dieser strategischen Weiterentwicklung wollen wir unsere Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren durch Kooperationen und Projekte noch stärker in den feministischen Bewegungskontext stellen. Die Sichtbarmachung, Stärkung und Erinnerung von zivilgesellschaftlichem Engagement in der Durchsetzung von Frauen- und Menschenrechten soll so auch in den Fokus rücken.

Strategische Ziele

Die folgenden Ziele stehen an der HSD 2024–2029 im Vordergrund:

- Die Förderung eines diskriminierungsfreien Zugangs zum Studium sowie zur persönlichen Entfaltung und beruflichen Entwicklung von FLINTA in Wissenschaft, Kunst und Verwaltung.
- Der Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binären Personen auf dem Weg zur Professur
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binären Personen innerhalb der Professor*innen-schaft und des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses
- Die strategische Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen von Frauen sowie TIN*-Personen bei der Entwicklung von Maßnahmen (Intersektionalität)
- Die Sensibilisierung für Sexismus, Sexualisierte Belästigung und Gewalt aller Hochschulangehörigen
- Weiterentwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Führungs- und Arbeitskultur
- Wachsende Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre und bei Studiengangsakkreditierungen
- Vereinbarkeit von Care-Verantwortung (Familie, Pflege etc.), Studium und Beruf

1.3 HANDLUNGSFELDER UND GEPLANTE MASSNAHMEN 2024–2029

Innerhalb der im Gender Diversity Action Plan 2019 eingeführten Handlungsfelder haben sich für die Fortschreibung 2024–2029 neue Themen, strategische Schwerpunkte und Erweiterungen ergeben, die wir hier im Einzelnen erläutern. Darüber hinaus behalten die in 2019 formulierten Handlungsfelder ihre Relevanz und Gültigkeit und dienen insofern ebenso als Grundlage der Fortschreibung. Als neues Handlungsfeld haben wir die Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt eingeführt sowie das Gender Controllingeingefügt. Das Handlungsfeld „Familiengerechte Hochschule und Vereinbarkeit“ ist im Familienbüro der Stabstelle Diversity angesiedelt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Website des Familienbüros.

Handlungsfeld 1: Kommunikation/gesellschaftliche Verortung/Haltung

Die gesellschaftlichen Veränderungen und Gegebenheiten bedingen Anpassungen der Institution als Erfolgsfaktor. Erfolg ist da nachhaltig, wo die Institution ihr (potenzielles) „Klientel“ spiegelt, dessen Bedürfnisse kennt und ernst nimmt und sich mit ihm weiterentwickelt. Da hochschulische Exzellenz nur auf der Basis möglichst vieler Potenzialträger*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, Potenzial 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 Student*innen und Mitarbeiter*innen. Organisationen müssen sich in und mit ihrem gesellschaftlichen Kontext wandeln, um attraktiv, weil bedürfnis- und bedarfsorientiert, zu bleiben und um gestaltend zu wirken.

„Gender Diversity“ Management soll demzufolge als zukunfts- und standortsichernder Faktor offensiv kommuniziert und umgesetzt werden.

Handlungsfeld 2: Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Kompetenzbildung

Gender Diversity-Kompetenz ist die Voraussetzung für einen differenzierten und wertschätzenden Blick auf alle

Geschlechter. Sie ist eine Schlüsselqualifikation für Personalentscheidungen aber auch eine Voraussetzung für den institutionellen Veränderungswillen und organisationale Lernbereitschaft 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 zu erkennen. Zuweisungen führen zwangsläufig zu falschen, stereotypischen Annahmen und Bewertungen und damit auch zu „verzerrten“ Entscheidungen. Schon die Offenheit, Transparenz und Auseinandersetzungsfähigkeit, 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.

Handlungsfeld 3: Strukturelle Einbindung, Flexibilisierung, Erneuerung

Strukturelle Einbindung

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

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.

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.

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 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere / Studium und die Work-Life-

Balance für Männer und Frauen mittlerweile eine Grundvoraussetzung für ein zufriedenstellendes Arbeits- und Lernverhältnis. Langfristig wird die Institution – ob als Arbeitgeberin oder Studienort – nur dann zukunftsfähig und für die „Besten“ attraktiv sein, wenn sie die individuellen Lebensentwürfe ihrer potenziellen 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 ggf. reformiert werden.

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

Handlungsfeld 4: Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre

Fragen des Geschlechts und der Geschlechterverhältnisse sind für viele wissenschaftliche und gesellschaftliche Bereiche relevant, sei es für die medizinische Vorsorge, für eine geschlechtergerechte Stadtplanung und Architektur oder in der Technik. Der Wissenschaftsrat hat im Juli 2023 die Bedeutung der Geschlechterforschung in Deutschland betont und Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung erarbeitet³. Auch die Förderrichtlinie des EU Horizon 2020 Programms verlangt inzwischen genderreflektierte Forschungsvorhaben sowohl inhaltlich als auch personell.

Vor diesem Hintergrund wollen wir als HSD unsere Studierenden bereits früh für Genderaspekte in ihrem fachspezifischen Studium sensibilisieren und Lehrinhalte der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern (stärker) integrieren.

Für Studienfächer mit einem starken Gender-Bias wollen wir zusätzlich Konzepte der Fachbereiche zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse unterstützen.

Die Flexibilisierung der Organisation und Struktur der Lehre soll weiterhin gefördert werden. Moderne didaktische Methoden mit zeitgemäßem Einsatz medialer Mittel ermöglichen anpassungsfähigere Lehr- und Lernstrategien, die allen

3 Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland vom 07.07.2023 sind online abrufbar [hier](#).

Beteiligten mehr Teilhabe auf der Basis individueller Lebenssituationen und -entwürfe ermöglicht. (z.B. Überprüfung des „Stundenplanmodells“). Die Entwicklung interdisziplinärer Studiengänge wird unterstützt.

Handlungsfeld 5:

Personalmanagement, Personalentwicklung

Neuer Schwerpunkt:

Gleichstellungssensibles Berufsmanagement

Obwohl an der HSD knapp über die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich sind (50,9%) und Frauen auch in der Gruppe der Absolvent*innen an der HSD deutlich überwiegen (60,3%), so stellt sich die Repräsentanz von Frauen innerhalb der Professuren noch ganz anders dar⁴. Mit einem Anteil weiblicher Professorinnen von nur 33,65% (Stand 2023) liegt die HSD zwar über dem bundesweiten Durchschnitt, dieser Wert entspricht jedoch nicht dem Bestreben unserer Hochschule nach gelebter paritätischer Teilhabe. Aus diesem Grund soll im GDAP 2024–2029 das gleichstellungsfördernde Berufsmanagement besonders in den Fokus rücken.

Strategisch ist eine Maßnahmenplanung im Bereich des gleichstellungsfördernden Berufsmanagements auch deshalb vorteilhaft, da die Neuausschreibung des Professorinnenprogramms 2030 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dieses Handlungsfeld in den Fokus seiner Förderkriterien setzt. Wir als Hochschule Düsseldorf planen, uns für das PP 2030 im August 2025 zu bewerben.

AUSWAHL GEPLANTE MASSNAHMEN 2024 –2029

• Active Targeted Recruitment⁵

Insbesondere in Fachbereichen mit einem niedrigen Frauenanteil und/oder schwer zu besetzenden Professuren, sollen mit dem akademischen Markt vertraute Headhunting Agenturen unterstützend beauftragt werden, gezielt Frauen zu akquirieren und in das Verfahren zu integrieren. Der Prozess wird durch den Personalservice (D3) und das GDAT in einem kooperativen Verfahren mit den Fachbereichen gestaltet.

• Überarbeitung der Berufsordnung

Gleichstellungssensible Überarbeitung der Berufsordnung sowie Entwicklung eines Leitfadens für gleichstellungs- und diversitätssensible Berufungsverfahren.

Handlungsfeld 6: BEKÄMPFUNG UND PRÄVENTION VON MACHTMISSBRAUCH, SEXUALISierter BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Die internationale #MeToo-Bewegung, die seit dem Jahr 2017 insbesondere die Kunst- und Kulturszene aufrüttelt, hat auch an Hochschulen die Aufmerksamkeit für Sexismus und Machtmissbrauch deutlich erhöht. Weltweit mehrten sich seitdem Initiativen, die einen strukturellen Wandel im Umgang mit Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt in der Wissenschaft fordern.

Laut der europaweiten UniSAFE Studie (2022) zu geschlechtsbezogener Gewalt an Hochschulen haben fast zwei von drei Mitarbeitenden und Studierenden seit Beginn ihrer Tätigkeit mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt⁶. Angefangen von einem übergriffigen Kommentar im Seminarraum, bis hin zu ungewolltem Körperkontakt im Labor oder Übergriffen auf Uni-Partys.

Wenn Betroffene sprechen, werden ihre Erfahrungen jedoch oft nicht ernstgenommen oder zu Einzelfällen umgedeutet. Aber spätestens seit #MeToo und den Fällen der Uni Köln und der HU Berlin ist klar: hinter jeder Sexismuserfahrung stehen weitere.

Die Hochschulrektor*innenkonferenz (HRK) betonte bereits in ihrer Empfehlung zur Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Jahr 2018, dass gerade im Hochschulkontext eine besondere Verwundbarkeit besteht, denn „es existieren sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse. Dies kann zum Beispiel durch die Identität von Betreuung und Vorgesetztenfunktion hervorgerufen werden“⁷.

Inzwischen verlangen daher wichtige Forschungsförderinstitutionen wie die DFG seit in Krafttreten der „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ sowie die EU über das Förderprogramm HORIZON EUROPE (2021–2027) konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung als Kriterium bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln.

Ebenso steht eine Selbstverpflichtung der NRW-Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft und öffentlich refinanzierten Hochschulen zur Bekämpfung von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt kurz vor der Unterzeichnung.

Auch wir als HSD wollen deswegen hier aktiv voranschreiten und gemeinsam mit den Fachbereichen Projekte und Maßnahmen entwickeln.

⁴ Datengrundlage sind die aktuellsten Statistiken des Dezernat 2, die noch im Gender Report 2023 veröffentlicht werden.

⁵ zur Hervorhebung sind die geplanten Maßnahmen durchgehend in Rot dargestellt.

⁶ Die Ergebnisse der UniSAFE Studie sind online abrufbar [hier](#).

⁷ Online abrufbar [hier](#).

AUSWAHL GEPLANTE MASSNAHMEN 2024 – 2029

- Awarenesstrainings für Erstsemester und Studierende (in Kooperation mit Fachbereichen)
- Sensibilisierungsworkshops für Lehrpersonal, Führungskräfte und Beschäftigte
- Der Bedarf für eine Richtlinie und Schutzkonzept zur Prävention und zum Umgang mit Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt wird in den Blick genommen

Handlungsfeld 7: GENDER DIVERSITY CONTROLLING

Damit sich Strategiepapiere für Gleichstellung und Diversitätsentwicklung tatsächlich in die Praxis übersetzen, ist es wichtig diese einem regelmäßigen Controlling und Qualitätsmanagement zu unterziehen. Dies bekräftigt auch die neue Förderrichtlinie des Professorinnenprogramms 2030 und sieht die Einführung eines „hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings auf Basis eines Monitorings wesentlicher gleichstellungsrelevanter Parameter sowie eines Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule“ als eine von vier Komponenten, die Bewerbungen für das Programm ab sofort verbindlich beinhalten müssen⁸.

Gender Controlling ist insofern ein Steuerungsinstrument, das die **Verantwortungsübernahme für Gleichstellung auf der Ebene der Führungskräfte, Fachbereichs- und Hochschulleitung** voraussetzt⁹.

Damit die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen angemessen analysiert und weiterentwickelt werden kann, ist es entscheidend, dass Ziele mess- und überprüfbar formuliert werden. Es bedarf klarer Zuständigkeiten, expliziter Zeitfenster sowie einer entsprechenden Budgethinterlegung. Zudem können regelmäßige Umfragen zum Diskriminierungserleben sowie Lehrevaluationen helfen, mögliche Risikofaktoren und Folgen, sowie mögliche vulnerable Gruppen und Settings zu identifizieren.

AUSWAHL GEPLANTE MASSNAHMEN 2024 – 2029

- **Anonymisierte hochschulweite Umfrage** zu Diskriminierungserleben, Machtmissbrauch sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt unter Studierenden und Beschäftigten, um mögliche Risikofaktoren und Folgen, sowie mögliche vulnerable Gruppen und Settings zu identifizieren (Verantwortlich: Stabstelle Diversity, Antidiskriminierungsbeauftragte*r)
- **Gender Report** wird fortgeschrieben und fortlaufend evaluiert

1.4 SCHNITTSTELLEN ZUM HOCHSCHUL- ENTWICKLUNGSPLAN 2023–2028

Die hier geplanten Maßnahmen des Gender Diversity Action Plans 2024–2029 stehen in engem Zusammenhang mit Maßnahmen des aktuellen Hochschulentwicklungsplans der HSD und ergänzen diesen. Überschneidungen finden sich insbesondere in geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 5 „Gesellschaftliche Verantwortung“ des HEP. Hier werden die Ziele „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ in Kapitel 5.1. behandelt, die in großer Resonanz zu den strategischen Zielen des GDAP zu verstehen sind. Strategische Ziele wie das Schaffen „einer gender- und diversitätssensiblen Organisationskultur“, die im Teilbereich 5.1. „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ des HEP konstatiert werden, können durch alle Maßnahmen, die im GDAP 2024–2029 geplant werden, noch nachhaltiger erreicht werden.

Die operativen Teilziele des GDAP – wie z.B. die Einführung von Awarenessworkshops zu Sexualisierter Gewalt für Erstsemester und neue Beschäftigte oder eine gleichstellungssensible Überarbeitung der Berufungsordnung – ergänzen damit die operativen Teilziele des HEP 2023–2028, wie z.B. die Entwicklung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache oder die Einführung von All-Gender WCs, zu einem starken Aktionsplan für eine systemisch durchdachte feministische Hochschulentwicklung an der HSD.

⁸ Förderrichtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms 2030 vom 02.02.2023 online abrufbar [hier](#).

⁹ Wichtig: Gender Controlling ist nicht mit Kontrolle zu verwechseln, sondern Controlling ist unterstützend sowohl in Aufgabenbereichen wie der Planung, Zielentwicklung und Umsetzungsüberwachung als auch in der Ergebniskontrolle und Evaluation tätig.

1.5 ORIENTIERUNGSPUNKTE FÜR DIE ERSTELLUNG DER GDAM

Den mitwirkenden Einheiten wurde Anfang Oktober 2023 ein Leitfadens zur Verfügung gestellt, der bei der Fortschreibung der jeweiligen GDAM's als Orientierung diene. Folgende Schritte wurden dabei vorgenommen:

Schritt 1: Bestandsaufnahme der Gleichstellungsdaten 2019–2023

Schritt 2: Analyse

- Die aktuellen Gleichstellungsdaten wurden von jedem Fachbereich und jeder Einheit spezifisch analysiert und mit den Daten des vorherigen Plans aus 2019 verglichen.
- Leitende Fragen der Analyse waren: Welche Entwicklung können Sie aus Ihren Daten entnehmen? Hat sich z.B. der Anteil an Frauen in Führungspositionen oder Professuren vergrößert? Wie erklären Sie sich die Entwicklung spezifisch für Ihren Bereich?

Schritt 3: Evaluation der in 2019 geplanten Maßnahmen und Zielwerte

- In einem nächsten Schritt wurden die Fachbereiche und Einheiten gebeten zu evaluieren, wie die in Ihren jeweiligen GDAM geplanten Maßnahmen seit 2019 umgesetzt werden konnten und mit welchem Erfolg.

Schritt 4: Entwicklung des Aktionsplans für 2024–2029

- Aus dieser Bestandsaufnahme und Analyse leiteten sich die Zielwerte und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre ab.
- Hierzu konnten die mitwirkenden Einheiten sowohl die Handlungsfelder des vorherigen GDAP 2019 fortzuschreiben und gleichzeitig die strategisch neuen Handlungsfelder und Maßnahmen des Leitfadens in den Blick nehmen.

Hinweis: Die redaktionelle Verantwortung für die Gender Diversity Action Module liegt vollständig bei den FBs und mitwirkenden Einheiten.

1.6 SCHLUSBEMERKUNG UND AUSBLICK

Die Hochschule Düsseldorf hat in den letzten fünf Jahren wichtige Strukturen für Gender Diversity und Antidiskriminierungsarbeit etabliert und auch die personelle Ausstattung des Gender Diversity Action Teams verbessern können. Die Umsetzung vieler im Gender Diversity Action Plan 2024-2029 genannten Maßnahmen wird davon abhängig sein, wie diese hauptamtlichen Stellen erhalten, ausgebaut und verstetigt werden können.

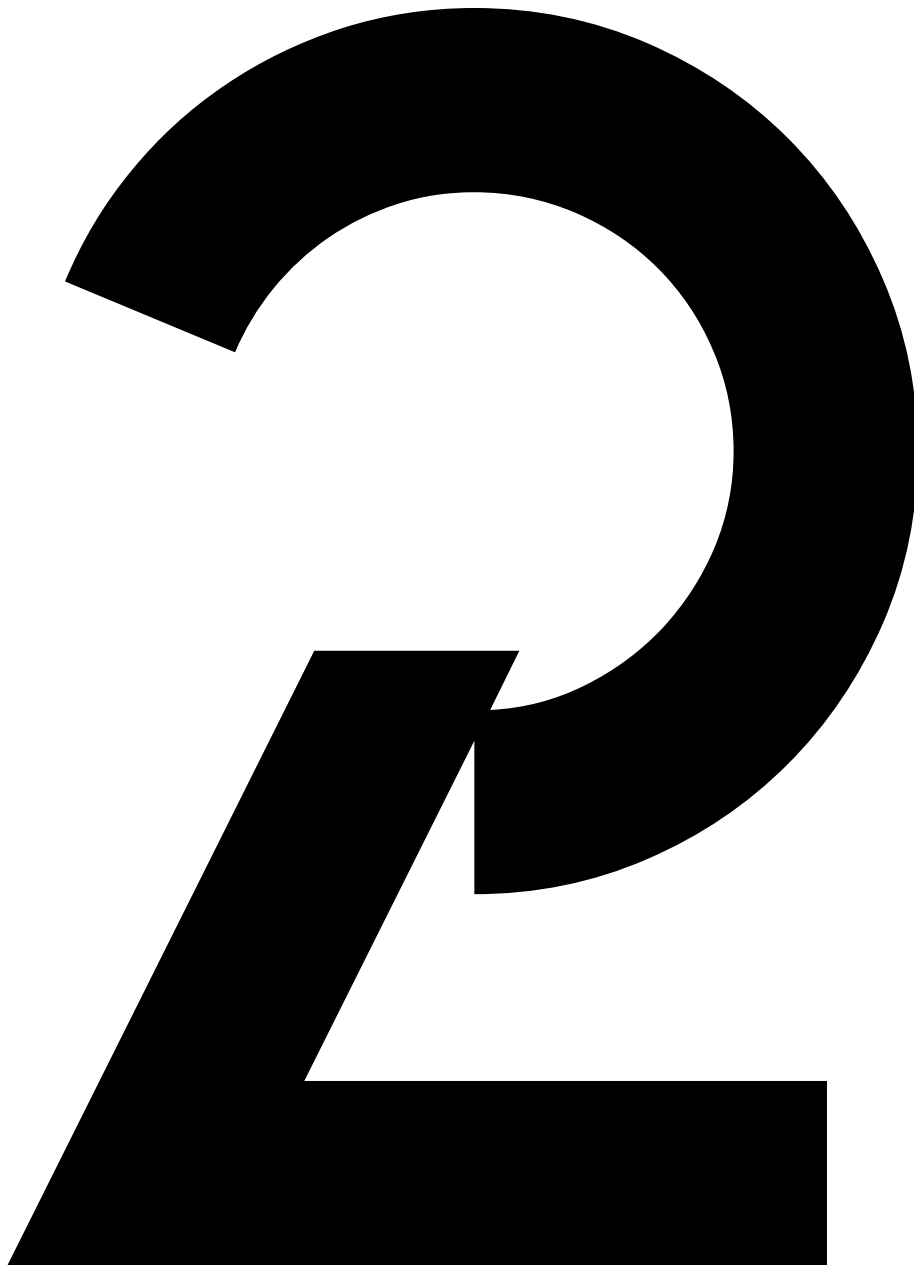
Eine erneute Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 bietet dafür eine hervorragende Chance und wird bis spätestens im Jahr 2025 in Kooperation mit interessierten Fachbereichen angestrebt.

Das in 2023 verabschiedete Leitbild zeigt, dass „Gender Diversity“ ein erklärtes Ziel der Hochschule ist, das von weiten Teilen der Hochschule und insbesondere vom Präsidium und dem Senat mitgetragen und gefördert wird. Auch die Grundordnung der HSD wurde in ihrer Präambel in Hinblick auf Gleichstellung und Antidiskriminierung als Grundwert im Jahr 2023 noch einmal präzisiert. Dies ist sehr erfreulich für die weitere Arbeit.

Die vielen gesellschaftlichen Krisen der letzten Jahre angefangen von der Pandemie, der Überfall Russlands auf die Ukraine und die damit einhergehende Energiekrise und nicht zuletzt die Terrorangriffe der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 haben gezeigt, wie wichtig eine Beratung der Hochschulleitung, ihrer Mitarbeiter*innen und Studierendenschaft im Kontext von Gender Diversity und Antidiskriminierung ist. Gesellschaftliche Konflikte machen auch an unserem Campus nicht halt. Gerade deswegen ist es wichtig, für sämtliche Formen von Diskriminierung – sei es Antisemitismus, Rassismus, Klassismus, Queer- und Transfeindlichkeit, Sexismus und Ableismus – sensibilisiert zu sein.

Gleichzeitig werden in einigen Bundesländern gleichstellungspolitische Errungenschaften wie geschlechtergerechte Sprache zurückgenommen und in Bildungseinrichtungen und Verwaltung gar verboten. Dies sollte uns mahnen als Hochschule Haltung zu zeigen und Geschlechtergerechtigkeit mehr denn je als ein zentrales Grundgerüst unserer Demokratie zu verteidigen.

Wir alle sind dazu aufgerufen weiterhin und gerade jetzt im Studium, in der Lehre und am Arbeitsplatz unserer Hochschule in den nächsten fünf Jahren dafür einzustehen.



GENDER DIVERSITY ACTION MODULE

GDAM

- FACHBEREICHE**
- ZENTRALE EINRICHTUNGEN**
- VERWALTUNG**

Hochschule Düsseldorf/HSD/2019/Fortschreibung 2023

ARCHITEKTUR PBSA / A

Der Fachbereich Architektur/Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

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. Zum WS 2018/2019 führte der Fachbereich einen neuen Masterstudiengang „Civic Design – Architektur mit Schwerpunkt Städtebau“ ein. Zum Sommersemester 2019 startete 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 Fachbereichs 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 Hochschule 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 2022/2023 waren an der PBSA 23,43 Professuren besetzt, hiervon sind 5,66 Professorinnen also 24,2 % weiblich.

Es gibt hier im Vergleich zu 2018 eine Steigerung von 3 %. Der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag 2022 bei 28,1 %, was fast eine Dopplung im Vergleich zu 2018 ist.

TAB. 1.1.1

JAHR	PROFESSUREN					LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	in %		anz.	%	anz.	in %
2018	22,58	5,99	26,53	16,59	73,47	0	0	0	0	0
2019	22,98	4,33	18,84	18,65	81,16	0	0	0	0	0
2020	23,20	4,99	21,51	18,21	78,49	0	0	0	0	0
2021	24,76	5,99	24,19	18,77	75,81	0,5	0	0	0,5	100
2022	23,43	5,66	24,16	17,77	75,84	0,5	0	0	0,5	100

TAB. 1.1.2

JAHR	WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN					NICHTWISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	in %		anz.	%	anz.	in %
2018	7,15	1,55	14,20	5,6	85,8	5,85	0,85	14,53	5	85,47
2019	8	1,75	21,88	6,25	78,12	7	1	14,29	6	85,71
2020	7,50	1,5	20	6	80	9	2	22,22	7	77,78
2021	9,72	2,7	27,78	7,02	72,22	8	2	25	6	75
2022	8,72	2,45	28,1	6,27	71,9	5,75	1,75	30,43	4	69,57

Im Wintersemester 2022/2023 war an der PBSA 1,75 nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Diese Stelle vertritt 30,4 % unter den 5,75 nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern*innen.

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.

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

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.

TAB. 1.2.1

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	2	76	51	25	32,9
2020	Kein Verfahren				
2021	1	35	24	11	31,43
2022	2	29	25	4	13,8
2023	1	65	43	22	33,85
Gesamt		467	337	130	27,83

1.3 WMA Fachbereich Architektur

Im Wintersemester 2022/2023 waren von 8,72 WMA Stellen 2,75 Stellen mit einer weiblichen Person besetzt, was 28,1 % der angestellten WMA entspricht.

TAB. 1.3.1

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Fachbereich Architektur

JAHR	WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN				
	gesamt	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	in %
2018	7,15	1,55	14,20	5,6	85,8
2019	8	1,75	21,88	6,25	78,12
2020	7,50	1,5	20,0	6	80,0
2021	9,72	2,7	27,78	7,02	72,22
2022	8,72	2,45	28,1	6,27	71,9

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils im Fachbereich Architektur

Im Fachbereich waren im Wintersemester 2022/2023 ca. 72,4 % der 900 Studierenden weiblich. Dies verteilt sich mit 461 Studentinnen auf den Bachelorstudiengang und mit insgesamt 191 Studentinnen auf die verschiedenen Masterstudiengänge. Im Masterstudiengang Architektur ist etwa die Hälfte der Studierenden weiblich, während im Masterstudiengang Innenarchitektur 91,3 % der Studierenden weiblich sind.

Im neuen Masterstudiengang Civic Design, welcher im WS 2018/19 gestartet ist, sind im WS 22/23 61,5 % der Studierenden weiblich.

1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester im Fachbereich Architektur

Seit dem Wintersemester 2020 ist die Anzahl der weiblichen Studierenden im ersten Fachsemester unproportional zur Jahrgangsgröße gestiegen.

TAB. 1.4.1

Studentinnenanteil im Fachbereich Architektur

STUDIENGANG	AB-SCHLUSS	SOSE 2020			WS 2020/21			SOSE 2021		
		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich	
			anz.	%		anz.	%		anz.	%
Architektur und Innenarchitektur	B.A.	598	436	72,9	677	504	74,4	631	466	73,9
Architektur	M.A.	138	81	58,7	141	79	56,0	121	69	57,0
Civic Design	M.Sc.	35	24	68,6	33	20	60,6	28	16	57,1
Innenarchitektur	M.A.	72	67	93,1	83	77	92,8	72	67	93,1
Gesamt		843	608	72,1	934	680	72,8	852	618	72,5

STUDIENGANG	AB-SCHLUSS	WS 2021/22			SOSE 2022			WS 2022/23		
		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich	
			anz.	%		anz.	%		anz.	%
Architektur und Innenarchitektur	B.A.	655	490	74,8	585	440	75,2	620	461	74,4
Architektur	M.A.	135	80	59,3	120	68	56,7	148	86	58,1
Civic Design	M.Sc.	43	28	65,1	43	28	65,1	52	32	61,5
Innenarchitektur	M.A.	73	68	93,2	70	65	92,9	80	73	91,3
Gesamt		906	666	73,5	818	601	73,5	900	652	72,4

TAB. 1.5.1

Studentinnenanteil im ersten Fachsemester Fachbereich Architektur

STUDIENGANG	AB-SCHLUSS	SOSE 2020			WS 2020/21			SOSE 2021		
		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich	
			anz.	%		anz.	%		anz.	%
Architektur und Innenarchitektur	B.A.	0	0	–	186	152	81,7	0	0	–
Architektur	M.A.	0	0	–	46	25	54,3	0	0	–
Civic Design	M.Sc.	0	0	–	18	12	66,7	0	0	–
Innenarchitektur	M.A.	0	0	–	32	29	90,6	0	0	–
Gesamt		0	0	–	282	218	77,3	0	0	–

STUDIENGANG	AB-SCHLUSS	WS 2021/2022			SOSE 2022			SWS 2022/23		
		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich	
			anz.	%		anz.	%		anz.	%
Architektur und Innenarchitektur	B.A.	184	140	76,1	0	0	–	169	130	76,9
Architektur	M.A.	44	26	59,1	0	0	–	56	37	66,1
Civic Design	M.Sc.	22	16	72,7	1	1	100	19	9	47,4
Innenarchitektur	M.A.	31	29	93,5	0	0	–	24	22	91,7
Gesamt		281	211	75,1	1	1	100	268	198	73,9

1.6 Absolventinnen im Fachbereich Architektur

Die Zahl der Absolventinnen in Regelstudienzeit des Fachbereichs liegt vom Sommersemester 2020 bis zum Sommersemester 2022 zwischen 73,5% und 76,9%.

TAB. 1.6.1

Absolventinnen im Fachbereich Architektur

STUDIENGANG	AB-SCHLUSS	WS 2021/2022			SOSE 2022			SWS 2022/23		
		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich		gesamt	Weiblich	
			anz.	%		anz.	%		anz.	%
Architektur und Innenarchitektur	B.A.	116	90	77,6	170	129	75,9	160	124	77,5
Architektur	M.A.	47	28	59,6	49	25	51,0	44	31	70,5
Civic Design	M.Sc.	19	14	73,7	10	7	70,0	6	3	50,0
Innenarchitektur	M.A.	30	29	96,7	37	35	94,6	15	15	100
Gesamt		212	161	75,9	266	196	73,7	225	173	76,9

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.

TAB. 1.6.1.1

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.

TAB. 1.6.1.2

Entscheidungsträger*innen Fachbereich Architektur

BEREICH	SOSE 2221		SOSE 2022	
	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.

TAB. 1.6.2.1

Personal und Studierende im Fachbereich /
Unterrepräsentanz ja/nein

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.

TAB. 1.6.3.1

Fachbereichsbezogene Betrachtung
(unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

BEREICH	FB ARCHITEKTUR		
	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 Dezember 2023

TAB. 1.6.4.1

Fachbereichsbezogene Betrachtung
(unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

TÄTIGKEITSART	FACHRICHTUNG					
	Architektur			Innenarchitektur		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
freischaffend	7.510	1.771	23,58	551	298	54,08
beamtet	346	141	40,75	3	1	33,33
angestellt (öffentl.-rechtl.)	1.961	1.047	53,39	39	28	71,8
angestellt (privatrechtlich)	11.871	5.788	48,75	918	667	72,66
freischaffend und beamtet	37	5	13,51	2	0	0
freischaffend / angestellt (ö)	130	35	26,92	8	5	62,5
freischaffend / angestellt (p)	738	209	28,32	45	20	44,44
nicht beruflich tätig	4304	1368	31,78	414	239	56,73
Gesamtsumme	27.021	10.375	38,4	1989	1263	42,26

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 Dezember 2023 einen Anteil von 38,4% weiblicher Architekt*innen. Bei den freischaffend tätigen Architekt*innen sind 25,58% weibliche Personen gelistet.

2023 sind mit 1263 Innenarchitektinnen etwa 42,26% 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, der Anteil der Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gegenüber den Erhebungen der letzten Jahre ständig zugenommen hat und hat mit einem Anteil von 28% einen angemessenen Stand erreicht und die Zielvorgaben übertroffen. Im Bereich der nicht-wissenschaftlichen 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 worden sind, 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 übergreifend 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 (2024–2027) 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 nicht-wissenschaftlichen 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 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 2030 (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 nimmt der Fachbereich am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder teil, und konnte für den Fachbereich eine zusätzlich Professorin gewinnen. Neben der zusätzlichen Professur hat der Fachbereich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für die eingestellt, die weibliche Professorinnen bei Forschungsanträgen unterstützen soll. Eine weitere Maßnahme ist die Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin gewesen, die das Gender-Team bei der Konzepterstellung unterstützten soll. Ein weitere Maßnahme des Professorinnen-Programms ist das für Absolventinnen (Nachwuchsarchitektinnen) zur Verfügung gestellte Stipendium. Der Fachbereich fördert seit 2 Jahren je Semester 3 Monate lang Absolventinnen bei der Ausarbeitung des Forschungsthema. Im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde bereits ein Symposium 2022 mit dem Thema: „Non-Sexiest City“ ausgerichtet, ein weiteres Symposium ist für 2025 geplant. Desweiteren gibt es das Sondertutor*innenprogramm das Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen bei der Aneignung von digitalen Skills unterstützen soll.

2.

MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS / NACH GDAM 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 Studierendem zu Studierendem 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. Insofern wird innerhalb des o.g. genannten ‚kuratierten Studiums‘ 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 gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden Gender Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und strategisch positionieren.

Um die geschlechtsspezifische Kluft im Bereich Architektur, Innenarchitektur und Städtebau zu verringern und gleichzeitig den Anteil männlicher Studierender in der Studierenden-schaft und den Anteil weiblicher Lehrender im Lehrkörper zu stärken, sind umfassende Maßnahmen und eine nachhaltige Transformation erforderlich. Obwohl seit 2019 verschiedene Initiativen gestartet wurden, sind die Fortschritte langsam, und der Auftrag für eine echte Geschlechterparität bleibt bestehen. Strategien für den Fachbereich Architektur können sein:

- **Sensibilisierung und Aufklärung:** Es ist wichtig, Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Architekturbranche zu schaffen. Workshops, Seminare und Schulungen können sowohl Studierenden als auch Lehrenden helfen, Vorurteile und Stereotypen abzubauen.
- **Förderung weiblicher Vorbilder:** Die Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen in der Architektur sollte erhöht werden, um Studierende zu inspirieren. Gastvorträge von renommierten Architektinnen und Mentorinnenprogramme können dazu beitragen.
- **Gendergerechte Curricula:** Die Studienpläne sollten überarbeitet werden, um geschlechtsspezifische Perspektiven und Themen stärker zu berücksichtigen. Dies kann dazu beitragen, das Interesse von Frauen an architektonischen Studiengängen zu steigern.
- **Netzwerke und Unterstützungsgruppen:** Die Bildung von Netzwerken und Unterstützungsgruppen für Studierende und Fachleute kann den Erfahrungsaustausch und die Unterstützung bei geschlechtsspezifischen Herausforderungen fördern.
- **Einführung von Schülerlaboren:** Schülerlabore an der Hochschule im Bereich Architektur tragen dazu bei, das Interesse von Schülern an Architektur und Innenarchitektur zu wecken, ihr Verständnis für das Fach zu vertiefen und ihnen eine frühe berufliche Orientierung zu ermöglichen. Es bietet auch eine Plattform, um junge Talente zu fördern und das Bewusstsein für die Bedeutung der Architektur in unserer Gesellschaft zu stärken.

Ein gendergerechtes Architekturstudium steht angesichts der ökologischen, ökonomischen und politischen Krisen, sowie eines drohenden Einbruchs in der Baukonjunktur vor neuen Herausforderungen und Chancen. Studierende sollten verstärkt auf Nachhaltigkeit und ökologische Verantwortung im Bauwesen geschult werden. Gleichzeitig ist eine Diversifizierung der Fähigkeiten wichtig, um sich auf verschiedene Aspekte der Architektur und des Bauwesens vorzubereiten.

DESIGN PBSA / D

Der Fachbereich Design / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

VORWORT

Design spielt eine wesentliche Rolle bei einer bewussten Gestaltung einer gender-gerechten und diversitäts-orientierten Gesellschaft und Welt. Insofern ist der bewusste Umgang mit Themen der Diversität und Gleichstellung in der Lehre, der Forschung, und vor allem auch in der Struktur des Fachbereiches Design selbst, von grosser Bedeutung. So kann den Studierenden die Geschichte, die theoretische Reflexion und die gesellschaftliche Bedeutung von Design und der, auch gestalteten, Produktion von gesellschaftlichen Bildern fundiert und komplex vermittelt.

Gerade in einer gesellschaftspolitischen Realität, die vermehrt extreme Haltungen und unreflektierte Wiederaufnahme vorurteilsbehafteter Einstellungen sichtbar werden lässt, und die positiven Entwicklungen in Gleichstellung und Diversität der letzten Jahre zu relativieren beginnen könnte, ist ein Bewusstsein für die Bedeutung einer Vorbildfunktion und das Bereitstellen von Handwerkszeug, intellektuell und in der praktischen gestalterischen Arbeit, sehr wichtig.

In der Studierendenschaft gibt es ein ausgeprägtes Bewusstsein für die aktuellen gesellschaftlichen Fragestellungen und viele Studierende behandeln Themen zu Feminismus, Queerness, LGBTQIA+, Rassismus und Antidiskriminierung in ihren eigenen gestalterischen Semester- oder in Abschlussarbeiten so wie auch vermehrt Themen die sich generell mit Identitätsfragen beschäftigen.

Da medial das Thema der Gleichstellung und der Diversität eine grosse Sichtbarkeit erlangt hat, scheint das Bewusstsein für die Bedeutung, und der Umgang damit, bei den Mitarbeiter*innen am Fachbereich Design zu einer Selbstverständlichkeit geworden zu sein. Tatsächlich ist aber festzustellen, dass, gerade auch vor dem Hintergrund einer mehr und mehr neoliberal strukturierten Hochschullandschaft, die Reflektiertheit, auch des eigenen „Bias“, am Fachbereich verbessert werden kann und muss.

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

Bestandsaufnahme

In den vergangenen Jahren hat sich die Studierendenschaft deutlich diversifiziert und die Vielfalt an Hintergründen, mit denen die Studierenden an die Hochschule, und in den Fachbereich Design, kommen, ist beeindruckend. Auch das gelebte Selbstverständnis der eigenen Identitätsfindung und -erprobung ist eine sehr positive Entwicklung.

Der Anteil weiblicher Studierender ist, zum Beispiel mit 71 % im Wintersemester 22/23, weiterhin gleichbleibend hoch, und nach wie vor deutlich höher als der männlicher Studierender.

Gerade vor dem Hintergrund dieser sich weiter diversifizierenden Studierendenschaft, und dem fortlaufend hohen Frauenanteil, ist es wichtig, dass auch die Lehrenden des Fachbereiches diese Diversität abbilden und den weiblichen Studierenden anteilig ebenso viele weibliche und diverse lehrende Personen gegenüber stehen, um ihnen Möglichkeiten zu einer Identifikation und eine Vorbildfunktion zu geben.

TAB. 1.1

Entscheidungsträger*innen Fachbereich Design

BEREICH	2023	
	weibl.	männl.
Dekan*innen/Prodekan*innen / Studiendekan*innen	0	3
Fachbereichsrat	8	8
Prüfungsausschuss	4	3

2. NEUBESETZUNG VON PROFESSUREN

Seit dem letzten Report im Jahr 2019 wurden am Fachbereich Design vier Professuren männlich und nur eine Professur weiblich besetzt. Zum Anfang des Jahres 2024 stehen somit 14 Professoren nur 8,5 Professorinnen gegenüber, was einen Anteil von nur 34,69% weiblich besetzter Professuren ergibt. Dies bedeutet, dass im Fachbereich Design der Frauenanteil in der Statusgruppe der Professorinnen rückläufig ist (40,57% im Jahr 2019) und es hier in den kommenden Jahren dringenden Handlungsbedarf gibt.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben wurden durch Nachbesetzungen mit weiblichem Personal der Anteil der beschäftigten Mitarbeiterinnen erhöht, so dass es nun vier entfristete 50 % LfA-Stellen gibt, die weiblich besetzt sind. Dies bedeutet nun eine Prozentzahl von 44,44 % weiblich und 55,56 % männlich besetzten Stellen, während noch 2019 alle Positionen männlich besetzt waren. Jedoch sind alle Stellen, die weiblich besetzt sind, 50 % Stellen, während zwei der drei männlich besetzten Stellen zu 100 % beschäftigt sind.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beträgt 56,79 % weiblich besetzte Stellen zu 43,21 männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern. Auch hier überwiegen bei den weiblich besetzten Mitarbeiterinnen Stellen, die nur zu 50 % besetzt sind (5 WiMi 50 % und 2 WiMi 100 %), und bei den

Männern gibt es drei Mitarbeiter mit einer 100 % Stelle und nur einen mit einer Stelle zu 50 %.

Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Bei den Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen deutlich unter dem männlicher Mitarbeiter. 32,14 % der Stelle sind mit Frauen besetzt, 67,86 % sind mit Männern besetzt. Relational gibt es hier keinen bedeutsamen Unterschied zwischen den Vollzeit und Teilzeitstellen.

Budgetübersicht der Verteilung von Gleichstellungsmitteln

Bisher wurden die aufgrund von Gleichstellungsmassnahmen eingeworbenen LOM-Mittel gleichberechtigt im Fachbereich verteilt, sie wurden jedoch nicht spezifisch für Gleichstellungsbemühungen zur Verfügung gestellt.

3. MASSNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG IN FORSCHUNG UND LEHRE

Promotionen

Eine Professorin des Fachbereichs Design ist Mitglied im Promotionskolleg NRW und wird zukünftig Doktorand*innen betreuen. Eine weitere Kollegin betreut eine Promovierende im Rahmen einer kooperativen Promotion zusammen mit einer Professorin der Heinrich-Heine-Universität.

Vermeehrt wird am Fachbereich Design die künstlerische Forschung, auch „Artistic Research“ genannt, zu einer relevanten wissenschaftlichen Methode, die erprobt und für den Fachbereich spezifisch erforscht wird.

Eine Professorin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin erarbeiten aktuell eine künstlerische Promotion an der Bauhaus-Universität Weimar.

Lehraufträge

Bei der Vergabe der Lehraufträge gibt es deutlichen Handlungsbedarf. Prozentual hat sich der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten von 21,54 % im Sommersemester 2019 zu 33,66 % im Sommersemester 2023 und 36,90 % im Wintersemester 2023 zwar verbessert, ist jedoch immer noch weit von einer Parität entfernt, die das Ziel, auch bei den Lehrbeauftragten, sein sollte. Positiv zu vermerken ist, dass nun einige Lehraufträge bewusst divers besetzt werden, um auch die Vielfalt der Studierenden abzubilden und zu adressieren.

Es gibt nun regelmässige Treffen mit den Lehrbeauftragten, wodurch sie besser in den Fachbereich eingebunden

werden. Einige Lehrgebiete bieten zudem am Beginn und am Ende des Semesters zusätzlich ein fachspezifisches Treffen mit allen Lehrenden eines Lehrgebietes an, um fachspezifische Fragen zu besprechen und die Lehrbeauftragten besser zu beteiligen. Dabei werden auch Fragen des Umgangs mit Gleichstellung, Diversität und ein Umgang mit Machtverhältnissen angesprochen.

4. VERBESSERUNG DER ALLGEMEINEN RAHMENBEDINGUNGEN

Die Gleichstellungsbeauftragte hat über die Antidiskriminierungsbeauftragte an verschiedenen Fortbildungen zu Themen der Antidiskriminierung, des Machtmissbrauches und der sexualisierten Belästigung teilgenommen. So bietet sie, neben ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte, nun als „Erst- und Verweisberaterin Antidiskriminierung“ an jedem ersten Montag im Semester eine vertrauliche Sprechstunde für die beiden Fachbereiche der PBSA an. So soll Betroffenen eine Möglichkeit gegeben werden, Vorfälle vertrauensvoll zu adressieren. Zugleich soll dadurch Machtmissbrauch, Übergriffigkeit und sexueller Belästigung entgegengewirkt werden, indem durch die Sprechstunde ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheit gefördert wird.

5. MASSNAHMEN FÜR STUDIUM, LEHRE UND FORSCHUNG

1. In den Veranstaltungen der Professorin für „Gender/Cultural Studies“ werden zentrale, historische wie aktuelle Theoriebildungen zum Thema Geschlecht mit Schwerpunkt auf Kultur-, Medien- und Gesellschaftswissenschaften vermittelt und ein Überblick über die Geschichte und Bedeutung feministischer und queerer Emanzipationsbewegungen gegeben. So wird kontextualisiert, wie Wissenschaft Kunst, Design und Architektur nicht außerhalb von Gesellschaft(en) und auch nicht unabhängig vom Gesellschaftlichen agieren. Diese Themenfelder werden gerade auch im Hinblick auf aktuelle Strömungen und Technologien, wie KI, behandelt und in einem Spannungsfeld von theoretischer Reflexion und praktisch-gestalterischer Anwendung untersucht, eingeordnet und diskutiert.

2. In dem Master Studio „Experimentelles Design“ wurde im Sommer 2022 eine Vortragsreihe durchgeführt, die „Respekt und Revolte“ hiess. Es wurden Vortragende zu den Themen „(Queer)feministische Ansätze im Design“ und „Intersektionale feministische Ansätze in der Designlehre“ eingeladen. Diese Vortragsreihe soll fortgeführt werden.

3. Im Lehrgebiet „Illustration“ gibt es eine intensive Reflexion von Fragen der Figurenentwicklung und diskriminierungsfreie Figurendarstellung und es fanden Vorträge zu diesen Themen statt.

4. Auch in dem Lehrgebiet Typographie gibt es ein vertieftes Bewusstsein für die Bedeutung der Gleichstellung, Diversität und gendersensibler Typographie. Theoretische Positionen, die diese Fragen behandeln, werden aktiv in der Lehre einbezogen, dabei sowohl Klassiker als auch gegenwärtige Publikationen gelesen. Es wird vor allem auch darauf geachtet, dass weibliche Lehrende und Lehrbeauftragte eingestellt werden und weibliche oder non-binäre Studierende unterrichten können. In Hochschulpublikationen werden nur Schriften von weiblichen oder non-binären Personen benutzt, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen.

5. Im Fachgebiet Körper/Raum/Struktur bietet ein Lehrbeauftragter explizit Seminare an, in denen Machtstrukturen und Genderstereotype in der Architektur betrachtet werden und reflektiert, wie diese Stereotype durch unsere Vorstellung von Gemeinschaft wieder aufgebrochen werden können.

6. Im Lehrgebiet Photographie wurde bereits 2020 ein fortlaufendes, von unterschiedlichen Lehrbeauftragten angebotenes Seminar eingerichtet, in dem explizit zu Themen von Gender und Diversität gelehrt wird, aktuell mit dem Titel „Queering the Lens“. Hier werden explizit Fragen der durch die photographische Visualisierung entstehenden Möglichkeiten der Darstellung von Identität bearbeitet. Zudem wird, vor allem auch bereits in der Grundlehre, darauf geachtet, in allen Seminaren mit den vorgestellten photographischen und theoretischen Positionen das Spektrum einer diversen, gleichberechtigten und globalen Welt abzubilden.

6. FORSCHUNGSPROJEKTE UND VERÖFFENTLICHUNGEN 2019–2023

1. Neben ihrer inter- und transdisziplinär angelegten Lehre hat Prof*in. Dr*in. Yvonne P. Doderer in den vergangenen Jahren diverse Buch- und Zeitschriftenbeiträge verfasst, die sich u.a. mit Fragen nach den historischen und aktuellen Dimensionen der Verräumlichung von emanzipatorischen Bewegungen – wie insbesondere den feministischen Frauen- und LGBTQ*-Bewegungen – in urbanen Räumen beschäftigen.

2. Im Lehrgebiet „AV Medien wurde das „Queere Teppichkino“ als Lehr/Forschungsprojekt initiiert. 12 Monate lang werden regelmässig an verschiedenen Orten in Düsseldorf Filme aus der queeren Szene gezeigt und diskutiert. Die Energie des queeren Teppichkinos soll so Queer Cinema CONNECT – über die Module TALK–, WORK–, SHOW–, STORE–, TRANSFORM– von der Betrachter*innenseite auf die Seite der künstlerischen Produktionsbedingungen umlenken, queere Ästhetik erfragen, queere Filmschaffende vor und

hinter der Kamera empowern und vernetzen.

3. Im Lehrgebiet Photographie wurde über einen HIFF-Antrag das Forschungsprojekt „Düsseldorf Photo Oral History“ begonnen. Bei dem Projekt soll die Geschichte der Photographie der Stadt Düsseldorf als Erfolgsgeschichte, die sich auf wenige, zumeist männliche Photo-Künstler konzentriert, durch mit der Methode der „Oral History“ durchgeführte Interviews, die langfristig ein Archiv alternativer Stimmen bilden, erweitert werden. Dabei sollen gerade auch in der Kunstgeschichte der Düsseldorfer Photographie unbeachtet gebliebene weibliche Photographinnen befragt und deren Geschichte integriert werden.

7. FAZIT

Im Fachbereich Design gibt es zeitgemässe und spannende Lehr- und Forschungsprojekte zu den Themen Gleichstellung und Diversität und einen vertieften wissenschaftlichen und akademischen Diskurs dazu.

Da aber die generelle Gleichzeitigkeit von scheinbarer allgemeiner Präsenz eines Bewusstseins, und dennoch nicht ausreichender Anwesenheit von Aktion im Kontext mit Gleichstellung und Diversität in den eigenen Strukturen überraschend ist, wird nun eine Durchführung und Implementierung von Sensibilisierungsworkshops und Vorträgen zum Thema Gleichstellung und Diversität gestartet, um bezüglich dieser Themen mehr Sichtbarkeit und Diskurs am Fachbereich zu erzeugen.

Dafür erhält die Gleichstellungsbeauftragte ab sofort ein jährliches Budget, welches spezifisch für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen genutzt werden wird.

Die Handlungsfelder sind dabei der Umgang miteinander, die Implementierung einer Selbstverständlichkeit des Agierens nach Gleichstellungs- und Diversitätsprinzipien in der Struktur des Fachbereiches (z. Bsp. sollte das nächste Dekanat unbedingt wieder paritätisch besetzt sein) und eine Erweiterung des Bewusstseins für Diversitäts- und Gleichstellungsthemen über die Lehrgebiete hinaus, welche diese ohnehin bereits implementiert haben.

Vor allem auch die stärker angewandt orientierten Lehrgebiete sollten sich für diese Themen in ihrer Lehre öffnen und die ihre Lehre betreffenden gesellschaftlichen Handlungsfelder auch auf eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Gestaltung hin erweitern.

Es soll verstärkt darauf hingearbeitet werden, die Lehraufträge paritätisch zu vergeben.

In diesem Kontext ist auch die Sprechstunde der Erst- und Verweisberaterin Antidiskriminierung zu sehen, als ein wich-

tiger Baustein bei der Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt. Besonders wichtig wird es sein, wieder verstärkt bei Bewerbungsverfahren darauf zu achten werden, dass Frauen angesprochen und bei gleicher Eignung auch berufen werden, um langfristig eine paritätischen Besetzung zu erlangen. Zudem sollten die Lehrenden langfristig auch die immer weiter diversifizierte Gesellschaft spiegeln.

ELEKTRO- UND INFORMATIONSS- TECHNIK/EI

Der Fachbereich Elektro- und Informationstechnik/Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

PRÄAMBEL

Auch für die Jahre 2024-2029 stehen für den Fachbereich Elektro- und Informationstechnik Genderdiversität, Chancengerechtigkeit sowie die Berücksichtigung kultureller, individueller und sozialer Vielfalt im Zentrum seines [Gender] Diversity Action Plans.

Der Fachbereich Elektro- und Informationstechnik befindet sich momentan in der Phase eines größeren personellen Umbruchs. Gerade unter diesen Rahmenbedingungen sieht sich der Fachbereich verpflichtet sein Engagement zur Stärkung der Gleichstellung und Diversitätsentwicklung insbesondere bei der Besetzung von Stellen auf allen Ebenen des Fachbereichs sowie der Fachbereichsgremien zu steigern.

Durch eine verbesserte Kommunikation der Ziele, Maßnahmen und Strategie des Gender Diversity Action Plans erhofft er sich für die Zukunft eine noch stärkere fachbereichsinterne Verankerung in Lehre, Forschung und Transfer. Daher sind auch zukünftig alle Mitglieder des Fachbereichs, insbesondere auch solche mit personeller Verantwortung, aufgefordert an den vielfältigen anstehenden Aufgaben mitzuwirken.

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER GLEICHSTELLUNGSDATEN

Studierende

Die Gesamtzahl der Studierenden im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik hat sich in den vergangenen fünf Jahren auf einem stabilen Niveau von etwa 1500 Studierenden eingependelt. Die Höhe der Schwankungen beträgt dabei ungefähr 100 Studierenden. Obwohl die Zahl der Studierenden in Summe somit wenig Veränderungen zeigt, konnte der Anteil der weiblichen Studierenden von 15% auf zuletzt 18,2% im Wintersemester 2022/23 erhöht werden. Wie schon für die Jahre 2012 bis 2017 analysiert, setzte sich für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Elektrotechnik auch in diesem Untersuchungszeitraum der positive Trend fort. Dabei steigerte sich der Anteil der weiblichen Studierenden von knapp 18% auf 22%.

Auch die Zahl der Anfängerinnen in den Vollzeit-Studiengängen des Fachbereichs liegt mit 18,6% bis 22,6% im Wintersemester 2022/23 auf einem ähnlichen Niveau. Für den dualen bzw. seit dem Wintersemester 2022/23 praxisintegrierten Studiengang Elektro- und Informationstechnik muss hingegen eine deutlich geringere Gesamtzahl an weiblichen Studierenden insgesamt sowie der Zahl der weiblichen Studierenden im 1. Fachsemester konstatiert werden.

Der Anteil der Absolventinnen betrug im Studienjahr 2022 insgesamt 14,2%, wobei die Bachelor-Studiengänge mit Werten zwischen 15,8% und 19% deutlich darüber liegen

Personal

Auch im aktuell zu betrachtenden Zeitraum konnte die Quote der weiblichen Professuren im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik von 8,26% auf 13,04% gesteigert werden. Erneut ist festzuhalten, dass die Zahl der weiblichen Bewerbungen in den Berufungsverfahren trotz der Vielzahl an thematisch unterschiedlichen Ausschreibungen auf niedrigem Niveau verblieben ist. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei weiterhin ca. 15% gehalten werden. Zudem konnte schon eines von drei Promotionsverfahren von weiblichen Doktorandinnen am Fachbereich erfolgreich abgeschlossen werden.

Evaluation

Aufgrund der positiven Entwicklung der Zahl der weiblichen Studierenden sowie der hauptamtlich Lehrenden können die durch den Fachbereich initiierten Maßnahmen als durchaus erfolgreich bewertet werden.

Weiterhin fördert der Fachbereich neben den Weiterbildungsangeboten, die durch die Development Days auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs zur Verfügung stehen auch darüber hinaus gehende externe Angebote durch Kostenübernahme.

Handlungsfeld 2
Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Kompetenzbildung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender	Neu- und Weiterentwicklung von Projekten mit Schulen im Einzugsgebiet der HSD	09/2024	09/2029	Dekanat/Lehrende
	Niederschwellige Beratungsangebote und Heranführung an HSD/FB	09/2024	09/2029	Dekanat/Lehrende
	Weiterentwicklung von bestehenden kooperativen Lehrformaten mit speziellem Fokus auf FLINTA	09/2024	09/2029	Dekanat/Lehrende

Handlungsfeld 4
Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre (auch Didaktik)

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula	Erhalt und Ausbau von Gründungscoachings mit Fokus FLINTA	09/2024	09/2029	Prof. Lang
	Ausbau des Wahlmodulangebots im Bereich Gründungs- und Start-Up Coaching	09/2024	09/2029	
	Verstetigung des Angebots über bisherige Angebote (z. B. im Pflichtmodul Projektmanagement) hinaus	09/2024	09/2029	Dekanat/Prof. Lang
	Ausbau des Angebots durch Integration in weiteren Modulen (z. B. Produktentwicklung in der Informationstechnik)	09/2024	09/2029	Dekanat/Lehrende

Handlungsfeld 5
Personalmanagement, Personalentwicklung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Erhöhung des Frauenanteils bei Neubesetzungen von Professuren	Termin zur erneuten Vorstellung des ATR im Fachbereichsrat	09/2024	09/2025	FBR
	Grundsätzliche Bereitstellung von Informationsmaterial für alle neuen Berufungskommissionen inklusive Beratungsgespräch/Vorstellung des ATR in einer der ersten Sitzungen der BK	09/2024	09/2029	Dekanat/FBR
Verbesserung der Sichtbarkeit von Fortbildungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen für Diversity-Kompetenz und Antidiskriminierung	Regelmäßige Information aller Beschäftigten über Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote. Basisinformationen auf den jeweiligen Dienstbesprechungen des Semesters sowie aktuelle Hinweise per E-Mail.	09/2024	09/2029	Dekanat

Handlungsfeld 6**Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt**

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Bekämpfung von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung	Regelmäßige Information aller Beschäftigten über Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote. Basisinformationen auf den jeweiligen Dienstbesprechungen des Semesters sowie aktuelle Hinweise per E-Mail.	09/2024	09/2025	Dekanat
	Integration des studentischen Awarenesskonzepts in die Planung der Orientierungswoche für Erstsemester	09/2024	09/2029	Fachschaft/Dekanat
	Mitwirkung bei zentraler Koordination (Erst- und Verweisberatung) sowie einzelfallspezifische persönliche Beratung und Moderation von Erstgesprächen	09/2024	09/2029	Prof. Lang

Handlungsfeld 7**Gender Controlling**

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Erfassung aktueller Ergebnisse/ Entwicklungen zu Gleichstellung und Diversitätsentwicklung	Fachbereichsspezifische Vorstellung des jährlichen Gender Reports im Fachbereichsrat EI durch die Autor*innen mit anschließender Analyse und Diskussion der Ergebnisse.	09/2024	09/2029	FBR
Identifikation von Risikofaktoren und Folgen von Diskriminierungserleben, sowie möglicher vulnerabler Gruppen und Settings	Mitwirkung an der geplanten anonymisierten hochschulweiten Umfrage	09/2024	09/2029	Dekanat

MASCHINENBAU UND VERFAHRENS- TECHNIK/MV

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

PRÄAMBEL

Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist für den Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik selbstverständlich. Der Fachbereich hat sich zum Ziel gesetzt, der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen, (intergeschlechtlichen und nicht binären Personen) 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%.

Stand der Frauenförderung am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Von 2019 bis 2024 wurde durch regelmäßige Veranstaltungen, die speziell für Frauen konzipiert waren, kontinuierlich daran gearbeitet, das Bewusstsein für den Ingenieurinnen-Beruf zu stärken und potenzielle Bedürfnisse der weiblichen Studierenden zu identifizieren. Im Rahmen dieser Veranstaltungen lag der Fokus darauf, eine unterstützende Umgebung zu schaffen und die Teilnehmerinnen dazu zu ermutigen, ihre persönlichen und beruflichen Ziele in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu verfolgen. **In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Medien haben wir gezielt Veranstaltungen für Frauen organisiert, um den Dialog zwischen beiden Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu intensivieren.** Es ist ebenfalls geplant, diese Veranstaltungen auch für den Fachbereich Elektrotechnik zu öffnen, um die Vernetzung und den Austausch zwischen Frauen in verschiedenen technischen Studienrichtungen zu fördern.

Des Weiteren bietet Frau Dr. Christina Karababa seit 2021 kontinuierlich ein Wahlfach an, das sich mit Themen rund um Geschlecht und Gleichstellung im Kontext von Technik befasst. **Durch dieses Fach werden Studierende für genderrelevante Fragestellungen sensibilisiert und setzen sich insbesondere mit der Rolle der Geschlechter in den Bereichen Technik und Technologie auseinander.** Die Beschäftigung mit Genderthemen fördert die Selbstreflexion bei Studierenden, da sie ihre eigenen Einstellungen, Vorurteile und Privilegien im Kontext von Geschlecht hinterfragen.

Außerdem erhöht die Integration von Genderthemen in den Lehrplan die Praxisrelevanz der Ausbildung, da Studierende auf

geschlechtsspezifische Dynamiken in ihrer zukünftigen beruflichen Praxis (z.B. Ally Programm von Siemens Energy oder UN Global Compact) vorbereitet werden. Die Auseinandersetzung mit Genderfragen fördert das Engagement der Studierenden für soziale Verantwortung, da sie sich aktiv für Gleichberechtigung der Geschlechter und soziale Gerechtigkeit einsetzen können.

Diese Lehrveranstaltung wird weiterhin fortgesetzt, auch mit dem Ziel, in der **Form von öffentlichen Präsentationen aktiv am öffentlichen Diskurs zu Geschlechterfragen im Fachbereich teilzunehmen.**

Des Weiteren ist für 2024–25 die Organisation und Durchführung einer **Vortragsreihe mit Expert*innen aus diversen Unternehmen** mit dem Fokus auf genderrelevanten Themen geplant: Diversity-Management Programme, Gendermainstreaming und Gendermarketing, gendersensible Produktentwicklung, Genderinitiativen in der Industrie. Die Finanzierung der Vortragsreihe ist durch die Zentral Qualitätsförderung Maßnahmen (ZQVM) bewilligt worden.

Diverse weitere Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den vergangenen Jahren:

- Organisation von Vortrag und Workshop mit Referentin aus der Industrie
- Regelmäßige „Come Together“ Treffen für weibliche Studierende und FLINTA
- Vernetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und mit weiblichen Studierenden des Fachbereichs Medien
- Beantragung für Vortragsgeldern für die Planung von Tagungen
- Beratungs- und Konfliktlösungsangebot
- Vernetzung mit der Erst- und Verweisberatung der HSD, Netzwerkberatung
- Organisation von Vorträgen über sexuelle Belästigung
- Organisation eines Vortrags des Kriminalkommissariats Kriminalprävention/Opferschutz für die Erstsemesterstudierenden mit dem Fokus auf sexuelle Belästigung, Sexting, Hatespeech

Entwicklung des Studentinnenanteils in den Jahren 2011 bis 2022

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

Aktuell werden fünf Bachelorstudiengänge und drei Masterstudiengänge angeboten (Tabelle 1.1). Die aktuellen Bachelor- und Masterstudiengänge wurden SS 2016 und im WS 2016/17 eingeführt, die im Jahr 2020 mit vergleichsweise geringen Änderungen ohne Auflagen reakkreditiert wurden.

TAB. 1.1

Übersicht der Studiengänge am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik in den Jahren 2017 bis 2024

AKTUELLE STUDIENGÄNGE	ABKÜRZUNG	ABSCHLUSS
Einschreibung seit WS 2016/17		
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.
Simulations- und Experimentaltechnik	SET	M. Sc.

Bei den Studierendenzahlen konnte im Vergleich zu den Vorjahren leider keine deutliche Erhöhung des Anteils von Studentinnen erreicht werden. Dies spiegelt den allgemeinen Trend wider, der auch deutschlandweit eine Stagnation des

Anteils von Studentinnen in MINT-Studiengängen zeigt. Die sehr ambitionierten Zielmarken aus dem vorherigen GDAP wurden leider nicht erreicht (Tabelle 1.2).

TAB. 1.2

Entwicklung des Studentinnenanteils im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

SEMESTER	STUDIERENDE		
	Gesamt	Studentinnen	
		Anz.	in %
WS 2010/11	1070	83	7,8
SS 2011	981	73	7,4
WS 2011/12	1108	90	8,1
SS 2012	1010	81	8,0
WS 2012/13	1342	122	9,1
SS 2013	1208	108	8,9
WS 2013/14	1411	139	9,9
SS 2014	1291	125	9,7
WS 2014/15	1486	157	10,6
SS 2015	1342	145	10,8
WS 2015/16	1468	179	12,2
SS 2016	1336	161	12,1

SEMESTER	STUDIERENDE		
	Gesamt	Studentinnen	
		Anz.	in %
WS 2016/17	1490	204	13,7
SS 2017	1490	180	13,2
WS 2017/18	2013	318	15,8
WS 2018/19	1897	287	15,1
WS 2019/20	1853	294	15,9
SS 2020	1704	270	15,8
WS 2020/21	1839	298	16,2
SS 2021	1635	262	16,0
WS 2021/22	1717	272	16,4
SS 2022	1613	273	16,9
WS 2022/23	1674	280	16,7

TAB. 1.3

Übersicht Studentinnenanteil (neue Studiengänge)

SEMESTER	EUT			MPE			MPT			UVT		
	B.Eng			B.Eng.			B.Eng.			B.Eng.		
	Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
WS 16/17	69	10	14,5	82	13	15,9	69	6	8,7	55	20	36,4
SS 17	60	10	16,7	80	13	16,3	66	5	7,6	49	20	40,8
WS 17/18	172	43	25,0	271	37	13,7	150	15	10,0	90	38	42,2
WS 18/19	191	43	22,5	326	36	11,0	185	13	7,0	101	36	35,6
WS 19/20	229	51	22,3	342	44	12,9	225	18	8,0	128	40	31,3
WS 20/21	251	56	22,3	359	40	11,1	250	14	5,6	148	45	30,4
WS 21/22	275	54	19,6	416	45	10,8	260	16	6,2	156	44	28,2
WS 22/23	282	57	20,2	407	43	10,6	253	16	6,3	166	47	28,3

SEMESTER	WIM			IWIM			ME			SET		
	B.Eng			M.Sc.			M.Sc.			M.Sc.		
	gesamt	weiblich		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich	
		anz.	in %		anz.	in %		anz.	in %		anz.	in %
WS 16/17	260	47	18,1	13	4	30,8	13	1	7,7	64	7	10,9
SS 17	235	43	18,3	29	5	17,2	33	2	6,1	69	5	7,2
WS 17/18	555	111	20,0	36	8	22,2	47	3	6,4	56	4	7,1
WS 18/19	489	96	19,6	66	15	22,7	56	1	1,8	39	5	12,8
WS 19/20	450	93	20,7	65	8	12,3	66	4	6,1	44	8	18,2
WS 20/21	461	101	21,9	49	7	14,3	71	6	8,5	55	10	18,2
WS 21/22	430	90	20,9	51	12	23,5	71	9	12,7	58	12	20,7
WS 22/23	400	78	19,5	46	14	30,4	63	9	14,3	57	16	28,1

Der Vergleich des Studentinnenanteils mit dem Durchschnitt in den aufgeführten Fachgebieten deutschlandweit über alle Hochschulformen hinweg zeigt, dass der Fachbereich MV bis 2017/2018 einen überdurchschnittlichen Anstieg des Studentinnenanteils aufweist, der vermutlich auf die Einführung der Studiengänge Umwelt- und Verfahrenstechnik und Energie- und Umwelttechnik zurückzuführen ist.

Eine detaillierte Betrachtung des Frauenanteils an Hochschulstudierenden im ersten Fachsemester in den einzelnen Studiengängen bestätigt diese Schlussfolgerung. In den besonders stark maschinenbaulich geprägten Studiengängen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil blieb in diesem Bereich weitgehend konstant.

TAB. 1.4

Anteil Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester in den Bachelorstudiengängen

SEMESTER	EUT			UVT			MPE			MPT			WIM		
	Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen		Ge-samt	Studentinnen	
		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %		Anz.	in %
WS 16/17	67	10	14,9	52	20	38,5	75	12	16,0	68	5	7,4	73	20	27,4
WS 17/18	125	36	28,8	56	22	39,3	203	26	12,8	96	10	10,4	354	71	20,1
WS 18/19	70	14	20,0	36	12	33,3	115	10	8,7	66	3	4,5	75	13	17,3
WS 19/20	84	24	28,6	49	13	26,5	80	11	13,8	72	8	11,1	81	14	17,3
WS 20/21	60	13	21,7	44	12	27,3	73	6	8,2	63	3	4,8	72	16	22,2
WS 21/22	56	11	19,6	30	10	33,3	62	15	24,2	44	4	9,1	72	12	16,7
WS 22/23	57	11	19,3	38	11	28,2	68	7	10,3	50	3	6,0	60	11	18,3

TAB. 1.5

Anteil Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester in den Masterstudiengängen

SEMESTER	IWIM			ME			SET		
	gesamt	weiblich		gesamt	weiblich		gesamt	weiblich	
		anz.	in %		anz.	in %		anz.	in %
SS 16	12	4	33,3	15	1	6,7	11	2	18,2
SS 17	16	1	6,3	20	1	5,0	14	—	0,0
WS 17/18	10	3	30,0	15	1	6,7	3	1	33,3
SS 18	30	—	0,0	9	5	55,6	6	1	16,7
WS 18/19	12	3	25,0	9	—	0,0	6	2	33,3
SS 19	15	1	6,7	13	2	15,4	5	—	0,0
WS 19/20	10	—	0,0	13	1	7,7	11	4	36,4
SS 20	5	2	40,0	7	1	14,3	9	1	11,1
WS 20/21	6	1	16,7	6	2	33,3	7	1	14,3
SS 21	6	1	16,7	8	1	12,5	6	4	66,7
WS 21/22	9	4	44,4	5	—	0,0	4	2	50,0
SS 22	7	3	42,9	3	—	0,0	5	—	0,0
WS 22/23	8	3	37,5	7	—	0,0	5	—	0,0

In den Masterstudiengängen lassen die geringen Anfänger*innenzahlen keine statistisch relevante Aussage zu. Der Studiengang Mechanical Engineering besitzt wiederum einen hohen Anteil maschinenbaulicher Anteile, wodurch der geringe Frauenanteil begründet sein kann.

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 Wirtschaftsingenieurwesen.

Der Frauenanteil an den Absolvent*innen der Studiengänge des Fachbereichs ist annähernd identisch mit dem Frauenanteil unter den Studierenden (Tabelle 1.6). In den Jahren 2017 und 2018 ist der Anteil der Absolventinnen deutlich geringer. Eine Erklärung für diese Unterschiede konnte nicht gefunden werden.

TAB. 1.6

Übersicht Frauenanteil Absolventen und Absolventinnen

STUDIENGANG	Ab-schluss	SJ 2017			SJ 2018			SJ 2019		
		gesamt	Absolventinnen		gesamt	Absolventinnen		gesamt	Absolventinnen	
			Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	73	9	12,3	88	4	4,5	67	6	9,0
Produktentwicklung und Produktion Dual	B.Eng.	2			4	—	0,0			
Maschinenbau Produktentwicklung	B.Eng.									
Maschinenbau Produktionstechnik	B.Eng.									
Prozess-, Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	38	2	5,3	39	8	20,5	33	7	21,2
Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.									
Umwelt und Verfahrenstechnik	B.Eng.									
Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	25	2	8,0	28	5	17,9	42	7	16,7
Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	2	—	0,0	10	2	20,0	21	6	28,6
Mechanical Engineering	M.Sc.				7	2	28,6	12	6	50,0
Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	20	3	15,0	8	—	0,0	5	—	0,0
Gesamt		160	16	10,0	201	23	11,4	100	32	17,8

STUDIENGANG	Ab-schluss	SJ 2020			SJ 2021			SJ 2022		
		gesamt	Absolventinnen		gesamt	Absolventinnen		gesamt	Absolventinnen	
			Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
Produktentwicklung und Produktion	B.Eng.	46	4	8,7	46	2	4,3			
Produktentwicklung und Produktion Dual	B.Eng.	1	1	100,0						
Maschinenbau Produktentwicklung	B.Eng.	11	1	9,1	19	8	42,1	35	2	5,7
Maschinenbau Produktionstechnik	B.Eng.	4	1	25,0	12	1	8,3	25	2	8,0
Prozess-, Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	31	2	6,5	20	7	35,0			
Energie- und Umwelttechnik	B.Eng.	1	—	0,0	22	5	22,7	20	5	25,0
Umwelt und Verfahrenstechnik	B.Eng.	8	3	37,5	10	5	50,0	6	1	16,7
Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau	B.Eng.	30	4	13,3	56	15	26,8	56	14	25,0
Internat. Wirtschaftsingenieurwesen	M.Sc.	26	4	15,4	18	2	11,1	25	4	16,0
Mechanical Engineering	M.Sc.	10	1	10,0	19	—	0,0	27	2	7,4
Simulation und Experimentaltechnik	M.Sc.	11	5	45,5	10	—	0,0	25	2	8,0
Gesamt		179	26	14,5	232	45	19,4	219	32	14,6

Bestandsaufnahme des Geschlechterverhältnisses des Personalbestands im Fachbereich

Professuren

Leider ist es dem Fachbereich MV in den vergangenen Jahren nicht gelungen eine weitere Professorin zu berufen. Da eine der drei Professorinnen 2022 in den Ruhestand wechselte und die aktuell beschäftigten zwei Professorinnen ihre Arbeitszeit reduziert haben, ist der Frauenanteil bei den Professorinnen auf aktuell 7,4 % gesunken und liegt damit deutlich unter dem landesweiten Durchschnitt im Bereich Ingenieurwissenschaften. Es wurden allerdings seit 2018 auch nur drei Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt.

Trotz großer Bemühungen in der Ansprache geeigneter Bewerberinnen konnte ist der Anteil der Bewerberinnen bei den Berufungsverfahren weiterhin niedrig. Hier soll in Zusammenarbeit mit der Verwaltung der Hochschule, die sich ohnehin verstärkt dem Thema der Personalgewinnung widmet, weiter verstärkt werden.

Aktuell führt der Fachbereich MV vier Berufungsverfahren durch und ein Verfahren ist in der Vorbereitung. Zusätzlich werden voraussichtlich zwei weitere Berufungsverfahren bis 2029 durchgeführt.

TAB. 1.7

Übersicht des Frauenanteils der Bewerbungen und des Ergebnisses der seit 2017 durchgeführten Berufungsverfahren am Fachbereich MV

VERFAHREN	BEWERBUNGEN				ERGEBNIS	
Lehrgebiet	Jahr	Gesamt	Frauen	in %	Berufungen	Start
Produktentwicklung und Rapid Prototyping	2020	22	2	9,1	n	21.05.2019
Smart Systems in der Energietechnik	2020	17	3	17,6	n	27.09.2019
Umwelttechnik und Ressourcenmanagement	2022	22	2	9,1	n	19.01.2021
Gesamt		61	7	11,5	0,0%	

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Im Gegensatz zu den Professuren hat sich der Frauenanteil im gesamten Personalbestand des Fachbereichs MV in den vergangenen Jahren deutlich erhöht.

Der Fachbereich MV ist der forschungsstärkste Fachbereich der Hochschule mit einer entsprechend hohen Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeitende, die im Rahmen von Drittmittelprojekten tätig sind. Diese Stellen werden zumeist mit Absolvent*innen des Fachbereichs besetzt. In den letzten

Jahren ist es gelungen, diese Stellen überproportional mit Frauen zu besetzen. Dies ist besonders hervorzuheben, da sich ist auch die Industrie bemüht, den Frauenanteil in den technischen Bereichen zu erhöhen, wodurch die Anwerbung geeigneter Absolventinnen zusätzlich erschwert wird.

TAB. 1.6

Übersicht Frauenanteil Personal Fachbereich MV

JAHR	GESAMT			PROFESSUREN			LEHRKRÄFT FÜR BESONDERE AUFGABEN			WISSENSCHAFTLI- CHE MITARBEI- TER*-INNEN			MITARBEITER*- INNEN IN VERWAL- TUNG 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	in %	Abso- lut	Abso- lut	in %	Abso- lut	Abso- lut	in %	Abso- lut	Abso- lut	in %	Abso- lut	Abso- lut	in %
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	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	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
2018	97,98	16,75	17,1	24,94	2,72	10,9	5	1,5	30,0	57,41	10,9	19,0	10,63	1,63	15,3
2019	99,4	17,09	17,2	24,38	2,33	9,6	5	1,5	30,0	60,14	10,63	17,7	9,88	2,63	26,6
2020	100,6	18,66	18,6	23,05	2,0	8,7	5	1,5	30,0	62,89	13,03	20,7	9,63	2,13	22,1
2021	109,4	22,85	20,9	23,16	2,61	11,3	5,5	1,5	27,3	69,98	16,23	23,2	10,76	2,51	23,3
2022	98,36	18,21	18,5	21,66	1,61	7,4	5	2	40,0	61,96	11,61	18,7	9,74	2,99	30,7

**Zielsetzungen des Fachbereichs MV für die Jahre
2019 bis 2024**

Der Anteil der weiblichen Studierenden im ersten Fachsemester hat in den letzten Jahren nicht weiter signifikant zugenommen. Ziel ist es, den Anstieg des Studentinnenanteils wieder zu erhöhen und in 2029 den Wert zu erreichen, der dem landesweiten Durchschnitt in den Ingenieurwissenschaften entspricht.

In den Jahre 2024 bis 2029 werden am Fachbereich MV voraussichtlich sechs Professuren neu besetzt. Es ist die Zielsetzung des Fachbereichs für mindestens zwei der sechs Professuren Frauen zu gewinnen. Damit würde der Profes-

sorinnenanteil bis zum Jahr 2029 auf ca. 16 % (bezogen auf Kopfzahlen) ansteigen.

er durchschnittliche Anstieg des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll in den kommenden Jahren beibehalten werden. Ziel des Fachbereichs ist es auch hier, möglichst den landesweiten Durchschnitt zu erreichen, wobei es sich hier um ein sehr ambitioniertes Ziel handelt.

Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind zu einem hohen Anteil unbefristet beschäftigt, wodurch der Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich gering ist. Bis 2029 sind insbesondere im Bereich der Technik keine Neueinstellungen bzw. Nachbesetzungen geplant, so dass der Frauenanteil nicht weiter erhöht werden kann.

Maßnahmen des Fachbereichs MV nach LGG

Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils

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

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 in den sozialen Medien und auf der Internetseite des Fachbereichs
- Vorstellung beispielhafter weiblicher Karrierewege in technischen Berufen (Internetpräsentation des Fachbereichs)
 - Gewinnung von Frauen als Referentinnen für Veranstaltungen.
 - Einbeziehung von Frauen in technischen Bereichen und Frauen in Führungspositionen bei Firmenbesuchen als Gesprächspartnerinnen.
 - Nutzung von ehemaligen Studentinnen, weiblichen Lehrkräften und Frauen aus der Industrie als Mentorinnen für Studentinnen.
 - Intensive Kontaktpflege mit Absolventinnen 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
- Gezielte Ansprache junger Frauen, um sie für ein technisch orientiertes Studium zu motivieren, beispielsweise durch spezielle frauenorientierte Präsentationen, die Frauen in technischen Studiengängen zeigen.
- Durchführung von regelmäßigen Vernetzungstreffen für Studentinnen im Fachbereich
- Organisation des Girls' 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

- Regelmäßig Informationen im Internet, per E-Mail oder über die sozialen Medien des Fachbereichs Maschinenwesen veröffentlichen:
- Informationen zu Themen wie Gender und Vereinbarkeit von Familie und Studium an der Hochschule Düsseldorf.
- Erstellung einer Infoseite auf Moodle mit Informationsmaterialien und Links für Frauen. z. B. Verlinkungen zu Vereinen und Verbänden wie dem Deutschen Ingenieurinnenbund und dem Deutschen Akademikerinnenbund.
- Verlinkungen zu speziellen Frauennetzwerken.
- Bekanntgabe besonderer Aktionen von Frauen an der Hochschule Düsseldorf.
- Auflistung aller Maßnahmen zur Förderung von Frauen.

Maßnahmen zur Anpassung des Lehrangebots

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik wird in den kommenden 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.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Personal

Insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden 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 der Anteil von Bewerberinnen erhöht werden:

- Gezielte Ansprache von Frauen auf Fachveranstaltungen während der jeweiligen Bewerbungsphase
- Enge Zusammenarbeit mit der Verwaltung der Hochschule u. a. zur gezielten Ansprache von geeigneten Bewerberinnen über die sozialen Netzwerke
- 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 und Tutorinnen.

MEDIEN / M

Der Fachbereich Medien / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

1. BESTANDSAUFNAHME

1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ

Seit 2020 wurden zwei neue Professorinnen, Prof. Dr. Alina Hultgren und Prof. Dr.-Ing. Stefanie Dederichs, im Fachbereich Medien berufen. 2023 ist eine Kollegin, Frau Prof. Dr. Gundula Dörries, verstorben.

Für die Professur für Musikalische Akustik im Jahr 2019 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.

In den Berufungsverfahren für Veranstaltungstechnik, Technische Informatik, KI, Data Science ist keine Beteiligung von Frauen zu verzeichnen. Die ersten beiden Berufungsverfahren sind derzeit unbesetzt, während für die verbleibenden beiden keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen.

TAB. 1.2.1
Übersicht Frauenanteil Personal Fachbereich Medien

JAHR	GESAMT				PROFESSUREN			
	gesamt		weiblich		gesamt		weiblich	
	VZÄ	Köpfe	VZÄ		VZÄ	Köpfe	VZÄ	
			Anzahl	in %	Anzahl		Anzahl	in %
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	22,3	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
2018	52,81	61	10,38	19,66	17	17	3	17,6
2019	61,23	57	14,83	24,22	18	18	3	16,7
2020	62,88	73	15,46	24,59	19	19	5	26,3
2021	62,16	74	16,11	25,92	21	21	5	23,8
2022	64,16	76	16,99	26,48	19,72	20	4,72	23,9

1.2 Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Der Fachbereich Medien ist bemüht den Frauenanteil an Lehrkräften zu erhöhen. So lehrten seit 2018 am FB Medien:

M.Sc. Mariapia Mazzone (Mathematik)
M.Sc. Aslihan Yilmaz (Machine Perception and Tracking)
M.A. Alicia Borgstedt (Lernagentur)

Lehrimport aus dem FB MV:
M.A. Britta Zupfer (Commercial English for Media Projects)

Lehrübertragung an WMA:
M.Sc. Jennifer Rose (Rechnernetze)

Weitere Lehraufträge gingen an:
Dipl.-Designerin Astrid Piethan,
Diplom-Designerin Christina Karababa

1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil von Frauen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte am Fachbereich Medien beträgt seit 2018 konstant knapp 30 Prozent.

1.4 Entwicklung des Studentinnenanteils Fachbereich Medien

Ein kontinuierliches Wachstum des Frauenanteils unter den Studierenden ist bereits seit 2013 zu verzeichnen, damals

lag der Anteil weiblicher Studierender bei 16,5 Prozent. Bis 2022 hat sich der Anteil auf 23,3 Prozent erhöht, wobei ein Maximum im Wintersemester 2019/2020 mit 24,3 Prozent zu verzeichnen war.

TAB. 1.4.1

Übersicht Anteil Frauen als Studierende

SEMESTER	GESAMT			TUB			BMT			BMI			MMI		
				B.Eng.			B.Eng.			B.Sc.			M.Eng.		
	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %
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
SS 18	1.135	232	20,4	102	11	10,8	410	98	23,9	403	103	25,6	121	20	16,5
WS 18/19	1.263	276	21,1	108	13	12,0	478	117	24,5	447	114	25,5	131	23	17,6
SS 19	1.064	242	22,7	102	13	12,7	431	102	23,7	405	105	25,9	126	22	17,5
WS 19/20	1.195	290	24,3	105	13	12,4	490	117	23,9	464	132	28,4	136	28	20,6
SS 20	1.107	264	23,8	93	9	9,7	452	111	24,5	425	117	27,5	136	27	19,9
WS 20/21	1.221	270	22,1	108	11	10,2	452	109	24,1	425	109	25,6	118	19	16,1
SS 21	1.125	249	22,1	98	12	12,2	441	89	20,2	442	119	26,9	144	29	20,1
WS 21/22	1.233	274	22,2	110	12	10,9	466	93	20,0	467	124	26,6	154	34	22,1
SS 22	1.136	251	22,1	101	11	10,9	424	82	19,3	427	114	26,7	151	35	23,2
WS 22/23	1.214	283	23,3	155	35	22,6	445	94	21,1	447	125	28,0	155	35	22,6

SEMESTER	DAISY		
	B.Sc.		
	ges.	w	in %
WS 21/22	36	11	30,6
SS 22	33	9	27,3
WS 22/23	60	18	30,0

1.5 Studentinnen im ersten Fachsemester

Seit 2013 verzeichnet auch die Anzahl der weiblichen Studienanfängerinnen einen kontinuierlichen Anstieg; 2013 lag der Wert bei 22,5 Prozent. Im Wintersemester 2022/2023 liegt der Prozentsatz bei 31,4 Prozent. Ein Maximum lag im Sommersemester 2021 mit 41,7 % vor.

TAB. 1.5.1

Übersicht Anteil Frauen im ersten Fachsemester

SEMESTER	GESAMT			TUB			DMT			DMI			MMI		
				B.Eng.			B.Eng.			B.Sc.			M.Eng.		
	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %
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	35,5	88	31	35,2	24	7	29,2
SS 18	16	2	12,5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16	2	12,5
WS 18/19	264	72	27,3	15	0	0,0	130	35	26,9	96	29	30,2	23	7	30,4
SS 19	10	1	10,0	—	—	—	1	0	0,0	—	—	—	9	1	11,1
WS 19/20	246	77	31,3	15	1	6,7	110	27	24,5	98	42	42,9	23	7	30,4
SS 20	17	4	23,5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	4	23,5
WS 20/21	237	49	20,7	17	5	29,4	108	14	13,0	99	26	26,3	13	4	30,8
SS 21	12	5	41,7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	12	5	41,7
WS 21/22	236	61	25,8	20	1	5,0	89	19	21,3	78	24	30,8	13	6	46,2
SS 22	12	4	33,3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	12	4	33,3
WS 22/23	210	66	31,4	11	0	0,0	79	21	26,6	70	28	40,0	17	7	41,2

SEMESTER	DAISY		
	B.Sc.		
	ges.	w	in %
WS 21/22	36	11	30,6
WS 22/23	33	10	30,3

1.6 Absolventinnen

Die Anzahl von Absolventinnen ist von 8,3 Prozent im Jahr 2013 auf 26,6 Prozent im Jahr 2022 gestiegen.

TAB. 1.6.1

Übersicht Anteil Frauen als Absolventinnen

JAHRGANG	GESAMT			TOTUB			BMT			BMI			MMI		
				B.Eng.			B.Eng.			B.Sc.			M.Eng.		
	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %	ges.	w	in %
2009	57	12	21,1	—	—	—	5	0	0,0	3	2	66,7	—	—	—
2010	64	9	14,1	—	—	—	8	3	37,5	6	0	0,0	—	—	—
2011	93	20	21,5	—	—	—	26	6	23,1	8	1	12,5	—	—	—
2012	75	6	8,0	1	0	0,0	15	0	0,0	15	2	13,3	2	1	50,0
2013	72	6	8,3	3	0	0,0	16	2	12,5	18	1	5,6	7	0	0,0
2014	80	17	21,3	6	1	16,7	43	11	25,6	20	3	15,0	10	2	20,0
2015	93	17	18,3	8	1	12,5	48	10	20,8	27	6	22,2	10	1	10,0
2016	80	13	16,3	11	1	9,1	33	5	15,2	24	5	20,8	12	2	16,7
2017	98	13	13,3	17	0	0,0	33	5	15,2	28	7	25,0	20	1	5,0
2018	102	18	17,6	12	0	0,0	51	7	13,7	18	6	33,3	21	5	23,8
2019	97	19	19,6	11	0	0,0	40	11	27,5	26	6	23,1	20	2	10,0
2020	108	29	26,9	16	6	37,5	34	5	14,7	37	11	29,7	21	7	33,3
2021	101	28	27,7	6	0	0,0	49	15	30,6	31	10	32,3	15	3	20,0
2022	109	29	26,6	10	1	10,0	41	9	22,0	32	8	25,0	26	11	42,3

1.7 Frauenanteil in Führungspositionen

Bis zum 23.01.2019 war Frau Prof. Dr. Gundula Dörries stellvertretende Dekanin. Das jetzige Dekanat besteht aus zwei Männern und einer Frau. Vor der Wahl am 23.01.2023 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	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 spätestens Ende 2024 sind fünf Professuren neu zu besetzen. Aufgrund der Tatsache, dass ein neuer Studiengang mit deutlich erhöhtem nicht-technischen Anteil entwickelt wurde und dafür auch ProfessorInnen-Stellen besetzt werden sollen, ist davon auszugehen, dass für die Rekrutierung dieser Stellen aus einem Personenfundus mit deutlich erhöhtem Frauenanteil gegenüber Professuren in technischen

Fachrichtungen geschöpft werden kann. Von einer weiteren Verbesserung der Frauenquote im FB Medien ist daher auszugehen.

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

2.1 Zieldefinitionen – Personal

In der Gesellschaft verändert sich das Bild von Beschäftigten in Technik und Informatik von einer rein männlich dominierten Domäne hin zu einem deutlich diversen Gesamtbild. Dennoch ist aufgrund der alten Strukturen der Personalbestand ausgebildeter Personen im Bereich Technik und Informatik immer noch stark männlich dominiert, sodass die Rekrutierung weiblicher Personen meist an fehlenden BewerberInnen scheitert.

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 weiterhin noch sehr schwierig ist, im technischen wie im Informatik-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. Im Wintersemester 2022/2023 beträgt der Prozentsatz weiblicher Studierender 31,4 Prozent. Das übertrifft das 2013 angestrebte Ziel eines Frauenanteils von 25 Prozent unter den Studierenden im ersten Fachsemester.

Die Anzahl weiblicher Studierender verringert sich jedoch während des Studiums auf 23,3 Prozent. Das ist insgesamt gesehen ein Anstieg der weiblichen Studierenden, bedeutet aber einen Rückgang im Hinblick auf die Anzahl der Studienanfängerinnen.

Mittelfristig strebt der Fachbereich die hohe Anzahl der Studienanfängerinnen zu halten und weiterhin zu fördern. Des Weiteren 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 in Netzwerken

Kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Prof² an der HSD

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

Gezielt in Frauennetzwerken inserieren

HSD Arbeitsgruppe Prof²

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

Flexible Home-Office Regelung

Online-Meetings

2.4 Zielvorgabe – Studierende

2.4.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Identifikation

Der stetig steigende Anteil von Frauen in den Studiengängen des FB Medien, erhöht somit auch die sichtbare Präsenz der Frauen in diesen Studiengängen nach außen. Einhergehend damit ist, dass sich die nichtmännlichen Personen selbstverständlicher und besser mit den Studiengängen identifizieren können und nicht länger als absolute Minderheit Identifikationsprobleme mit diesen Studiengängen haben. Nichtsdestotrotz gilt es den Identifikationsfaktor und damit auch das Selbstbewusstsein der nichtmännlichen Personen in diesen Studiengängen weiterhin zu stärken.

MASSNAHME

Informationen im Internet auf der Startseite des Fachbereiches Medien verlinken:

- Neben techn. Ausrichtung vor allem aktuelle Themen des FB Medien in den Vordergrund stellen wie z.B. Smart Cities, Digital Health & Pflege, kreative Technologien, neuer Studiengang CSI-M¹
- Informationen zum Thema Frauen, Gender sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium an der HSD
- Links zu Vereinen und Verbänden wie z.B. Deutscher Ingenieurinnenbund, Deutscher Akademikerinnenbund
- Links zu speziellen Frauennetzwerken
- Besondere Aktionen von Frauen an der HS Düsseldorf 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. Konsequenz wurden die neuen Prüfungsordnungen, für 2025 weiterentwickelt. Zum einen wird der Wahlpflichtbereich weiter angepasst und zum anderen werden neue Module (Studiengang CSI-M) hinzugefügt.

¹ Creative Synthetic and Interactive – Media

MASSNAHME

Für Studierende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen besteht zur besseren Vereinbarkeit mit dem Studium die Möglichkeit sich bevorzugt für Lehrangebote anzumelden – zu Beginn des Semesters wird bei Vorstellung der Angebote darüber informiert.

Seit SoSe 2023 werden regelmäßig Vorträge zu Genderthemen und Frauen in MINT-Berufen und regelmäßige Treffen zum gemeinsamen Austausch für weibliche Studierende und Flinta* angeboten. Die Förderung zur Bildung von Netzwerken führt zur Stärkung der weiblichen Studierenden und Flinta*.

(Geplante) Erweiterung um eine weibliche Vertrauensprofessorin, Verantwortliche: Gabi Schwab-Trapp (aktuell ist Sina Mostafawy hauptamtlich Vertrauensprofessor). Nennung und Vorstellung auf der Website des Fachbereichs

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 (hochschulinternes Betreuungsangebot)

Für Studierende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen besteht zur besseren Vereinbarkeit mit dem Studium die Möglichkeit sich bevorzugt für Lehrangebote anzumelden. Zu Beginn des Semesters wird bei Vorstellung der Angebote darüber informiert.

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; hierfür wird derzeit ein Schnupperstudiums-Konzept erprobt, bei dem gezielt junge Frauen für akademische Berufe im technischen und Informatikbereich begeistert

werden. Standardprogramme wie der Girls'Day sind an der HSD bereits seit Jahren integriert.

Die bisherigen Aktivitäten baut der Fachbereich auf Basis der nachfolgenden Maßnahmen stetig weiter aus:

MASSNAHME

Auf Anfrage Informationsveranstaltungen an Schulen für Mädchen

Ständige Ansprechpartnerin für interessierte Mädchen (und Jungs) einrichten, Verantwortlicher: Thomas Zipf

Informationsveranstaltungen auf Messen (gezielte Fachveranstaltungen)

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)

Frauen-Schnupperkurse (Mädchen-Technik-Tage)

Berufs- und Schüler*innen-Praktikumsstelle im FB an Mädchen vergeben

2.5 Zielvorgabe - Frauen in Führungspositionen

„Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft meinen, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Gegenwart und Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist. Aber 70 % von ihnen bezweifeln, dass das Ziel "Mehr Frauen in Führungspositionen" von alleine gelingt. Dies zeigt die repräsentative Untersuchung des Sinus-Instituts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.“ (aus: www.bmfsfj.de; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Aus diesem Grund achtet der Fachbereich Medien auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. In allen entscheidungsbefugten Gremien sind Frauen vertreten und ein paritätisches Geschlechterverhältnis wird angestrebt. Auf Grund des Frauenanteils in der Professorenschaft ist eine paritätische Verteilung nicht immer zu gewährleisten.

Der Fachbereich Medien ist um die Schaffung eines gesellschaftlichen Bewusstseins im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen bemüht. Um die Weiterentwicklung der

Fachbereichskultur im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen voranzutreiben, sind neben den oben beschriebenen Maßnahmen, wie Mentoringprogramme sowie Aufklärung durch Vorträge und Workshops geplant.

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 gliederungspezifisch umgesetzt werden, sollen das Thema Gender Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern wie auch 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

Der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften / Februar 2019
Fortschreibung Februar 2024

VORWORT: DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG ALS WICHTIGES QUERSCHNITTSTHEMA

Der Fachbereich sieht sich dem Querschnittsthema „Diversity und Antidiskriminierung“ inhaltlich und strukturell verpflichtet. Die immense Bedeutung des Themas dokumentiert sich zum einen in den Fachbereichsentwicklungsplänen mit einem eigenen Kapitel (vgl. FEP 2012, FEP 2017, FEP 2022), zum anderen in der Struktur der akademischen Selbstverwaltung mit einer eigenen Diversity-Kommission, die den Fachbereichsrat sowie das Kollegium in diversitätsbezogenen Fragen berät, thematische Anstöße zur Weiterentwicklung gibt und die bei der Entwicklung adäquater Maßnahmen und Strukturen unterstützt.

Dabei gehört zum Diversity-Verständnis des Fachbereichs nicht allein die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt. Diversity beinhaltet nach dem Selbstverständnis des Fachbereichs ebenfalls eine kritische Auseinandersetzung mit Machtstrukturen und mit verschiedenen Formen von personaler und struktureller Gewalt sowie Aspekten der Antidiskriminierung. Diskriminierung umfasst dabei u. a. antisemitische, antimuslimische, antireligiöse, antiziganistische,

ableistische, behindertenfeindliche, gadje-rassistische, heteronormative, heterosexistische, klassistische, rassistische, sexistische Diskriminierung, Diskriminierungen von Inter*- oder Trans*Personen sowie Diskriminierung aufgrund des Alters, des Aussehens, einer atheistischen Weltanschauung, der (Nicht-)Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft sowie mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung. Diese Spielarten von Diskriminierung können interpersonal sowie institutionell auftreten und werden strukturell, also durch gesellschaftliche Diskriminierung u. a. gestützt. Zu Antidiskriminierung gehört insofern der Schutz vor Diskriminierung und Gewalt sowie der Schutz vor der Bedrohung mit Gewalt, eine kritische Positionierung zur extremen Rechten sowie zu anderen antidemokratischen und antiliberalen Kräften.

Der Schutz vor gender-bezogener Diskriminierung sowie die Anerkennung von Gender Diversity sind bedeutsame Ziele des Fachbereichs. Den Gender Diversity Action Plan nehmen wir daher zum Anlass, unsere Aktivitäten im Bereich Diversity und Antidiskriminierung gezielt im Hinblick auf das Thema Gender zu reflektieren und für den kommenden Berichtszeitraum Maßnahmen zu entwickeln, die Gender Diversity am Fachbereich fördern und genderbezogene Ungleichheit abbauen.

1. ZAHLENMÄSSIGE BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

TAB. 1.1

Entwicklung des Frauenanteils beim festen Personalbestand

BERUF	JAHR	VZÄ	ANZAHL BZW. KÖPFE	FRAUENANTEIL BZGL. ANZAHL BZW. KÖPFE
Professorinnen (W2)	2019	15,08	16	59,26
	2023	24,8	26	61,9
Professorinnen (C2)	2019	4,75	5	100,0
	2023	3	3	100,0
Professorinnen (insgesamt)	2019	19,83	21	60,0
	2023	27,8	29	63,04
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (WMA)	2019	18,25	31	65,96
	2023	24,08	38	70,37
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	2019	2,53	4	100,0
	2023	2,25	3	60,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	2019	2	2	25,0
	2023	2,5	3	37,5

TAB. 1.2

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen (Dekanat)

STICHTAG	GESAMT	W	%
06.07.2019	3	1	33,33
07.07.2023	3	2	66,66

TAB. 1.3

Entwicklung des Studentinnenanteils

STUDIENJAHR	GESAMT	W	%
WS 2019/20	2.725	2.088	76,6
WS 2022/23	2.862	2.236	78,1

TAB. 1.4

Entwicklung des Absolventinnenanteils

STUDIENJAHR	GESAMT	W	%
2019	444	363	81,8
2023	492	392	79,7

1.5 Analyse der Daten

Von geschlechtlicher Binarität ausgehend – die für den Berichtszeitraum vorliegende Datenerhebung bzw. -lage lässt nur diese zu (wünschenswert wäre eine die geschlechtliche Vielfalt berücksichtigende Datenerhebung, vgl. auch Kap. 3.7) – zeigt die Datenlage, dass der Anteil der Frauen unter den Professor*innen im Jahr 2023 mit 63,04 % weiterhin hoch und bezogen auf das Jahr 2019 um gut drei Prozentpunkte gestiegen ist.

Bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stieg der Frauenanteil um gut vier Prozentpunkte auf 70,37 %, bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fiel der Frauenanteil von 100 % auf 60 %, was in Personen ausgedrückt eine Abnahme von vier Frauen von vier Personen in 2019 auf drei Frauen von fünf Personen in 2023 bedeutet. Der Frauenanteil bleibt bei über 50 %.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben erhöhte sich der Frauenanteil von 25 % auf 37,5 %. In Personen ausgedrückt waren es 2019 zwei Frauen von acht Personen und 2023 drei Frauen von acht Personen.

Die Anzahl der Promotionen am Fachbereich wurde im Berichtszeitraum nicht systematisch erhoben. Vorliegende geschlechtsbezogene Daten: Im Jahr 2023 sind von den insgesamt 14 Beschäftigten mit Promotionsvorhaben am Fachbereich elf Frauen. Fünf Promotionen wurden in den Jahren 2022 und 2023 erfolgreich abgeschlossen, vier davon von Frauen.

Bei den Studierendenanteile befinden sich die Frauenanteile weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Im Wintersemester 2019/20 lag der Frauenanteil unter den Studierenden bei 76,6 %, im Wintersemester 2022/23 bei 78,1 %. Besonders hoch sind die Frauenanteile in den Studiengängen „Psycho-soziale Beratung“ (93,6 % im Wintersemester 2022/23) und „Kindheitspädagogik und Familienbildung“ (89,61 % im Wintersemester 2022/23). Im neu eingeführten Studiengang „Transforming Digitality“ – Start war im Sommersemester 2021 – ist der Frauenanteil mit 70 % vergleichsweise niedrig.

2.

EVALUATION DER ZIELE UND MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS IN BEZUG AUF DIE HERSTELLUNG NACHHALTIGER GENDER DIVERSITY (2019–2023)

Der zurückliegende Berichtszeitraum war im besonderen Maße von Corona-Einschränkungen und somit von Krisenbewältigung geprägt. In allen Bereichen galt es, zügig Lösungen zu finden, sodass auch einige Vorhaben im Zusammenhang mit Diversity und Antidiskriminierung pausieren mussten oder an die jeweils aktuellen Entwicklungen angepasst wurden. Die Erarbeitung einer Diversity-Strategie etwa wurde verschoben und an späterer Stelle im Zuge der partizipativen Fachbereichsentwicklungsplanung insoweit eingelöst, als dass diesbezügliche Ziele und Maßnahmen einen zentralen Baustein bilden (s. Kap. 3). Andere Vorhaben wie der Ausbau der Digitalisierung in der Lehre mit Blended-Learning-Modellen und Online-Lehr-/Lernangeboten, die für Studierende und Lehrende als förderlich für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf bzw. Nebenerwerb und Sorgearbeit zu bewerten sind, wurden mit Hochdruck umgesetzt. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aus der Pandemie kommen bei Online-Seminaren, Seminaren mit Onlineanteilen, hybriden oder vollständig digitalen Gremiensitzungen, Arbeitstreffen und Beratungsangeboten weiterhin zum Einsatz. In diesem Zusammenhang erwähnenswert: Zur Förderung einer respektvollen und diskriminierungsarmen digitalen Kommunikation hat der Fachbereich eine Netiquette erarbeitet und als Selbstverpflichtung umgesetzt (s. Kap. 2.4).

Unterteilt in vier Abschnitte wird im Folgenden auf die zentralen realisierten Maßnahmen des Fachbereichs zurückgeblieben, die im Zeitraum von 2019 bis 2023 auf die Herstellung nachhaltiger Gender Diversity zielen. Die Abschnitte behandeln die Bereiche „Studium und Lehre“, „Forschung, Entwicklung und Transfer“, „Fachbereichsstrukturen, Räume und Personal“ sowie „Fachbereichskultur und Veranstaltungen“.

2.1 Studium und Lehre

- **Gender Diversity als Lehrinhalt:** Vom Wintersemester 2018/19 bis zum Wintersemester 2023/24 fanden circa 50 Lehrveranstaltungen verschiedener Lehrgebiete mit direktem Gender-Bezug statt – Gender, Geschlecht oder Feminismus im Titel –, darüber hinaus zahlreiche Lehrveranstaltungen zu Formen von Diskriminierung, Benachteiligung und Ungleichheit, zu Menschenrechten und Empowerment sowohl im BA- als auch MA-Bereich.

Exemplarisch:

- Aus dem 2022 begonnenen „Modellprojekt Lehrkonzept: Rechtsextremismusprävention, Rassismuskritik und Antisemitismuskritik in der Hochschulausbildung“ des Forschungsschwerpunkts „Rechtsextremismus/ Neonazismus“ (FORENA) ging u. a. das Seminar „Die extreme Rechte und Gender – Herausforderungen für die Soziale Arbeit“ hervor, bei dem die Auswirkungen extrem rechter Geschlechterkonstruktionen sowie die Herausforderungen und möglichen Umgangsweisen für die Profession im Fokus stehen.
- Im BA-Studiengang „Kindheitspädagogik und Familienbildung“ ist im Grundlagenseminar „Einführung in die Diversität“ Gender eine von vier zentralen Dimensionen, die in Bezug auf ihre Relevanz und mögliche Auswirkungen beleuchtet werden.
- Mit der 2018 neu eingerichteten Professur „Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie“, die Christiane Leidinger innehat, ist das Thema Gender Diversity weiterhin systematisch-strukturell im Lehrplan verankert.
- 2022 wurde der **Wahlbereich** „Macht und Gewaltverhältnisse: sexualisierte Gewalt, Antisemitismus, Rassismus und weitere Diskriminierungsformen sowie intersektionale Diskriminierung“ (WM.2, mit 6 CP) im Rahmen des Wahlmoduls des BA-Studiengangs „Sozialarbeit/ Sozialpädagogik“ eingeführt.
- Bewährte **Strukturen der Studienorganisation** wie das Teilzeitstudium, die individuelle Stundenplangestaltung sowie die flexible Regelung der Praxisphasen sind als diversitätsfördernd zu bewerten, denn sie lassen Flexibilität zu und ermöglichen so, den Studierenden in ihren vielfältigen Lebenslagen zu begegnen und ihnen ein aktives Studieren zu ermöglichen.
- **Ausbau der Digitalisierung in der Lehre:** Neue Blended-Learning-Modelle, Online-Lehr-/Lernangebote, hybride oder vollständig digitale Gremiensitzungen, Arbeitstreffen und Beratungsangebote erleichtern für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende die Vereinbarkeit von Studium, Beruf bzw. Nebenerwerb und Sorgearbeit.

Exemplarisch:

- Im Wintersemester 2021/22 wurde im BA-Studiengang „Sozialarbeit/ Sozialpädagogik“ ein E-Learning-Modul zu Techniken wissenschaftlichen Arbeitens eingeführt. Der von Christian Bleck, Friederike Paas und Jessica Sprenger im Rahmen des Fellowships für Innovationen in der digitalen Hochschullehre NRW weiterentwickelte Moodle-Kurs „E-Learn-Twa“ wurde im Online-Landes-

portal „Open Resources Campus NRW – ORCA.nrw“ unter einer CC BY-SA 4.0 Lizenzierung öffentlich zugänglich bereitgestellt.

2.2 Forschung, Entwicklung und Transfer

- Bei allen Forschungs-, Entwicklungs- und Transferprojekten von Christiane Leidinger, **Professorin für „Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie“**, ist der Gender-Bezug inhärent.

Exemplarisch:

- Das organisations- und diskriminierungshistoriographische sowie frauen*biographische Projekt „Diskriminierende Angriffe und offensive Abwehr – Eine Geschichte der Selbstorganisation ‚Neue Damengemeinschaft‘ und ihrer selbstbewussten Akteurinnen* in Berlin um 1900“ (2020) widmete sich einer Initiative von Lesben* im späten Kaiserreich, die trotz des immensen medialen, polizeilichen und justiziellen Drucks über mindestens fünf Jahre aktiv gewesen ist.
 - Zu nennen ist u. a. auch das Forschungstransferprojekt „vt:politics – Videotutorials zu Gesellschaft, Politik und Emanzipation in Bewegung“ (Laufzeit 2023–24) mit zentralen Geschlechterperspektiven auf Soziale Bewegungen und für den Kontext Rechtsextremismusprävention.
 - Darüber hinaus führten weitere Professor*innen **Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit Diversity- und dabei auch Gender-Bezug** durch und es befinden sich derzeit mehrere Vorhaben in der Umsetzung oder Antragsstellung.
- Exemplarisch:
- Im Projekt „Migrantische und geflüchtete Alleinerziehende: Themen, Bedarfe, Barrieren und Angebote für gesellschaftliche Teilhabe“ (Laufzeit 2023–25) werden die Barrieren und Bedarfe, aber auch Ressourcen, die sich aus der Migrationssituation in der Intersektion mit der Situation als Alleinerziehende ergeben, in den Blick genommen.
 - Die Relevanz von Schutzkonzepten in Einrichtungen anerkennend, um sexualisierte Gewalt gegen Kinder und andere in Einrichtungen Lebende zu verhindern, wurde mit der „Erhebung normativer Ist-Stand Schutzkonzepte & Sexualpädagogik Deutschland BA-Studiengänge Soziale Arbeit“ (2023) eine sichere Datenbasis für weitere Diskussionen und Forschungen geschaffen. Der Aufgabe des Kinderschutzes widmet sich am Fachbereich u. a. auch das Forschungsprojekt „Schulsozialarbeit in Düsseldorf: Die Realisierung von Kinderschutz-Aufgaben und die Vernetzung zum System der Inklusion“ (Laufzeit 2023–25), in dessen Rahmen forschungsbasiert Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit in Düsseldorf entwickelt werden.
 - Vor dem Hintergrund des bis zum Schuljahr 2026/27 zu realisierenden großflächigen Ausbaus des Ganztags an Grundschulen wurde im Forschungsprojekt „Die Zukunft des Ganztags in Düsseldorfer Primarschulen“ (Laufzeit 2022–23) der Ganztag an Grundschulen aus

verschiedensten Perspektiven und unter Einbezug der Vielfalt der Akteur*innen betrachtet. Der Ganztag ist ein bedeutsames Instrument für die innerfamiliäre Gender-Gerechtigkeit, trägt er doch entscheidend dazu bei, den Hauptsorgetragenden in der Familie zu ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit in Einklang zu bringen.

- Im Projekt "Forsche Mädchen" (in Antragsstellung) soll es darum gehen, Kitamädchen weibliche Rollenvorbilder zu ermöglichen, um die Wissenschaft als Tätigkeitsfeld in Betracht zu ziehen. Der Antrag wurde im BMBF-Themenschwerpunkt „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ gestellt.
- Die Projekte „Studienabschluss für langjährig Studierende“ (Laufzeit 2017–2020) im Rahmen des Forschungsschwerpunkts Beruf und Burnout-Prävention und das Folge-Projekt „Gemeinsam zum Studienabschluss“ (voraussichtlich ab 2024) verfolgten bzw. verfolgen das Ziel, Studierende in der Endphase ihres Studiums zu unterstützen. Dabei wurden und werden die jeweils persönlichen Lebenslagen und Bedarfe der Studierenden berücksichtigt und passgenaue Angebote entwickelt.
- Ebenso beschäftigten und beschäftigen sich Nachwuchswissenschaftler*innen des Fachbereichs im Rahmen ihrer (kooperativen) **Promotionen** mit Aspekten von Diversität wie u. a. Gender.
Exemplarisch:
 - „Boxende Frauen und Social Media. On- und Offline-Realitäten des Frauenamateurboxens in Deutschland, Russland und Großbritannien“ (in Umsetzung).
 - „Habitus, Ressourcen und Studienstrukturen – eine qualitative Studie zu Passungsverhältnissen im Fachhochschulstudium“ (2022 abgeschlossen).

2.3 Fachbereichsstrukturen, Räume und Personal

- **Fachbereichsentwicklungsplan (Laufzeit 2022–2027):** Eine erneute und breit angelegte strukturelle Verankerung des Themas Diversity und Antidiskriminierung erfolgte 2020 und 2021 durch die partizipative Erarbeitung und den Beschluss von insgesamt vier strategischen Zielen, die sich speziell dem Zielbereich Diversity und Antidiskriminierung widmen, wenngleich sich Aspekte von Diversity und Antidiskriminierung auch in den Zielen anderer Bereiche wiederfinden.
- Die **fachbereichseigene Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur** blieb in ihren Grundzügen bestehen, auch wenn das Beratungsangebot der „Servicestelle Studierende mit Kind“ (StuKi) nach dem Fortgang der Mitarbeiterin in die fachbereichsspezifische Studierendenberatung integriert wurde; die Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind sind Basiswissen für alle Mitarbeitenden im Bereich der Studierendenberatung am Fachbereich. Die 2013 gegründete habitus- und machtsensible Studierenden-Peer-Beratung „Informationsstelle Studierende beraten Studie-

rende“ (StubS) wurde in den letzten Jahren noch stärker divers besetzt mit Blick auf weibliche und sich als non-binär verstehende Beratende. Die studentischen Mitarbeitenden sind intersektional betroffene Personen, neben Sexismus und Heteronormativismus berührt dies die Dimensionen Klassismus, Rassismus und Ableismus. Hervorzuheben ist, dass sich das Studierendenteam gemeinsam mit der Leitung regelmäßig intern mit Blick auf verschiedene Diskriminierungsdimensionen und deren Überschneidungen weiterbildet und anonymisierte Beratungsfälle diskutiert und mit Blick auf Machtverhältnisse analysiert werden.

- Zur besseren **Vereinbarkeit von Gremien- und Sorgearbeit** wurde im Wintersemester 2023/24 eine zeitliche Umstrukturierung beschlossen und umgesetzt, die sich durch einen Wechsel aus zeitlich kurzen (i. d. R. 90 Minuten) und langen (i. d. R. 180 Minuten) Fachbereichsratssitzungen kennzeichnet.
- **Räume:** Schaffung einer „**All-Genders-Welcome**“-**Toilette** im Erdgeschoss in unmittelbarer Nähe zum größten Hörsaal des Fachbereichs (2023) sowie eines **Auszeit-Ruheraums** (2023) als Ort der Ruhe, des Rückzugs, zum Entspannen, für Meditation und Gebet. Der **Eltern-Kind-Raum** am Fachbereich wurde umgestaltet, um noch besser den Bedarfen der Fachbereichsmitglieder mit Kind (vor allem Studierende, aber auch Mitarbeitende) nachzukommen, der mit einem PC ausgestattete Arbeitsplatz und der Wickeltisch blieben erhalten.
- **Personal:** Im Berichtszeitraum wurden erste Maßnahmen zur Förderung von **Diversität im Bereich der Mitarbeitenden** – Professor*innen, Lehrkräften für besondere Aufgaben, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung – entwickelt und beschlossen.

Exemplarisch:

- „**Handreichung** für die Anwendung in Stellenbesetzungsverfahren am FB SK zur diversitätsorientierten, diskriminierungs- und gewaltkritischen Personalentwicklung“ (seit 2021).
- Aufnahme eines **Anforderungspunktes** unter „Profil“ in Stellenausschreibungen für **Mitarbeitende** mit dem folgenden Inhalt: Der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften sieht sich den Themen Diversity und Antidiskriminierung inhaltlich und strukturell verpflichtet und ist an einer vielfältigen Zusammensetzung des Kollegiums interessiert. Offenheit für die Themen und eine diversitätssensible Haltung werden erwartet (seit 2021).
- Aufnahme eines **Anforderungspunktes** unter „Profil“ in Stellenausschreibungen für **Professor*innen** mit dem folgenden Inhalt: Bereitschaft, Aspekte der Diversität, wie z. B. in Bezug auf Gender, Menschen mit Beeinträchtigungen, Transpersonen, Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Colour in Lehre und Forschung einzubeziehen“ (seit 2021).
- Der Fachbereich hat 2021 ein **Konzept für den Mittelbau** entwickelt und beschlossen, das sowohl unbefristete Stellen u. a. für den Bereich der Studiengangskoordination als auch Qualifikationsstellen u. a. für die Bereiche Forschung und Forschung-Lehre-Praxis-Transfer umfasst. Eine **zusätz-**

liche Qualifikationsstelle konnte der Fachbereich durch die Förderung im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Professorinnenprogramm III“ (Laufzeit 2021–2026) schaffen, die sich unter anderem den Zielen des Fachbereichs im Zusammenhang mit Diversity und Antidiskriminierung widmet. Wie die meisten Mittelbaukonzeptstellen umfasst auch diese Stelle zwei Semesterwochenstunden selbstständige Lehre. Darüber hinaus wurde der Bereich Digitalisierung personell ausgebaut; die wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle für den Bereich E-Learning und Digitale Medien wurde aufgestockt und eine wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle zur Unterstützung des E-Learning-Moduls MWA.1 geschaffen. In den Jahren mit Corona-Einschränkungen wurden zudem zwei E-Learning-Tutor*innen eingestellt, um den Lehrenden bei der Umstellung auf und der Durchführung von digitalen Lehrveranstaltungen zu helfen. Über die Förderung des „Professorinnenprogramm III“ wurden 2022 des Weiteren zwei Tutorinnenstellen eingerichtet und erste Veranstaltungen realisiert, die den Studierenden des Fachbereichs Gelegenheiten des Zusammenkommens und Austausches in der Studienumgebung ermöglichen.

2.4 Fachbereichskultur und Veranstaltungen

- Im Berichtszeitraum wurde am Fachbereich ein intensiver **Selbstverständigungsprozess zu Fairness und Antidiskriminierung** angestoßen: Es fanden eine Präzisierung des Diversity-Verständnisses und wichtige konzeptionelle Vorarbeiten zur Verankerung von Strukturen der Beschwerde sowie des Schutzes statt, letztere trugen wesentlich dazu bei, ein hochschulweites Beschwerdemanagement aufzubauen. Am Fachbereich engagierten und engagieren sich hier insbesondere die Mitglieder der Diversity-Kommission, u. a. in projektbezogenen und um jeweils interessierte Fachbereichsangehörige erweiterte Arbeitsgruppen, wie die AG „Fairer Umgang“ oder die AG „Prävention“. Hervorzuheben ist, dass der Fachbereichsrat in den vergangenen Jahren auch weitere Kommissionen in die Pflicht nahm – u. a. die Lehr- und Studienkommission und die Evaluationskommission – und somit eine breite Auseinandersetzung mit verschiedenen Vorfällen von Antisemitismus, Sexismus und Rassismus am Fachbereich, teilweise in Intersektion, und deren Bearbeitung stattfand und stattfindet.

Exemplarisch:

- Als Regelwerk zu respektvollem Verhalten in elektronischer Kommunikation wurde am Fachbereich eine **Netiquette** entwickelt, die seit 2020 zur verbindlichen Nutzung für Seminare, Gremien und andere kollegiale sowie studentische elektronische Kommunikationsforen zur Verfügung steht.
- Um den Fachbereich zu einem diskriminierungskritischen Ort zu machen und diskriminierende und abwertende Schriftzüge, Aufkleber und Ähnliches an den Wänden und Türen des Fachbereichs schnellstmöglich erkennen und entfernen zu können, wurden 2021 ein **Aushang gegen Diskriminierung und ein anonymes Meldeverfahren** erarbeitet. Die Aushänge mit Hinweis

zum digitalen Meldeformular befinden sich auf allen Toiletten-Räumen des Fachbereichs, die eingehenden Meldungen werden seit 2023 von der HSD-Antidiskriminierungsbeauftragten bearbeitet und dokumentiert.

- Zur **Fort- und Weiterbildung** von Lehrenden, Mitarbeitenden und Tutor*innen fanden im Wintersemester 2021/22 zwei „Trainings zum Umgang mit diskriminierenden und ideologisierenden Äußerungen in der Lehre und weiteren Veranstaltungen“ für Lehrende und Mitarbeitende und ein „Digitales Handlungstraining zum Umgang mit rechten und rassistischen Positionen an der Hochschule“ für Tutor*innen statt. Darüber hinaus konnten hauptamtlich Lehrende an **individuellen Coachingangeboten** im Kontext von Rassismus und weiteren Formen intersektionaler Diskriminierung teilnehmen.
 - Im Berichtszeitraum wurden des Weiteren eine **Befragung** der hauptamtlich Lehrenden (2021) und eine Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (2022) zu Rassismus, Sexismus, weiteren Diskriminierungsformen und Dekolonialisierung in der Lehre durchgeführt, um Wissensbestände und Fortbildungs- bzw. Unterstützungsbedarfe der Befragten zu dem Thema zu ermitteln. Die Ergebnisse aufgreifend wurden als Maßnahmen ein **Moodle-Kurs mit (Lehr-)Materialien** erstellt – der Moodle-Kurs trägt den Titel „Diskriminierung(ssensibilität) und (De)Kolonialisierung in der Lehre: Materialien für Lehrende“ – und beschlossen, eine **Fortbildung** zum Thema Dekolonialisierung von Wissen zu realisieren.
 - Im Sommersemester 2022 fand eine für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden verpflichtende **sechsstündige Dienstbesprechung** mit Fortbildungsteil und anschließenden Workshops zum Thema „Diskriminierung, Rassismus und Sexismus“ statt.
 - Zur Förderung von geschlechtlicher Vielfalt innerhalb der Studierendenschaft wurde und wird in Bezug auf die **Bildsprache** bzw. bei den Maßnahmen im **Bereich Fachbereichs- und Studiengangsmarketing** darauf geachtet, möglichst divers aufgestellte Studierenden-Teams zu bilden. Dies gilt auch für die regelmäßig stattfindenden **Peer-to-Peer-Rundgänge** des Fachbereichs.
 - Zwischen 2019 bis 2023 wurden zudem zahlreiche **Veranstaltungen mit Diversity- und dabei auch vereinzelt mit Gender-Bezug** realisiert.
- Exemplarisch:
- Im Rahmen des **Boys‘ Days** haben von 2019 bis 2023 vergleichsweise wenige Angebote mit Beteiligung des Fachbereichs stattgefunden; es gab u. a. Vorträge von männlichen Lehrenden und Studierenden zu ihren Werdegängen in der Wissenschaft und im Studium. Allerdings hat sich der Fachbereich an mehreren anderen Formaten für Schüler*innen beteiligt, wie Kooperationsveranstaltungen mit Schulen, bei der Schüler*innen die Gelegenheit bekamen, sich intensiv mit ihrem Habitus, ihren Privilegien, Benachteiligungen sowie beobachteten Diskriminierungen auseinanderzusetzen und diese im Kontext von den sie umgebenden Strukturen zu reflektieren.

- Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „**Lunch & Learn** – Thesearbeiten zu Flucht, Migration und Rassismuskritik“ präsentieren Fachbereichsabsolvent*innen ihre Abschlussarbeiten, in anschließenden Frage- und Diskussionsrunden kommen die Absolvent*innen mit den teilnehmenden Studierenden ins Gespräch darüber (seit dem Sommersemester 2022); ab dem Wintersemester 2023/24 wird die Reihe mit dem Zuschnitt auf „Gender, Geschlechterverhältnissen, Flucht Migration und/oder Rassismuskritik“ fortgesetzt.
- Im Sommersemester 2021 fand die Veranstaltungsreihe „**weiße Flecken. Rassismus im Kontext Hochschule**“ am Fachbereich statt, u. a. mit dem Vortrag „Studieren mit Rassismuserfahrungen – Handlungsräume und Grenzen“ von Karima Popal-Akhzarati sowie eine **Lesung** und Diskussion mit Mithu Sanya zu ihrem Roman „Identity“
- Auch unter den **Weiterbildungsangeboten** des Fachbereichs gibt es vereinzelt Angebote mit Gender-Bezug wie „Genderaspekte im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (2020) oder „Schutz vor sexueller Belästigung in Einrichtungen gestalten“ (2021).

3. ZIELE UND MASSNAHMEN DES FACHBEREICHS IN BEZUG AUF DIE HERSTELLUNG NACHHALTIGER GENDER DIVERSITY (2024–2029)

Eingangs ist festzuhalten, dass wir uns bei der Beschreibung des Aktionsplans bewusst von den Vorgaben gelöst haben. Wie erwähnt, werden vielfaltsrelevante und diskriminierungssensible Themen bei uns am Fachbereich als Kern- und Querschnittsaufgabe kontinuierlich mitgedacht. Die Arbeit an den Themen hat **dynamischen Charakter**, so dass wir uns dazu entschieden haben, angedachte oder geplante Maßnahmen nicht mit Daten, Akteur*innen und Budget zu hinterlegen. Außerdem ist es aus Perspektive des Fachbereichs so, und auch das möchten wir vorab festhalten, dass der Fachbereich die **Erweiterung des Wissensstandes** sowohl für den Fachbereich als auch für die Hochschule insgesamt als Grundlage für weitere diskriminierungskritische Arbeit mit Genderbezug erachtet. Gerade im Hinblick auf Familienfreundlichkeit bzw. Familiengerechtigkeit möchten wir zudem festhalten, dass wir verschiedene Maßnahmen andenken und angehen werden, für die es aber zusätzlicher Ressourcen bedarf (z. B. Anmietung von Räumen in besonders stark angefragten Seminarzeiten, erhöhtes Betreuungsangebot des Familienbüros, etc.).

3.1 Kommunikation, Gesellschaftliche Verortung, Haltung

- Im Bereich der Kommunikation ist ein zentrales Ziel, die Sprache und Begrifflichkeiten zu überarbeiten bzw. weiter-

zuentwickeln. Dies ist zu verstehen als Ansinnen, Worte bzw. eine Sprache zu entwickeln, die tradierte Sprachge-läufigkeiten, die immer auch Konzepte und Auslegungen in sich tragen, ablösen und somit für traditionelle Begriffe, die die aktuelle Realität nicht mehr widerspiegeln, **stimmige Begriffe** zu finden. Somit ist dieser Aspekt auch gleichzusetzen mit einer gesellschaftlichen Verortung und Haltung, die über die Sprache transportiert werden.

- Um die Verwendung diversitätssensibler Sprache (inklusive Bildsprache) voranzutreiben, besteht weiterhin die Idee, einen entsprechenden Baustein für die Lehre zu erarbeiten. Dieser Baustein würde nicht nur als Formulierungshilfe dienen, sondern zudem die historischen Hintergründe erläutern und die Bedeutung von Sprache als ein Instrument zur Gleichstellung thematisieren. Der Baustein soll dazu beitragen, für die Anwendung diversitätssensibler Sprache etwa im Rahmen schriftlicher Prüfungen zu sensibilisieren und die Bedeutung für die (spätere) berufliche Praxis aufzuzeigen.

- Zudem soll das aktuelle Wording in Bezug auf das Ehemaligen-Management in den Blick genommen werden. Hier ist die Zielsetzung, eine genderneutrale Formulierung zu finden, da der allseits genutzte Begriff "Alumni" eben nur die männliche Variante aufweist.

- Die Studierenden-Peer-Beratung „Informationsstelle Studierende beraten Studierende“ (StubS) plant, **Podcasts** zu Diskriminierungsdimensionen im Kontext von Hochschule sowie ein entsprechendes Glossar für Studienanfänger*innen zu erstellen.
- Ein mit Sicherheit größeres und damit auch in der Umsetzung länger dauerndes Vorhaben ist die Idee, die Willkommenskultur am Fachbereich (und auch an der Hochschule) dahingehend auszuweiten, dass **Familien mit Kindern** – und hier sind Mitarbeitende und Studierende gleichermaßen gemeint – am Fachbereich und auf dem Campus **Signale des Willkommenseins** wahrnehmen können. Im Fokus steht, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit am Fachbereich und Sorgearbeit flexibler zu ermöglichen. Mögliche Maßnahmen sind die gesteigerte Sichtbarmachung des Eltern-Kind-Raums, Betreuungsangebote für Kinder auf Tagungen (auch für externe Teilnehmende relevant und damit ein Instrument zur Steigerung der Teilhabe von Personen mit Sorgeaufgaben) und Festen. Hier würde sich eine Zusammenarbeit zwischen dem Familienbüro und dem Fachbereich anbieten, bei der der Fachbereich Räumlichkeiten zur Verfügung stellt sowie finanzielle Mittel für ein durch das Familienbüro koordiniertes Betreuungsangebot bei Tagungen und Festen. Der Fachbereich würde es begrüßen, wenn auf zentraler Ebene weitere Maßnahmen erdacht und umgesetzt werden, wie zum Beispiel eine Familienecke in der Mensa oder Spielgeräte auf dem Campusgelände.
- Hinsichtlich der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgeaufgaben mit Studium und Arbeit am Fachbereich werden wir im kommenden Berichtszeitraum dahin schauen, wo es noch Verständigung braucht im Hinblick auf die Akzeptanz von Maßnahmen (angemessene Berücksichtigung bei der Seminarplatzvergabe, Lehrveranstaltungszeiten

im Vormittagsbereich) und entsprechende **Gesprächsräume** schaffen.

3.2 Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Kompetenzbildung

- Um alle Fachbereichsangehörigen bezüglich diversitäts-sensibler Themen zu sensibilisieren und dies auch gerade für Studierende explizit nachvollziehbar zu machen, ist angedacht, sukzessive **Bausteine** zu entwickeln, die über fachbereichsbezogene wie auch hochschulweite **Unterstützungs- und Beratungsstellen zu Diversität** informieren und diese auf unterschiedlichen Wegen zugänglich machen (z.B. Informationsfolien für Präsentationen). Diese Bausteine wären dann strategisch in den Studiengängen einzubinden, um sie für alle Studierenden sicht- und entsprechend auch nutzbar zu machen.
- Im Bereich der **Forschung** ist der Fachbereich aktuell damit befasst, die Forschungsinfrastruktur zu überarbeiten. Ein Anliegen dabei ist, mehr Kolleg*innen an die Forschung heranzuführen und in der Drittmiteleinwerbung zu unterstützen. Hierbei gilt es zu bedenken, dass die Forschungsbereitschaft bzw. die Forschungsmöglichkeiten (inkl. Reisen zu Fachtagungen, Projektpartner*innen etc.) mitunter geschlechtsbezogen unterschiedlich sind bzw. auch abhängig sind von u. a. bestehenden Sorgearbeiten bei den einzelnen Personen. Hier gilt es, Möglichkeiten der Unterstützung bzw. Entlastung zu erdenken für Personen mit Sorgearbeiten. Gleiches gilt im Hinblick auf die Präsenz des Fachbereichs im PK NRW. Die Aufnahme ins PK NRW ist mit sehr zeitintensiven und kontinuierlichen Peer-review-Publikationen verknüpft. Auch hier entwickelt der Fachbereich Möglichkeiten der Unterstützung.

3.3 Strukturelle Einbindung, Flexibilisierung, Erneuerung

- In Bezug auf den auch am Fachbereich existierenden **Gender Pay Gap** ist über Maßnahmen nachzudenken, um die Lücke zu schließen. Konkret kann das zum Beispiel heißen, dass die Frauen am Fachbereich, die evtl. durch Sorgearbeiten nicht in dem Maße zum Forschen und Publizieren kommen und die dadurch eben weniger Leistungszulagen bekommen, einen Ausgleich erhalten. Dies bezieht sich nicht unbedingt auf einen finanziellen Ausgleich, vielmehr gilt es Maßnahmen zu erdenken, die es Personen mit Sorgearbeiten ermöglichen, **Raum und Zeit für Forschung und Publikationen** zu finden. Hierfür gilt es dann, Entlastung an anderen Stellen zu schaffen.
- Es wird eine neue Semesterstruktur erprobt, mit **mehr Zeitslots für Seminare** gerade auch in den Randzeiten eines Tages. Dies soll sowohl für Studierende als auch für Lehrende die Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit am Fachbereich und Sorgearbeit verbessern.
- Gespräche über weitere **Flexibilisierungen der Gremienzeiten** wurden angestoßen und sollen weitergeführt werden. Das Ziel ist, ein in sich stringentes und tragfähiges Konzept

zu erarbeiten, dass Menschen mit Sorgearbeit bzw. weiterführenden Verpflichtungen außerhalb der Hochschule, die Mitarbeit in der Selbstverwaltung und damit ja auch die Mitgestaltung ermöglicht.

- Familiengründung oder (genderbezogene) Identitätskrisen können Gründe für die Verlängerung der Studienzeit sein. Mit dem **Projekt „Gemeinsam zum Studienabschluss“** soll Studierenden in der Endphase ihres Studiums die Möglichkeit gegeben werden, für sie passende Unterstützung zu erfahren (s. auch Kap. 2.2).

3.4 Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre

- Durch Befragungen wurde deutlich, dass sich die Lehrenden Unterstützung in Form von Weiterbildung zum **Thema Dekolonialisierung von Wissen** wünschen (s. auch Kap. 2.4). Hierbei spielt das Thema Gender eine zentrale Rolle und der Fachbereich plant, entsprechende einschlägige Fortbildungen anzubieten, um auch die Lehre diesbezüglich vielfältiger zu gestalten und bewusst darauf zu achten, dass alle Geschlechter in der Hervorhebung von Theorien, Konzepten und Erkenntnissen sichtbar werden.
- In den kommenden Jahren wird sich der Fachbereich damit auseinandersetzen, inwieweit weitere Maßnahmen (neben der Beteiligung am Boys' Day) zur gezielten **Ansprache männlicher Studierender** anzustreben sind.
- Der Fachbereich setzt sich zum Ziel, die Vorbereitung von Studierenden aller Studiengänge auf **Anforderungen beim Berufseinstieg** (bzw. auch Übergang in Masterstudiengänge) zu überprüfen und ggf. zu optimieren. Konkret sollen Passungen von Studieninhalten und beruflichen/akademischen Anforderungen im Anschluss an das Studium beleuchtet werden. Zentral sind dabei u. a. Fragen nach den Absolvent*innen offenstehenden bzw. schwer zugänglichen Berufsfeldern und weiterführenden Studiengängen. Hier gilt es unbedingt, genderbewusst vorzugehen, denn die Zugänge bzw. Zugangsmöglichkeiten sind hier mitunter unterschiedlich verteilt.

3.5 Personalmanagement, Personalentwicklung

- Die Stelle, die über die Förderung im Rahmen des Bund-Länder-Programms „**Professorinnenprogramm III**“ geschaffen wurde, wird bis 2026 verlängert. Eine Aufgabe ist hier unter anderem, die Studierenden, die nach Corona (noch) nicht den Weg zurück in die Präsenz an der Hochschule gefunden haben, wieder in die Präsenzveranstaltungen zu holen. Auch hier gehen wir davon aus, dass gerade Personen mit Mehrfachbelastung in Form von Sorgearbeit, bestehenden Arbeitsverhältnissen oder auch psychischen Belastungen es schwerer haben, sich von in Coronazeiten eingeschliffenen und auf die häusliche Umgebung konzentrierten Aktivitäten zu lösen.
- Einer weiteren Kollegin, die neben der Promotion vielfältige weitere Aufgaben am Fachbereich übernommen hat (z. B. die Leitung eines Archivs) wurde vom Dekanat für das

Programm „**HSD-Nachwuchsprofessur**“ vorgeschlagen und auch ausgewählt, so dass sie nun auf dem Weg zur Professur weitere Unterstützung und Entlastung erfährt.

3.6 Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, Sexualisierter Belästigung und Gewalt

- Im FEP 2022-27 hat sich der Fachbereich zu dem Vorhaben bekannt, die **Förderung diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Bildung** und Etablierung von Präventions- und Interventionskonzepten im Hinblick auf alle diskriminierenden Erscheinungsformen und damit verbundene Gewaltpraxen voranzubringen. Die Auseinandersetzung mit dem GDAP nehmen wir bewusst und explizit zum Anlass, hier auch gerade das Thema genderbezogene Diskriminierung in den Blick zu nehmen und konkret darauf rekurrend Maßnahmen zu erdenken.
- Basierend darauf, dass der Fachbereich die Virulenz alltagsbezogener Diskriminierung anerkennt, sieht er auch die Notwendigkeit der Schaffung von Räumen, die es ermöglichen, **Prozesse von Empowerment und Powersharing** in Gang zu setzen oder aufrecht erhalten zu können. Des Weiteren sind Foren angedacht, in denen selbstreflexiv über Privilegien (Raum, Einfluss, Sichtbarkeit) und Möglichkeiten von Powersharing nachgedacht werden kann. Der Fachbereich beabsichtigt entsprechend Wege zu finden und umzusetzen, die das Powersharing und Empowerment aller Statusgruppen im Hinblick auf intersektionale Diskriminierung und Gewalt fördern.
- Darauf reagierend, dass am Fachbereich Kolleg*innen aufgrund ihres Lehrgebiets oder auch aufgrund ihres beruflichen oder persönlichen Hintergrundes (therapeutische Ausbildung, PoC, Behinderung, Professur für Geschlechtersoziologie, Muslima) von Studierenden als niedrigschwellig zu erreichende Beratungspersonen identifiziert und entsprechend aufgesucht werden, soll am Fachbereich ab 2024 ein **Lots*innen-Konzept** entwickelt und etabliert werden. Dieses soll sich dadurch auszeichnen, dass es zum einen den häufig aufgesuchten Kolleg*innen Entlastung und offizielle Unterstützung bietet und zum anderen den Studierenden strukturell verankert Anlaufstellen, die für sie niedrigschwellig anzusteuern sind.
- Am Fachbereich hat sich kürzlich die **AG „Prävention“** gegründet, die Maßnahmen zur Prävention und verbesserten Information bei Diskriminierung und Konflikten entwickelt. Auch ergänzenden Verfahrensschritten bei Beschwerden sollen diskutiert und umgesetzt werden.

3.7 Gender Controlling

- Wie in Kap. 1.3 angemerkt, fehlt eine die **Geschlechtervielfalt anerkennende Datenerhebung und Berichterstattung**. Der Fachbereich regt eine solche die Geschlechtervielfalt anerkennende Datenerhebung und Berichterstattung unter Wahrung des Datenschutzes auf zentraler Ebene an. Gleichermaßen nimmt sich der Fachbereich vor, diesem Anspruch bei eigener Datenerhebung gerecht zu werden. Für den

nächsten Berichtszeitraum ist zudem geplant, Daten in Bezug auf Promotionen systematisch zu erheben.

- Über die Evaluationskommission können **Umfragen** entwickelt und durchgeführt werden, um festzustellen, inwiefern die in diesem Bericht beschriebenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

WIRTSCHAFTS- WISSEN- SCHAFTEN / W

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

1. VORBEMERKUNG

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Düsseldorf legt mit diesem „Gender Diversity Action Module 2024“ seinen dritten Beitrag zu dem früher als „Frauenförderplan“ bezeichneten Gender Diversity Action Plan der Hochschule vor und schreibt ihn für den Zeitraum 2024–2029 fort. Die im vorliegenden Bericht verwendeten Daten entstammen den Gender Reports 2017¹ und 2022² der HSD.

Der Fachbereichsrat des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften hat die Fortschreibung dieses Planes in vorliegender Form am 13.12.2023 verabschiedet.

2. FORTSCHRITTSBERICHT

Der Fortschrittsbericht legt das Augenmerk auf die statusgruppenspezifische Geschlechterverteilung der Mitglieder des Fachbereiches. Die Evaluation unseres GDAMs 2019–2023 erfolgt in Kapitel 3.

2.1 Studentinnen und Absolventinnen

JAHR	STUDIERENDE			STUDIENANFÄNGER*INNEN			ABSOLVENT*INNEN		
	Gesamt	weiblich		Gesamt	weiblich		Gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
2017	1.566	910	58,0	562	331	59,0	305	210	69,0
2022	1.607	945	58,8	477	301	63,1	296	205	69,3

Im Jahr 2022 lag der Anteil der **Studentinnen** im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bei 58,8% und blieb damit gegenüber 2017 nahezu konstant. Unterhalb dieses durchschnittlichen Anteils liegen die Studiengänge B.A. Business Administration (Vollzeit: 52,18%, Teilzeit: 38,78%), B.A. Taxation 3in1³ (48,17%) sowie M.Sc. Business Analytics (46,30%). In Summe über Vollzeit und Teilzeit ist der Studentinnenanteil des mit Abstand größten Studiengangs im Fachbereich, B.A. Business Administration, nahezu ausgeglichen (51,45%). Auch die Studentinnenanteile der Studiengänge B.A. Taxa-

tion 3in1 und M.Sc. Business Analytics liegen nah an der Geschlechterparität.

Eine deutliche Überrepräsentanz an Studentinnen weisen hingegen die Studiengänge M.A. Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement (88,61%), B.A. Kommunikations- und Multimediamanagement (80,42%) sowie B.A. International Management (72,02%) auf. Der Studiengang M.A. International Management lief zum Ende des Wintersemesters 2022/23 aus.

WINTERSEMESTER 2022/23	ABSCHLUSS	STUDIERENDE	STUDENTINNEN IN %
Business Administration	B.A.	849	52,18
Business Administration TZ	B.A.	49	38,78
International Management	B.A.	218	72,02
Kommunikations- und Multimediamanagement	B.A.	189	80,42
Taxation 3in1	B.A.	164	48,17
Business Analytics	M.Sc.	54	46,30
International Management	M.A.	5	0,00
Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement	M.A.	79	88,61
Gesamt		1.607	58,81

Der Anteil der **Studienanfängerinnen** erhöhte sich 2022 vs. 2017 um 4,10 Prozentpunkte auf 63,10%. Nicht nur im Rahmen der Studienplatzvergabe waren Frauen besonders erfolgreich. Erneut war 2022 auch der Anteil der Absolven-

tinnen deutlich höher als der Anteil weiblicher Studierender. Er stieg vs. 2017 leicht um 0,3 Prozentpunkte auf 69,3%. Gleichauf hiermit lag der Anteil der **Absolventinnen** an allen Abschlüssen, die in der Regelstudienzeit erfolgten.⁴

2.2 Professorinnen⁵

JAHR	PROFESSOR*INNEN			GAST- UND VERTRETUNGS- PROFESSOR*INNEN		
	Gesamt	weiblich		Gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %
2017	28	10	36,0	3	2	66,67
2022	32	10	31,25	2	1	50,0

Per Ende 2022 blieb die Anzahl ordentlicher Professorinnen gegenüber 2017 identisch, durch Aufwuchs des Kollegiums um vier Professoren ging der Anteil der 10 Professorinnen

jedoch um 4,75 Prozentpunkte auf 31,25% zurück. Mit Beendigung einer Gastprofessur Ende des Sommersemesters 2022 sank auch der weibliche Anteil an außerordentlichen Professuren.

2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen⁶

JAHR	(OBER-)STUDIENRÄTER*INNEN UND LEHR- KRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN			WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN		
	Gesamt	weiblich		Gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %
2017	4,4	4,4	100,0	3,5	0,5	14,0
2022	4,6	3,59	78,2	4,5	0,65	14,4

Im Vergleich zum Jahr 2017 reduzierte sich durch die männliche Nachbesetzung einer Stelle der Anteil der (Ober-)Studienrätinnen bzw. weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben von ehemals 100 % auf knapp unter 80 %. Der Anteil wissen-

schaftlicher Mitarbeiterinnen blieb mit 14,4 % nahezu konstant. Weibliche Mitarbeitende sind innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiterhin unterrepräsentiert.

2.4 Lehrbeauftragte⁷

JAHR	LEHRBEAUFTRAGTE		
	Gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %
2017	66	19	29,0
2022	48	17	35,41

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter lag 2022 bei 35,41 %. Er ist im Vergleich zu 2017 um 6,41 Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl aller Lehrbeauftragten war insgesamt deutlich rückläufig, insbesondere betraf dies männliche Lehrbeauftragte.

2.5 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen⁸

JAHR	NICHTWISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN		
	Gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %
2017	2,3	1,3	57,0
2022	3	2	66,7

Im Jahr 2022 hat sich durch Einstellung einer zusätzlichen Mitarbeiterin der Anteil nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen am Fachbereich vs. 2017 um 9,7 Prozentpunkte auf 66,7 % erhöht.

1 Hochschule Düsseldorf: Zahlenspiegel 2017 Gender Report, Düsseldorf, Dezember 2018.

2 Hochschule Düsseldorf: Zahlenspiegel 2022 Gender Report, Düsseldorf, September 2023.

3 Taxation 3in1 ist die aktuelle Bezeichnung des Studiengangs (vormals Bachelor Taxation Dual).

4 Zahlenspiegel Gender Report, HSD, Düsseldorf, September 2023, S. 18.

5 Kopfzahlen

6 VZÄ

7 Kopfzahlen

8 VZÄ

3. EVALUIERUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN AUS DEM GDAM 2019–2023

3.1 Gesamthafte Zieldiskussion und -orientierung

Das langfristige Ziel einer Geschlechterparität in allen Statusgruppen, unter Wahrung von Sachgerechtigkeit und rechtlicher Rahmenbedingungen, konnte im Berichtszeitraum noch nicht vollumfänglich erfüllt werden. Hierbei wird von uns weiterhin angestrebt, einerseits die Anteile der Professorinnen, der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Lehrbeauftragten zu erhöhen, andererseits die Anteile männlicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben, männlicher Verwaltungsmitarbeitender sowie Studierender zu erhöhen.

Zwar blieb die Anzahl der Professorinnen im Vergleich zum Jahresende 2017 konstant. Ihr Anteil verringerte sich jedoch durch Neueinstellung männlicher Bewerber. Dabei führt die alleinige Betrachtung der Jahresendstände in Teilen zu verzerrten Eindrücken. So waren im Berichtszeitraum am Fachbereich über mehrere Jahre zwei weitere Professorinnen beschäftigt (eine Gast- und eine Vertretungsprofessorin), jedoch endete ihre Tätigkeit vor dem Jahresende 2022. Sie bleiben in der Betrachtung daher unberücksichtigt.

Im Sinne der verfolgten Geschlechterparität wurden die VZÄ-Anteile der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter ausgebaut, ebenso konnte der Anteil männlicher Lehrkräfte für besondere Aufgaben erhöht werden.

Nicht anwachsen konnte der Anteil männlicher nichtwissenschaftlicher Mitarbeitender, da eine zusätzliche Stelle in dieser Statusgruppe weiblich besetzt wurde. Diese weitere Stelle (eine zweite Dekanatsassistentin am Fachbereich) entlastet die zuvor alleinige, ebenfalls weiblich besetzte Dekanatsassistentin.

Der Anteil männlicher Studierender blieb nahezu konstant. Dem Fachbereich liegen über die Zusammensetzung der Studienabbrecher*innen/Exmatrikulationen inzwischen systematische Daten vor – über die Zusammensetzung von Studienbewerbungen nach Geschlechtern jedoch nicht. Sämtliche Studiengänge unseres Fachbereichs sind zulassungsbeschränkt (Orts-NC). Es ist anzunehmen, dass die Geschlechter bereits innerhalb der Bewerbungen je Studiengang ungleich vertreten sind und Bewerberinnen gegenüber Bewerbern tendenziell bessere, im Vergabeverfahren maßgebliche Durchschnittsnoten aufweisen.

3.2 Forschung und Lehre im Bereich Gender Diversity

Forschung und Lehre am Fachbereich liegen in der Verantwortung unserer Professor*innen. Auch der Bereich Gender Diversity ist Bestandteil der Aktivitäten in Forschung und Lehre.

Im Lehrgebiet Personalmanagement ist der Bereich Gender Diversity in mehreren Modulen Bestandteil der Lehre. Im Bachelor Business Administration gibt es das Transferable-Skills-Modul „Diversity Management“, welches stets als Praxisprojekt mit einem Unternehmen aus der Wirtschaft durchgeführt wird. Konkret wurde hier beispielhaft mit den Unternehmen Grant Thornton, der Tonies GmbH sowie der Diakonie Düsseldorf kooperiert. In Rahmen dieses Moduls wurde auch bereits gemeinsam mit der Diakonie Düsseldorf ein Anti-Bias-Training integriert - eine Fortsetzung in den folgenden Semestern ist geplant. Auch in den Spezialisierungsmodulen Personalführung und Personalmanagement im Bachelor Business Administration sowie dem Spezialisierungsmodul International HR Management im Bachelor International Management ist das Thema Diversity & Inclusion Teil der inhaltlichen Agenda.

In den Lehrgebieten Marketing und Kommunikation wird die Gender-Thematik im Hinblick auf die Umsetzung eines zielgruppenspezifischen Marketings thematisiert. Beispielhaft können die Module Kommunikation im Handel im Bachelor Business Administration sowie Spezielle Instrumente und Methoden des Kommunikationsmanagements im Master Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement aufgeführt werden.

Im Lehrgebiet Leadership werden im Modul Führungskompetenz und Leadership im Masterstudiengang Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement die Studierenden im Hinblick auf ihre zukünftige Rolle als Führungskräfte für die Gender Diversity Thematik sensibilisiert und auch die aktuelle Situation von Frauen in Führung, Female Leadership sowie alternative Instrumente zur Förderung von Frauen in Führungspositionen thematisiert.

Im Lehrgebiet Nachhaltigkeit und Ethik wird der Bereich Gender Diversity als Element der sozialen Nachhaltigkeit thematisiert und diskutiert. Beispielhaft können im Bachelor Business Administration das Spezialisierungs-Modul „Wirtschafts- und Unternehmensethik sowie Grundlagen CSR und SRI“ sowie das Transferable-Skills-Modul „Corporate Responsibility + Sustainable Management“ aufgeführt werden, im Bachelor Taxation 3in1 das Modul „Wirtschafts- und Unternehmensethik sowie Grundlagen CSR“, im Master Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement schließlich das Modul „Wirtschafts- und Medienethik“.

Am Fachbereich werden außerdem regelmäßig Bachelor- und Master-Thesen mit folgenden inhaltlichen Bezügen verfasst: Diversity & Inclusion, Female Founder, Female Leadership, Femvertising.

3.3 Fokus auf geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich praktiziert intern wie extern im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit bereits mit großer Selbstverständlichkeit einen sensiblen Sprachgebrauch (z. B. im Rahmen der E-Mail Kommunikation, der Fachbereichsgremien, auf Fachbereichsveranstaltungen, in den Flyern der Studiengänge und auf fachbereichseigenen Webseiten).

Unter Wahrung der rhetorischen Verhältnismäßigkeit erfolgt dies grundsätzlich auch im Rahmen unserer Lehrveranstaltungen, der von Lehrenden bereitgestellten Materialien sowie der studentischen Arbeiten (insb. Thesen, Hausarbeiten, Präsentationen).

Wir beabsichtigen, Lehrenden auf freiwilliger Basis zukünftig ein zusätzliches studentisches Feedback bezüglich der Gendergerechtigkeit ihrer Lehre zu ermöglichen (siehe Teil 4.2).

3.4 Fortführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Alle bisherigen Maßnahmen des Fachbereichs wurden beibehalten: das Angebot einer Teilzeitvariante unseres größten Studiengangs Bachelor Business Administration, die besondere Berücksichtigung des Mutterschutzes in der Lehre und bei Prüfungen, das Angebot von Online-Lehrveranstaltungen auch nach Ende der Corona-Pandemie gemäß rechtlicher Rahmenbedingungen, die Teilzeitbeschäftigung mehrerer hauptamtlich Lehrender und wissenschaftlicher Mitarbeitender, die Beendigung von Gremiensitzungen vor 18:00 Uhr.

Darüber hinaus wurden am Fachbereich in Umsetzung des HSD Rundschreibens Nr. 2/2023 neue Maßnahmen im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule ergriffen: die Einführung einer „Selbstlernwoche“ für Studierende während der schulischen Oster-/Herbstferien – vorbereitet durch die Lehrenden zwecks Sicherung des fortlaufenden Kompetenzerwerbs – sowie eine mit nunmehr zwei Semestern Vorlauf erfolgende Bekanntgabe der allgemeinen Semesterzeiten/-termine am Fachbereich für eine verbesserte Planbarkeit der Urlaubszeiten.

Ebenfalls neu eingeführt wurden während der Corona-Pandemie gemäß Dienstvereinbarung Telearbeit, auch dies im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule, bedarfsgerechte Homeofficetage für nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Mitarbeitende des Fachbereichs sowie gemäß Dienstvereinbarung ortsunabhängiges Arbeiten, im Nachgang der Corona-Pandemie, eine weitere örtliche Flexibilisierung der Arbeitstage außerhalb der HSD. Die Mitarbeitenden des Fachbereichs praktizieren regelmäßige ortsunabhängige Arbeitstage außerhalb der HSD sowie – nach Bedarf und Vereinbarung – zusätzliche Homeofficetage.

3.5 Kindertagesstätte der HSD

Im Berichtszeitraum 2017 – 2023 konnte an der HSD keine zusätzliche Kindertagesstätte eingerichtet werden. Derzeit bestehen jedoch Pläne, eine Großtagespflege zu etablieren. Gerne werden wir eine solche Großtagespflege für die HSD unterstützen, um weiteren Mitgliedern der Hochschule die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf bzw. Elternschaft und Studium zu erleichtern, siehe Teil 4.3.

3.6 Evaluation

Die im GDAM-W 2019 – 2023 vorgesehene Evaluation von Zielen und Maßnahmen erfolgte nunmehr in schriftlicher Form unter den Gliederungspunkten 3.1 – 3.5.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass im Zuge der Reakkreditierung unserer Studiengänge teils gesonderte Analysen von Studiengangsdaten mit Genderbezug erfolgten (insb. Studiengang Bachelor Business Administration in Teilzeit; Studiengang Master Kommunikations-, Multimedia- und Marktmanagement).

Hervorzuheben ist zudem, dass am Fachbereich ein Verweisberater für Antidiskriminierung zur Verfügung steht (Herr Thomas Grischkat, nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter) sowie eine dedizierte Ansprechpartnerin für Anliegen mit Genderbezug: die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Nicole Richter.

Abschließend sei festgehalten, dass im Berichtszeitraum kritische Vorkommnisse mit Genderbezug weder an die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte unseres Fachbereichs noch an ihre Vorgängerin herangetragen wurden

4. HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–2029

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sieht sich in Fragen der Gender Diversity auf gutem Wege, möchte jedoch im Vergleich zum Vorgängerplan eine größere Anzahl zusätzlicher Akzente setzen sowie neuer Initiativen ergreifen. Unser Fachbereich ist selbstredend jeweils „Stakeholder“ in eigener Sache für alle Inhalte des GDAM. Sofern er auf Informationen, Beratung oder Vorgaben Dritter, deren Mitwirkung oder Initiative angewiesen ist, wird dies durch Verweis auf zusätzliche Stakeholder kenntlich gemacht (i.d.R. andere Organisationseinheiten an der HSD, ggf. auch externe Dritte).

Für die Planungsperiode 2024–2029 ergeben sich die folgenden Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen:

4.1 Kommunikation, Gesellschaftliche Verortung, Haltung

4.1.1 Ziel: Gemeinsames Zeichen setzen gegen Ausgrenzung, Vorbild sein

Maßnahme: die Leitlinien unseres Fachbereichs inhaltlich erweitern um den Aspekt der Vielfalt und Antidiskriminierung, die Leitlinien medial und vor Ort zudem sichtbarer machen

4.1.2 Ziel: Transparenz über Beratungsangebote bei Studierenden verbessern

Maßnahme: die Anlaufstellen für Antidiskriminierungsberatung (zusätzlich zu unserem Webauftritt) vor Ort in unseren Schaukästen aufzeigen

4.1.3 Ziel: Hochschule gesellschaftlich verorten und Haltung zeigen

Maßnahme: den Erinnerungsort „Alter Schlachthof“ und das Leitbild der HSD in die Begrüßung neuer Mitarbeitender und Studierender einbeziehen

Zusätzliche Stakeholder: Erinnerungsort (Fachbereich SK und Hochschulbibliothek), Dezernat Personalmanagement (für neue Mitarbeitende), Präsidium (für neue Studierende)

4.2 Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Kompetenzbildung

4.2.1 Ziel: Peer-to-Peer Zugang zu neuen Studierenden für Sensibilisierung nutzen

Maßnahme: im Rahmen der Einführungswoche neue Studierende explizit durch unsere Fachschaft WiWi für Antidiskriminierung sensibilisieren

Zusätzliche Stakeholder: Fachschaft WiWi

4.2.2 Ziel: Selbstwirksamkeit der Studierenden stärken

Maßnahme: ein fachbereichsübergreifendes Awarenesstraining für Studierende unterstützen (ggf. als E-Learning Schulung und verpflichtend analog AGU Zertifikat)

Zusätzliche Stakeholder: Schulungsanbieter (GDAT? ZWEK?)

4.2.3 Ziel: Studierende motivieren, inspirieren, vernetzen

Maßnahme: eine Vortrags-/Workshop-Reihe für Studentinnen als primäre Zielgruppe einführen (u.a. Karrierewege, Familie & Beruf, weibliche Vorbilder)

Zusätzliche Stakeholder: Praxispartner*innen des Fachbereichs, Personen des öffentlichen Lebens

4.2.4 Ziel: Selbstreflexion und Weiterentwicklung der Lehrenden ermöglichen

Maßnahme: Reverse Mentoring durch Studierende für Lehrende erproben (Sensibilisierung für gendergerechte Lehre), freiwillig und auf individuellen Wunsch der Lehrenden

4.3 Strukturelle Einbindung, Flexibilisierung, Erneuerung

4.3.1 Ziel: Geschlechterparitätisch besetzte Verweisberatung am Fachbereich einrichten

Maßnahme: Zusätzliche weibliche Verweisberaterin für Antidiskriminierung schulen

Zusätzliche Stakeholder: HSD-Beauftragte für Antidiskriminierung

4.3.2 Ziel: Hilfe im akuten Bedarfsfall (weibliche Hygiene) für Studentinnen und Beschäftigte leisten, um den Hochschultag unbeschwert fortsetzen zu können

Maßnahme: Spender für weibliche Hygieneartikel einrichten, für Nutzerinnen kostenlos (Stichwort Periodenarmut), Ort: Erprobung auf 3. Etage, im zweiten Schritt auch 4. Etage
Zusätzliche Stakeholder: Dezernat Gebäudemanagement; ggf. ein Unternehmen, welches die Hygieneartikel spendet

4.3.3 Ziel: Familienfreundliche Hochschule ermöglichen

Maßnahme: zukünftige Großtagespflege für die HSD mit Sachspenden unterstützen

Zusätzliche Stakeholder: Familienbüro/Hochschulverwaltung, Betreiber*in Großtagespflege

4.4 Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre (auch Didaktik)

4.4.1 Ziel: Transparenz schaffen und Aufmerksamkeit lenken

Maßnahme: Lehrangebote, Forschungsarbeiten und Projekte des Fachbereichs mit Gender/Diversity Bezug sichtbar herausstellen (für interne Stakeholder und interessierte Öffentlichkeit)

4.4.2 Ziel: Studienerfolg der Teilzeitstudierenden gezielter unterstützen

Maßnahme: Mentoring- und Coachingangebote für die Zielgruppe der Teilzeitstudierenden aufsetzen (durch wissenschaftliche Mitarbeitende „Student Mentoring & Coaching“)

4.4.3 Ziel: Weiterentwicklung der Lehre im Bereich Gender Diversity

Maßnahme: Neues Core-Modul BWL 5 „Nachhaltiges Wirtschaften - Grundlagen“ und neues Spezialisierungs-Modul „Nachhaltiges Wirtschaften und Nachhaltige Unternehmensführung“ im Bachelor-Studiengang Business Administration sowie Verstetigung der unter 3.2 aufgeführten Module

4.4.4 Ziel: Familienfreundliche Hochschule ermöglichen

Maßnahme: Sofern Kursanmeldungen erforderlich sind, auf Antrag Studierende mit nachweislichem Kinderbetreuungsbedarf priorisieren (Antrag an jeweilige*n Dozent*in)

4.4.5 Ziel: Genderungleichgewichte unter Bewerber*innen abmildern

Maßnahme: den Außenauftritt aller Studiengänge des Fachbereichs auf Ausgewogenheit bzgl. Gender überprüfen und ihn ggf. anpassen

4.5 Personalmanagement, Personalentwicklung

4.5.1 Ziel: Langfristige Genderparität bei Professor*innen und bei Mitarbeitenden

Maßnahme: Schulungen für gendersensible Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren unterstützen
Zusätzliche Stakeholder: Schulungsanbieter, Dezernat Personalmanagement

4.5.2 Ziel: Psychische Gesundheit der Beschäftigten stärken

Maßnahme: Maßnahmenplan Gesundheitsmanagement (GBpsych) turnusmäßig überprüfen (Zwei-Jahres-Rhythmus) und ggf. nachsteuern
Zusätzliche Stakeholder: Dezernat Personalmanagement, Präsidium

4.6 Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt

4.6.1 Ziel: Verantwortliche Amts- und Funktionsträger*innen des Fachbereichs befähigen

Maßnahme: Fachbereichsleitung und Gleichstellungsbeauftragte zu Präventions-, Interventions- und Sanktionsmöglichkeiten schulen
Zusätzliche Stakeholder: Präsidium, Dezernat Personalmanagement

4.6.2 Ziel: Sensibilisierung und Selbstwirksamkeit der Beschäftigten steigern

Maßnahme: Teilnahme an Sensibilisierungsworkshops durch alle Gruppen von Beschäftigten unterstützen
Zusätzliche Stakeholder: Workshopveranstalter, Dezernat Personalmanagement

4.7 Gender Controlling

4.7.1 Ziel: Kurzfristige Entwicklung beobachten mit Fokus auf Kennzahlen

Maßnahme: Jährlichen Gender Jour fixe (Gleichstellungsbeauftragte & Fachbereichsleitung) einführen mit anschließendem Kurzbericht im FBR, hierfür semesterweise Verfügbarkeit ausgewählter Diversity-Kennzahlen anstreben
Zusätzliche Stakeholder: Dezernat Finanzmanagement, Zulassungsstelle (für Kennzahlen)

4.7.2 Ziel: Längerfristige Maßnahmenfortschritte und Nachsteuerungsbedarfe prüfen

Maßnahme: Fortschrittsbericht im FBR (Gleichstellungsbeauftragte & Fachbereichsleitung), Zwei-Jahres-Rhythmus und bei Sonderbedarf
Zusätzlicher Stakeholder: Dezernat Finanzmanagement (für Gender Report)

B. ZENTRALE EINRICHTUNGEN

CAMPUS IT / CIT

Campus IT / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

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 Services nach branchengängigen Frameworks (insbesondere COBIT, ITIL, ISO 27001). Der Campus IT ist es wichtig, Studierende, Beschäftigte sowie Organisationsbereiche der HSD 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 Menschen jeden Geschlechts 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
2023	29	4	14

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 derzeit 8 %. Dabei ist diese Tendenz sogar noch rückläufig. Daran orientiert ist die Repräsentanz von Frauen in der Campus IT sogar weit 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 und diverser Menschen 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 und diverse Menschen 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/Augebildeten 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 (ist dabei jedoch an die durch das Präsidium gesetzten Rahmenbedingungen – signifikante Ressourcenunterdeckung – gebunden).

2. MASSNAHMEN VON CAMPUS IT / NACH GDAM MODULKATALOG ABSCHNITT 2

2.1 Die Campus IT verfolgt das Ziel, auch weiterhin eine Quote von weiblichen und diversen Beschäftigten zu haben, die über der jeweiligen Quote 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

und diverse Interessierte angesprochen. 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 Menschen jeden Geschlechts besonders erwünscht sind. Frauen und diverse Menschen 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 ortsungebundenen Arbeit 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. Bei den Maßnahmen ist die Campus IT an die durch das Präsidium gesetzten Rahmenbedingungen gebunden. Stand Mitte 2023 sind ca. 20 Stellen in der Campus IT nicht ausfinanziert und nicht besetzt.

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 gliederungs-spezifisch 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

HOCHSCHULBIBLIOTHEK

**Hochschulbibliothek / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024**

PRÄAMBEL

Die Hochschulbibliothek ist eine zentrale Einrichtung der Hochschule Düsseldorf und steht den Studierenden, Dozierenden und Wissenschaftler*innen der HSD als zuverlässige Partnerin in Studium, Lehre und Forschung zur Seite. Als die zentrale Versorgungseinrichtung für Informationen besticht sie sowohl durch ihr umfangreiches Angebot an Content als auch durch ihre vielfältigen Services.

Um sich mit dem Thema ausführlich auseinander zu setzen hat die Bibliotheksleitung schon 2014 ein bibliotheksinternes vierköpfiges Gender Diversity Action Team eingesetzt. Das Team setzt sich aus Mitarbeiter*innen aller Bereiche der Bibliothek zusammen. Es schlägt der Bibliotheksleitung jährlich Maßnahmen in dieser Thematik vor und überwacht die Umsetzung der Maßnahmen.

Die Hochschulbibliothek legt Wert auf gleichberechtigte Förderung von Menschen jeden Geschlechts und versucht dies im Einklang mit dem [Gender] Diversity Action Plan der Hochschule Düsseldorf umzusetzen. Alle Maßnahmen gelten sowohl für alle wissenschaftlichen als auch nicht- wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

Der Anteil von Frauen im Bibliotheksbereich ist historisch bedingt schon immer sehr hoch. Er ist schon seit Jahren konstant über 80 %. Auch in den Führungsebenen stellen die Frauen die Mehrheit des Personals.

Die Bibliothek nutzt seit Jahren eine Gendergerechte Sprache sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation. Die Hochschulbibliothek gibt allen Kolleg*innen die Möglichkeit sich in diesen Bereichen fortzubilden und unterstützt die Vorschläge, die aus solchen Veranstaltungen von Mitarbeiter*innen an das Leitungsteam herangetragen werden. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit, ihren Arbeitsumfang und ihren Arbeitsort zu bestimmen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben.

Die Bibliothek versucht auf die Bedürfnisse aller Nutzer*innen einzugehen, indem sie Serviceangebote immer in hybrider Form anbietet. Außerdem stellt sie Arbeitsplätze in unterschiedlicher Form und Ausprägung zur Verfügung, um allen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Die Öffnungszeiten werden permanent evaluiert und so auf die Wünsche der Studierenden angepasst.

Da die Bibliotheken im Rahmen ihrer Personalakquise immer weniger Bibliothekar*innen finden, werden die Stellen auch für Quereinsteiger*innen geöffnet. Hierdurch besteht die Möglichkeit, dass sich auf zukünftige Stellen mehr Männer bewerben. Auch durch die neuen Aufgabengebiete Open Access und Forschungsdatenmanagement kann es hier zu Personalver-

schiebungen kommen. Momentan sind diese Stellen in der Bibliothek aber alle durch Frauen besetzt

TAB. 1.1.

Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in VZÄ

JAHR	PERSONAL		
	ges	W	%
2018	23	20	85
2019	25	20	81
2020	26	22	85
2021	29	23	81
2022	24	22	90

TAB. 1.2

WMA in der Bibliothek

JAHR	HÖHERER DIENST		
	ges	W	%
2018	2	1	50
2019	2	1	50
2020	1,5	1,5	100
2021	1,5	1,5	100
2022	1,75	1,75	100

JAHR	GEHOBENER DIENST		
	ges	W	%
2018	12	10	84
2019	12	10	83
2020	13	10	78
2021	15	12	79
2022	11	10	91

TAB. 1.7

Frauenanteil in Führungspositionen

JAHR	LEITER*IN			ABTEILUNGS-LEITER*IN		
	ges	W	in %	ges	W	in %
2018	1	–	0,0	3	3	100
2019	1	–	0,0	3	3	100
2020	1	1	100	3	3	100
2021	1	1	100	3	3	100
2022	1	1	100	3	3	100
2023	1	1	100	4	4	100

1.9 Stellenentwicklung und Prognose

- Führungsbereich ist in den nächsten fünf Jahren keine Veränderung absehbar. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sollen in 2024 vier Stellen neu besetzt werden. Ziel ist es, bei gleicher Befähigung, die Diversität in der Bibliothek zu fördern.

1.10 Zielsetzung der Bibliothek in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger „Gender Diversity“

- Die Beschäftigten der Hochschulbibliothek sollen bei der Verwirklichung ihrer individuellen Lebensentwürfe auch im Beruf Unterstützung finden. Barrieren bei der Nutzung der Angebote der Hochschulbibliothek sollen abgebaut werden und somit für alle Nutzerinnen und Nutzer eine Flexibilisierung des Lernens und Arbeitens ermöglichen.

2.

MASSNAHMEN DER HOCHSCHULBIBLIOTHEK

Handlungsfeld 1

Kommunikation/gesellschaftliche Verortung/Haltung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Eine gendergerechte Kommunikation mit Nutzer*innen der Hochschulbibliothek zwecks Inklusion aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, etc.	Neutrale Ansprache auf der Webseite, in E-Mails, in Anschreiben, etc. Beispiel: Guten Tag Vorname Nachname	2024	2029	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek
Eine gendergerechte Kommunikation mit Nutzer*innen der Hochschulbibliothek zwecks Inklusion aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, etc.	Einbindung der gewünschten Ansprache, z. B. Nennung der bevorzugten Pronomen, auf den Personenseiten der Mitarbeiter*innen der Hochschulbibliothek	2024	2029	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek
Eine gendergerechte Kommunikation mit Nutzer*innen der Hochschulbibliothek zwecks Inklusion aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, etc.	Einbindung der gewünschten Ansprache, z. B. Nennung der bevorzugten Pronomen in der E-Mailsignatur, auf Visitenkarten	2024	2029	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek
Schriftliche Kommunikation in geschlechtergerechter Sprache	Umsetzung einer HSD-Richtlinie zur schriftlichen Kommunikation in geschlechtergerechter Sprache in der schriftlichen Kommunikation der BIB (Mails, Webseite, Soziale Medien, Poster, Flyer, ...)	2024	2029	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek

Handlungsfeld 2
Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Kompetenzbildung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Sensibilität in Bezug auf Diskriminierung unter den Bibliotheksmitarbeiter*innen erhöhen	Regelmäßige Schulungsangebote zur Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierung im Rahmen des HSD-internen Fortbildungsprogramms.	2024	09/2029	Leitung der Bibliothek mit dem Dezernat Personal
Sensibilisierung in Bezug auf Rassismus unter den Bibliotheksmitarbeiter*innen erhöhen.	Regelmäßige Schulungsangebote zur Sensibilisierung in Bezug auf Rassismus im Rahmen des HSD-internen Fortbildungsprogramms.	2024	09/2029	Leitung der Bibliothek mit dem Dezernat Personal

Handlungsfeld 3
Strukturelle Einbindung, Flexibilisierung, Erneuerung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Chancengleichheit sowie gleichberechtigte Partizipation im Arbeitsleben	Anpassung der Arbeitsstunden und Arbeitszeiten, soweit dies für den Betrieb möglich ist	2024	2029	Leitung der Bibliothek
Chancengleichheit sowie gleichberechtigte Partizipation im Arbeitsleben	Wahl des Arbeitsortes soweit dies für den Betrieb möglich ist (Home-office- und Telearbeitsregelungen).	2024	2029	Leitung der Bibliothek

Handlungsfeld 4
Struktur, Organisation und Inhalt der Lehre (auch Didaktik)

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Chancengleichheit zur Partizipation an Beratungs- und Schulungsangeboten	Angebot verschiedener Schulungs- und Beratungsformate (vor Ort, On-line, hybrid, Selbsterneinheiten, Audio, Video)	2024	2029	Leitung der Bibliothek mit der Abteilung Informationswissenschaftlicher Service
Barrierefreiheit	höhenverstellbare Arbeitsplätze für Nutzer*innen	2024	2025	Leitung der Bibliothek

Handlungsfeld 5
Personalmanagement, Personalentwicklung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Erhalt von Wissen und Erfahrungen vor dem Hintergrund sich verändernder Altersstrukturen	Aufbau eines Wissensmanagements und Schaffung von Strukturen und Formaten zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen (in beide Richtungen)	2024	2029	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek

Handlungsfeld 7 (NEU)
Gender Controlling

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	EINGEPLANTES BUDGET	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Chancengleichheit und gleichberechtigte Partizipation als Bestandteil bei der Planung neuer Vorhaben und Projekte	Bei der Planung von Vorhaben und Projekten wird der Diversity-Aspekt mit betrachtet. Zum Beispiel bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Bibliothek	2024	09/2029	20.000 €	Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek

C. VERWALTUNG

Verwaltung / Februar 2019/
Fortschreibung Februar 2024

ANALYSE DER BESTANDSAUFNAHME IM VERGLEICH ZUM VORHERIGEN BERICHTSZEITRAUM

2020 gab es eine Umstrukturierung des Präsidiums und damit verbundene umfassende Änderungen der Organisation, die auch die Verwaltung sowie die Zentralen Einrichtungen betroffen haben. Durch neue Ressortzuschnitte, Aufgabenveränderungen, neu geschaffene sowie zusammengelegte Dezernate bzw. verlagerte Organisationseinheiten sind die Zahlen der beiden Berichtszeiträume nicht hinreichend vergleichbar.

Ausgehend vom Stichtag 31.12.2021 beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung (inkl. Stabstellen und Gremien, ohne Zentrale Einrichtungen) 57,6% und liegt damit mit über 10 Prozentpunkten weiterhin deutlich über dem Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Gesamtbetrachtung der HSD mit 44,8% sowie mit knapp 6 Prozentpunkten über dem HSD-weiten Anteil der weiblichen Beschäftigten des Personaltyps „Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik“.

Auf Ebene der Dezernate liegt der Frauenanteil wie auch im Berichtszeitraum zuvor in zwei von acht Dezernaten bei unter 50%. Dabei handelt es sich zum einen um das Dezernat 4 (Gebäudemanagement) und zum anderen um das neugegründete Dezernat 7 (Organisations-, Qualitäts- & Campusmanagement). In Bezug auf das Dezernat 4 (Gebäudemanagement) ist anzumerken, dass der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum annähernd konstant geblieben ist. Im Dezernat Finanzen beträgt der Anteil an weiblichen Beschäftigten etwas über 50%, alle anderen Dezernate weisen Frauenanteile über 75% auf.

Auf Ebene der Führungskräfte der HSD ist festzustellen, dass im Präsidium derzeit 2 von 5 Ämter von weiblichen Beschäftigten bekleidet werden.

Auf Ebene der Dezernatsleitungen sind aktuell 7 von 8 Stellen besetzt und es werden drei Dezernate von Frauen geleitet. Ihr Anteil liegt damit unverändert bei knapp 43%.

Die Anzahl der Teamleitungen ist auf 20 gestiegen und damit einhergehend auch der Frauenanteil. Dieser liegt derzeit bei 65%. Erwähnenswert ist, dass zwei der Teamleiterinnen ihre Funktion in Teilzeit ausüben.

Mit Blick auf den Personaltyp „Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik“ ist die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Zeitverlauf seit 2017 von 119,3 VZÄ an deutlich kontinuierlich gestiegen. Zum 31.12.2021 sind HSD weit 141,8 VZÄ in der Personalkategorie „Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik“ weiblich, dies entspricht 51,9%. Davon sind 88 VZÄ (38%) in Teilzeit beschäftigt.

Im Hinblick auf die Verteilung der Entgeltgruppen in der Verwaltung gibt es im einfachen und mittleren Dienst, die aufgrund des Datenschutzes zusammen ausgewiesen werden, einen Frauenanteil von 51,5%. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im gehobenen Dienst von 69% auf 62,9% gesunken, dafür im höheren Dienst von unter 50% auf 53,2% gestiegen. Hintergrund dafür können die o.g. Veränderungen auf Teamleitungsebene sein.

EVALUATION DER IN 2019 GEPLANTEN MASSNAHMEN UND ZIELWERTE

Ziel war es, die bisherigen Frauenanteile zu erhalten bzw. zu steigern. Mit Blick auf die dargestellten Zahlen wurde dies für die Verwaltung erreicht. Kleinere Abweichungen stehen dabei in Zusammenhang mit der eingangs erwähnten Organisationsveränderung.

Die für den Berichtszeitraum geplanten Maßnahmen konnten weitestgehend umgesetzt werden.

Im Gesundheitsmanagement wurden in dem seit 2020 laufenden Kooperationsprojekt mit der Techniker Krankenkasse zum Aufbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der HSD Gender-Diversity relevante Aspekte integriert und die entsprechenden Akteur*innen in die Projektstruktur eingebunden. Gemeinsam wurden Maßnahmen wie bspw. die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GBPsych) hochschulweit durchgeführt.

In der Fortbildung ist neben Angeboten zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem die in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Diversity realisierte interne Fortbildungsreihe zu „Diversity-Kompetenz“ zu erwähnen. Für 6 Veranstaltungen gab es 2022/23 über 80 Anmeldungen. Thematische Schwerpunkte bildeten Ableismus, inklusive Hochschule, internationale und geschlechtliche Vielfalt und die Entwicklung einer rassismuskritischen Perspektive.

Strukturierte und professionalisierte Auswahlverfahren in der Personalgewinnung führen zu hoher Qualität, einheitlichen Standards und Transparenz. Sie werden an der HSD für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt und tragen in besonderem Maße zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung bei und sichern Chancengleichheit.

Um Synergien in der Personalgewinnung und im Personalmarketing noch gezielter für die Gewinnung von neuen Beschäftigten für die HSD zu nutzen, wurde Fachkompetenz im Dezernat Personalmanagement gebündelt und Berufungsverfahren in das Team 3.1 Personalgewinnung und -entwicklung integriert.

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.

TAB. 1.1

Stellenausschreibungen insgesamt

JAHR	GESAMT	MTV/WISS.	BERUFUNGEN
2020	94	78	16
2021	116	105	11
2022	103	77	26
2023	80	67	13

TAB. 1.2

Bewerbungen in Technik und Verwaltung sowie als wissenschaftliche Beschäftigte

JAHR	GESAMT	BEWERBUNGEN	WEIBLICH IN %
2020	2.078	1.710	49
2021	1.930	1.657	60
2022	1.657	1.063	49
2023	1.699	1.323	52

TAB. 1.3

Bewerbungen um eine Professur

JAHR	GESAMT	BEWERBUNGEN	WEIBLICH IN %
2020	94	368	31
2021	116	273	21
2022	103	594	26
2023	80	376	29

Die Bewerbungsstatistik zeigt, dass die Anzahl an Bewerbungen insgesamt sinkt, die Anzahl der Stellenausschreibungen bzw. Personalgewinnungsverfahren gleichbleibend

hoch ist. Der Frauenanteil unter allen eingegangenen Bewerbungen für Stellen als Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie wissenschaftliche Beschäftigte lag in den vergangenen vier Jahren zwischen knapp 50 und 60 % und ist damit im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum leicht rückläufig.

Im Bereich der Berufungen ist der Frauenanteil insgesamt geringer und variiert stark zwischen den einzelnen Verfahren und Fachbereichen bzw. Lehr- und Forschungsgebieten.

Zusammenfassend ist es für die HSD zunehmend schwieriger qualifizierte Bewerber*innen zu gewinnen. In besonderem Maße problematisch ist dies für wissenschaftliche Karrieren. Dies bleibt somit ein zentrales Handlungsfeld. Hier setzt u.a. das Projekt „PG Prof²“ der **HSD im Bundes-Länder-Programm „FH Personal“** an. Das Vorhaben zielt darauf, die Gewinnung von professoralem Personal an der HSD langfristig zu sichern und zu verbessern. Daran wird in verschiedenen Teilvorhaben gearbeitet, Gender- und Diversity-Aspekte sind in den jeweiligen Vorhaben integriert. Bislang wurde in einem partizipativen Prozess die Arbeitgeberinnenmarke der HSD entwickelt und u.a. eine starke Argumentation für das Berufsbild „HSD-Professor*in“ zum Einsatz im Recruiting herausgearbeitet. Zur Professionalisierung der Rekrutierung ist eine Workshopreihe für (zukünftige) Mitglieder und Vorsitzende von Berufungskommissionen gestartet. Den thematischen Fokus bildeten die Beurteilung von Bewerber*innen und die Reduktion von Beurteilungsfehlern.

Gemeinsam mit dem GDAT wurde ein Active Targeting Recruitment aufgesetzt und in ausgewählten Berufungsverfahren pilotiert. Dabei erfolgte eine aktive

Bewerberinnenansprachen durch eine professionelle Personalberatung mit dem Ziel, gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu motivieren und in die Verfahren zu integrieren.

Zum Ausbau der Nachwuchsförderung in der akademischen Personalentwicklung wurde die „HSD Nachwuchsprofessur“ konzipiert. Promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen erhalten hier die Möglichkeit, in einem strukturierten Programm gezielt alle Voraussetzungen für die Berufungsfähigkeit zur HAW-Professur zu erlangen. Die akademischen und berufspraktischen Erfahrungen werden parallel an der HSD und bei einem Kooperationspartner aus der Praxis erworben. Für das 2023 gestartete

Qualifizierungsprogramm wurden 4 Personen aus unterschiedlichen Fachbereichen HSD intern gewonnen, der Frauenanteil beträgt 50 %.

HANDLUNGSFELDER

Innerhalb der im Gender Diversity Action Plan 2019 eingeführten Handlungsfelder haben sich neue Themen, strategische Schwerpunkte und Erweiterungen ergeben, die wir hier im Einzelnen erläutern. Darüber hinaus behalten die in 2019 formulierten Handlungsfelder ihre Relevanz und Gültigkeit und dienen insofern ebenso als Grundlage der Fortschreibung. Als neues Handlungsfeld haben wir die Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt eingeführt sowie das Gender Controlling.

NEUER SCHWERPUNKT IN HANDLUNGSFELD 5: GLEICHSTELLUNGSSENSIBLES BERUFUNGSMANAGEMENT

Obwohl an der HSD knapp über die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich sind (50,7 %) und Frauen auch in der Gruppe der Absolvent*innen an der HSD überwiegen (60,7 %), so stellt sich die Repräsentanz von Frauen innerhalb der Professuren noch ganz anders dar. Auch wenn der Anteil weiblicher Professorinnen an der HSD mit 31,6 % über dem bundesweiten Durchschnitt liegt, stagniert der Wert im Vergleich zu den Vorjahren nahezu und entspricht damit nicht dem Bestreben unserer Hochschule nach gelebter paritätischer Teilhabe. Aus diesem Grund soll im GDAP 2024–2029 das gleichstellungsfördernde Berufungsmanagement besonders in den Fokus rücken.

Strategisch ist eine Maßnahmenplanung im Bereich des gleichstellungsfördernden Berufungsmanagements auch deshalb vorteilhaft, da die Neuausschreibung des Professorinnenprogramms 2030 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dieses Handlungsfeld in den Fokus seiner Förderkriterien setzt. Sofern Fachbereiche planen sich für das PP 2030 zu bewerben, kann die (Mit-) Entwicklung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld also eine gute Vorbereitung für die Bewerbung um Drittmittel in diesem Bundesförderprogramm sein. Details dazu finden Sie [hier](#).

BEISPIELHAFTE MASSNAHMEN

Für Fachbereiche

• Active Targeted Recruitment

Insbesondere in Fachbereichen mit einem niedrigen Frauenanteil und/oder schwer zu besetzenden Professuren, sollen mit dem akademischen Markt vertraute Headhunting Agenturen unterstützend beauftragt werden, gezielt Frauen zu akquirieren und in das Verfahren zu integrieren. Der Prozess wird durch den Personalservice (D3) und das GDAT in einem kooperativen Verfahren mit den Fachbereichen gestaltet.

Zur Unterstützung dieser Maßnahmen können

Fachbereiche:

- das Active Targeted Recruitment (ATR) aktiv anfragen und in ihren Berufungskommissionen bewerben
 - sich budgetär an der Verstetigung des ATR Pilotprojekts beteiligen
- Fortbildungsangebot: Gleichstellungssensible Berufungsverfahren
Für Berufsbeauftragte, Leitungen von Berufungskommissionen und deren Mitglieder
Mögliche Module:
 - Kriterien im Verfahren: Erstellung, Bewertung, Vergleichbarkeit
 - Grundlagen chancengerechter und rechtssicherer Berufungsverfahren
 - ‚Unconscious Bias‘ in der Personalauswahl¹

Für das Personaldezernat

- Überarbeitung der Berufsordnung
- Leitfaden für gleichstellungs- und diversitätssensible Berufungsverfahren
- Überarbeitung des Leistungsbewertungskatalog zur Beantragung von besonderen Leistungsbezügen in der W-Besoldung

NEUER SCHWERPUNKT IN HANDLUNGSFELD 5: GLEICHSTELLUNGSSENSIBLE PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG

Jenseits von Berufungsverfahren soll auch die Rekrutierung des wissenschaftlichen Mittelbaus sowie des Personals in Technik und Verwaltung in den Fokus der Fortschreibung rücken. Gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalauswahl ist eines der Erfolgskriterien auch an Hochschulen. Denn nur mit einem diversitätssensiblen Personalmanagement können die besten Talente diskriminierungsfrei gewonnen und damit Leistung, Innovation und Chancengerechtigkeit gesichert werden.

Der Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung lässt zudem einige dienstrechtliche Neuerungen im Bereich Antidiskriminierung, Diversity und Gleichstellung erwarten. Wir als HSD wollen hier aktiv voranschreiten und bereits leuchtturmartig in 2024–2029 erste Projekte entwickeln.

Im Sinne intersektionaler Gleichstellungsarbeit wollen wir die HSD als Spiegelbild unserer vielfältigen und weltoffenen Einwanderungsgesellschaft in Nordrhein-Westfalen stärker interkulturell aufstellen. Zudem wollen wir darauf hinwirken, dass für alle Beschäftigten, sowohl wissenschaftlich Beschäftigte als auch in Technik und Verwaltung, an der HSD

1

Mehr zum ‚unconscious bias‘ in Personalauswahlverfahren [hier](#).

Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für Diversity-Kompetenz und Antidiskriminierung sichergestellt werden. Insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und

Leitungsfunktion soll eine Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht werden.

BEISPIELHAFTE MASSNAHMEN

Für Fachbereiche

- Fortbildungen zu geschlechterinklusive und diversitätssensibler Führungskultur
- Schulungen zu „Unconscious Bias“ für Führungskräfte
- Coaching für Gehaltsverhandlungen für FLINTA*

Für das Personaldezernat

- Leitfaden für gendergerechte und diversitätssensible Personalauswahlverfahren
- Gendersensible Stellenausschreibungen (mit Gender Decoder)

Handlungsfeld 5

Gendergerechte Personalentwicklung

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Gendersensible Personalentwicklung Führungskräfteentwicklung	Fortbildungsangebot zu geschlechterinklusive und diversitätssensibler Führungskultur	Q2 2024		D3
Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern	Evaluation, Adaption und Fortführung der HSD Nachwuchsprofessur zur Förderung der Teilnehmer*innen bis zur Erlangung der Berufungsfähigkeit	Q2 2024		D3 (PG Prof ² / FH Personal)
Gendersensible Personalentwicklung Interne Fortbildung alle Beschäftigte	Fortführung der Angebote in der Reihe "Diversity Kompetenz	Q2 2024		D3, S4

Handlungsfeld 5

Gendersensibles Berufsmanagement/ Gendergerechte Personalauswahl

ZIEL	MASSNAHME	BEGINN	ENDE	VERANTWORTLICHE STAKEHOLDER
Implementierung eines Gendersensiblen Berufsmanagements – Prozessuale und inhaltliche Verbesserung des Berufsprozess	Revision der Berufsordnung mit besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten	11/2023		P, GDAT, D3
Verbesserung der Qualität von Ausschreibung und Anforderungsprofilen sowie Erhöhung der Auswahlqualität	Aufbau eines kontinuierlichen Fortbildungsangebots zu gendergerechter Personalauswahl (Inhalte u.a. "Unconscious Bias", Anforderungs- und Beurteilungskriterien, Verfahrensstandards, Fragetechniken etc.)	Q1 2024	fortlaufend	D3 (PG Prof ² / FH Personal)

IMPRESSUM

Herausgeberin, Publisher

Prof. Dr. Edeltraud Vomberg
Präsidentin der Hochschule Düsseldorf

Redaktion, Editorial Work

Gender Diversity Action Team
Prof.in Dipl.-Ing/M. Arch. Tanja Kullack
Die Fachbereiche sind verantwortlich für den Inhalt der GDAM

Gestaltung, Design

Dipl. Des. Elisabeth Stein

Fotos, Pictures

Sofern nicht anders bezeichnet vorbehaltlich Irrtümer:
Michael Lübke: (2, 8, 12, 14, 16–17),
jsyh/pbsa (4), Ulf Ostländer: (56)

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