

[GENDER] —
DIVERSITY —
KONZEPT —
— [G]DK

GENDER DIVERSITY KONZEPT/[G]DK DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF/HSD

Präambel/Zusammen-Wirken!:

„[Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP“,
„[Gender] Diversity Action Module/[G]DAM“,
„[Gender] Diversity Konzept [G]DK“ als modulares,
im Einzelnen und im Ganzen wirksames Konzept.

Basis des hier vorliegenden „Gender Diversity“ Konzepts der Hochschule Düsseldorf (HSD) ist der „[Gender] Diversity Action Plan“ und die „[Gender] Diversity Action Module“, der/die 2014 hochschulweit implementiert und 2019 fortgeschrieben wurde/n (Anlage).

Das vorliegende Konzept versteht sich als dessen verdichtete Ergänzung unter Einbeziehung konkreter Ziele und integrierter strategisch-personeller Maßnahmen im Sinne des Professorinnenprogramms III.

Insofern wird das Gender Diversity Konzept als konkretisierte Erweiterung in Kombination mit dem „[Gender] Diversity Action Plan/den [Gender]

Diversity Modulen“ hochschulweit implementiert und soll als zusätzliches Instrument im Hinblick auf die Herstellung von Geschlechterparität – insbesondere in „kritischen“, Bereichen mit relevanter Unterrepräsentanz von Frauen oder nachhaltig „statischer“, ungleicher Geschlechterrelation – genutzt und wirksam werden (Verabschiedung 2. Quartal 2019).

Grundsätzlich steht die HSD für Qualität und das aktive Eintreten für Demokratie, Diversität, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit, in diesem Zusammenhang ist die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre politischer Auftrag aber vor allem ein strategisches Ziel.

1. „Gender Diversity“ Umsetzungserfolge im Betrachtungszeitraum 2013–2018 (Auswahl)

- 2015/2016 und 2019 wurde bezüglich „Gender Diversity“ (Gleichstellung) ein LOM Gewinn erzielt. Die Hochschule Düsseldorf ist im Ergebnis nunmehr auf den 4. Platz (von 12 Hochschulen in NRW) vorgerückt. Die Bereiche „Gender Diversity“ und Lehre führen 2019 auch summarisch zu einem positiven LOM-Gesamtergebnis.
- Die Anzahl der Professorinnen konnte um 6,2% auf 30,4% überdurchschnittlich gesteigert werden – dies bezieht sich sowohl auf den absoluten Wert als auch auf die Steigerungsrate.
- Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich Gestaltung wurde verdoppelt und auf nunmehr 40% gesteigert. Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften liegt bei über 50%.
- Im Zuge des „Landesprogramms für Geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang Förderung von Denominationen“ wurde der Antrag des Fachbereichs Wirtschaft: „Wirtschaftswissenschaften, insb. Personalmanagement und Gender Studies“ ausgezeichnet und entsprechend berufen.
- Es wurden drei Professuren mit Gender-Denomination, in den Fachbereichen Design, Sozial- und Kulturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften etabliert.
- Im Fachbereich MV wurde eigeninitiativ eine (Frauen) Vorgriffprofessur berufen / finanziert. ([G]DA-FBMV-HSD).
- Im Rahmen der Nachwuchsförderung des Landesprogramms für geschlechtergerecht Hochschulen wurden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Interesse an einer Karriere als Fachhochschulprofessorin in den Fachbereichen Medien, Wirtschaftswissenschaften und Elektro- und Informationstechnik eingestellt und gefördert.
- Die Anzahl der Studentinnen in MINT – Fächern (EI/MV/M) konnte um 4% – 6% gesteigert werden.
- Mit 56,7% liegt die Absolventinnenquote um 9,2% höher als die Studentinnenquote (46,5%) – sie wurde in den vergangenen Jahren um circa 5% gesteigert.
- Die HSD hat als eine der ersten Hochschulen erfolgreich am Audit „Vielfalt Gestalten“ teilgenommen.

- Die HSD erstellt ein Diversity Konzept in enger Verknüpfung mit dem [G]DAP/[G]DAM und [G]DK.
- Hochschulrat und Präsidium konnten nachhaltig paritätisch besetzt werden.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte stabilisiert, bzw. insgesamt auf 38% gesteigert werden.
- 3 von 7 Dekan_innen sind weiblich.
- Die Atmosphäre, die Wahrnehmung, das Bewusstsein, die Sensibilität und andere Voraussetzungen zur Schaffung von Gender Diversity haben sich größtenteils verbessert, trotz sich ungünstig entwickelnder politisch-gesellschaftlicher Randbedingungen

2. Maßnahmen allgemein, übergreifend und spezifisch

Durchgeführte, fortgesetzte, geplante und modifizierte Maßnahmen, Projekte und Kampagnen werden in den nachfolgenden Erläuterungen kurz skizziert. Der [G]DAP und die [G]DAM (Anlage) vertiefen die hier kompakt dargelegten Inhalte.

3. Kategorien, Handlungsfelder und Maßnahmen der Umsetzung von Gender Diversity

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

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

3.1

Strukturelle Verankerung von „Gender Diversity“ und deren Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Das hier vorliegende „[Gender] Diversity“ Konzept ([G]DK) der Hochschule Düsseldorf (HSD) basiert auf dem „[Gender] Diversity Action Plan“ und den „[Gender] Diversity Action Modulen“, der/die 2014 entwickelt, hochschulweit implementiert und 2019 fortgeschrieben wurde(n) (Anlage).

Das [G]DKonzept ist insofern nur im Zusammenhang mit dem/n [G]DAP/[G]DAM, der Fortschreibung (2019) und der damit einhergehenden hochschulweiten Evaluation in ganzer Tiefe zu betrachten. Alle vorgestellten Handlungsfelder, Maßnahmen und auch das Zahlenmaterial werden in den beiden zugrundeliegenden Dokumenten ausführlich dargestellt. Im Rahmen der Hochschulstrukturen konnte der [G]DAP bzw. die [G]DAM bislang in den folgenden Bereichen/auf den folgenden Ebenen verankert werden – das hier vorliegende Gender Diversity Konzept gliedert sich entsprechend an:

— HEP

Das Konzept der „Gender Diversity“ hat den vorherigen „Frauenförderplan“ an der HSD im Jahr 2013 abgelöst und ist mit dem Hochschulentwicklungsplan 2012–2016 als strategisches Thema verankert worden. „Gender Diversity“ wurde im Rahmen von „Diversität (Vielfalt)“ als eines von 6 strategischen Zielen der HSD festgeschrieben. Der Hochschulentwicklungsplan 2012–2016 weist „Gender“ als ein Kernthema von Diversität aus.

Der im Zuge des Hochschulentwicklungsplans aufgestellte Ziel- und Maßnahmenplan fokussiert die Entwicklung eines „[Gender] Diversity Action Plans“ ([G]DAP) als strategisches Konzept sowie die Erarbeitung der „[Gender] Diversity Action Module[s]“ ([G]DAM), aus denen die Ziele- und Maßnahmen, heruntergebrochen auf alle Organisationseinheiten der HSD, hervorgehen. (vgl. HEP 2012–2016, S. 33, 53, 55f.)

Der HEP 2021 (veröffentlicht 2018) integriert „Gender Diversity“ mehr implizit als explizit. Hier manifestiert sich eine gesamtgesellschaftliche Tendenz, Gleichstellungsthemen zu subsumieren (innerhalb von „Diversität“) und/oder deren Priorität zu relativieren und die noch immer evidenten Gründe und Randbedingungen für „Gender Inequality“ zu vernachlässigen bzw. unzureichend oder gar nicht (mehr) zu analysieren. Dies gilt es weiterhin zu beobachten und ggf. Gegenmaßnahmen zu ergreifen. (vgl. Klammer, Ute: Erfolge, Defizite und zukünftige Anforderungen der Gleichstellungspolitik, WSI-Mitteilungen 6/2018, Seiten 476–484)

— ZLV/Hochschulvertrag ([G]DAP/[G]DAM/[G]DATeam)

Der „[Gender] Diversity Action Plan“ als strategisches Gesamtpaket ist seit 2013 fester Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der HSD.

Der [G]DAP (die [G]DAM) beinhaltet – neben den offensichtlichen Zielen der Gleichstellung – einen explizit pointiert formulierten, gesellschaftlichen Auftrag, der das Wirken der HSD im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit auch über die Institution hinaus beschreibt – insbesondere in einem sich wandelnden politischen Kontext mit wachsendem Antifeminismus.

Erstmals wurde 2013 an der Hochschule Düsseldorf mit dem [G]DAP ein umfangreiches Strategiepaket zur „Gender Diversity“ vorgelegt, beschlossen und implementiert. In diesem Zuge wurde aus Gleichstellung „Gender Diversity“ – aus der singulären Gleichstellungsbeauftragten das „[Gender] Diversity Action Team“ ([G]DA-Team) – auch mit dem Ziel, Momentum durch eine geschärfte Identität zu schaffen.

„Gender Diversity“ wird seither an der HSD simultan als Strategie und Ziel begriffen und gelebt – in Bezug auf die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages in ihrer Verantwortung als bedeutende Akteurin im öffentlichen Raum, aber auch in untrennbarer Koppelung mit hochschulischer Exzellenz und Innovationsfähigkeit.

Die beinhalteten Maßnahmen sollten umfassend für mehr Flexibilität mehr Transparenz, modernisierte curriculare Inhalte, ein höheres gesellschaftliches Bewusstsein, zeitgemäße Didaktik, gesellschaftlich relevante und gesellschaftlich eingebundene Forschung. Mit dem Ziel, zwangsläufig und grundsätzlich eine bessere Hochschule für alle ihre Angehörigen zu schaffen. Dies ist in weiten Teilen gelungen, auch wenn die Heterogenität der Hochschule Düsseldorf eine unterschiedliche Wahrnehmung der Relevanz der Thematik bedingt (s.u.).

„Gender Diversity“ wird in erster Linie durch veränderte Strukturen erzeugt und durch Veränderung der Institutionskultur gelebt. Langfristig wird gerechte Teilhabe nur durch Umsetzung beider Aspekte garantiert.

Sowohl die Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) als auch der Hochschulvertrag von 2016 beinhalten dezidiert Handlungsfelder und Maßnahmenpakete in den Bereichen von Profil- und Weiterentwicklung von Gleichstellung insgesamt, Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen, Festschreiben von Professuren mit Gender Denomination, Genderaspekte in der Lehre sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (vgl. ZLV 2014–2015; 5; §9, 1–5 und Hochschulvertrag 2016; 5; 1–5)

3.2 Personalentwicklung und -gewinnung auf dem „Weg zur Professur“

Ein wesentlicher Baustein für die Personalgewinnung von Professorinnen liegt u.a. darin, Frauen für diesen Beruf zu begeistern, zu ermutigen und die fachlichen Voraussetzungen für eine Berufung zu ermöglichen. Auch die verbesserte Planbarkeit der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere spielt hier eine entscheidende Rolle. Weiblich besetzte Professuren nach Fachbereichen im Zeitverlauf (Quelle Gender Report 2017):

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

— Promotionsrecht, kooperative Promotionen

Grundsätzlich greift in Bezug auf die Personalgewinnung und vor allem auch die Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich die systemische Problematik eines nahezu nicht vorgesehenen „Mittelbaus“, was sich strukturell in multidimensional mangelnden Ressourcen manifestiert. „Fachhochschulen“ sind qualitativ/akademisch in jeder Form geeignet, Promotionen durchzuführen. Die monetäre Ausstattung jedoch und insbesondere die zeitliche Auslastung der Professuren mit hohen Lehrdeputaten (18 SWS), geben im Moment in der Regel nur mit hohem Aufwand und überdurchschnittlichem persönlichem Einsatz Raum und Zeit für Forschung und damit die systematische Akquirierung von Nachwuchswissenschaftler_innen.

Die HSD strebt hier an, vermehrt Kompensationsmaßnahmen – vor allem für Frauen – anzubieten, um Forschung nicht nur möglich, sondern auch machbar zu gestalten. Das Promotionsrecht – sollte es kommen – ist zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erforderlich, behebt den grundsätzlichen Mangel (an Ressourcen) per se

aber nicht. Langfristig könnte jedoch eine Strukturveränderung oder eine Reduzierung des hohen Lehrdeputats für Forschende, realistische Bedingungen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Führungspersonals bewirken – dies hängt sicher auch vom politischen Willen ab.

Die HSD begrüßt und fordert das Promotionsrecht (Promotionskolleg). Sie betreibt dessen Umsetzung und die Schaffung entsprechender struktureller Bedingungs-optimierungen aktiv – in Zukunft auch insbesondere für Frauen (s.u.). Gleichzeitig führt die HSD in mehreren Fachbereichen kooperative Promotionen durch. Insgesamt promovieren an der HSD zurzeit circa 55 Personen, nur ca. 31% davon sind weiblich, der Frauenanteil ist fachbereichsbezogen durchaus unterschiedlich, insgesamt jedoch deutlich zu gering.

— Programme/Programmerfolge zum „wissenschaftlichen Nachwuchs“

Die Hochschule Düsseldorf hat sich 2015 zweifach erfolgreich für das Landesprogramm für geschlechter-

gerechte Hochschulen beworben. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bekam den Zuschlag im Programmstrang »Professuren mit Gender Denomination« für die Stelle: „Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalmanagement und Gender Studies“. Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik in Kooperation mit dem Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften war im hochkompetitiven Programmstrang „Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ mit dem INLUST-Institut für eine lebenswerte und umweltgerechte Stadtentwicklung erfolgreich.

Die HSD fördert ab 2019 im Rahmen des Programms; „Chancen ergreifen, Forschung und Familien fördern – Programm für Chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ darüber hinaus Projekte, Institute (hier in Gründung) und andere Organisationsformen mit einem eindeutig gleichstellungs-, genderbezogenen Forschungszweck und dem Ziel einer Institutionalisierung (s. Maßnahmen 7.1)

— Befristungen

Erklärtes Ziel der HSD ist, befristete Stellen grundsätzlich und geschlechterübergreifend zu entfristen. Der Anteil an befristeten Stellen an der HSD beträgt 42% (W) und 58% (M) – dies ist identisch mit der prozentualen Verteilung unbefristeter Stellen: 42% (W)/58%(M).

— (Frauen) Vorgriffprofessur in Eigeninitiative aus HSD Mitteln

Im Jahr 2015 konnte in Kooperation mit dem Präsidium, dem Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik und des Gender Diversity Action Teams eine neu geschaffene Stelle im Vorgriff definiert, ausgeschrieben und 2016 besetzt werden. Diese Stelle wird durch die Kooperationspartner_innen zu gleichen Teilen finanziert, bis sie nach fünf Jahren vollständig in den Fachbereichshaushalt übergeht. Die Stelle war inhaltlich so ausformuliert und konzipiert, dass sie explizit Frauen ansprach und zudem mit einer „Teilzeitoption“ ausgeschrieben – dies führe zu einer im Vergleich deutlich erhöhten Resonanz von Bewerberinnen (17). Dies ist ein Beispiel dafür, dass hochschulinterne Projekt-Initiativen, getragen von einem solidarischen Verständnis der Problematik und einer gemeinsamen Zieldefinition, nachhaltige strukturelle Veränderungen herbeiführen können.

— Interne LOM

Ebenfalls im Jahre 2015 wurde die interne Mittelvergabe (LOM) der HSD in Zusammenarbeit mit der Kommission „Planung und Finanzen“ und dem Gender Diversity Action Team um Gleichstellungsparameter erweitert. Insbesondere die „Berufungs-

zulage“ entfaltete eine gewisse Schubwirkung, die zur Verdoppelung des Professorinnenanteils im Fachbereich Design beigetragen haben dürfte.

Ein wichtiger Baustein für die Berufung von Professorinnen sind auch Berufungskommissionen, deren Mitglieder mit mindestens zwei Frauen (von fünf Mitgliedern) besetzt sein müssen (mindestens eine Professorin von drei Professuren). Ebenso wurden die Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiter_innenstellen, von Stellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und von Vertretungsprofessuren mit Frauen honoriert – hier allerdings mit weniger sichtbarem Erfolg.

— Individuelles Engagement

Im Zusammenhang von Ausschreibungen – insbesondere von Ausschreibungen von Professuren in den technischen Fachbereichen – motivieren die Kommissionen und ihr erweiterter Kreis in der Regel persönlich geeignete Kandidatinnen sich zu bewerben. Diese individuelle, zielgerichtete, spezifische Akquise ist ob ihrer Fokussierung oft und eher erfolgreich als breit gestreute Anzeigen.

— Berufungsleitfaden/Berufungsunterstützung und -coaching

Der in 2019 überarbeitete Berufungsleitfaden adressiert die HSD explizit ihr Selbstverständnis von Qualität und ihren aktiven Einsatz für Demokratie, Diversität, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit. Sie formuliert in diesem Zusammenhang das strategische Ziel, den Frauenanteil in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen und fordert qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Darüber hinaus unterstützt der Berufungsleitfaden in Bezug auf den inhaltlichen Ablauf eines Berufungsverfahrens und dient zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren.

Er beinhaltet auch Hinweise zur angemessenen Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Besetzung von Berufungskommissionen und der Personalauswahl (s.o.). Die Fachkompetenz für die Abwicklung und Durchführung von Berufungsverfahren liegt im Team 3.2 Personalservice für Lehrende und Hilfskräfte. Das Team steht den Dekanen_innen bzw. Berufungskommissionen während des gesamten Prozesses, über die Stellenplanung, -ausschreibung hin zu Berufungsverfahren und -gespräch als Ansprechpartner zur Verfügung.

— Das Kaskadenmodell

2016 wurden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen – auf der Basis der vom Ministerium (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) bereitgestellten Berechnungsgrundlagen – die fachbereichsspezifischen Zielequoten nach

dem sog. Kaskadenmodell definiert und im Januar 2017 umgesetzt. Die erste Evaluation steht somit 2020 bevor. Das [Gender] Diversity Action Team steht dem Modell kritisch gegenüber, da die Gefahr gesehen wird, dass Unterrepräsentanz in Folge des vorgelegten Berechnungsmodells und der jeweiligen Ausgangsgesamtheit von einer Qualifizierungsstufe auf die nächste „übertragen“ wird.

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

Dies ist ein systemischer Fehler, der die Quotierung einseitig (bottom-up) definiert und außer Acht lässt, dass durch Struktur- und Einzelmaßnahmen, gezielte Personalpolitik und eine klare, mutige Quotierung, Frauen in allen Qualifizierungsstufen – unabhängig voneinander – angemessen repräsentiert werden könnten und müssten, um Vorbildfunktionen wahrzunehmen, normative Rollenbilder zu verändern und mehr „Gender Diversity“ in allen Bezugsgruppen zu schaffen (auch top-down). (s. Anlage, Festlegung des Gender Diversity Faktors nach dem Kaskadenmodell)

— Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit und Ausgewogenheit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Privatleben ist für die Institution HSD als Arbeitgeberin ein elementarer Attraktivitätsfaktor und für Menschen, ob in wissenschaftlichen oder nicht wissenschaftlichen Bereichen, maßgebliches Qualitätsmerkmal im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Arbeitsstelle oder auch einen Studienplatz. Die Vereinbarkeitsangebote der HSD sind umfassend und überdurchschnittlich und werden ständig durch ein ambitioniertes Team erweitert. (s. u.)

— Sensibilisierung (Personalgewinnung allgemein)

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

Ziel ist es, die bisherigen Quoten weiter zu versteigern bzw. in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszubauen. Um die Qualität der Personalauswahl bzw. -entscheidungen weiter zu steigern, soll es für die Führungskräfte der HSD ein

internes Seminarangebot zur Vermittlung eignungsdiagnostischer Grundlagen geben. Ein ähnliches Angebot ist für Berufungskommissionen vorgesehen. Darüber hinaus soll es erneut interne Seminarangebote zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben. Wobei sich die Seminarangebote an alle Geschlechter sowie Mitarbeiter_innen und Führungskräfte richten.

3.3

Die Verringerung der Drop-Out Quote von Professorinnen ist eine (politische) Herausforderung

In den letzten fünf Jahren wurden vier Professorinnen unserer Hochschule durch Universitäten abgeworben. Diese Drop-Out Quote ist sehr hoch und musste durch die Einstellung von weiblichen Bewerberinnen aufgefangen werden. Die Hochschule Düsseldorf hat mit ihrem hohen Lehrdeputat, dem geringen Mittelbau und auch der nicht existierenden finanziellen Grundausstattung für Forschung mit einer W 2 Besoldung wenig Chancen gegen eine W 3 Professur mit Unterstützung durch den Mittelbau an Universitäten. Auch ohne Habilitation wurden diese forschungsstarken Professorinnen in den Universitäten eingestellt.

3.4

Anteil von Frauen in Organen/Gremien/Leitungspositionen

Stichtag	01.03.2019		
	Ges.	w	%
Präsidium / Rektorat	4	2	50
Hochschulrat	8	4	50
Senat	23	6	26
Dezernatsleitung	7	3	43
Dekan_innen	7	3	43
Dekanate (gesamt)	17	6	35
Teamleitung	14	9	64

— Präsidium

Die Hochschulleitung, das Präsidium ist paritätisch besetzt. Die nachhaltige Erhaltung von Parität wird

auch im Zuge der anstehenden Neuwahlen und ggf. einer damit einhergehenden Umstrukturierung des Präsidiums angestrebt (2019).

— Hochschulrat

Der Hochschulrat ist seit 2013 paritätisch besetzt. Von 2013–2018 war die Gender Diversity Beauftragte der HSD stimmberechtigtes Mitglied des Hochschulrats.

— Senat

Im Senat sind Frauen deutlich unterrepräsentiert – die Relation hat sich in den letzten Jahren zudem eher verschlechtert. Hier sollten – auf der Basis einer Analyse der Ursachen für die bestehende Ungleichheit – dringend geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, die das Amt für Frauen deutlich attraktiver macht. Dies sollte in Kooperation mit dem „GDAT“ auch vom bestehenden Senat aktiver betrieben werden.

— Dekanate

Erfreulicherweise werden seit dem Sommersemester 2019 drei (von sieben) Dekanate von Frauen geleitet, was einer Quote von 43 % entspricht.

— Dezernate/Teamleitungen

Auf Ebene der Dezernatsleitungen werden drei der sieben Dezernate von Frauen geleitet. Ihr Anteil liegt damit bei knapp 43 %. Die Quote lag im Jahr 2013 noch bei 50 %. Hintergrund für die Veränderung ist die Neugründung eines Dezernates. Die Anzahl der Teamleitungen ist gestiegen und mit ihr auch der Frauenanteil. Dieser liegt derzeit bei 60 %. Erwähnenswert ist, dass zwei der Teamleiterinnen ihre Funktion in Teilzeit ausüben.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst (etwa 65 %) und im gehobenen Dienst (etwa 69 %) ist unverändert hoch. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil, u.a. durch die bereits erwähnte Veränderung auf Dezernatsleitungsebene, auf knapp unter 50 % gefallen. Ziel war es, die bisherigen Frauenanteile zu erhalten. Mit Blick auf die Gesamtverwaltung wurde dieses Ziel erreicht, da der Frauenanteil weiterhin bei über 60 % liegt.

Insbesondere auf der oberen Führungsebene (Präsidium) und auf Ebene der Teamleitungen ist der Frauenanteil deutlich gestiegen. Auch im Dezernat „Gebäudemanagement“ beträgt der Teamleiterinnenanteil nunmehr 50 %.

— Stellenprognosen/Führungsebenen

Die Position Präsident_in ist gewählt und ab 1.6.2019 erneut mit einer Frau besetzt. Die Position

„Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung“ wird voraussichtlich 2019 gewählt, wodurch sich bezogen auf den Frauenanteil Veränderungen auf dieser Führungsebene ergeben könnten. In zwei Dezernaten sind aktuell Stellen auf der Teamleitungsebene vakant. Wovon bei einer Stelle bereits feststeht, dass die Besetzung mit einer Frau erfolgt. Weitere Veränderungen hinsichtlich des Frauenanteils können sich durch derzeit vakante Stellen in den Dezernaten 1, 2, 3 und 5 ergeben. Auch hier wird bei der Besetzung entsprechend den Vorgaben des LGG die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation angestrebt.

— Professionelle Personalgewinnung zur Förderung der Gleichstellung

Professionalisierte Auswahlverfahren in der Personalgewinnung führen zu hoher Qualität, einheitlichen Standards und Transparenz. Personalgewinnung wird an der HSD unter Anlegung standardisierter Verfahren und laufender Beteiligung des [Gender] Diversity Action Teams durchgeführt. Sie trägt somit zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung bei und sichert Chancengleichheit.

— Bewerbungsstatistiken

Die Personalgewinnung wird durch ein elektronisches Bewerbermanagementsystem unterstützt. Das System bietet den Bewerber_innen einen möglichst einfachen und zeitgemäßen, und damit niedrigschwelligen Weg für die Einreichung von Bewerbungen. Darüber hinaus gewährleistet es einen orts- und zeitunabhängigen Zugang zu Bewerbungsunterlagen für die Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen. Auf der Webseite „Aktuelle Stellenangebote“ der HSD findet sich der zentrale Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Die Tabelle (Anhang) zeigt, dass der Frauenanteil unter allen eingegangenen Bewerbungen in den letzten fünf Jahren stets bei deutlich über 50 % lag. Im Durchschnitt haben sich knapp 20 % Frauen auf wissenschaftliche Stellen beworben, auf Professuren circa 30 % – der Frauenanteil der Neuberufungen ist entsprechend höher, der Professorinnenanteil konnte auf 34,2 % erhöht werden.

3.5

Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Privatleben

Die HSD ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die FLAZ – flexible Arbeitszeit – wurde 2013 eingeführt und ermöglicht grundsätzlich allen Mitarbeiter_innen Teilzeit- und Telearbeit. Insbesondere Studieninhalte, Studienleistungen, Präsenzen, werden, wo immer möglich, flexibilisiert, um die Teil-

nahme aller Studierenden zu gewährleisten. Moderne didaktische Methoden mit Integration von Gender Diversity und Diversity Thematiken werden intern angeboten und gefördert, so dass zum einen Bewusstsein für die Problematiken geschaffen und zum anderen „Studierbarkeit“ garantiert wird. (s. [G]DAM)

Das Betreuungs- und Beratungsangebot für Studierende und Mitarbeiter_innen mit Kind(ern) wird darüber hinaus ständig erweitert. Das Familienbüro mit Aufenthaltsbereich für Eltern und Kind wurde eingerichtet und mit dem Umzug auf den neuen Campus quantitativ und qualitativ verbessert.

Zum Angebot des Familienbüros gehören u. a.:

- Durchgängige, niederschwellige, kompetente, hochflexible Unterstützung sowie ebensolche Betreuungs- und Beratungsleistungen für alle Hochschulangehörigen, jederzeit
- Ein betreuter Spielplatz „Rappelkiste“ für Kinder im Alter von 0,6 bis 10 Jahren
- Service und Beratung von Studierenden mit Kind, Mitarbeiter_innen mit Kind sowie Beratung werdender Eltern und Beschäftigten/Studierenden mit Pflegebedarf
- Ferienprogramme in den Oster-, Sommer- und Herbstferien
- Fortbildungen zum Thema Work-Life-Balance in den Arbeitszeiten
- Die FamilienZeit, u.a. Vernetzungsformate für Hochschulangehörige mit Kind(ern)
- Seminare zur Vereinbarkeit von Studium und Familie
- Vermittlung psychosozialer Betreuung (in house)

Das Angebot des Familienbüros wird umfangreich, multimedial und analog kommuniziert. Auch das ZWEK (Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung) bietet integrierte Workshops zu „(Gender) Diversity Education“ an.

3.6 Weitere Handlungsfelder und Maßnahmen

Aufgrund der Vielzahl und Heterogenität der Maßnahmen bezogen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Problemstellungen – vor allem in den Fachbereichen – können an dieser Stelle nicht alle Handlungsfelder und Maßnahmen beschrieben werden. Es sei insofern auf den [G]DAM verwiesen, in dem diese vertieft dargestellt werden.

Hier werden in den Kapiteln A–G folgende Maßnahmenkategorien und deren Umsetzung beschrieben: [G]DAM: Kompetenz- und Bewusstseinsbildung/[G]DAM: Struktur/[G]DAM: Struktur und Lehre/[G]DAM: Curriculare Inhalte/[G]DAM: Didaktik und Methodik der Lehre/[G]DAM: Personalmanagement/[G]DAM: Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben/Work Life Balance/[G]DAM: Forschung und Innovation/[G]DAM: Ausschreibungen und Zertifizierungen

4. Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung

Zur Bewertung von gleichstellungspolitischen Aktivitäten werden an der HSD u.a. geschlechterspezifisch ausgewertete Daten herangezogen. Die hierfür eingesetzten internen Instrumente im Rahmen der Evaluation sind i.d.R.:

- Studierendenzufriedenheitsbefragungen (jährlich)
- Befragungen von Absolvent_innen (jährlich)
- Zahlenerhebungen der Hochschulverwaltung (jährlich)
- [G]DAP und [G]DAM/Fortschreibung 2019
- Gender Report (Zahlenspiegel, jährlich)

Des Weiteren werden Quoten genutzt, um die Erreichung von Qualitätszielen zu bewerten. Eine wesentliche Säule stellt hier der „Gender Diversity Faktor“ dar, die gleichzeitig ein Steuerungsinstrument zur Steigerung des Frauenanteils (in den Fachbereichen) darstellt. (s. Anhang: Festlegung der Gleichstellungsquote (Gender-Diversity-Faktor) nach dem Kaskadenmodell)

Als vergleichendes Bewertungsverfahren fließen verschiedene Rankings, wie beispielsweise das „CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ oder der „Gender Report“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ein. Letzteres Netzwerk bietet über sein Online-Portal Informationen über Standards und good practices auf dem Feld der Gleichstellung, die zur Entwicklung eigener Programme, Maßnahmen und letztlich zur Formulierung eigener Qualitätsstandards herangezogen werden.

Interne Kennzahlen, die insbesondere mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten und Studierenden aufbereitet werden (HSD Zahlenspiegel – Gender Report), zeigen Trends und Entwicklungstendenzen, wie z.B. den Anteil von Frauen in verschiedenen Bereichen, auf. Sie dienen der Bewertung von quantitativen Zielen und werden auch zur Ableitung und Steuerung von Maßnahmen eingesetzt.

Zur Qualitätsentwicklung im Rahmen der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming, werden zum einen die Zielvereinbarungen (ZLV, Hochschulverträge) mit dem Land Nordrhein-Westfalen genutzt. Zum anderen werden durch das Durchlaufen von Zertifizierungsverfahren wie beispielsweise dem Audit „Vielfalt gestalten“ oder „Familiengerechte Hochschule“, Maßnahmen zur Qualitätserreichung implementiert.

Rückschlüsse, die für die im Zeitverlauf weitere Qualitätssicherung aber auch Qualitätsentwicklung wertvoll sein können, bieten die Bewertungen von Selbstberichten durch externe Auditor_innen im Rahmen von Re-Auditierungen bzw. Re-Zertifizierungsverfahren.

Ebenso werden Rückmeldungen im Rahmen von Akkreditierungs- oder Re-Akkreditierungsverfahren herangezogen. Bei der Entwicklung und auch Re-Akkreditierung werden Studiengänge in den Inhalten und auch in der Namensgebung daraufhin überprüft, ob sie auch weibliche Studierende ansprechen.

Im Rahmen der Berichterstattung innerhalb der Hochschule führt das Gender-Diversity-Action-Team jährliche Feedbackgespräche zum Stand der Gleichstellung mit der Hochschulleitung. Anhand dieser Gesamtbetrachtung des Gleichstellungsfeldes, werden neben der Betrachtung von erreichten und nicht erreichten Gleichstellungszielen vor allem Rückschlüsse auf die Qualität des Gleichstellungskonzeptes gezogen, um diese zu verbessern.

Der [Gender] Diversity Action Plan (Fortgeschrieben in 2019) ist DAS gesamthochschulische Instrument zur Evaluation des Fortschritts von Gender Diversity. In diesem Zusammenhang unterzieht sich die Hochschule als Ganzes sowie alle Fachbereiche und Organisationseinheiten im Besonderen einer Analyse der Ziele, Maßnahmen und Erfolge bzw. Misserfolge bezüglich der Herstellung von Gender Diversity. Die Heterogenität der Fachkulturen und die Unterschiedlichkeit der fachkulturimmanenten Problematiken zeigen sich hier besonders anschaulich. (s. Anhang [G]DAP/[G]DAM, 2019)

5. [G]DAction Mittel/Budget

5.1

Budget (Gesamthaushalt der HSD (geplant) 2019: 91.191.500 €.)

[G]DAction wird an der HSD mit insgesamt **370.800 €** gefördert. Hierfür steht ein jährliches Grundbudget von **36.900 €** aus Landesmitteln zur Verfügung die vorrangig zur Finanzierung der Freistellung der Beauftragten für Gender Diversity und die mit der

Stelle verbundenen Sachmitteln genutzt werden. Darüber hinaus wurde von den dafür zuständigen Gremien beschlossene Projektfinanzierungen in Höhe von **333.900 €** beschlossen. Hierzu zählen einer halben Assistenz für die Gender Diversity Beauftragte, die Einrichtung eines Familienbüros und gezielte Projekte und Einzelantragsstellungen wie z.B. eine Frauenprofessur (als Vorgriffprofessur), sowie künftig Maßnahmen aus dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern“.

	Land	QVM	HP/LMP	Zuweisung Hochschulträger
Personal Laufendes Budget	11.900	50.500	40.000	100.000
Sachkosten Laufendes Budget	25.000	13.400		
Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern				130.000

5.2 Personal

[Gender] Diversity Action Team (hochschulübergreifend/zentral):

Prof.in Tanja Kullack (FB A/Teamleitung)

Prof.in Maren Heineman (FB MV)

Marie-Theres Reuter (Leitung Familienbüro)

Dominique Ketsetzopoulos ([Gender] Diversity Action Büroleitung)

7 Fachbereichs Gender Diversity Beauftragte

6. Gender Diversity Defizite und Problematiken

Aus den vorgenannten Zahlen und korrespondierenden Problematiken ergeben sich bereits benannte Handlungsfelder, die insbesondere in den Blick genommen werden müssen.

- mäßige Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen (Spitzen)Personals in den MINT-Fächern
- starke Unterrepräsentanz wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen hervorgerufen vor allem durch den geringen Einsatz von Wissenschaftlerinnen in Drittmittel- und Forschungsprojekten
- mäßige Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern
- keine Steigerung des niedrigen (26%) Frauenanteils im Senat
- In Abhängigkeit von den Fachkulturen existieren sehr unterschiedliche Wahrnehmungen und Sensibilitäten für die Problematiken und Chancen verbunden mit „Gender Diversity“.

Einige der Problematiken sind im vorgenannten bereits erläutert. An dieser Stelle soll noch einmal dezidiert auf besondere Problemstellen verwiesen werden. Eine grundsätzliche Thematik der HSD ist ihre Heterogenität, die vielschichtige Problematiken beinhaltet, die ebenso vielfältiger bzw. diverser Lösungsansätze bedarf.

— **Mäßige Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen (Spitzen-)Personals in den MINT-Fächern/ wenig systemische Unterstützung von Wissenschaftlerinnen**

Statt eines „Faktors“ nach dem Kaskadenmodell (an der HSD seit 2017 eingeführt) wäre an dieser Stelle ein alternatives Rechenmodell bzw. eine mutigere Quote sicher hilfreich. Maßnahmen der Akquise, des (individuell-spezifischen) Recruitings, der Sensibilisierung, des individuellen Mentorings, usw. wurden bereits beschrieben. Insgesamt gleichen sich hier die Problematiken in allen technisch orientierten Hochschulen in Deutschland (horizontal) auch bezogen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs (vertikal, s.u.).

Gleichwohl waren und sind einige Maßnahmen sehr erfolgreich (s.o.) und die HSD ist hierbei durchaus auch innovative Wege – z.B. durch die Schaffung einer „eigener“ Vorgriffprofessur – gegangen. Dies war nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller beteiligten Akteur_innen möglich.

Dem Grunde nach ist ein struktureller Ansatz mit individuellen Maßnahmen zu flankieren. Die Erfahrung zeigt, dass die Konstellationen bezogen auf die Fachkulturen, Kontexte und persönlichen Spezifika oft so unterschiedlich sind, dass generische Lösungen nicht oder nur in Teilen angemessen oder zielführend sind.

Die HSD/das [G]DAT wird sich auch weiterhin auf der individuellen, institutionellen aber auch

hochschulpolitischen Ebene für den geschlechtergerechten Zugang zu (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen einsetzen. Dabei werden Strukturen, die oft Ausschlussmechanismen systematisieren, ebenso hinterfragt wie normatives Handeln, normatives Qualifizieren oder Kommunizieren, das eben nicht alle gleichberechtigt einschließt, Qualität ungleich wertet und Menschen ungleich wertschätzt.

Die Maßnahmen zur Sensibilisierung, Didaktik, Kommunikation, Weiterbildung, Coaching, Quotierung, etc. werden im [G]DAP/[G]DAM vertieft definiert. (Anhang) Die im Zuge des Professorinnenprogramms angestrebten Vorgriffprofessuren sollen in diesem Kontext in vier definierten optionalen „Zielbereichen“ mit sehr unterschiedlichen, weiter oben beschriebenen, Problematiken ihre Wirkung entfalten:

- a. FB Architektur (sehr deutliche Überrepräsentanz weiblicher Studierender bei stagnierender Professorinnenquote)
- b. FB Elektro- und Informationstechnik (deutliche weibliche Unterrepräsentanz auf allen Ebenen)
- c. FB Medien/übergreifend/Zentrum für Digitalisierung und Digitalität (u.a. wachsende Ausgrenzung Benachteiligung von Frauen im Zuge zunehmender Digitalisierung; vgl. Global Gender Gap Report 2018/WEF 2018)
- d. FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik (deutliche weibliche Unterrepräsentanz auf allen Ebenen)

— **Deutlich hervortretende Unterrepräsentanz wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen/keine programmatische Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (nur individuelles Mentoring)**

Die HSD/FH-Nachfolge bedingten Problematiken in Bezug auf die Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und entsprechende Maßnahmen hierzu wurden in 3.2. ausführlich vorgestellt. Hier gilt es zukünftig – auch im Zuge wünschenswerter, politisch einzuleitender struktureller Verbesserungen – noch systematischer vorzugehen, (flankiert von Einzelmaßnahmen und individualisierten Aktionen).

Das Ziel ist, ein Programm zu entwickeln, dass die Nachwuchsförderung, insbesondere in Bezug auf die weibliche Besetzung wissenschaftlicher Spitzenpositionen systemisch verankert und sich mit der Forderung und Umsetzung des Promotionsrechts Zug um Zug verknüpft und verstetigt. Auffällig ist, dass an der HSD auch da, wo die Absolventinnenquote überdurchschnittlich hoch ist, dies sich nicht oder kaum bezüglich der Quote der wissenschaft-

lichen Mitarbeiterinnen abbildet – hier gilt es gezielt zu intervenieren.

— Mäßige Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern

Die tradierten MINT Fächer weisen in ihrer Studiendenschaft bereits den bekannten Mangel an weiblichem potenziell (wissenschaftlichem) Nachwuchs auf – auch wenn hier in den Fachbereichen EI/M/MV Steigerungen erzielt worden sind und entsprechende Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen stattfinden (Girls Day, Messen, Tag der offenen Tür, etc.).

Die Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen müssen hier verstärkt und ggf. auch modernisiert werden. Ebenso haben curriculare Inhalte und Schwerpunkte sowie die Definition des Studiengangskonzeptes durchaus Steuerungspotential, was sich insbesondere in Bezug auf die neuen Studiengänge: Umwelt- und Verfahrenstechnik (FB MV circa 40%) und Wirtschaftsingenieurwesen (FB MV/EI circa 30%) beobachten bzw. nachweisen lässt.

Gleichwohl müssten zusätzlich Maßnahmen ergriffen werden, die ihre Wirkung „top down“ entfalten, somit nicht auf den niedrigen Ausgangszahlen der Student_innen-, Absolvent_innenquote beruhen, sondern dessen ungeachtet Sehgewohnheiten ändern, indem sie, bezogen auf das wissenschaftliche Führungspersonal, durch Quotierung Tatsachen schaffen. Auf diese Weise müssen Rollenvorbilder geschaffen werden, welche die Motivation von Schülerinnen ein Studium Bereich der MINT-Fächer zu ergreifen wesentlich erhöhen. Hier muss jedoch die Gesetzgeber_in die Grundlage bereiten. (vgl. Statements zum Kaskadenmodell: [G]DAP/[G]DAM)

In den gestalterischen Fächern sind Frauen unter den Studierenden stark überrepräsentiert, bei gleichzeitiger Stagnation der niedrigen Frauenquote beim wissenschaftlichen Führungspersonal. Insbesondere im Fachbereich Architektur steht ein Studentinnenanteil von 75% einer statischen Professorinnenquote von 25% gegenüber. Hier soll gezielt, auch mit Hilfe des Professorinnenprogramms eine Veränderung erzielt werden. Gleichzeitig werden Maßnahmen ergriffen, mehr Studenten, insbesondere für die Fachrichtung „Innenarchitektur“ (Frauenanteil über 90%) zu gewinnen (Boys Day, Tag der offenen Tür, Schnupperstudium, etc.), wobei die Gründe für das (hier umgekehrte) Geschlechterverhältnis komplex sind und auf Ausgrenzungs- wie Vermeidungsmechanismen beruhen. Dies kann an dieser Stelle jedoch nur angedeutet, nicht erläutert werden.

Grundsätzlich wäre in Erwägung zu ziehen, die Evaluationsmittel und -methoden noch stärker zu professionalisieren. Ob hieraus andere, neue, unbekannte Rückschlüsse gezogen werden können,

wird sich zeigen. Die Akzeptanz aus der sich die Bereitschaft für Maßnahmen zur Herstellung von Gender Diversity ableitet, könnte aber ggf. gesteigert werden. (s. Anhang: Tabellen „weibliche Studierende“)

7. Zielsetzungen (3 Gruppen) und spezifische Maßnahmen

Übergreifende Maßnahmen wie z. B. fortlaufende, Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen u. ä. werden im [G]DAP/den [G]DAM umfänglich beschrieben. Kurzdarstellung der weiteren (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Situation:

7.1

Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – Zielquote 50%/ stufenweise Steigerung um 10% bis 2024

In Anlehnung und aufbauend auf die oben genannten Maßnahmen und dargelegten Problematiken werden hierzu folgende Maßnahmen weitergeführt bzw. angestoßen (siehe auch [G]DAP/[G]DAM):

- Integration der Gender Diversity Thematik im (zu formulierenden) HSD-Leitbild und verstärkte Einbindung in andere übergeordnete Instrumente (HEP, ZLV, HV)
- Optimierung des Berufungs-/Ausschreibungsprozesses: angemessene Neuformulierung von Stelle anzeigen im Sinne inklusiver Ansprache, ständige Evaluation des Berufungsleitfadens, Beratung im gesamten Prozess der Berufung, Sensibilisierung des Führungspersonals/Gremienmitglieder durch Seminare/Workshops
- Optimierung der Ausgestaltung und Denomination von Professuren im Sinne besonderer Beachtung diverser Bildungsbiographien und akademischer Karrieren sowie Berufswege und Lebenswirklichkeiten
- Professionalisierung des Recruitings im Sinne möglichst großer Diversifizierung
- Professionalisiertes Mentoring in der Eingliederungs-, Wiedereingliederungsphase und ggf. in Krisensituationen
- Weitere gezielte Verbesserung des Angebots im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Life-Work-Balance: weitere Betreuungsstellen und weitere Kooperationen für maximale

Flexibilität; weitere Räumlichkeiten für unterschiedliche Bedürfnisse (familienfreundlicher Campus); Ausbau des Beratungs- und internen Fortbildungsangebots; so viel Flexibilisierung wie möglich im Arbeits- Lehr- und Lernkontext

- Entzerrung der Berufseinstiegsphase durch einen „weichen“ Einstieg in die FH-Proffessur einhergehend mit der Sicherstellung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von Anfang an
- Forschungsförderung: Projekte, Institute und ggf. andere Organisationsformen mit einem eindeutig gleichstellungs-, genderbezogenen Forschungszweck und Forschungsziel sollen ab 2019 gefördert werden
- Einrichtung des GenderLABs der HSD (III 2019) Geplant ist, an der HSD eine Einrichtung (LABor) zu gründen, das sich mit den multidimensionalen Mechanismen auseinandersetzt, die gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen in der Akademia und der Profession nachhaltig verhindern – in Besonderem Maße bezogen auf die (HSD-inhärenten) Disziplinen, in denen, trotz gleichbleibend hoher oder steigender Absolventinnenzahlen (50%+), Frauen in Bezug auf die Führungs- und Spitzenpositionen nachhaltig (statisch) unterrepräsentiert sind.

Darüber hinaus soll das GenderLAB, neben weiteren Forschungsinhalten und der Forschungsförderung und Weiterqualifizierungsförderung auch Themen wie „Academic Consulting“ (Begleitung von Lehrinhalten), „Mentoring Strategies“ und „Professional Coaching“ (Weiterbildung) behandeln, anwenden, intensivieren bzw. entwickeln können.

Das GenderLAB agiert fachbereichsübergreifend mit hochschulweiter Signalwirkung, es repräsentiert ein Angebot für Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen. (Anlage Gender-LAB Kurzkonzept)

7.2

Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf 50%/stufenweise Steigerung um 15% bis 2024

Die grundsätzlichen Problematiken der Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Organisationform der HSD (als ehemalige FH) wurden bereits beschrieben.

Ungeachtet dessen setzt sich die HSD im Rahmen ihrer Möglichkeiten außerordentlich für die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ein (siehe z.B. FB M, MV/Anhang).

Der Tatsache, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen wesentlich seltener die Chance einer festen Anstellung an einer Universität, FH oder einem Forschungsinstitut erhalten und somit seltener die Möglichkeit haben, diesen relativ sicheren (im Gegensatz zu privater Förderung/Unterstützung oder Stipendien) Karriereplanungsschritt zu gehen, muss gezielt durch Maßnahmen entgegengewirkt werden. Auch weil Anstellungen an den o.g. Institutionsformen begründen zudem die graduelle Integration im akademischen Kontext – als Voraussetzung für eine vernetzte Karriereplanung – begründen. Auch die Begleitung durch Mentorinnen hat sich hier als zielführend erwiesen.

In Bezug auf die Karriereplanung muss sicher auch, die sich im Vergleich (zu männlichen Nachwuchswissenschaftlern) deutliche Verzögerung der Karriereschritte zwischen Promotion und Habilitation/Berufung (politisch) in den Blick genommen werden – der sich hier manifestierenden Fragilität muss mit geeigneten (Wieder-) Eingliederungsmechanismen und entsprechenden strukturellen Voraussetzungen hierfür (s. o. z.B. „weicher Einstieg“) begegnet werden.

Allen an der HSD beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen die Angebote der Fort- und Weiterbildung und der speziell auf die Bedarfe von Lehrenden und Forschenden fachübergreifend ausgerichteten Development Days zur Verfügung. Besonders berücksichtigt wurden genderspezifische Bedarfe in den vergangenen Jahren in Veranstaltungen die sowohl für eine Laufbahn innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft qualifizieren.

Bspw. einem Workshop zum Erwerb und Ausbau von Führungskompetenz für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen oder einer Veranstaltung zur Vermarktung und öffentlichen Präsentationen der eigenen Forschungsthemen. Zur Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten wurden ebenfalls Seminare für Hochschulangehörige mit familiären Verpflichtungen angeboten.

Auch für Fragen zu Karrierewegen und -entwicklung sowie Bewerbungstrainings für befristet beschäftigte werden 2019 Formate seitens der Personalentwicklung konzipiert. Geplant ist auch für die Zielgruppe der kooperativ Promovierenden gemeinsam mit der Stabstelle Forschung & Transfer z.B. durch kollegiale Fallberatung verstärkt zu begleiten. Auch sollen dazu insbesondere Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich durch entsprechende Angebote für Gleichstellungsaspekte in Nachwuchsförderung sensibilisiert werden.

- Promotionsrecht (Promotionskolleg) auf allen Ebenen fordern und auf die Herstellung der systemischen Bedingungen hierzu politisch, institutionell, individuell hinwirken.

- Akquirierung von Forschungsprojekten im Bereichen mit einem Gender Diversity Bezug
- Kooperative Promotionen (weiblicher Studierender) weiter fördern und durchführen Voraussetzungen hierzu optimieren (siehe Forschungsförderung 7.1)
- (Gender) Mentoring-Programme zur Förderung des weiblichen (wissenschaftlichen) Nachwuchses installieren/professionalisieren: für Studentinnen, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen („Leaking Pipeline“ Problematik vor allem zwischen Promotion und Habilitation Berufung) – ggf. aber auch für Hochschulverwaltung und Wissensmanagement.
- Hochschulinterne und -externe Vernetzung/Netzwerke intensivieren (Studierende, Lehrende, Promovierende). Verstärkte und verbesserte interne und externe Kommunikation
- Weitere gezielte Verbesserung des Angebots im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Life-Work-Balance (s.7.1)
- Gezielte Einstellung von Studentinnen als Wiss./stud. Hilfskraft um diese früh an die Fachbereiche zu binden. Anbieten von Promtionsthemen und die Schaffung entsprechender Promotionsstellen.
- Weiterqualifikation fördern, Bindung an die HSD stärken ! HSD-Studentinnen/Absolventinnen für den Master/die Promotion und Forschung motivieren (Mentoring, Vernetzung, Kommunikation, Stipendien, etc.) („FH“-Absolventinnen promovieren ´seltener als „FH“-Absolventen)
- Alumnae-Netzwerk etablieren, um mit Potentialträgerinnen Kontakt zu halten – auch B.A. – und sie zukünftig ggf. für wiss. Spitzenpositionen zu interessieren.
- Einrichtung des GenderLABs der HSD (III 2019) (s.7.1.)
- Um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen anzusprechen und für Auswahlverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen oder Berufungsverfahren für Professuren zu gewinnen, soll vermehrt auf Basis der Bewerberstatistiken aktives Recruiting betrieben werden. So wurden bereits 2014 Nachwuchswissenschaftler_innen direkt über soziale Medien angesprochen und auf eine Ausschreibung für eine Professur in einem technischen Fachbereich hingewiesen. Auch kann bspw. eine Informationsveranstaltung für Frauen zu Chancen und Wegen einer Fachhochschul-Professur als Personalmarketingmaßnahme durchgeführt werden.

7.3

Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Ursachenforschung und ggf. ausgleichende Maßnahmen in Fachbereichen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind – Zielquote 50 %

- Weiterhin Durchführung/Aktualisierung des Konzeptes des Girls-/Boys Day in den entsprechenden Fachbereichen
- Beteiligung an Messen, Symposien, Wettbewerben, Summer Schools, etc.
- Durchführen eines Tags der offenen Tür mit besonderen Veranstaltungen
- Schnupperstudium ermöglichen
- Ausrichtung der Fachinhalte/Fächerkombinationen weiterhin in Bezug auf gesellschaftliche Problemstellungen und Bedürfnisse konturieren und entwickeln (siehe z.B. FB MV – Umwelt- und Verfahrenstechnik)
- Weitere spezifische Verbesserung des Angebots im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Studium/Life-Work-Balance (s.7.1.)
- Optimierung der curricularen Inhalte und Strukturen im Sinne besonderer Beachtung unterschiedlicher Bildungsinteressen und akademischer Zielvorstellungen sowie Ausbildungswege, Ausbildungsherkunft und Lebenswirklichkeiten
- Verstärkte und verbesserte interne und externe Kommunikation
- Gender Mentoring
- Durchführung von Symposien, Vortragsreihen, etc. SICHTBARKEIT ERHÖHEN
- Einrichtung des GenderLABs der HSD (III 2019) (s.7.1.)

8. Angestrebte / potentielle, in dieses Konzept eingegliederte, Professuren (s. auch 6.1.)

8.1

FB A_Architektur

Der Fachbereich Architektur sieht sich einer Überrepräsentanz von weiblichen Studierenden (zwischen 58% – 90% je nach Studiengang) und einer Unter-

repräsentanz von Frauen in der Professor_innen-schaft – aktuell sind 25,8% der hauptamtlich Lehrenden weiblich – gegenüber. Die Kehrtwende von der Über- zu Unterrepräsentanz findet insbesondere im Bereich Architektur bereits mit dem Eintritt ins Berufsleben statt: Nur rund ein Drittel aller in der Architektenkammer NRW eingetragenen ArchitektInnen sind weiblich (Stand November 2018); bei den InnenarchitektInnen betrug der Anteil 59,4%.

Die mithilfe des Professorinnen-Programms geplante Vorgriffprofessur in der Architektur soll genau an dieser Stelle ansetzen, um der Unterrepräsentanz von Frauen im Architekturberuf und auch in der Wissenschaft zu begegnen. Sie soll zusammen mit der Genderbeauftragten des Fachbereiches Architektur Vorbildcharakter sowohl für den Architekturberuf als auch für die weibliche wissenschaftliche Karriere haben. Hierzu sollen den weiblichen Studierenden im Bachelor- und den Masterstudiengängen explizit mögliche Karrierewege in Vorträgen, Workshops und Seminaren aufgezeigt werden.

Die Professur erweitert die bereits umgesetzte Maßnahme, Seminare zur Unternehmensgründung und -führung mit erfolgreichen Gründerinnen der Architektur und Innenarchitektur zu besetzen.

Die Vorgriffprofessur soll sich inhaltlich der durch persönliche, kulturelle, gesellschaftliche und soziale Erfahrungen geprägten Diversität im Entwurfsprozess widmen und integrativ zwischen den verschiedenen Disziplinen arbeiten. Sie soll gendersensitiv planen, entwerfen und realisieren, um tradierte Rollenmuster und deren Umsetzung in der Architektur aufzubrechen und so auch die Rolle und Bedeutung der Arbeit von Architektinnen zu stärken. Angestrebt wird ebenfalls die Zusammenarbeit mit der am Fachbereich Architektur geplanten Ansiedlung des interdisziplinären GenderLabs der HSD, welches u. a. auf dem Gebiet Gender und Architektur forschen und den Einfluss von Genderkonstruktionen auf den Planungs- und Bauprozess und den öffentlichen Diskurs untersuchen soll.

8.2

FB EI_Elektro- und Informationstechnik

Der Fachbereich Elektro- und Informationstechnik plant die Einführung eines konsekutiven Masterstudiengangs im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen für Absolventinnen und Absolventen aus allen Bachelorstudiengängen des Fachbereichs.

Um die nötigen Lehrkapazitäten im wirtschaftsingenieurwissenschaftlichen Bereich sowohl für den Bachelorstudiengang auszubauen, als auch für den geplanten Masterstudiengang erstmalig bereitstellen zu können, ist unter anderem die Umwidmung und Neuberufung einer weiteren

Professur für diesen Bereich geplant. Durch die Möglichkeiten, die das Professorinnenprogramm III bietet, lässt sich die bereits eingeworbene Stelle aus dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ in eine ordentliche Professur überführen (siehe [G]DAM FB EI).

Aufgrund der insgesamt angespannten Bewerbungslage für Professorinnen und Professoren auf dem Gebiet der Elektro- und Informationstechnik ist der Fachbereich davon überzeugt, nur durch verstärkte Anstrengungen und die Teilnahme an Sonderprogrammen geeignete – insbesondere weibliche – Bewerberinnen für den Wechsel an die HSD begeistern zu können. Speziell im MINT-Bereich ist die Zahl der weiblichen hauptamtlich Lehrenden immer noch zu gering und daher ist der Fachbereich hier besonders um Veränderungen bemüht. Das Profil der neu zu schaffenden Stelle soll dabei neben einer weiblichen Besetzung besonders auf dem Aspekt „Wirtschaftsingenieurwesen“, anstelle einer reinen betriebswirtschaftlichen oder ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung liegen. Die kluge Verknüpfung macht's!

8.3

FB M_Medien (übergreifend)

Aufgrund sehr guter Vorbedingungen und sehr positiven Vorerfahrungen, auch in Bezug auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. Anlage...), wird folgender Vorschlag für eine Förderung einer (vorzugsweise Vorgriffs-) Professorinnenstelle „Data Science und Computer Visualistik“ gemacht. Die neue Kollegin soll insbesondere für die interdisziplinären Digitalisierungsaktivitäten im ZDD (Zentrum für Digitalisierung und Digitalität) in leitender Position verantwortlich sein.

Professur „Data Science und Computer Visualistik“. Data Science wird als neues Paradigma in der Wissenschaft (nach Empirik, Modellbildung, Simulation) betrachtet. Computer Visualistik betrachtet interdisziplinär bildbezogene Aspekte der Informatik und Gestaltung durch Digitalisierung. Daher ist diese Professur auch gleichzeitig für verschiedene Fachbereiche an der HSD attraktiv und bietet damit auch die große Chance einer intensiven interdisziplinären und nachhaltigen Zusammenarbeit.

Ziel des Lehr- und Forschungsgebiets ist die Extraktion von Wissen aus Daten mittels geeigneter Methoden der Mathematik und Informatik, z. B. für Clustering/Klassifikation, Optimierung, Modellierung und Simulation, Aufbereitung komplexer Daten, effiziente Analyse und wirksame interaktive Visualisierung. An der Schnittstelle von gestalterischer Visualisierung und datengetriebener Analyseverfahren entwickelt die Professur neue interaktive multimodale Repräsentationen komplexer Informationsräume. Integ-

rierte domänenübergreifende Datenmodelle sind ebenso im Fokus der Professur wie bildgebende Verfahren und die multidimensionale Datenanalyse heterogener Informationsquellen. Die kritische Betrachtung gesellschaftlicher Chancen und Risiken ist bei der hohen Relevanz des Themas obligatorisch und inhärent erforderlich.

Die Professur soll gleichzeitig an einem technischen und nicht-technischen Fachbereich angesiedelt werden und so den Austausch zwischen den Disziplinen explizit durch gemeinsame Veranstaltungen und Projekte unterstützen. Die Professur soll als Kernprofessur im Zentrum für Digitalisierung und Digitalität (ZDD) Zugang zu den umfangreichen Ressourcen erhalten um in Lehre und Forschung in diesem Bereich der Digitalisierung intensiv zu wirken.

Damit erhält diese Stelle einen Vorbildcharakter für die gemeinsame Arbeit verschiedener Fachgebiete in Lehre, Forschung und Transfer. Die Professur soll eine leitende Tätigkeit im Zentrum für Digitalisierung besitzen und den Aufbau und Betrieb des ZDD wesentlich mitgestalten.

8.4

FB MV_Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Die traditionelle weibliche Unterrepräsentanz auf allen Ebenen im Fachbereich MV konnte in den Studiengängen „Umwelt- und Verfahrenstechnik“ und „Energie- und Umwelttechnik“ bereits verbessert werden. Erheblichen Anteil daran hat u.a. die Berufung von zwei Professorinnen in diesen Gebieten, von denen eine als Vorgriffprofessur vom Präsidium, dem [G]DAT und dem Fachbereich MV paritätisch finanziert wurde (s.o.). Im Kernbereich des Maschinenbaus (Produktentwicklung/ Produktionstechnik) konnte bisher keine Frau berufen werden, so dass eine entsprechende Vorbildfunktion mit der entsprechenden Sogwirkung auch für angehende Studentinnen fehlt. Dies ist als ein Grund für den niedrigen Anteil von Studentinnen in diesem Bereich anzusehen.

Die Schnittstelle zwischen Produktentwicklung (Maschinenbau) und Produktgestaltung (Design) bietet unter Verwendung modernisierter curricularer Inhalte eine sehr gute Möglichkeit, die Attraktivität des Kernbereichs des Maschinenbaus für angehende Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen. Gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, für dieses Arbeitsgebiet qualifizierte Bewerberinnen gewinnen zu können.

Dazu wird die am 31.7.2022 freiwerdende Professur „Physik und Grundlagen der Werkstoffkunde“ vorzeitig mit dem veränderten Lehr- und Forschungs-

gebiet „Produktentwicklung, Produktdesign, Rapid Prototyping“ neu besetzt. Diese Stelle umfasst im Bereich der ästhetischen und funktionalen Produktgestaltung moderne, zukunftsweisende Verfahren des Rapid Prototyping, 3D-Scanning-Techniken und Reverse Engineering-Verfahren, die auch wesentliche Säulen der Digitalisierung in der Produktentwicklung und der Produktionstechnik darstellen. Gleichzeitig werden die genannten Techniken (u.a. 3D-Druck) auch für zukunftsweisende (additive) Fertigungsverfahren eingesetzt. Die Gestaltung von Bauteilen und Baugruppen (in Hinblick auf Funktion, Beanspruchung, Fertigung Umweltaspekten etc.) unter Einsatz von 3D-CAD-Software soll in Lehre und Forschung repräsentiert werden.

IMPRESSUM

Herausgeberin, Publisher

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

Redaktion, Editorial Work

[Gender] Diversity Action Team
Prof.in Dipl.-Ing/M. Arch. Tanja Kullack
Fachbereiche A/EI/M/MV
Dezernat 7/ Oliver Bluszcz-Weinem

Gestaltung, Design

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

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

