



FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

GLEICHSTELLUNG bewegt sich...

[GENDER]

DIVERSITY **ACTION** PLAN

DIVERSITY **ACTION** TEAM

DIVERSITY **ACTION** MODULE

VORWORT

Die vorliegenden Dokumente sind die Zusammenfassung einer grundsätzlich neuen Ausrichtung der Fachhochschule Düsseldorf im Bereich von [Gender] Diversity. Sie sind das Ergebnis eines Ansatzes, der auf Nachhaltigkeit, Ganzheitlichkeit und vor allem gestalterischer Partizipation aller Akteure beruht. Den Erkenntnissen ging eine intensive Recherche im akademischen, aber auch im Umfeld sich wandelnder Unternehmenskulturen voraus. Insofern reflektieren die hier gezogenen Schlüsse und Angebote auch den aktuellen Stand des Diversity-Diskurses im gesellschaftlichen Kontext.

[Gender] Diversity ist hierbei sowohl Strategie als auch Ziel, im Streben nach einer Institution und einer Institutionskultur, die es allen Hochschulangehörigen gleichberechtigt ermöglicht, ihre Talente zu entwickeln und gleichzeitig ihre Lebensentwürfe selbstbestimmt zu verwirklichen. Die Dokumentensammlung versteht sich als „Work in Progress“ insofern die Fachhochschule Düsseldorf am Anfang eines Prozesses steht, in dem fortlaufend weitere Projekte auf übergreifenden Hochschulebenen und Fachbereichen entwickelt und evaluiert werden. Die Erfahrungen hieraus werden in zukünftige Konzepte einfließen.

Das „[Gender] Diversity **Action** Team“ ([G]DAT) sieht sich hierbei als strategischer Partner aller Akteure im Streben nach einer zukunftsweisenden, qualitativen, nachhaltig erfolgreichen und konsistent demokratischen Hochschule.

Die hier vorgestellten Ansätze, Gedanken und Konzepte weisen auf zahlreiche potentiell synergetische Effekte mit dem übergreifenden Thema „Diversity“ hin, diese gilt es zu identifizieren und effizient zu nutzen – mit dem Ziel, auf allen Ebenen eine bessere Hochschule für alle Beteiligten zu gestalten. Der „[Gender] Diversity-**Action** Plan“ ([G]DAP) zeigt diese Synergien auf und vereinfacht die inhaltliche und strategische Verknüpfung von Diversity und [Gender] Diversity. Gleichzeitig würdigt der [G]DAP den Aspekt „[Gender]“ als Querschnittsthema mit Sonderstellung, insofern werden sowohl übergreifende als auch spezifische Strategien entwickelt werden.

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

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

[Gender] Diversity **Action** Team
Prof. Tanja Kullack

INHALTSVERZEICHNIS

<< 01

VORWORT

<< 02

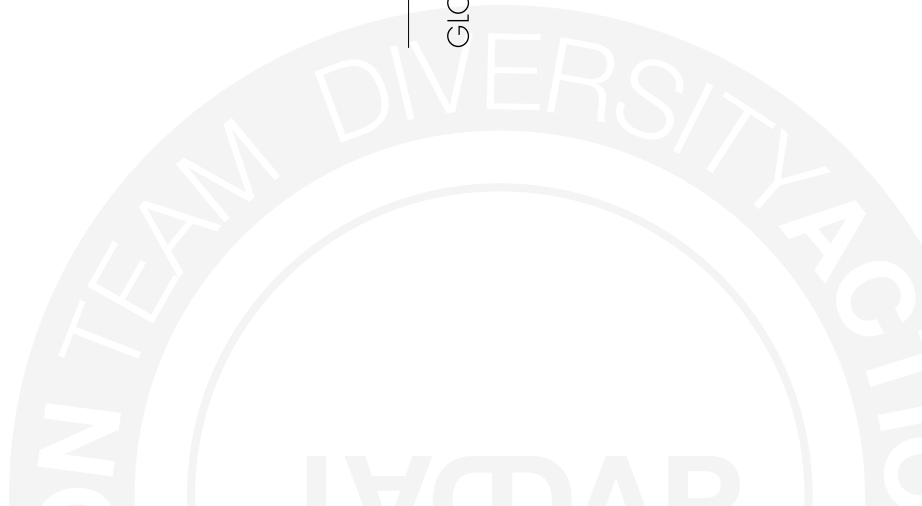
INHALTSVERZEICHNIS

<< 04

GLOSSAR

<< 06

QUICK GUIDE



<< 18

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** PLAN

<< 24

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** MODULE

<< 120

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** MASSNAHMEN

<< 144

IMPRESSUM



GENDER

beschreibt die soziokulturelle Konstruktion von „Geschlecht“ und damit einhergehende gesellschaftliche Zuweisungen, Rollen und Erwartungen. Gender ist insofern nicht deckungsgleich mit der Kategorie des biologischen Geschlechts (obwohl die Wissenschaft in Teilen auch hier einen konstruktivistischen Ansatz vertritt).

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



DIVERSITY

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

- Verständnis von und Anerkennung der Interdependenz von Mensch, Kultur und Natur.
- Die Praxis gegenseitigen Respekts in Bezug auf Qualitäten und Erfahrungen, die sich von den eigenen unterscheiden.
- Verständnis dafür, dass Diversity nicht nur „Sein“ sondern auch „Denken“ und „Wissen“ umgreift.
- Anerkennung der Tatsache, dass individuelle, kulturelle und institutionalisierte Diskriminierung Privilegien für einige und Nachteile für andere bedingt und aufrechterhält.
- Der Aufbau von Allianzen über Unterschiedlichkeiten hinweg mit dem Ziel des gemeinsamen Überwindens jeglicher Form der Diskriminierung.
- Die Erkenntnis dessen, dass die würdige Anerkennung Aller zum Vorteil Aller wird – und umgekehrt.

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



QUICK GUIDE

[GENDER]

DIVERSITY **ACTION** PLAN

DIVERSITY **ACTION** MODULE

DIVERSITY **ACTION** MASSNAHMEN

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action** STRUKTUR

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** PLAN



VISION
MISSION
übergeordnete **ZIELE**
strategische **HANDLUNGSFELDER**

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** MODULKATALOG



HANDLUNGSANGEBOTE
„Good Practices“
entsprechend der Handlungsfelder

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** MODULE



ZIELE_MASSNAHMEN_basierend auf ...

I HOCHSCHULÜBERGREIFEND

INSTITUTIONSKULTUR

II FACHBEREICHE

FACH-_FACHBEREICHSKULTUR

III VERWALTUNG UND ZE

KONKRETER BEDARFE_PROBLEME

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_STRUKTUR

VISION



Eine qualitativ herausragende Hochschule als gesellschaftlich relevanter, glaubwürdiger Akteur auf der Basis gelebter, durchdringender Diversity.

MISSION



Sensibilisierung aller Akteure. Sukzessive Erneuerung und Modernisierung bestehender Strukturen und Prozesse. Kohärenter Wandel der Institutionskultur.

übergeordnete ZIELE



Gerechtigkeit

Erneuerung

Exzellenz

Innovation

quantifizierte ZIELE



Verwaltung | FB | ZE | MODULE

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung

- [Aussen] Wahrnehmung des Amtes/der Funktion

NEUE IDENTITÄT | NEUPOSITIONIERUNG

Strategieansätze aus Analyse

- Identität erneuern und schärfen, Position neu definieren, Momentum nutzen, innovativ kommunizieren
- Instrumente erweitern, modernisieren, effizienter gestalten
- Kooperationen anbieten
- strategische Partnerschaften etablieren

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung

- Wahrnehmung des Amtes/der Funktion

NEUE IDENTITÄT | NEUPOSITIONIERUNG

- Kommunikation (Nomenklatur) versus Problembewusstsein

ANGEMESSENE KOMMUNIKATION

Strategieansätze aus Analyse

- Nomenklatur um „Frauenförderung“ aufgrund irreführender Implikation und die Problematik verschleiender Wirkung ersetzen
- Benachteiligungsängste vermeiden
- Aktualität der Problematik an Beispielen nachweisen

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung

- Wahrnehmung des Amtes/der Funktion

 NEUE IDENTITÄT | NEUPOSITIONIERUNG
- Kommunikation (Nomenklatur) versus Problembewusstsein

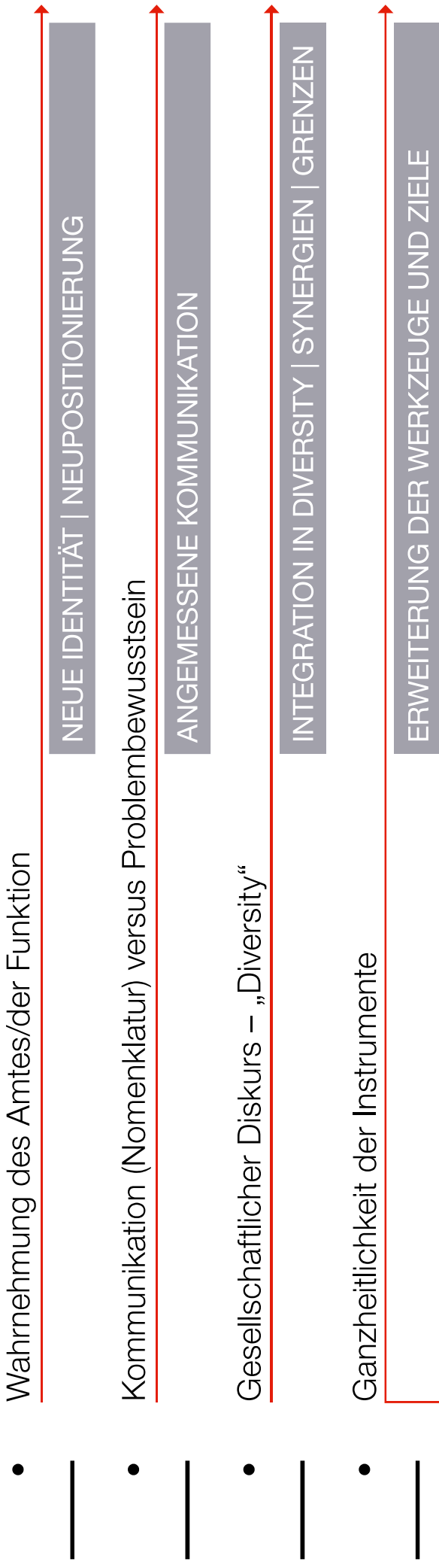
 ANGEMESSENE KOMMUNIKATION
- Gesellschaftlicher Diskurs – „Diversity“

 INTEGRATION IN DIVERSITY | SYNERGIEN | GRENZEN

Strategieansätze aus Analyse

- „Maskierungseffekt“ entgegenwirken [Diversity „überlagert“ Gleichstellung im öffentlichen Diskurs]
- von der Dynamik der Diskussion profitieren | Diversity integrieren
- Synergien und Unterschiede definieren und strategisch nutzen

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung



Strategieansätze aus Analyse

- wo möglich einseitigen „Klientelbezug“ in Kommunikation und Projekten vermeiden
- strukturelle vor personelle Maßnahmen
- individuelle/personelle Maßnahmen da, wo exklusive Strukturen nivelliert werden müssen

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung

- ---

Wahrnehmung des Amtes/der Funktion

NEUE IDENTITÄT | NEUPOSITIONIERUNG
 - ---

Kommunikation (Nomenklatur) versus Problembewusstsein

ANGEMESSENE KOMMUNIKATION
 - ---

Gesellschaftlicher Diskurs – „Diversity“

INTEGRATION IN DIVERSITY | SYNERGIEN | GRENZEN
 - ---

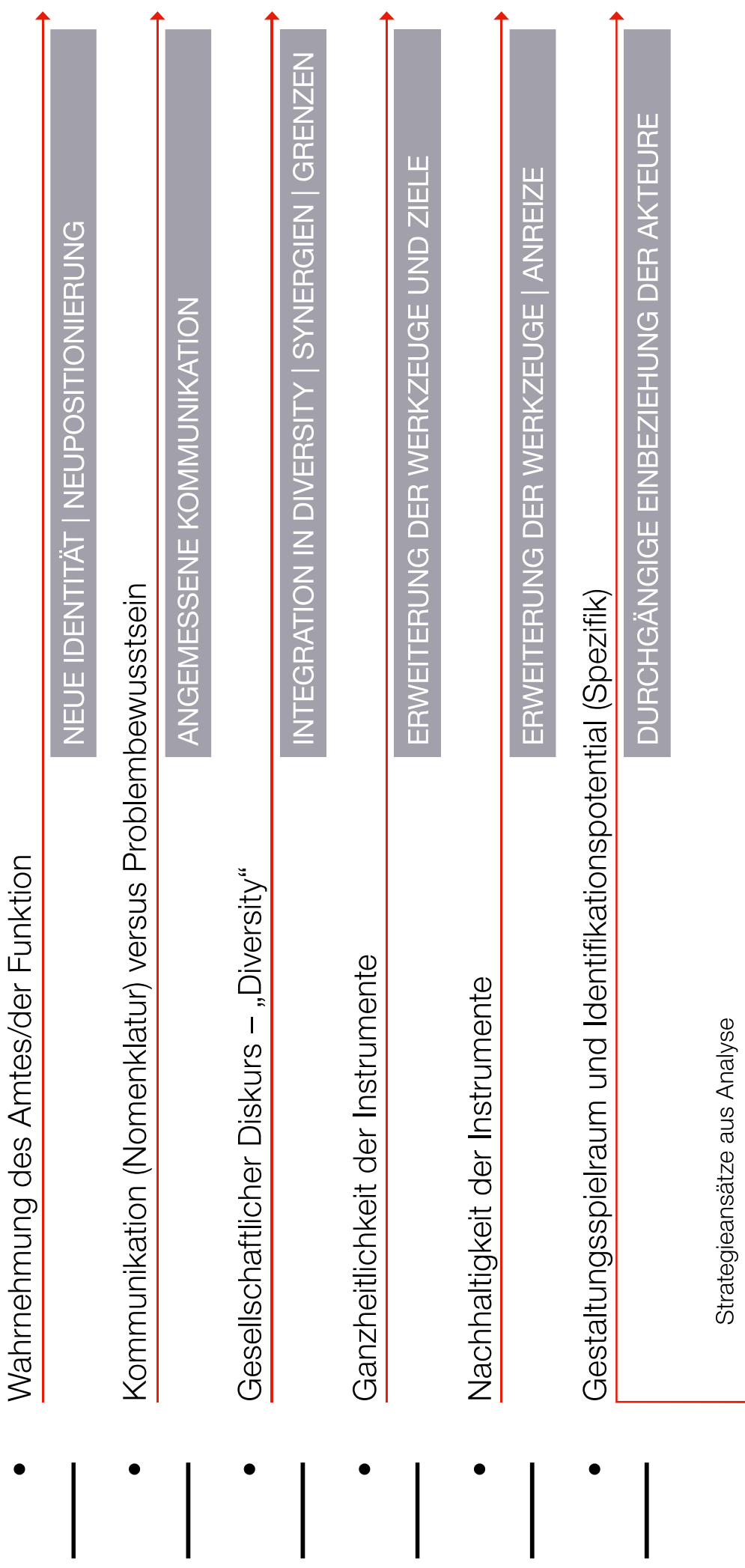
Ganzheitlichkeit der Instrumente

ERWEITERUNG DER WERKZEUGE UND ZIELE
 - ---

Nachhaltigkeit der Instrumente

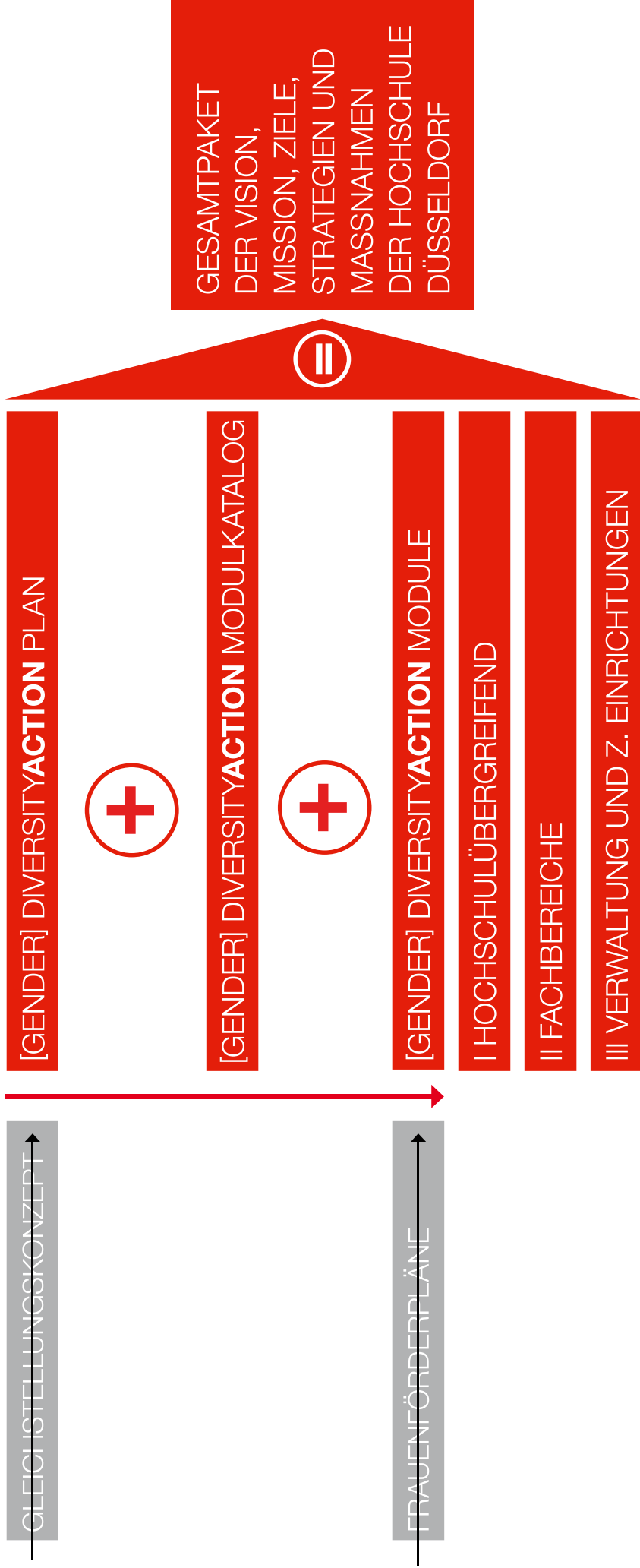
ERWEITERUNG DER WERKZEUGE | ANREIZE
- Strategieansätze aus Analyse
- Instrumente überprüfen, Nachhaltigkeit fördern, Kultur- und Strukturwandel priorisieren
 - Anreizsysteme entwickeln, „Sanktionen“ überprüfen

Quick Guide to [Gender] Diversity **Action**_Strategien | Positionierung

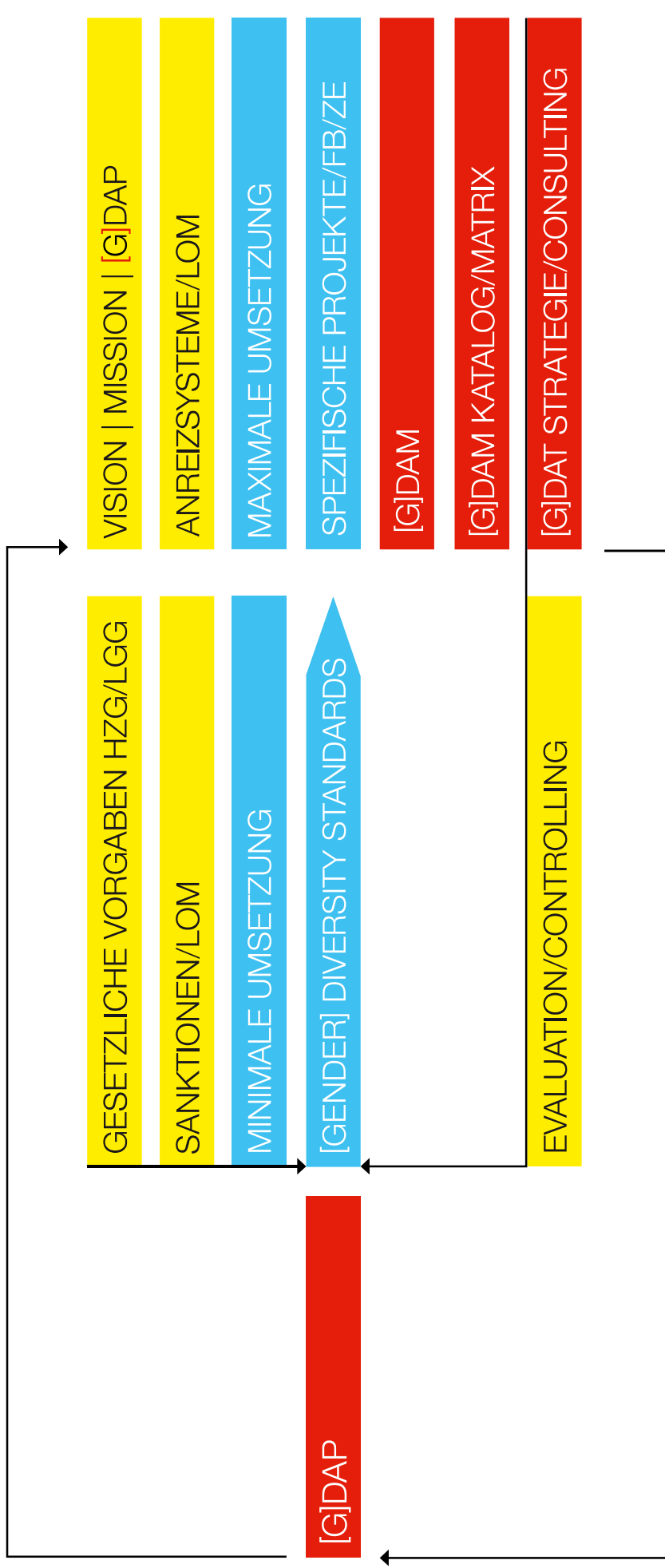


- Instrumente konsequent auf die Fach- und Institutionskultur beziehen, um diese (Kulturen) letztendlich umzugestalten

Quick Guide to [Gender] Diversity**Action**_STRUKTUR

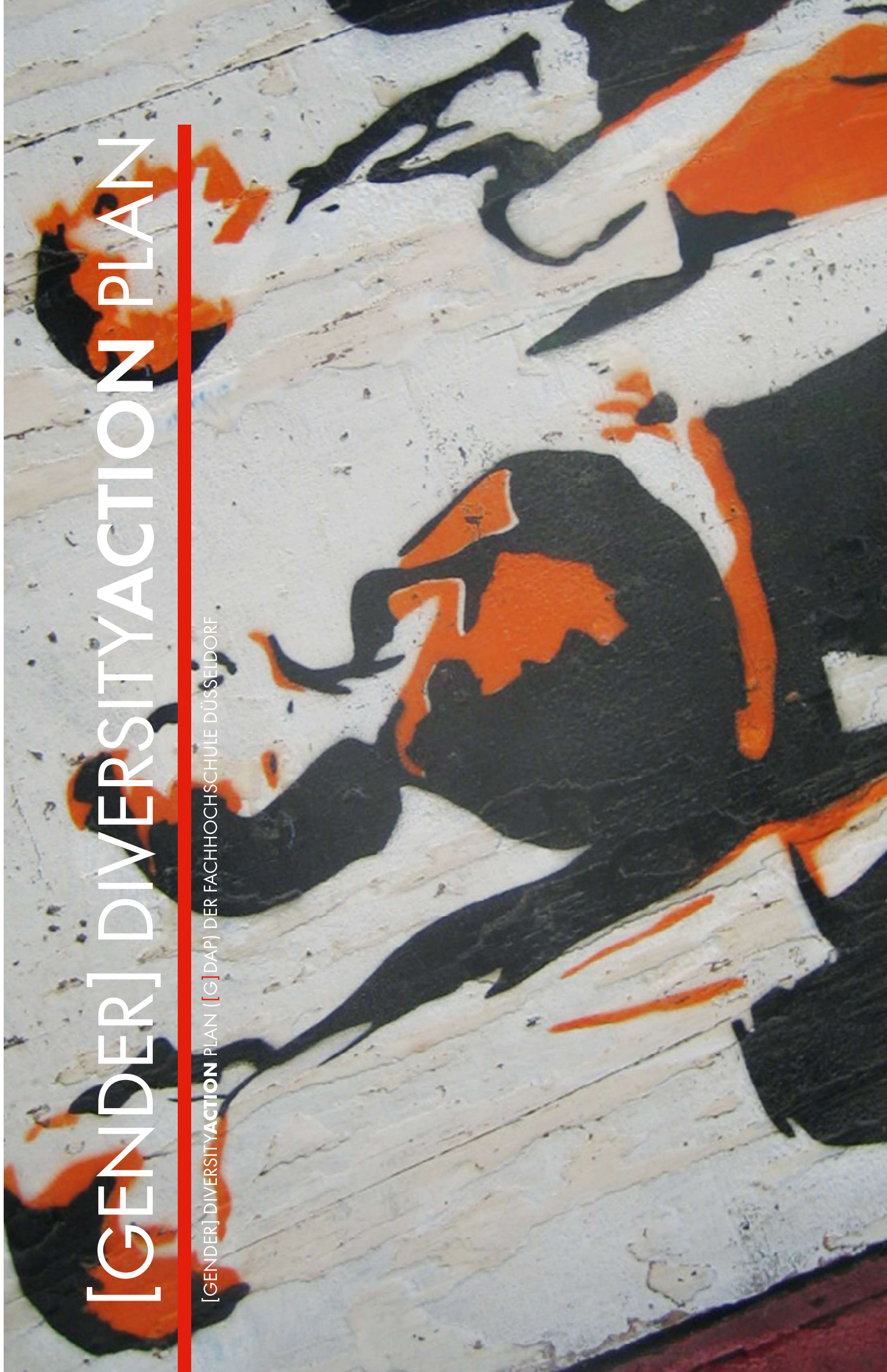


Quick Guide to [Gender] Diversity **Action** Instrumente (Sequenz)



[GENDER] DIVERSITYACTION PLAN

[GENDER] DIVERSITYACTION PLAN ([G]DAP) DER FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF



1. DER [G]DAP

Präambel/Struktur

Die Fachhochschule Düsseldorf hat sich das Ziel gesetzt, ihren gesellschaftlichen Auftrag der Verwirklichung von Demokratie (GG Art. 3) nicht nur ernst zu nehmen, sondern auch als gesellschaftlicher Impulsgeber zu agieren. [Gender] Diversity ist eine Bedingung für Chancengerechtigkeit und gleichermaßen strukturelle Voraussetzung und konzeptioneller Ansatz für Innovation und Exzellenz. Der Stellenwert von [Gender] Diversity wird deshalb im Gesamtgefüge der Fachhochschule Düsseldorf deutlich wahrnehmbar erhöht, Teil der strategischen Leitlinie und strategischer Ausrichtung (z.B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, etc.) Die Fachhochschule Düsseldorf hat hierzu ein hochschulübergreifendes Konzept entwickelt, den [Gender] Diversity Action Plan, kurz [G]DAP.

Die Hochschule erfüllt dabei über die im Landesgleichstellungsgesetz (§ 5a und 6) geforderten Inhalte und geht zugleich strategisch-perspektivisch weit über sie hinaus. Die Fachhochschule Düsseldorf legt zukünftig den Schwerpunkt vor allem auf die Nachhaltigkeit struktureller Maßnahmen. Zum einen, weil die nachweisliche Wirksamkeit individueller Fördermaßnahmen in Bezug auf die Gesamtsituation (siehe Zahlenmaterial [G]DAM) relativ gering und nur wenig nachhaltig scheint und zum anderen weil individuelle Förderung sowohl Stigmatisierung bedingen als auch Benachteiligungsgängste evozieren kann.

Deshalb versucht die Fachhochschule Düsseldorf wann immer möglich, individuelle Fördermaßnahmen mit strukturellen Maßnahmen zu flankieren oder sie in diese einzubinden. Gleichwohl sind Fördermaßnahmen da notwendig, wo strukturelle oder andere Benachteiligungen nivelliert werden müssen.

Die Hochschule stellt den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen einen umfangreichen Modulkatalog, die [Gender] Diversity Action Module, kurz [G]DAM, zur Verfügung. Die [G]DAM

enthalten strukturelle, personelle und bewusstein- bzw. kompetenzbildende Maßnahmentypen, die übergreifend und in den Fachbereichen/zentralen Einrichtungen umgesetzt werden können und sollen.

Das Ziel dieser ganzheitlichen Herangehensweise ist die ganzheitliche Veränderung der Institutionskultur, die Voraussetzung und Motor für die Umsetzung von Gleichstellung respektive [Gender] Diversity ist. Mittelfristig wird angestrebt, dass Fachbereiche und zentrale Einrichtungen (neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben) eigene, in hohem Maße der Fach- und Institutionskultur entsprechende, spezifische Projekte zur Förderung von [Gender] Diversity entwickeln.

Inhalt und Gestalt dieser Projekte sollen dementsprechend von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen getragen werden – mit der Möglichkeit der Co-Finanzierung der Hochschule/des Landes (LOM) und/oder der Teilnahme an Ausschreibungen u.s.w.

1.1. VISION

Demokratie zu verwirklichen ist das höchste Ziel. Echte Demokratie als gleichberechtigte Teilhabe am Gestaltungsprozess von Gesellschaft wird jedoch nur auf dem Boden einer allgemeinen Chancengleichheit gedeihen. Die Hochschule als Teilöffentlichkeit und Ort der Ausbildung von Führungspersönlichkeiten muss jene Diversität ermöglichen, aus der heraus sich das Gefühl von Chancengleichheit konstituiert. Auf dem Weg zu diesem Ziel entsteht eine höhere kulturelle Kompetenz der Institution selbst. Sie wird als gesellschaftlicher Akteur glaubwürdiger. Die Studentinnen und Studenten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden selbstbewusster, selbstsicherer und souveräner im Umgang mit (dem) Anderen.



1.2. MISSION

Um die angestrebte Hochschule zu schaffen, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist, muss eine Sensibilisierung aller Akteure für die aktuellen Problematiken erfolgen. Es muss dabei, um die notwendige Erneuerung zu erreichen, sorgfältig auf innovative Vorgehensweisen geachtet werden.

Die Grundlage dafür ist eine sukzessive, konsequente Modernisierung der Strukturen, der Einsatz zeitgemäßer didaktischer Methoden, intensives Networking und ausgleichende Maßnahmen, da wo strukturelle Nachteile nivelliert werden müssen.

Wird dies zielorientiert verfolgt, wird sich eine neue Hochschule auskristallisieren. Der höhere Innovationsgrad, die größere Leistungsfähigkeit und die gesteigerte Variabilität machen neue Ziele erreichbar.

Die Steigerung der Qualität der Institution selbst (bestätigt nicht nur durch Zertifizierungen, Akkreditierungen, Auszeichnungen, etc. sondern auch die Steigerung ihrer Anziehungskraft und eine wertofähene und demokratische Institutionskultur) wird zur Stärkung der Identität führen. Dies wird sich in erhöhter positiver Kommunikationsaktivität nach innen wie nach außen manifestieren.

Werden diese Prämissen erfüllt, dann ist der Weg frei für die Erreichung und dauerhafte Sicherung hochschulischer Exzellenz auf Basis eines hohen Grades an Diversität.

1.3. ÜBERGEORDNETE ZIELE

Gerechtigkeit

Die Schaffung von (Geschlechter)Gerechtigkeit ist ein Gebot der im Grundgesetz formulierten Demokratieverfassung unserer Gesellschaft. Der Gesetzgeber fordert hier konkretes, zielgerichtetes,

ablesbares und tatsächliches Verwirklichen 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 – erkannt wird.

Erneuerung

Die Flexibilisierung von Strukturen wandelt normatives Handeln und Interagieren. Sie stellt eine enorme Herausforderung dar und den Erneuerungswillen der Organisation voraus. Nur dieser Wandel wird die Institutionskultur nachhaltig verändern und eine gerechte Teilhabe möglich machen.

Exzellenz

Diversitätsfördernde, chancengerechte und auf Vielfältigkeit beruhende Strukturen führen nachweislich zur Steigerung der Qualität, weil sie die Findung und die Förderung aller verfügbaren Talente erst ermöglichen. Diversitärere Organisationen sind erwiesenermaßen leistungsstärker, mobiler, nachhaltiger, ganzheitlicher und erfolgreicher.

Innovation

Die Umsetzung von (Geschlechter)Gerechtigkeit und [Gender] Diversity ist ein Seismograph für die Innovationskraft und die Stellung einer Institution innerhalb der Gesellschaft, weil sich hier offenbart, ob und wie sich die Institution zu aktuellen gesellschaftlichen Fragen positioniert und ob sie in der Lage ist, diese in Lehre und Forschung zu integrieren. Innovation ist nicht erfolgreiche Vermarktung technologischer Neuerung.

1.4. STRATEGIEN/HANDLUNGSFELDER

Nachhaltige Umsetzung von [Gender] Diversity erfordert integra-

tives Handeln, insbesondere weil die Veränderung der Institutionskultur Voraussetzung dafür ist.

Folgende Handlungsebenen, aus denen sich Strategien ableiten, lassen sich identifizieren, wobei darauf zu achten ist, dass sich daraus ergebende Maßnahmen immer eingebunden bzw. interdependent umgesetzt werden. Einzelmaßnahmen sind wenig wirksam, manchmal kontraproduktiv.

1.4.1 KOMMUNIKATION/„BUSINESS CASE REPUTATION“

Gesellschaftliche Veränderungen und der Wandel gesellschaftlicher Werte machen Weiterentwicklung, Flexibilität und Öffnung zum Erfolgsfaktor einer Institution. Erfolg ist da nachhaltig, wo die Institution ihr (potentielles) Klientel spiegelt; dessen Bedürfnisse kennt, ernst nimmt und sich mit ihm entwickelt.

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

Die „Hochschule“ kann es sich – vor allem vor dem Hintergrund wachsenden Konkurrenzdrucks – nicht leisten, Potential aufgrund bewusster oder unbewusster Ausschlussmechanismen ungenutzt zu lassen oder es aufgrund mangelnder systemischer Flexibilität zu verlieren.

Gesellschaft ist gleichzeitig unser Auftraggeber und Auftragsinhalte; unsere Klientel sind die Studentinnen und Studenten, aber auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Organisationen müssen sich in und mit ihrem gesellschaftlichen Kontext wandeln, um

attraktiv weil „kundenorientiert“ zu bleiben und um gestaltend zu wirken.

[Gender] Diversity Management wird demzufolge als zukunfts- und standortsicherer Faktor offensiv kommuniziert und umgesetzt. Gründe für eine grundlegende Umorientierung und umfassendes [Gender] Diversity Management sind u.a.:

- Demographischer Wandel
- Wertewandel (Einstellungen, Präferenzen & Bedürfnisse)
- Beziehungswandel (nicht tradierte Lebensentwürfe, Work-Life-Balance)
- Strukturwandel – der größere/wachsende Anteil des hochqualifizierten Arbeitsmarktes wird von Frauen repräsentiert – auch in technischen Disziplinen.

1.4.2 SENSIBILISIERUNG, BEWUSSTSEINSBILDUNG, KOMPETENZBILDUNG

[Gender] Diversity Kompetenz ist die Voraussetzung für einen differenzierten, neutralen, wertschätzenden Blick auf jede „Gestalt“ von „Geschlecht“, die Anerkennung ihrer selbstbestimmten Definition, sowie ggf. daraus resultierenden Verhaltens.

Sie ist eine Schlüsselqualifikation für Personalentscheidungen, aber auch eine Voraussetzung für den institutionellen Veränderungswillen überhaupt und gewinnt zunehmend an Bedeutung auch in der Lehre und Forschung.

[Gender] Diversity Kompetenz erfordert Selbstreflexion. Refle-

xion ist eine Bedingung, den gesellschaftlich-normativen „Gender-Bias“ und die damit in Zusammenhang stehenden Rollenzuweisungen überhaupt zu erkennen.

Diese Zuweisungen führen zwangsläufig zu falschen, stereotypischen Annahmen und Bewertungen und damit auch zu „verzerrten“ Entscheidungen. Schon die Offenheit, Transparenz und Auseinandersetzungsfähigkeit, die Voraussetzung für kritische Selbstreflexion ist, führt insgesamt zu einem Erneuerungs- und Innovationsmoment. 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 mehr Integration und Einbeziehung.

Dieses Ziel ist nur durch ein umfassendes, integratives und durchgängiges Kommunikations-, Schulungs-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmenpaket, verbunden mit der vorgelebten Umsetzung mit Vorbildfunktion der Institution und ihrer Schlüsselpersonen zu erreichen.

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

[Gender] Diversity versus Gleichstellung

Offenheit und consequentes Denken in Unterschiedlichkeit sind Kernanliegen. Dem Diversity-Ansatz liegt die Auffassung zugrunde, dass Menschen unterschiedlich sind (vgl. [Gender] Mainstreaming) und unterschiedlich behandelt werden sollten, um eine breitere Beteiligung, auch in verschiedenen Fachgebieten und Hierarchien, zu erzielen.

Der Diversity-Ansatz steht somit für Chancengerechtigkeit auf der Basis von Differenz und nicht für Gleichbehandlung, die bei unterschiedlichen Voraussetzungen wiederum zu Ungerechtig-

keiten führt. [Gender] Diversity ist insofern nicht deckungsgleich mit Gleichstellung, sie ist eine differenzierte Weiterentwicklung auf der Basis individueller Unterschiedlichkeit.

1.4.3 STRUKTURELLE EINBINDUNG, FLEXIBILISIERUNG, ERNEUERUNG UND ANPASSUNG

Durchgängig [Gender] Diversity herzustellen und zu sichern bedeutet, 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] diversityorientiert zu gestalten.

[Gender] Diversity ist sowohl als strategisches Ziel als auch übergreifendes Konzept zu verstehen. Demzufolge ist [Gender] Diversity eine Grundlage der strategischen, ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Institution und ebenso integraler Bestandteil aller prozessoptimierenden Maßnahmen in Bezug auf Qualitätsmanagement.

Institutionalisierung der Chancengleichheit und [Gender] Diversity

In der strategischen Leitlinie der Fachhochschule Düsseldorf wird [Gender] Diversity im Sinne von gleichberechtigter Teilhabe Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung. Die Grundordnung der Hochschule bekräftigt diesen Auftrag nochmals.

Mit dem [Gender] Diversity Action Plan und den dazugehörigen [Gender] Diversity Action Modulen der Fachhochschule Düssel-

dorf wird das Ziel einer gender- und diversitysensiblen Entwicklung der Hochschule übergreifend institutionalisiert. Dieses Konzept ist sowohl Bekenntnis zu als auch Instrument der Umsetzung von [Gender] Diversity.

Flexibilisierung; Erneuerung und Anpassung

[Gender] Diversity nachhaltig herzustellen bedeutet, veralteten Rollenstereotypen aktiv entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen integrativ zu berücksichtigen, zu flexibilisieren wo notwendig sowie strukturell die unterschiedlichen Lebensphasen der Hochschulangehörigen einzubeziehen.

Ebenso ist die garantierte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere/Studium und die Work-Life-Balance für Männer und Frauen mittlerweile „conditio sine qua non“. Langfristig wird die Institution – ob als Arbeitgeber oder Studienort – nur dann zukunftsfähig und für die „Besten“ attraktiv sein, wenn sie die individuellen Lebensentwürfe ihrer potentiellen Angehörigen aktiv unterstützt.

Kultur und Struktur

Institutions- und Organisationskulturen sind der wichtigste Verhinderungsfaktor in Bezug auf Chancengerechtigkeit. [Vgl. Fraunhofer: „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ 2012 – 10].

Um nachhaltige und zur Weiterentwicklung notwendige Veränderung hin zu einer Institutionskultur, die auf Chancengerechtigkeit [nicht auf Gleichbehandlung] beruht, herbeizuführen, müssen Strukturen und Prozesse auf ihre Ausschlussmechanismen, Verhinderungsmechanismen und „[Gender] Neutralität“ bzw. ihren „Gender-Bias“ überprüft und entsprechend reformiert werden.

Die Veränderung institutionalisierter Kulturen, die normatives Handeln und Stereotypisierungen begründen, ist die Herausforderung an [Gender] Diversity als durchdringendes Konzept.

1.4.4 STRUKTUR, ORGANISATION UND INHALT DER LEHRE

Frauen können für Studiengänge, in denen sie bisher quantitativ (deutlich) unterrepräsentiert sind, gewonnen werden, wenn die Hochschule inhaltlich interdisziplinäre Studienangebote und, in Bezug auf die individuelle gesellschaftlich-kulturelle Erfahrung, relevante Formate anbieten kann. Hierzu wären zum einen Fächerkombinationen sowie auch Konzepte aus einer gendersensiblen Didaktik zu prüfen. Das gleiche gilt für Fächer, in denen eine starke Unterrepräsentanz von Männern festgestellt wird.

Auch wenn die Problemanalyse hier sicher zu anderen Ergebnissen führt und Maßnahmen sich deutlich unterscheiden werden, sind auch hier nachweisbar Fachkulturen eine mögliche Ursache für Exklusion.

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

Hochschuldidaktische Weiterbildung und die Einführung neuer Lehr- und Lernformen ermöglichen individualisiertes Lernen (und Lehren). Sie sind in hohem Maße abhängig von der Flexibilisierung der Strukturen und einer Neuinterpretation des „Stundenplanmodells“ einerseits, aber auch einer zeitgemäßen Definition von „Anwesenheit“ und „Verfügbarkeit“ im Kontext moderner Medien andererseits.

Auch hier muss Hochschule ganzheitlich den Lebens- und Kommunikationswirklichkeiten ihrer Klientel gerecht werden bzw. sich darauf einlassen, tradierte Wissensvermittlungsmethoden kritisch zu überprüfen und zu modernisieren. Aktive Lernformen sind nachweislich genderübergreifend attraktiver und effektiver. Insofern verbes-

sern die Erkenntnisse der Gender- und Diversityforschung Lehre im Allgemeinen und führen zu einer genderübergreifenden Steigerung der Qualität.

1.4.5 PERSONALMANAGEMENT

Bezüglich der Umsetzung von Diversity und Gleichstellung haben sich besonders individuelle personelle Fördermaßnahmen als problematisch erwiesen, wenn sie nicht in strukturelle Maßnahmen eingebunden sind.

Sie führen neben der Stigmatisierung der Geförderten gleichzeitig zu einem subjektiv-emotionalen Benachteiligungsgefühl der „nicht Geförderten“ (und damit oft zur Ablehnung) – obwohl diese Benachteiligung objektiv nicht besteht.

- Förderung wird als Klientelpolitik empfunden
- Fördermaßnahmen sind negativ konnotiert
- Fördermaßnahmen implizieren Förderungs- oder Anpassungsnotwendigkeit
- Förderung problematisiert die „Geförderten“, nicht das fördernde System

Die Fachhochschule Düsseldorf strebt an, die Problematisierung umzukehren, indem sie anerkennt, dass starke Unterrepräsentation bestimmter, definierbarer gesellschaftlicher Gruppen auf systemische, inhaltliche oder atmosphärische Defizite der Institution oder des Fachbereichs zurückzuführen ist und nicht auf Defizite der unterrepräsentierten Gruppen. Insofern müssen Systeme, Inhalte

und (Fach)Kulturen auf ihre exklusiven Mechanismen überprüft und reformiert werden.

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

Aus dem [G]DAP und seinen Handlungsebenen wird ein Maßnahmenkatalog abgeleitet, die [Gender] DiversityAction Module/[G]DAM. Die [G]DAM umfassen ganzheitlich alle Maßnahmen-typen: strukturell, personell (Förderung), bewussteinbildend, u.s.w. Die [Gender] DiversityAction Module werden hochschulübergreifend entwickelt und gliederungsbezogen detailliert, transformiert und angepasst.

Auf Fachbereichsebene sind die jeweiligen Bedingungen und Fachkulturen die Grundlage ihrer Ausgestaltung. Die einzelnen Maßnahmen und Projekte werden von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen mit der Unterstützung des [Gender] Diversity Teams und der [Gender] Diversity Kommission, entwickelt und umgesetzt.

Während der [G]DAP als übergreifendes, hochschulweites „[Gender] Diversity Konzept“ betrachtet werden kann, beschreiben die [G]DAM die konkreten Maßnahmen, basierend auf einer Sammlung an Maßnahmen-Optionen, „GOOD PRACTICES“, Ressourcen, Datensammlungen, etc.

Inhaltlich erfüllen sie die gegenwärtigen gesetzlichen Vorgaben (nach LGG § 5a/6), sollen aber mittelfristig als Anregung zur selbstbestimmten Entwicklung und Umsetzung von weitreichenden Projekten dienen.

Die [G]DAM Module stellen eine mittel- bis langfristige Umstrukturierung, Modernisierung und erhebliche strategische und inhaltliche Erweiterung der sogenannten „Frauenförderpläne“ dar. Sie

enthalten gegenwärtig ebenso alle vom Gesetzgeber (§ 5a und 6 LGG) geforderten Inhalte und wurden zum 31. Dezember 2013 verabschiedet.

Mit der Abschaffung des Begriffsfeldes um „Frauenförderung“ im Kontext der FH Düsseldorf wird der negativen Konnotation, die Förderungs- und Anpassungsnotwendigkeit aufgrund eines Mangels impliziert und damit stigmatisiert, Rechnung getragen.

2.1. [G]DAM MASSNAHMENTYPEN

Die Hochschule wird die [G]DAM als Maßnahmenbaukasten den Fachbereichen zur Verfügung stellen. Die Fachbereiche setzen hierin ihre Schwerpunkte, definieren die Inhalte und adaptieren wo nötig. Die Fachbereiche definieren die „Intensität“ und die Qualität der Umsetzung, bei Erfüllung der gegenwärtigen gesetzlichen Vorschriften.

3. INSTRUMENTE DER EVALUATION

Der [Gender] DiversityAction Plan [G]DAP beinhaltet die Vision, die Mission, die Ziele und alle Strategien, die in der Umsetzung von (Geschlechter) Gerechtigkeit und Diversity für die Hochschule als richtig, notwendig und zielführend erachtet werden.

Der [G]DAP umgreift die strukturelle, personelle und bewusstseins-, kompetenzbildende Ebene. Die grundlegenden Inhalte werden sowohl in die strategische Leitlinie der Hochschule als auch Entwicklungspläne, ZLVs, etc. der Hochschule, Fachbereiche und zentralen Dienste implementiert.

Insbesondere wird darauf Wert gelegt, alle personellen Ziel-

vorgaben in strukturelle Strategien und Maßnahmen einzubinden, um die Hebelwirkung zu verstärken, Nachhaltigkeit zu fördern und negative Konnotation zu vermeiden.

Da das Ziel des [G]DAP und der daraus abgeleiteten Maßnahmen die Veränderung von Institutionskultur ist, können Vorgaben/Erfolge nur sehr verkürzt und zum Teil auch nicht aussagekräftig in Zahlen/Prozenten erfasst, definiert und nachgewiesen werden. Deshalb müssen – neben den numerischen – andere Methoden der Evaluation entwickelt werden (siehe auch [G]DAM).

Die [G]DAM werden zukünftig in den Fachbereichen zum einen nach den gesetzlichen Vorgaben und darüber hinaus nach eigenem Ermessen umgesetzt. Während die Hochschule die Werkzeuge zur Verfügung stellt, definieren die Fachbereiche die Inhalte, die Ziele und die Intensität und die Qualität der Umsetzung selbst. Es ist durchaus möglich und erwünscht, das Maßnahmenportfolio fachspezifisch zu erweitern und zu ergänzen.

Die einzelnen Projektpläne der Fachbereiche und zentralen Dienste sollen zukünftig vom [G]DAT und auch der [Gender] Diversity-/Gleichstellungskommission begutachtet und in Absprache mit der Hochschulleitung genehmigt werden.

Insbesondere unterstützt die [Gender] Diversity-/Gleichstellungskommission und das [G]DAT Team die Fachbereiche bei der Beantragung von Drittmitteln und der Teilnahme an Ausschreibungen zu staatlichen Förderprogrammen (z.B. Professorinnenprogramm).

Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben. Insofern wird das [G]DAT und die [G] Diversity Kommission in regelmäßigen Abständen das Präsidium über den Status der entsprechenden Maßnahmen informieren.

ABSCHNITT 1.

[GENDER] DIVERSITY**ACTION** MODULE ([G]DAM)

HANDLUNGSFELDER UND GESETZLICHE VORGABEN

VORWORT

Die nachstehend vorgestellten Maßnahmentypen stellen (neben den gesetzlichen Vorgaben in Absatz 2) einen optionalen Projekt-Katalog in Bezug auf unterschiedliche Handlungsfelder in der Umsetzung von [Gender] Diversity dar. Die [Gender] Diversity**Action** Module zeigen Möglichkeiten, „GOOD PRACTICES“ auf, sie erleichtern die Entwicklung und Durchführung diversitätsfördernder Maßnahmen durch Projektbeispiele und andere Ressourcen. Sie sollen darüber hinaus die Entwicklung weiterer Maßnahmen und Projekte inspirieren.

Dieser Katalog erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit noch soll impliziert werden, dass alle Maßnahmentypen für alle Fachbereiche gleichermaßen relevant und zielführend sind oder sein können. Im Gegenteil, dieser Katalog ist „WORK IN PROGRESS“, er soll und wird sich im Prozess der Durchführung von Projekten und den daraus resultierenden Erfahrungen ständig weiterentwickeln. Um Erfahrungen und Vorschläge aus den Fachbereichen wird explizit gebeten.

Die Fachbereiche definieren Handlungsfelder, strategische Schwerpunkte und Ziele auf der Basis spezifischer Fach- und Wissenskulturen selbst. Schwerpunkte können sich aufgrund unterschiedlicher Problematiken unterschiedlich artikulieren und verorten. Die Fachbereiche sollen ausdrücklich ermutigt werden, eigene, sehr spezifische Projekte zu entwickeln.

Das [Gender] Diversity**Action** Team berät bei Formulierung, Umsetzung und vor allem zukünftig bei der Finanzierung von Projekten über Drittmittel und LOM. Die Projekte werden zukünftig mit der [Gender] Diversity Kommission/Gleichstellungskommission und dem [Gender] Diversity **Action** Team abgestimmt.

Die Fachbereiche definieren Ziele auf der Grundlage einer Soll-/Ist- und Stärken-/Schwächenanalyse (SWOT) verbindlich. Insbesondere sei auch darauf hingewiesen, dass die Inhalte nach Landesgleichstellungsgesetz § 5a/6 verbindlicher Bestandteil der [Gender] Diversity**Action** Module der Fachbereiche sind und zum 31.12.2013 von der Fachhochschule Düsseldorf verabschiedet wurden (siehe Abschnitt 2).

Es ist davon auszugehen, dass die Gleichstellungswerkzeuge und Maßnahmen auch im Zuge des Hochschulzukunftsgesetzes eine Novellierung erfahren, die auf Nachhaltigkeit und Effizienz ausgerichtet ist. Dies integrieren wir vorausschauend, zum einen durch die strukturelle, modulare Erneuerung/Erweiterung, die sich daraus ergebende Flexibilität und das Erweiterungspotential und zum anderen durch die wesentlich stärkere gestalterisch-inhaltliche Einbeziehung der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen in die Ausgestaltung der Maßnahmen.

1. [G] DA-MODULKATALOG	
Handlungsfeld	Anmerkungen
[G]DAP/DAM ENHALTEN DIE VOM GESETZGEBER (§ 5A UND 6 LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ) GEFORDERTEN INHALTE. DIESE INHALTE SIND ENTSPRECHEND HERVORGEHOBEN/ABSCHNITT 2FF.	
1. [G] DA-MODULKATALOG	
A. BEWUSSTSEINBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG/KOMMUNIKATION/BUSINESS CASE/WÄHRUNG REPUTATION	
[Gender] Diversity Kompetenz und [Gender] Diversity Sensibilität sind Schlüsselqualifikationen. Sie werden dementsprechend gefördert und werden Grundlage institutionellen Agierens.	Beispiele/Informationen: „GOOD PRACTICES“ Links, Ressourcen, Datenbanken, etc.(s. Anhang/Modulkatalog)
Die Interdependenz von Exzellenz und [Gender] Diversity wird prägnanter vermittelt und strategisch in den Fokus gestellt. Der Wettbewerbsvorteil [Gender] Diversity wird offensiv kommuniziert.	[G] DAM-Paket A
[Gender] Diversity Kompetenz wird integraler Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen auch und insbesondere bei didaktischer Weiterbildung/Lehr- und Lerneffizienz und die Berücksichtigung von Lernpersönlichkeiten wird mit [Gender] Diversity verknüpft.	[G] DAM-Paket A [G] DAM-Paket D
Interdisziplinäre Projekte werden angestoßen/gefördert. Fachübergreifender Austausch in Bezug auf Diversity Themen institutionalisiert.	[G] DAM-Paket A [G] DAM-Paket B
[Gender] Diversity Sensibilisierung/Kompetenz wird durch kommunikative Maßnahmen gefördert und unterstützt (Veranstaltungen, Kampagnen – auch virtuell, etc. auch fachbereichsübergreifend).	[G] DAM-Paket A
B. STRUKTUREN/STRUKTURERNEUERUNG	
Durchgängige Integration von „[Gender] Diversity“ als Management und Steuerungs-Werkzeug (Leitbild, Grundordnung, Entwicklungsplan, ZLV, etc.).	[G] DAM-Paket B
Analyse, Evaluation von institutionellen Strukturen und Prozessen in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung.	[G] DAM-Paket B
Analyse, Evaluation von institutionellen Strukturen und Prozessen in Bezug auf deren Angemessenheit und Zeitgerechtigkeit im Hinblick auf veränderte gesellschaftliche Strukturen und Werte.	[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket A [G] DAM-Paket C
Anpassung und Flexibilisierung der Strukturen in Bezug auf und als Spiegel des (auch potentiellen) heterogenen Klientels und dessen Lebenswirklichkeiten, Lebensphasen, Lebensbedingungen und Lebensentwürfe (MA).	[G] DAM-Paket A [G] DAM-Paket C [G] DAM-Paket D

Strukturen als Voraussetzung für berufs begleitende Studiengänge (CAS) werden geschaffen.		[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
B.1. STRUKTUREN/STRUKTURENERNEUERUNG FACHBEREICHE		
Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity (Management) oder einer entsprechenden Kommission.		GGF. INANSPRUCHNAHME EXTERNER CONSULTANTS
Durchgängige Integration von „[Gender] Diversity“ als Management und Steuerungs- Werkzeug (Fachbereichsentwicklungsplan, ZLV, etc.)		[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1.
Analyse, Evaluation von Fachbereichsstrukturen und Prozessen in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung.		[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1.
Analyse, Evaluation von Fachbereichsstrukturen und Prozessen in Bezug auf deren Angemessenheit und Zeitgerechtigkeit (insbes. Medien und „Präsenz“).		[G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket C [G] DAM-Paket D
Flexibilisierung von Strukturen (Lehrende/Lehre), um moderne diversitätsfördernde didaktische Methodik zu ermöglichen und zu fördern.	Zeitgemäße, mediengerechte Definition von „Anwesenheitspflicht“, Verfügbarkeit, etc. bei Berufungen UND in den Fachbereichen.	[G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Anpassung und Flexibilisierung der Strukturen in Bezug auf und als Spiegel des (auch potentiellen) heterogenen Klientels und dessen Lebenswirklichkeiten, Lebensphasen, Lebensbedingungen und Lebensentwürfe (Lehrende, MA und StudentInnen).	Abkehr vom „Stundenplanmodell“, Erneuerung von Prüfungsordnungen, etc. (siehe auch Didaktik).	[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Strukturen für berufs begleitende Studiengänge (CAS) werden geschaffen.		[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
C. CURRICULARE INHALTE		
Lehrinhalte/Curricula (besonders in Fächern mit starkem Gender-Bias) werden auf ihre (gesellschaftlichen, interdisziplinären, aktuellen, etc.) Bezüge und „gender-neutrale“ Attraktivität überprüft/Content Management.	Identifikation wird über inhaltliche Modernisierung und Interdisziplinarität für PotentialträgerInnen geschlechterübergreifend ermöglicht/erleichtert.	[G] DAM-Paket C
Bei Neuaakkreditierungen, der Schaffung neuer Studiengänge – insbesondere in Fächergruppen mit tendenziell starkem Gender-Bias – werden Inhalte explizit auf ihre „Gender-neutrale“ Attraktivität überprüft und entsprechend ausgerichtet.		[G] DAM-Paket C
Die Lehre wird insgesamt auf die Integration von und Verknüpfung mit Lehrinhalten der Genderforschung überprüft. Curricula werden entsprechend um diese Inhalte erweitert.	Handbuch: „[Gender] Curricula“.	[G] DAM-Paket C

D. DIDAKTIK UND METHODIK	GGF. INANSPRUCHNAHME EXTERNER CONSULTANTS FACULTY DEVELOPEMENT	
Einbindung zeitgemäßer Technik (Vermittlung, Organisation, Präsentation, Prüfung, etc.).	Frontier, Moodle, Skype, etc.	[G] DAM-Paket D [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Optimierung didaktischer Methoden im Hinblick auf deren Vermittlungs-/Lehr-/Lerneffizienz und Nachhaltigkeit werden gefordert, gefördert und vermehrt eingesetzt.	Methodenkatalog im Arbeitspaket/ZWeK.	[G] DAM-Paket D [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket C
Didaktische Weiterbildung wird angeboten, Anreizsysteme zur Anwendung innovativer diversitätsfördernder didaktischer Methoden geschaffen (top-down). Verpflichtung zur Weiterbildung bereits berufener ProfessorInnen wird überprüft. Bei Neuberufung wird didaktische Weiterbildung zur Pflicht.	Stichwort: POL, Transferprojekte, kollegiale Fallberatung, Mentoring, Foremskonferenzen, Microteaching, Lernen durch Lehren (LdL), Blended Learning, etc.	[G] DAM-Paket D [G] DAM-Paket B.1.
[Gender] Diversity Kompetenz wird gezielt in didaktische Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden und vermittelt.	Ggf. Entwicklung spezifischer FH D-Didaktikmodule in Kooperation mit HDW/HUF.	[G] DAM-Paket D
Innovative Lernmethoden und Wissens-/Lernmanagement werden/wird gelehrt/gefördert (bottom-up).	Sensibilisierung für individualisiertes Lernen/Lehren.	[G] DAM-Paket D
Unterschiedliche Anforderungen ungleicher Lernpersönlichkeiten werden anerkannt und didaktisch integriert.		[G] DAM-Paket D
E. PERSONALENTWICKLUNG/PERSONALGEWINNUNG/PERSONALMANAGEMENT/INDIVIDUELLE FÖRDERUNG		
Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere bei den Professuren – wird eher durch Flexibilisierung/Erneuerung der Strukturen, Content Management/ Modernisierung der Lehre, Veränderungen der Wissenschafts- und Institutionskultur, der Veränderung fachspezifischer, tradierter Verhaltensmuster und den Abbau informellen Mentorings angestrebt als durch individuelle Fördermaßnahmen. Gleichwohl ist Förderung noch immer notwendig, um strukturelle Nachteile zu nivellieren und Bedingungen für die o.g. Maßnahmen zu schaffen.		
Gezielte Rekrutierung		[G] DAM-Paket E
Gezielte Förderung		[G] DAM-Paket E
Stipendiatenprogramme		[G] DAM-Paket E
Diversity-Lehrpreis		[G] DAM-Paket E [G] DAM-Paket D [G] DAM-Paket C
Quote (ggf. Kaskadenmodell)		[G] DAM-Paket E [G] DAM-Paket B
Mentoring		[G] DAM-Paket E
Coaching		[G] DAM-Paket E

Wiedereingliederungsprogramme		[G] DAM-Paket E
Dienstleistungen		[G] DAM-Paket E
Verbindliche Einführung standardisierter Einstellungsverfahren		[G] DAM-Paket E [G] DAM-Paket B
Verbindliche Einführung standardisierter Berufungsverfahren		[G] DAM-Paket E [G] DAM-Paket B
E.1. WORK-LIFE-BALANCE		
Flexibilisierung der Arbeitszeiten	Siehe strukturelle Maßnahmen	[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Flexibilisierung des „Stundenplanmodells“	Siehe strukturelle Maßnahmen/Fachbereiche	[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Flexibilisierung und zeitgemäße Definition der „Lehre“/„Anwesenheit“	Siehe strukturelle Maßnahmen/Fachbereiche	[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D
Dienstleistungsangebote/Kinderbetreuung/Familienräume/etc.		[G] DAM-Paket E
Psychologische Beratung		
F. FORSCHUNG UND INNOVATION		
Die gesellschaftliche Dimension, also auch die Dimension [Gender] Diversity wird integraler Teil von Forschung und damit der in Beziehung stehenden Vorhaben und Anträge. Die Integration der gesellschaftlichen Dimension wird Bedingung für die Förderung eines Forschungsvorhabens.		[G] DAM-Paket F
Anreizsysteme für PotentialträgerInnen werden geschaffen.		[G] DAM-Paket F
Strukturen werden flexibilisiert, so dass Forschen nicht nur möglich sondern auch machbar wird (siehe Struktur Lehre).		[G] DAM-Paket B [G] DAM-Paket B.1. [G] DAM-Paket D

G. ZERTIFIZIERUNGEN	
2. ZUSAMMENFASSUNG ALLER MASSNAHMEN NACH LGG § 5a/6	
[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE DER FACHBEREICHE, ZENTRALEN EINRICHTUNGEN UND DER VERWALTUNG EHEMALIS FRAUENFÖRDERPLAN	
2.1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	
2.2. Prognose	Der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
2.3. Mindestens drei konkrete Zielvorgaben, Zieldefinitionen	Bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
2.4. Definition der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe unter 2.3	
3. MONITORING UND QUALITÄTSKONTROLLE	
Regelmäßige Berichte	Das [Gender] DiversityAction Team berichtet regelmäßig/mindestens einmal pro Jahr dem Präsidium und ggf. weiteren Gremien nach Bedarf/Entscheidungslage.
Entwicklung geeigneter Evaluationsmittel	Neben regelmäßiger numerischer/statistischer Erhebungen.
Die Gleichstellungskommission und das [G]DA Team begleiten und unterstützen die im Rahmen des [G]DAPlan und der [G]DAModule definierten Projekte der Fachbereiche und der zentralen Dienste. Sie systematisieren zudem die gemachten Erfahrungen in geeigneter Weise und berichten dem Präsidium und anderen Gremien regelmäßig und nach Bedarf. Weitere Evaluationsmaßnahmen sind vorzubehalten und sollen im Laufe des Gesamtprojektes entwickelt werden.	

ABSCHNITT 2.

ZUSAMMENFASSUNG DER MASSNAHMEN – HOCHSCHULÜBERGREIFEND/RAHMENPLAN

(nach Landesgleichstellungsgesetz/LGG § 5a/6 für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999)

INHALT

- | | | | |
|------|--|------|---|
| 1. | Bestandsaufnahme | A. | Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung/Kommunikation/„Währung Reputation“ |
| 1.1. | Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten | B. | Strukturen/Strukturreneuerung |
| 1.2. | Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren | C. | Curriculare Inhalte |
| 1.3. | Verwaltung, zentrale Einrichtungen, Organe und Gremien, Fachbereiche | D. | Didaktik und Methodik |
| 1.4. | Entwicklung des Studienanteils | E. | Personalentwicklung/Personalgewinnung/Personalmanagement/Individuelle Förderung |
| 1.5. | Studentinnen im ersten Fachsemester | E.1. | Work-Life-Balance |
| 1.6. | Absolventinnen | F. | Forschung und Innovation |
| 1.7. | Frauen in Führungspositionen | 2.1. | Anforderungen an die [G]DAP/[G]DAM der Fachbereiche |
| 1.8. | Unterrepräsentanz von Frauen | 3. | Monitoring und Qualitätskontrolle |
| 2. | Maßnahmenkatalog nach [G]DAM Abschnitt 2 | | |

PRÄAMBEL

Die Fachhochschule Düsseldorf hat sich das Ziel gesetzt, ihren gesellschaftlichen Auftrag der Verwirklichung von Demokratie nicht nur ernst zu nehmen, sondern als gesellschaftlicher Impulsgeber zu agieren. [Gender] Diversity ist strukturelle Voraussetzung für und gleichzeitig Instrument zur Erreichung eines höheren Grades an Innovation und Exzellenz.

Bezogen auf die strukturelle und die strategische Ausrichtung der Fachhochschule Düsseldorf wird dementsprechend der Stellenwert von [Gender] Diversity erheblich und nachhaltig auf allen Ebenen gestärkt. Sie hat hierzu ein hochschulübergreifendes Konzept entwickelt, das [Gender] Diversity grundsätzlich als Querschnittsaufgabe fest schreibt.

Die Grundlage ist im 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 – [GG] vom 9. November 1999, formuliert. Zudem ist das Diskriminierungsverbot/Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes grundsätzlich relevant, denn insbesondere sollen Strukturen und Prozesse auf ihr diskriminierendes Potential untersucht und entsprechend reformiert werden.

Das vorliegende Gesamtpaket von: [Gender] Diversity Action Plan/[G]DAP, [Gender] Diversity Action Modul [G]DAM und dem

dazugehörigem Modulkatalog erfüllt die Vorgaben des [GG], geht jedoch inhaltlich und vor allem konzeptionell über diese hinaus – es beschreibt einen ganzheitlichen, vorwiegend strukturellen, zukunftsorientierten Ansatz.

Der [Gender] Diversity Action Plan stellt das übergreifende Konzept der Fachhochschule Düsseldorf dar, auf dessen Basis die [Gender] Diversity Action Module als Modul- und Maßnahmenkatalog entwickelt wurden. Der Modulkatalog soll zukünftig die Basis für fachbereichsspezifische optionale Projekte darstellen, deren Umsetzung an leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) gekoppelt werden kann.

Das Instrument „Frauenförderplan“ (nach [GG] § 5a/6) wird gegenwärtig in Bezug auf seine Effektivität kontrovers diskutiert. Unstrittig ist, dass viele mit ihm verknüpfte Maßnahmen negativ konnotiert sind, in Folge dessen oft als kontraproduktiv empfunden werden. Deshalb hat sich die Fachhochschule Düsseldorf entschlossen, die optionalen Maßnahmenpakete deutlich ganzheitlicher und nachhaltiger zu gestalten bei gleichzeitiger Steigerung der Effektivität sowie der Selbstverantwortung und Gestaltungsfreiheit der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen. Die Modulkataloge verstehen sich hierbei als Angebot („GOOD PRACTICES“) für die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen, etc.

Der hier vorliegende Abschnitt 2 der [G]DAM (nach [GG] § 5a/6) stellt die Zusammenfassung der Maßnahmen des [G]DAP/der [G]DAM dar. Dieser Teil erfüllt die im Landes-

gleichstellungsgesetz formulierten Vorgaben. Mittelfristig sollen Maßnahmen und Projekte zur Herstellung und Stabilisierung von [Gender] Diversity spezifisch, fachkulturbezogen und eigenverantwortlich – jedoch mit der Unterstützung des [Gender] Diversity Action Teams und der [Gender] Diversity-Gleichstellungskommission – von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen (auf der Basis des [G]DA-Modulkatalogs) entwickelt, erweitert und umgesetzt werden.

Wir gehen davon aus, dass die Gesetzeslage im Hinblick auf die vorgenannte Problematik und auch im Zuge des Hochschulzukunftsgesetzes überprüft und ggf. modernisiert wird. Mit diesem Konzept will die Fachhochschule Düsseldorf eine zukunftsfähige Grundlage schaffen, die letztendlich auch die Möglichkeit der Erweiterung des Diversity Ansatzes in sich trägt. Die Vision, Mission, die Ziele und Strategien können dem [G]DAP entnommen werden.

GELTUNGSBEREICH

Der Abschnitt 2 der [Gender] Diversity Action Module (nach [GG] § 5a/6) findet uneingeschränkt Anwendung für das wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Hochschulpersonal (die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie für die Studierenden der Fachhochschule Düsseldorf.

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten (gesamt)

Gesamt Verwaltung & Fachbereiche	Professuren			Lehrkräfte für besondere Aufgaben						wissenschaftliche MitarbeiterInnen						
	ges.	weiblich		männlich		in %	ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	in %			anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
Jahr		anz.	%	anz.	in %		ges.	anz.	%	anz.	%	ges.	anz.	%	anz.	%
2010	157,4	31,9	20,30	125,5	79,70	21	7	33,30	14	66,70	128,5	36,5	28,40	92	71,60	
2011	167,5	34,5	20,60	133	79,40	16,6	7,5	45,30	9,1	54,70	119,2	31	26,00	88,2	74,00	
2012	171,63	40,32	23,49	131,31	76,51	18,55	9,2	49,60	9,35	50,40	137,2	35,08	25,57	102,12	74,43	

Gesamt Verwaltung & Fachbereiche	nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen						gesamt/TTL								
	ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
Jahr		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2010	145,5	81,2	55,80	64,3	44,20	452,4	156,7	34,60	295,7	65,40					
2011	151,6	80,8	53,30	70,8	46,70	454,8	153,8	33,80	301	66,20					
2012	181,84	101,9	56,04	79,94	43,06	509,22	186,5	36,62	322,72	63,38					

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen in Vollzeitäquivalenten, Stichtag: 01.03.2013									
	Professuren		%	Gastprofessuren		Professurenvertretungen		Gesamt	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich		
Fachbereich									
Fachbereich 01	4,33	14,00	23,60	-	-	1,00	1,83	21,16	
Fachbereich 02	4,50	17,33	20,60	-	-	-	1,00	22,83	
Fachbereich 03	1,00	22,83	4,20	-	-	-	-	23,83	
Fachbereich 04	1,00	23,50	4,10	-	-	-	-	24,50	
Fachbereich 05	4,00	15,00	21,00	-	-	-	-	19,00	
Fachbereich 06	16,11	14,61	52,40	1,00	-	1,00	1,00	33,72	
Fachbereich 07	6,00	18,78	24,20	1,00	1,00	1,00	1,78	29,56	
Gesamt	36,94	126,05	22,70	1,00	2,00	3,00	5,61	174,60	

Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen in Vollzeitäquivalenten, Stichtag: 01.03.2012									
	Professuren		%	Gastprofessuren		Professurenvertretungen		Gesamt	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich		
Fachbereich									
Fachbereich 01	4,00	14,00	22,20	-	-	1,00	1,83	20,83	
Fachbereich 02	3,50	18,33	16,00	-	-	-	-	21,83	
Fachbereich 03	1,00	21,83	4,40	-	-	-	-	22,83	
Fachbereich 04	1,00	22,00	4,30	-	-	-	-	23,00	
Fachbereich 05	3,00	15,00	16,70	-	-	-	-	18,00	
Fachbereich 06	16,75	14,61	53,40	-	-	-	1,00	32,36	
Fachbereich 07	6,00	19,61	23,40	1,00	1,00	-	1,00	28,61	
Gesamt	35,25	125,38	22,00	1,00	1,00	1,00	3,83	167,46	

Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen in Vollzeitäquivalenten, Stichtag: 01.03.2011										
	Professuren		%	Gasiprofessuren		Professorenvertretungen		Gesamt		
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich			
Fachbereich										
Fachbereich 01	2,50	16,50	13,20	1,00	-	1,00	1,00	1,00	22,00	
Fachbereich 02	3,50	17,33	16,80	-	-	1,00	1,00	1,00	22,83	
Fachbereich 03	1,00	21,83	4,40	-	-	-	-	-	22,83	
Fachbereich 04	1,00	21,50	4,40	-	-	-	-	-	22,50	
Fachbereich 05	3,00	16,00	15,80	-	-	-	-	-	19,00	
Fachbereich 06	13,00	13,00	50,00	-	-	-	-	1,50	27,50	
Fachbereich 07	6,00	18,72	24,30	-	-	-	-	-	24,72	
Gesamt	30,00	124,88	19,40	1,00	-	2,00	3,50	161,38		

Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen in Vollzeitäquivalenten, Stichtag: 01.03.2010										
	Professuren		%	Gasiprofessuren		Professorenvertretungen		Gesamt		
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich			
Fachbereich										
Fachbereich 01	2,00	17,00	10,50	-	-	1,00	0,39	20,39		
Fachbereich 02	2,33	15,67	13,00	-	-	1,00	-	19,00		
Fachbereich 03	-	19,83	0,00	-	-	-	-	19,83		
Fachbereich 04	1,00	17,00	5,60	-	-	-	-	18,00		
Fachbereich 05	3,33	15,00	18,20	-	-	-	-	18,33		
Fachbereich 06	11,75	16,00	42,30	-	-	-	0,01	27,76		
Fachbereich 07	6,00	17,72	25,30	-	-	-	-	23,72		
Gesamt	26,41	118,22	18,20	-	-	2,00	0,40	147,03		

Professuren (Vollzeitäquivalente) nach Besoldungsgruppen			
	gesamt	weiblich	
Jahr 2010			%
W	38,4	13,9	36,00
C	119	18	15,00
gesamt	157,4	31,9	20,30
Jahr 2011			%
W	59,3	17	29,00
C	108,2	17,5	16,00
gesamt	167,5	34,5	20,60
Jahr 2012			%
W	63,92	19,83	31,02
C	105,71	19,5	18,45
gesamt	169,63	39,33	23,19

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2005 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren						
Jahr	FB (Verfahren insgesamt)	gesamt	Männer	Frauen	%	
2005	1 (4)	239	163	76	31,80	
	2 (1)	56	46	10	17,90	
	4 (1)	54	53	1	1,80	
	5 (1)	8	8	-	0,00	
	6 (1)	44	25	19	43,20	
	7 (2)	105	84	21	20,00	
		506	379	127	25,10	
2006	6 (2)	182	120	62	34,10	
	7 (1)	116	96	20	17,20	
		298	216	82	27,50	
2007	1 (1)	124	104	20	16,10	
	6 (4)	182	120	62	34,10	
	7 (3)	116	96	20	17,20	
		422	320	102	24,10	
2008	1 (1)	86	75	11	12,80	
	6 (1)	34	9	25	73,50	
	7 (1)	46	40	6	13,00	
		166	124	42	25,30	
2009	2 (1)	52	36	16	30,80	
	3 (2)	45	44	1	2,20	

	4 (2)	30	26	4	8,90
	6 (1)	56	48	8	14,30
	7 (1)	16	12	4	25,00
		199	166	33	16,60
2010	1 (2)	117	101	16	13,70
	2 (1)	29	23	6	20,60
	3 (1)	22	20	2	9,10
	4 (2)	33	32	1	3,00
	6 (1)	44	32	12	27,30
	7 (1)	45	43	2	4,40
		290	251	39	13,40
2011	1 (1)	41	31	10	24,40
	2 (3)	135	76	59	43,70
	3 (2)	20	19	1	5,00
	4 (3)	20	19	1	5,00
	6 (5)	144	95	49	34,00
	7 (1)	44	28	16	36,40
		404	268	136	33,70
2012	5 (1)	36	32	4	11,10
	6 (2)	88	41	47	53,40
	7 (1)	42	30	12	28,60
		166	103	63	38,00

1.3. Verwaltung, zentrale Einrichtungen, Organe und Gremien, Fachbereiche (nicht lehrendes Personal)

Verwaltung/N-WMA													
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		TTL		W	%	%
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W			
2010	7,1	2,3	42,2	24,7	37,0	28,0	4,0	-	90,3	55	42,00		
2011	8,0	3,0	49,5	29,5	29,7	20,7	5	-	92,1	53,1	58,00		
2012	8,75	3,5	50,92	34,93	39,13	25,13	5	-	103,8	63,56	61,23		

Zentrale Einrichtungen/N-WMA

Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		TTL (WMA + N-WMA)	
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W
2010	-	-	2	1	10,0	8,0	31,5	19,4
2011	-	-	2	-	9	8	28,9	18,7
2012	2	-	7,75	1	17,08	12,3	51,19	25,15

Zentrale Einrichtungen/WMA

Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst	
	ges.	W	ges.	W
2010	3	2	16,5	8,4
2011	4	2	13,9	8,7
2012	7	2	16,36	9,85

Organe und Gremien N-WMA									
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Mittlerer Dienst		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	%
2010	5	3	3,8	0,8	21,00	2	2	100,00	
2011	5	3	6,1	2	33,00	1	1	100,00	
2012	5	1	7	6	85,71	0,5	0,5	100,00	

Fachbereiche									
Jahr	C		W		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	%
2010	119	18	38,4	13,9	24,7	6,3	80,3	19	24,00
2011	108,2	17,5	59,3	17	5	5	11,6	2,5	22,00
2012	97,71	19,5	63,92	19,83	5	5	13,6	4,2	31,00

WMA											
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	
2010	-	-	-	-	-	-	23,4	8,3	9	2,9	32,00
2011	26,6	5,1	74,7	15,3	1	1	24,1	9,4	11,3	3,3	29,00
2012	32,9	7,3	80,96	15,5	0,5	0,5	10	8,5	25,9	4,4	17,20

N-WMA											
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Einfacher Dienst		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	
2010	-	-	-	-	-	-	36,00	32,00	-	-	-
2011	26,6	5,1	19,00	74,7	1	1	39,00	29,00	-	-	-
2012	32,9	7,3	23,50	80,96	0,5	0,5	85,00	17,20	2,3	2,3	100,00

Fachbereiche Gesamt			
Jahr	MitarbeiterInnen		
	ges.	W	%
2010	317,8	75,5	24,00
2011	321,7	76	24,00
2012	340,73	87,47	25,67

1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils

	WS 2011/12			WS 2012/13		
	ges.	W	%	ges.	W	%
FB 01 gesamt	645	476	73,80	691	511	74,00
Architecture and Interior Architecture/BA	495	358	72,30	524	381	72,70
Architecture/MA	89	62	69,70	94	65	69,10
Interior Architecture/MA	58	55	94,80	73	65	89,00
Architektur/DIPL	1	-	-	-	-	-
Innenarchitektur/DIPL	2	1	50,00	-	-	-
FB 02 gesamt	847	499	58,90	865	513	59,30
Applied Arts and Design/BA	49	45	91,80	45	43	95,60
Kommunikationsdesign/BA	572	327	57,20	662	376	56,80
Applied Arts and Design/MA	15	13	86,70	17	16	94,10

Exhibition Design/MA	32	22	68,80	30	17	56,70
Kommunikationsdesign/MA	37	19	51,40	51	29	56,90
Kommunikationsdesign/DIPL	137	68	49,60	56	28	50,00
Produktdesign/DIPL	5	5	100,00	4	4	100,00
FB 03 gesamt	1.255	127	10,10	1.339	159	11,90
Elektrotechnik/BA Engl.	633	51	8,10	650	62	9,50
Elektrotechnik Dual/BA Engl.	89	11	12,40	128	18	14,10
Kommunikations- und Informationstechnik/BA Engl.	293	39	13,30	297	53	17,80
Kommunikations- und Informationstechnik/Dual BA	-	-	-	5	5	-
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik/BA Engl.	89	14	15,70	130	15	11,50
Elektrotechnik und Informationstechnik/M SC	151	12	7,90	129	11	8,50
FB 04 gesamt	1.108	90	8,10	1.342	122	9,10
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	606	34	5,60	713	43	6,00
Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	5	-	-	7	1	14,30
Prozess-Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	311	32	10,30	386	42	10,90
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	126	19	15,10	175	29	16,60
Simulation und Experimentiertechnik/M SC	60	5	8,30	61	7	11,50
FB 05 gesamt	860	129	15,00	862	141	16,40
Medien und angewandte Informationstechnik/B SC	45	7	15,60	-	-	-
Medieninformatik/B SC	276	47	17,00	333	63	18,90

Medientechnik/B Engl.	320	56	17,50	344	62	18,00
Ton und Bild kooperativ/M SC	66	3	4,50	80	3	3,80
Medieninformatik/M SC	46	8	17,40	50	8	16,00
Virtuelle Realität/M SC	6	1	16,70	3	-	-
Medientechnik/DIPL	31	3	9,70	-	-	-
Ton und Bild kooperativ/DIPL	70	4	5,70	52	5	9,60
FB 06 gesamt	1.931	1.401	72,60	1.994	1.456	73,00
Sozialpädagogik/BA	1.390	999	71,90	1.393	1.009	72,40
Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ/BA	166	115	69,30	245	163	66,50
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung/BA	138	124	89,90	166	150	90,40
Kultur, Ästhetik, Medien/MA	57	47	82,50	51	41	80,40
Kultur, Ästhetik, Medien TZ/MA	13	10	76,90	19	17	89,50
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften/MA	49	42	85,70	46	37	80,40
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ/MA	13	9	69,20	16	11	68,80
Sozialarbeit mit Praxissemester/DIPL	20	9	45,00	10	6	60,00
Sozialpädagogik mit Praxissemester/DIPL	85	46	54,10	48	22	45,80
FB 07 gesamt	1.256	628	50,00	1.327	673	50,70
Business Administration/BA	847	370	43,70	913	404	44,20
International Management/BA	174	117	67,20	176	123	69,90
Kommunikations- und Medienmanagement/BA	166	92	55,40	173	97	56,10

Finance, Taxation and Auditing	5	4	3	2	66,70
Kommunikations- und Multimediamanagement/MA	64	45	62	47	75,80
Hochschule insgesamt	7.902	3.350	8.420	3.575	42,50

1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester

	WS 2011/12			WS 2012/13		
	ges.	W	%	ges.	W	%
FB 01 gesamt	203	153	75,40	242	180	74,40
Architecture and Interior Architecture/BA	142	102	71,80	170	128	75,30
Architecture/MA	33	25	75,80	36	22	61,10
Interior Architecture/MA	28	26	92,90	36	30	83,30
Architektur/DIPL	-	-	-	-	-	-
Innenarchitektur/DIPL	-	-	-	-	-	-
FB 02 gesamt	204	126	61,80	214	135	63,10
Applied Arts and Design/BA	9	9	100,00	8	8	100,00
Kommunikationsdesign/BA	160	99	61,90	174	103	59,20
Applied Arts and Design/MA	5	5	100,00	5	5	100,00
Exhibition Design/MA	13	7	53,80	9	5	55,60
Kommunikationsdesign/MA	17	6	35,30	18	14	77,80

Kommunikationsdesign/DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Produktdesign/DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 03 gesamt	322	38	11,80	340	65	19,10				
Elektrotechnik/BA Engl.	150	15	10,00	138	24	17,40				
Elektrotechnik Dual/BA Engl.	44	6	13,60	46	7	15,20				
Kommunikations- und Informationstechnik/BA Engl.	47	7	14,90	88	28	31,80				
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik/BA Engl.	44	8	18,20	53	4	7,50				
Elektrotechnik und Informationstechnik/M SC	37	2	5,40	12	2	16,70				
FB 04 gesamt	233	22	9,40	411	43	10,50				
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	105	6	5,70	222	15	6,80				
Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	3	-	-	2	1	50,00				
Prozess-Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	72	9	12,50	128	17	13,30				
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	49	7	14,30	49	9	18,40				
Simulation und Experimentaltechnik/M SC	4	-	-	10	1	10,00				
FB 05 gesamt	221	39	17,60	194	36	18,60				
Medien und angewandte Informationstechnik/B SC	-	-	-	-	-	-				
Medieninformatik/B SC	95	17	17,90	84	19	22,60				
Medientechnik/B Engl.	97	20	20,60	84	15	17,90				
Ton und Bild kooperativ/M SC	23	1	4,30	16	-	-				
Medieninformatik/M SC	6	1	16,70	10	2	20,00				

Virtuelle Realität/M SC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medientechnik/DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ton und Bild kooperativ/DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB 06 gesamt	507	372	73,40	514	379	73,70			
Sozialpädagogik/BA	314	221	70,40	317	233	73,50			
Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ/BA	77	52	67,50	102	66	64,70			
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung/BA	57	50	87,70	50	46	92,00			
Kultur, Ästhetik, Medien/MA	27	24	88,90	18	12	66,70			
Kultur, Ästhetik, Medien TZ/MA	6	5	83,30	7	7	100,00			
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften/MA	20	16	80,00	17	13	76,50			
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ/MA	6	4	66,70	3	2	66,70			
Sozialarbeit mit Praxissemester/DIPL	-	-	-	-	-	-			
Sozialpädagogik mit Praxissemester/DIPL	-	-	-	-	-	-			
FB 07 gesamt	273	153	56,00	276	166	60,10			
Business Administration/BA	140	65	46,60	145	76	52,40			
International Management/BA	56	37	66,10	56	40	71,40			
Kommunikations- und Multimediamanagement/BA	53	32	60,40	48	28	58,30			
Finance, Taxation and Auditing	-	-	-	-	-	-			
Kommunikations- und Multimediamanagement/MA	24	19	79,20	27	22	81,50			
Hochschule insgesamt	1.963	903	46,00	2.191	1.004	45,80			

1.6. Absolventinnen

	2011			2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%
FB 01 gesamt	190	148	77,90	163	120	73,60
Architecture and Interior Architecture/BA	118	88	74,60	116	84	72,40
Architecture/MA	26	19	73,10	30	19	63,30
Interior Architecture/MA	40	36	90,00	17	17	100,00
Architektur/DIPL	4	3	75,00	-	-	-
Innenarchitektur/DIPL	2	2	100,00	-	-	-
FB 02 gesamt	191	124	64,90	178	113	63,50
Applied Arts and Design/BA	11	10	90,90	10	8	80,00
Kommunikationsdesign/BA	69	33	47,80	68	46	67,60
Applied Arts and Design/MA	1	1	100,00	4	3	75,00
Exhibition Design/MA	8	7	87,50	11	10	90,90
Kommunikationsdesign/MA	4	2	50,00	7	5	71,40
Kommunikationsdesign/DIPL	88	62	70,50	77	40	51,90
Produktdesign/DIPL	-	9	90,00	1	1	100,00
FB 03 gesamt	97	8	8,20	88	13	14,80
Elektrotechnik/BA Engl.	60	5	8,30	40	4	10,00
Elektrotechnik Dual/BA Engl.	-	-	-	-	-	-

Kommunikations- und Informationstechnik/BA Engl.	30	3	10,00	31	7	22,60
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik/BA Engl.	-	-	-	-	-	-
Elektrotechnik und Informationstechnik/M SC	7	-	-	17	2	11,80
FB 04 gesamt	114	11	9,60	121	10	8,30
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	75	5	6,70	78	5	6,40
Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	31	3	9,70	-	-	-
Prozess- Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	-	-	-	33	4	12,10
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	-	-	-	-	-	-
Simulation und Experimentaltechnik/M SC	8	3	37,50	10	1	10,00
FB 05 gesamt	93	20	21,50	75	6	8,00
Medien und angewandte Informationstechnik/B SC	15	6	40,00	13	2	15,40
Medieninformatik/B SC	8	1	12,50	15	2	13,30
Medientechnik/B Engl.	26	6	23,10	15	-	-
Ton und Bild kooperativ/B Engl.	-	-	-	1	-	-
Medieninformatik/M SC	-	-	-	2	1	50,00
Virtuelle Realität/M SC	2	-	-	2	-	-
Medientechnik/DIPL	11	3	27,30	15	1	6,70
Ton und Bild kooperativ/DIPL	31	4	12,90	12	-	-

FB 06 gesamt	324	251	77,50	367	276	75,2
Sozialpädagogik/BA	226	182	80,50	262	195	74,40
Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ/BA	-	-	-	-	-	-
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung/BA	-	-	-	16	15	93,80
Kultur, Ästhetik, Medien/MA	6	5	83,30	23	18	78,30
Kultur, Ästhetik, Medien TZ/MA	-	-	-	1	0	-
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften/MA	9	9	100,00	16	16	100,00
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ/MA	-	-	-	3	2	66,70
Sozialarbeit mit Praxissemester/DIPL	18	13	72,20	9	6	66,70
Sozialpädagogik mit Praxissemester/DIPL	64	41	64,10	37	24	64,90
FB 07 gesamt	310	172	55,50	199	118	59,30
Business Administration/BA	93	41	44,10	110	54	49,10
International Management/BA	51	38	74,50	42	30	71,40
Kommunikations- und Medienmanagement/BA	17	9	52,90	20	14	70,00
Finance, Taxation and Auditing	3	-	-	1	1	100,00
Kommunikations- und Medienmanagement/MA	23	19	82,60	26	19	73,10
Internationale Betriebswirtschaft/DIPL	13	6	46,20	-	-	-
Wirtschaft/DIPL	107	57	53,30	-	-	-
Wirtschaft m. Praxissemester/DIPL	3	2	66,70	-	-	-
Hochschule insgesamt	1.319	734	55,6	1.191	656	55,10

1.7. Frauenanteil in Führungspositionen (Köpfe)

Stichtag	31.12.2009			31.12.2010			31.12.2011			31.12.2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
Präsidium/Rektorat	5	3	60,00	5	2	40,00	5	2	40,00	5	2	40,00
Hochschulrat	8	2	25,00	8	2	25,00	8	2	25,00	8	2	25,00
Senat	19	6	31,60	19	5	26,30	19	5	26,30	19	6	31,60
Dezernatsleitung	4	1	25,00	6	2	33,30	5	2	40,00	6	3	50,00
Dekane	7	-	-	7	-	-	7	2	28,60	7	1	14,30
Dekanate	18	2	11,10	18	3	16,67	18	4	22,20	10	4	40,00
Teamleitung	-	-	-	6	4	66,70	8	6	75,00	12	6	50,00
gesamt	61	14	22,95	69	18	26,10	70	23	32,86	67	24	35,82

1.8. Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße <40%)

1.8.1 EntscheidungsträgerInnen, Organe und Gremien

Bereich	ja	nein
Senat	x	
Hochschulrat		x*
Präsidium		x
Dekanate	x	
Dezernatsleitungen		x
Teamleitungen		x

*seit dem 02.08.2013 ist der Hochschulrat paritätisch besezt

1.8.2 Personal und Studierende

Bereich	ja	nein
Professuren	x	
wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende	x	x
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

Bereich	FB 01		FB 02		FB 03		FB 04		FB 05		FB 06		FB 07	
	j	n	j	n	j	n	j	n	j	n	j	n	j	n
Gruppe Professoren	x				x									
Studentinnenanteil Bachelor			x											
Studentinnenanteil Master					x									
Absolventinnenquote														

- Der Professorinnenanteil ist in 6 von 7 Fachbereichen unterrepräsentiert (außer FB Sozial- und Kulturwissenschaften).
- Das bezieht sich ebenso, wenn auch nicht so gravierend, auf die Bewerbungen auf Professuren.
- Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen fachbereichsübergreifend ebenso (Bezugsgröße 40 – 60%).

- Das Bild der Studierenden ist sehr heterogen und lässt sich in 3 Gruppen unterteilen:

1. *Starke Unterrepräsentation in den Fachbereichen Elektrotechnik, Maschinenbau, Medien*
2. *Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im FB Wirtschaft*
3. *Tendenz zur Überrepräsentation im FB Design;*
4. *Überrepräsentation in den Fachbereichen Architektur und Sozial- und Kulturwissenschaften.*

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentation

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

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen.
- Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den Studienfächern Elektrotechnik, Maschinenbau und Medien.

- Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen. Dies gilt vor allem für die Dekanate und den Senat. Seit August 2013 ist der Hochschulrat paritätisch besetzt.
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, auch
- Überprüfung von Maßnahmen in Studienfächern mit signifikanter Überrepräsentation von Studentinnen.

Die hochschulübergreifenden 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, Gerechtigkeit und Teilhabe. Die Maßnahmen sind übergreifend und ganzheitlich angelegt und beinhalten die strukturelle, organisatorische, bewussteinbildende und personelle Ebene (Förderung).

2. Maßnahmen der Hochschule insgesamt/nach [G]DAM

A. [G]DAM Maßnahmen: Kompetenz- und Bewusstseinsbildung
Diversity-Sensibilisierung und das Schaffen von Diversity-Kompetenz ist unabdingbare Voraussetzung für die Wandlung der Institutionskultur, insofern wird das nicht nur Teil einer Kommunikationsinitiative sondern auch integraler Bestandteil von Weiterbildung und aller anderen Coaching- und/oder Mentoringmaßnahmen.

- Die Interdependenz von Exzellenz und [Gender]Diversity wird prägnanter vermittelt und in den Fokus gestellt. Gelebte [Gender] Diversity konstituiert Wettbewerbsvorteile – dies wird offensiv kommuniziert – somit wird Diversity auch strategischer Hintergrund eines „Business Case“.
- Die Zielgruppe aller kommunikativen Maßnahmen wird erheblich erweitert bzw. neu definiert. Kommunikationsoffensiven richten sich insbesondere auch an „Dominanzkulturträger“.

Die Umsetzung von [Gender] Diversity ist dezidiert keine Klientelpolitik und wird ebenso kommuniziert. [Gender] Diversity als Strategie ergibt sich aus der Forderung eines gesteigerten Qualitätsanspruchs.

- Eine Kommunikationsoffensive wird hochschulweit 2013/14 lanciert. (Interdisziplinäres Projekt/Fachbereich Design).
- [Gender] Diversity Kompetenz wird integraler Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen – auch und insbesondere bei hochschuldidaktischer Weiterbildung. Lehr- und Lerneffizienz wird nachvollziehbar mit Diversity verknüpft.
- Interdisziplinäre Projekte werden angestoßen/gefördert. Ein Diversity-Lehrpreis wird installiert (mit ZWek).
- [Gender] Diversity Kompetenz wird vermehrt bei Personalentscheidungsträgern eingefordert.

B. [G]DAM Maßnahmen: Struktur hochschulübergreifend

Der [Gender]DiversityAction Plan und die [Gender]Diversity Action Module werden hochschulweit implementiert.

Die Inhalte des [Gender]DiversityAction Plans werden in die strategische Leitlinie sowie Ziel-, Leistungs- und andere Vereinbarungen übernommen.

Die [Gender]DiversityAction Module/[G]DAM werden hochschulübergreifend und fachbereichsbezogen spezifisch konkretisiert und angewandt.

Institutionelle Strukturen und Prozesse werden analysiert und evaluiert in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung und Benachteiligung sowie auf deren Angemessenheit und Zeitgerechtigkeit – insbesondere auch im Zuge des Diversity Audits: „Vielfalt Gestalten“ an dem die Fachhochschule Düsseldorf seit Beginn 2013 teilnimmt.

Strukturen werden kontinuierlich flexibilisiert und individualisiert als Voraussetzung für die Integration von und Öffnung für unter-

schiedliche Lebensentwürfe, -phasen und -bedingungen und als Spiegel einer modernen Gesellschaft, der wir verpflichtet sind und in deren Auftrag die FH D handelt.

- Bereits im Januar 2013 wurde eine neue Arbeitszeitenregelung mit erheblicher Flexibilisierung von Kernarbeitszeiten erfolgreich eingeführt. Weitere Flexibilisierungsoptionen werden entwickelt.

B.1. [G]DAM Maßnahmen: Struktur der Lehre (übergreifend)

Mit dem [Gender]DiversityAction Modulkatalog [G]DAM wird den Fachbereichen ein umfangreicher „Maßnahmen-Modulbaukasten“ zur Verfügung gestellt – einschließlich einer Vielzahl von „GOOD PRACTICES“ und Ressourcen. Dieser „Baukasten“ soll gleichermaßen Hilfestellung und Inspiration bei der Entwicklung eigener fachbereichsspezifischer Projekte sein und wird insofern laufend fortgeschrieben.

Im Zuge von anstehenden Reakkreditierungen und des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“, werden die Fachbereiche angeregt, Fachbereichsstrukturen und Prozesse in Bezug auf Mechanismen und Effekte der Diskriminierung und Benachteiligung sowie auf deren Angemessenheit und „Gender-neutrale“ Attraktivität, zu analysieren, zu evaluieren und entsprechend zu reformieren.

Strukturen werden wo möglich an die (potentielle) heterogene Klientel und deren Lebenswirklichkeit, -bedingungen, -phasen angepasst, nicht umgekehrt (Problematierungsumkehr).

Innovative und auf neuen Erkenntnissen beruhende didaktische Methoden werden gefördert und implementiert. Weiterbildung hierin wird kurzfristig allen Lehrenden empfohlen und mittelfristig wird Verpflichtung hierzu erwogen. (Einbeziehung unterschiedlicher Wissenskulturen, Lernpersönlichkeiten, etc.)

Strukturen der Lehre werden flexibilisiert, um moderne didaktische Methodik mit zeitgemäßem Einsatz medialer Mittel zu ermöglichen und zu fördern. (ggf. Überprüfung des „Stundenplanmodells“) Teilzeit- und nebenberufliche Professuren werden geschaffen, um vermehrt PotentialträgerInnen aus der Industrie gewinnen zu können.

- Die Einführung neuer Teilzeit-, berufsbegleitenden Studiengänge wird geprüft.

C. [G]DAM Maßnahmen: Curriculare Inhalte

- Lehrinhalte/Curricula (besonders in Fächern mit starkem Gender-Bias) sollen auf ihre „gender-neutrale“ bzw. gender-übergreifende Attraktivität überprüft werden/Content Management. Damit sollen Identifikationsoptionen für PotentialträgerInnen geschlechterübergreifend geschaffen werden – auch im Zuge des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“.
- Bei Re- und Neakkreditierungen soll verstärkt auf Interdisziplinarität der Studiengänge/Inhalte Wert gelegt werden.
- Die Lehre wird insgesamt auf die Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula überprüft, Curricula werden entsprechend um diese Inhalte erweitert.
- Die Erhöhung des Studentinnenanteils in Studienfächern mit starkem Gender-Bias soll durch die Modernisierung von Strukturen und die vermehrte Verknüpfung der Lehrinhalte mit der individuellen gesellschaftlichen Wirklichkeit (Erfahrung) und Anwendbarkeit angestrebt werden.

D. [G]DAM Maßnahmen: Didaktik & Methodik der Lehre

- Die gesellschaftliche Wirklichkeit soll sich in Systemen, Strukturen, Methoden und Inhalten – vor allem in der Lehre widerspiegeln. Kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung der Methodik wird zum „sine qua non“.
- Innovative, geschlechtergerechte und diversitätsfördernde didaktische Methoden sollen vermehrt eingesetzt werden. Weiterbildung hierzu wird angeboten und Anreizsysteme zur Anwendung geschaffen (Lehrpreis) (Lehrende/top-down). Innovative Lernmethoden und Wissens-/Lernmanagement sollen fachbereichsspezifisch gefördert werden (StudentInnen/bottom-up).
- Unterschiedliche Anforderungen ungleicher Lernpersönlichkeiten

(auch „Lehrpersönlichkeiten“) sollen vermehrt didaktisch integriert werden.

- Die Lehre wird flexibilisiert und modernisiert, zeitgemäße didaktische Methodik wird mit dem Einsatz moderner medialer Mittel ermöglicht und gefördert, Anreizsysteme hierzu geschaffen ([[Gender] Diversity Lehrpreis s.o.).

E. [G]DAM Maßnahmen: Personalmanagement (Quote, Coaching, Mentoring, etc.)

- Die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils – insbesondere bei den Professuren – wird eher durch Flexibilisierung/Erneuerung der Strukturen, Content Management/Modernisierung, Veränderungen der Wissenschafts- und Institutionskultur und Kommunikation, der Veränderung fachspezifischer, tradierter Verhaltensmuster und den Abbau informellen Mentorings angestrebt als mit Personalmaßnahmen. Gleichwohl sind diese Maßnahmen noch immer notwendig, um strukturelle Nachteile zu nivellieren.
- Alle individuellen oder gruppenbezogenen Förderungsmaßnahmen werden in strukturelle Maßnahmen eingebunden – auch um Stigmatisierung der Geförderten und Benachteiligungsempfindungen zu konterkarieren.
- Die gesamte Nomenklatur im Zusammenhang mit individuellen Fördermaßnahmen wird redefiniert.
- [Gender] Diversity wird mit Variabilität bei individuellen Betrachtungen, Maßnahmen, Entscheidungen und Problemen Rechnung getragen. Gleichstellende Gerechtigkeit bedeutet nicht Gleichbehandlung, die bei Unterschiedlichkeit Ungerechtigkeit schaffen kann.
- Die Einführung eines Kaskaden-Quotensystems wird (in Anbetracht der Bezugsgrößenproblematik für Fachhochschulen) überprüft.
- Simultan konterkarieren (integrative) Weiterbildungsmaßnahmen gezielt Stigmata, die mit individueller Förderung und Quotierungen einhergehen. Sie machen u.a. die inneren Strukturen

tradierter monokultureller Systeme (homosoziale Reproduktion, traditionelle Wertesysteme und Spielregeln, Nachteile durch soziale Prägung, informelles Mentoring, etc.) und die Innovations- und Marktingvorteile diversifizierter Systeme bewusst. (siehe auch Bewusstseinsbildung) Anreizsysteme zur Förderung der [Gender] Diversity werden simultan entwickelt (Lehrpreis, Studienpreis, Forschungspreis, Stipendien, LOM, etc.).

- Stellenausschreibungen: Grundlage für Stellenausschreibungen sind § 8 Abs. 4 – ö des Landesgleichstellungsgesetzes.
- Der Berufungsleitfaden wird weiter in Bezug auf [Gender] Diversity konkretisiert und verbindlich für alle Fachbereiche. Dieser regelt auch die Besetzung von Berufungskommissionen.
- Wenn eine öffentliche Ausschreibung zur Besetzung von wissenschaftlichem Personal erfolgt, ist diese geschlechtsneutral zu formulieren. In Bereichen, in denen der Frauenanteil von der mittleren Verteilungsquote von 40–60% abweicht, werden Stellenausschreibungen um den folgenden Passus ergänzt: „Das Herstellen und Erhalten von [Gender] Diversity ist Selbstverständnis, Teil der strategischen Leitlinie und gesellschaftlicher Auftrag der Fachhochschule Düsseldorf. Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen sicherzustellen, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“
- In alle individuellen und gruppenbezogenen Coaching- und/oder Mentoring Maßnahmen werden gender-diversity-relevante inhaltliche Anteile verbindlich integriert (z.B. Hochschuldidaktik aber auch Rhetorik, Selbstorganisation, Konfliktlösung, etc.)

E.1. [G]DAM Maßnahmen: Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (Familienbüro)

- Die FH D ist als familienfreundliche Hochschule akkreditiert.
- Die FLAZ – flexible Arbeitszeit wurde 2013 eingeführt. Teilzeit und Telearbeit sind möglich.
- Das Familienbüro mit Aufenthaltsbereich wurde eingerichtet.

- Ein betreuter Spielplatz „Rappelkiste“ für Kinder im Alter von einem halben Jahr bis 10 Jahren wurde eingerichtet.
- Das Familienbüro als Servicestelle zur Beratung von Studierenden mit Kind, Mitarbeitern mit Kind sowie Beratung werdender Eltern und Beschäftigten/Studierenden mit Pflegebedarf wurde eingerichtet.
- Das Angebot des Familienbüros wird umfangreich kommuniziert.
- Ferienprogramm in den Oster-, Sommer- und Herbstferien etabliert.
- Elternbrunch für Studierende mit Kind zur Vernetzung eingeführt.
- Es wurden Teilzeitsstudiengänge im FB Sozial- und Kulturwissenschaften eingeführt. Die Einführung weiterer Teilzeitsstudiengänge wurde angeregt.
- Ein Eltern-Kind-Zimmer wurden im FB Sozial- und Kulturwissenschaften eingerichtet.
- Servicestelle „Stuki“ (studieren mit Kind) wurde im FB Sozial- und Kulturwissenschaften eingerichtet.
- Das Familienbüro kooperiert mit diversen Partnern (Welcom, Balu und Du, YamV, Jugendamt Düsseldorf).
- Fortbildungen zum Thema Work-life-Balance werden während der Arbeitszeiten angeboten.
- Kindertagesstätten auf dem Campus Süd nehmen bevorzugt Kinder von Studierenden oder Mitarbeitern der FH D auf (gefördert durch das Studentenwerk).
- Psychosoziale Beratung für Studierende wurde eingeführt.
- Das Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (ZWeK) wurde eingerichtet und bietet integrierte Workshops auch zu „Diversity Education“ an.
- Weitere „Work-Life-Balance“ relevante Themen: siehe „Struktur“.

F. [G]DAM Maßnahmen: Forschung und Innovation
 [Gender] Diversitätsbezogene Fragestellungen sind als integraler Bestandteil von Forschung/Forschungsvorhaben/Forschungsförderung gefordert – denn alles Forschen hat gesellschaftliche Relevanz und damit eine gesellschaftliche Dimension. [Gender] Diversity „denken“ und „leben“ ist ein Aspekt der Standort- und Zukunftssicherung der Institution.

- Der Innovationsbegriff wird um den gesellschaftlichen Bezug, insbesondere zu „[Gender] Diversity“ erweitert. Es wird offensiv kommuniziert, dass Innovation nicht nur die erfolgreiche Vermarktung technischer Neuerung ist – das muss sich in Innovationsvorhaben widerspiegeln.
- Die gesellschaftliche Dimension, also auch die Dimension „[Gender] Diversity“ wird Teil von Forschung und damit der in Beziehung stehenden Vorhaben. Die Integration wird Bedingung für die Förderung eines Forschungsvorhabens.
- Anreizsysteme für PotentialträgerInnen werden geschaffen (Forschungspreise, Stipendien, strukturelle Bedingungen).
- Strukturen werden flexibilisiert, so dass Forschen nicht nur möglich sondern auch machbar wird (s. Struktur Lehre).
- Projekte der Genderforschung werden gezielt unterstützt.
- Genderaspekte werden vermehrt und gezielt in die Lehre integriert.

G. [G]DAM Maßnahmen: Ausschreibungen und Zertifizierungen
 Zertifizierungen werden angestrebt, an Ausschreibungen wird teilgenommen.
 Der doppelte Hebel von Zertifizierungen, zum einen als nachholiger Implementierungsreiz Diversität begünstigender Strukturen und zum anderen als Spiegel dessen im öffentlichen Kontext durch Kommunikation und der sich daraus ergebende Wettbewerbsvorteil soll genutzt werden.

- Teilnahme am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW“.

- Die FH D strebt an, sich in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms zu bewerben.
- Die FH D ist als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.
- Die FH D hat erfolgreich an der Ausschreibung: „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ in den Kategorien „Nachwuchsförderung“ (2fach) und „Genderforschung“ teilgenommen.
- Die FH D strebt weitere Zertifizierungen an.

3. Anforderungen an die [Gender] DiversityAction Module der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen nach Abschnitt 2 [G]DAP und LGG § 5a/6

- Bestandsaufnahme und Analyse
- Prognosen und allgemeine Ziele
- Verbindliche Zielvorgaben
- Definition der konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen

4. Ausblick

Das [Gender] DiversityAction Team wird das Präsidium in regelmäßigen Abständen über die durchgeführten gliederungsübergreifenden und gliederungsspezifischen Maßnahmen zur Herstellung von [Gender] Diversity unterrichten. Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass [Gender] Diversity ein erklärtes Ziel der Hochschule ist.

Die vielfältigen Maßnahmen, die in den [Gender] DiversityAction Modulen beispielhaft benannt und gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden [Gender] Diversity hochschulweit eine neue, stärkere und nachhaltigere Position verleihen.

5. Evaluation

Evaluation und Berichtspflicht gemäß LGG § 6 Abs. 6.

ABSCHNITT 2.

ZUSAMMENFASSUNG DER MASSNAHMEN - FACHBEREICHE 1 – 7/ZENTRALE EINRICHTUNGEN

(nach Landesgleichstellungsgesetz/LGG § 5a/6 für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999)

FACHBEREICHE

ARCHITEKTUR

DESIGN

ELEKTROTECHNIK

MASCHINENBAU

MEDIEN

SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

WIRTSCHAFT

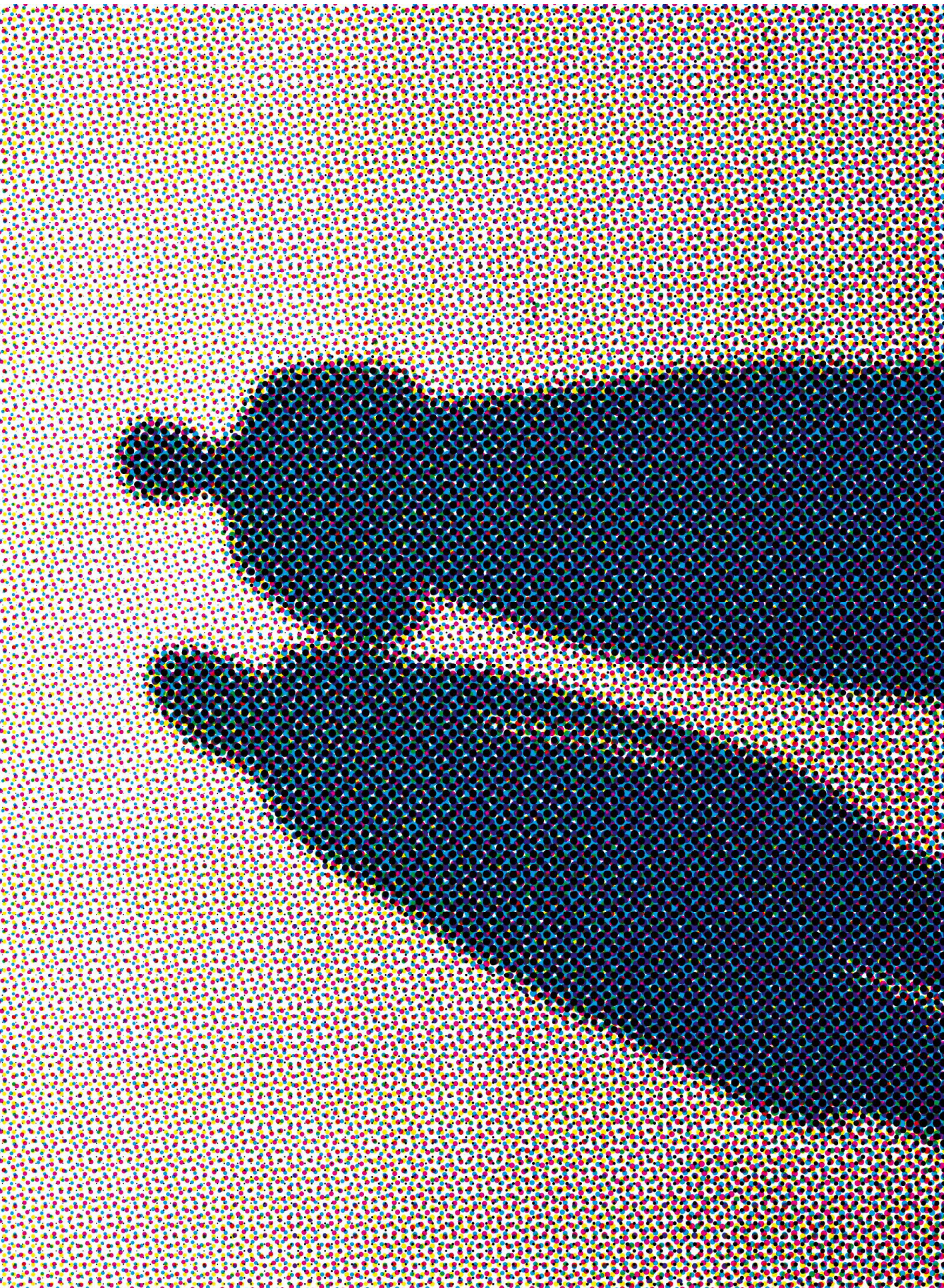
ZENTRALE EINRICHTUNGEN

HOCHSCHULBIBLIOTHEK

CAMPUS IT

ZWeK

VERWALTUNG



[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE

FACHBEREICH ARCHITEKTUR

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gasiprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
 - 1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6. Absolventinnen
 - 1.7. Frauen in Führungspositionen
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.10. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity
 - 1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6
2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM-Modulkatalog Abschnitt 2
3. Evaluation (nach gesetzl. Vorgaben)

PRÄAMBEL

Die Stärkung und Integration von Frauenförderung und insbesondere [Gender] Diversity ist in der Lehre und Forschung des Fachbereichs Architektur ein wichtiges Ziel. Grundlage dafür ist die im übergreifenden Hochschulplan beschriebene Vision der sukzessiven Modernisierung von Strukturen, der Einsatz zeitgemäßer, didaktischer Methoden und die Unterstützung von interdisziplinären Maßnahmen, wo strukturelle Nachteile minimiert werden müssen. Sensibilisierung und Offenheit für die Sicht- und Lebensweisen der Studierenden sollen reflexiv gestärkt und integrativ berücksichtigt werden.

Im Fachbereich Architektur/Innenarchitektur werden Maßnahmen zu Themen wie Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung, Strukturen, Curricularen Inhalten, Didaktik und Methode und Personalentwicklung angestrebt.

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 (ZWek) sowie in der Hochschullandschaft NRW.

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Fachbereich Architektur	Professuren		Lehrkräfte für besondere Aufgaben				wissenschaftliche MitarbeiterInnen								
	ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2010	19,9	2,5	12,60	17,4	87,40	-	-	-	-	-	3	-	-	3	100,00
2011	22,3	5,0	22,40	17,3	77,60	-	-	-	-	-	4,5	-	-	4,5	100,00
2012	21,2	5,3	25,20	15,8	74,80	-	-	-	-	-	6,8	1	14,80	5,8	85,20

Fachbereich Architektur	nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen				
	ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%
2010	7	2	28,60	5	71,40
2011	7	2,3	31,10	5	68,90
2012	7	1	14,30	6	85,70

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Fachbereich Architektur	Besoldungsgruppen		ProfessorInnen	
	Jahr 2011	ges.	weiblich	
			anz.	%
W		12,3	4,0	32,40
C		10	1	10,00

Professorinnen Vollzeitäquivalenten	31. 12. 2010	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2013
Fachbereich Architektur				
ProfessorInnen	18	18,5	25,6	24,00
GastprofessorInnen	1	1	2	50,00
VertreterInnen	0,9	2,8	1	33,30

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2005 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren

Jahr	FB (Verfahren insgesamt)	gesamt	Männer	Frauen	%
2005	1 (4)	239	163	76	31,80
2007	1 (1)	124	104	20	16,10
2008	1 (1)	86	75	11	12,80
2010	1 (2)	117	101	16	13,70
2011	1 (1)	41	31	10	24,40
gesamt		607	474	133	21,91

1.3. WMA Fachbereich Architektur

Fachbereich Architektur		LfBA				
ProfessorInnen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		
	C	W				
Jahr	ges.	W	%	ges.	W	%
2012	10	1	10,00	-	-	-

Fachbereich Architektur																
WMA					N-WMA											
Jahr	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst							
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W						
2012	-	-	6,8	1	14,80	-	-	1	1	100,00	6	-	-	34,9	7,3	21,00

1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils im Fachbereich Architektur

Frauenanteil in %	SS 2009		WS 2009/10		SS 2010		WS 2010/11		SS 2011		WS 2011/12						
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W					
Fachbereich Architektur gesamt	-	-	645	478	74,10	595	448	75,30	689	513	74,50	625	471	75,40	645	476	73,80
Architecture and Interior Architecture/BA	-	-	481	361	75,10	449	338	75,30	495	365	73,70	465	346	74,40	495	358	72,30
Architecture/MA	-	-	61	40	65,60	60	39	65,00	93	60	64,50	79	52	65,80	89	62	69,70
Interior Architecture/MA	-	-	52	47	90,40	55	50	90,90	74	69	93,20	74	69	93,20	58	55	94,80
Architektur/DIPL	-	-	31	14	45,20	17	10	58,80	15	10	66,70	3	1	33,30	1	-	-
Innenarchitektur/DIPL	-	-	20	16	80,00	14	11	78,60	12	9	75,00	4	3	75,00	2	1	50,00

1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester im Fachbereich Architektur

Frauenanteil im WS in %	SS 2009		WS 2009/10		SS 2010		WS 2010/11		SS 2011		WS 2011/12		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	
FB Architektur gesamt	-	-	189	139	73,50	-	201	150	74,60	-	203	153	75,40
Architecture and Interior Architecture/BA	-	-	112	79	70,50	-	137	99	72,30	-	142	102	71,80

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40 %)

- Im Bereich EntscheidungsträgerInnen ist der Anteil an Frauen ebenso unterrepräsentiert, wie im Bereich der Professuren, bzw. der Bewerbungen auf Professuren.

1.8.1 EntscheidungsträgerInnen

Bereich	ja	nein
Dekanate	x	

- Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Gruppe der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Fachbereich.
- Das Bild der Studierenden spiegelt eine signifikant entgegengesetzte Situation: Der Anteil an weiblichen Studierenden ist sowohl im Bachelor, wie auch im Masterstudiengang einschließlich der Abschlussquote überproportional entwickelt

1.8.2 Personal und Studierende

Bereich	ja	nein
Professuren	x	
wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende		x
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

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 Professoren und wiss. Assistenten steht eine überwiegende Mehrheit an weiblichen Studierenden und Absolventinnen gegenüber. Durch den dualen BA-Studiengang Architektur/Innenarchitektur fällt an der Fachhochschule Düsseldorf 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 und Innenarchitektinnen aus dem Studium zu Gunsten der männlichen Architekten und Innenarchitekten um.

Die Architektenkammer in NRW verzeichnet zum Stichtag 1. Juni 2013 einen Anteil von gesamt 69,9% männlicher Kammermitglieder gegenüber einem Anteil von 31,1% weiblicher Kolleginnen. Bei den freischaffend tätigen liegt das Verhältnis bei 78,2% männlichen zu 21,8% weiblichen Architekten. Für die Innenarchitekten ergibt sich nach Einstieg in das Berufsleben ein Verhältnis von gesamt 45,5% männlichen zu 54,5% weiblichen, bei den Freischaffenden von 49,3% männlichen zu 50,7% weiblichen Innenarchitekten.

Der quantitativ unterrepräsentierte Anteil freiberuflicher oder sich in Führungspositionen befindlichen Architektinnen 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 spiegelt die Gesamtsituation der

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

Bereich	FB 01	
	j	n
Gruppe Professoren	x	
Studentinnenanteil Bachelor		x
Studentinnenanteil Master		x
Absolventinnenquote		x

Ingenieurwissenschaften wieder. Die unterschiedlichen Maßnahmen des Fachbereichs Architektur sollten folgende Ziele umfassen:

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen für den Bereich Architektur und Innenarchitektur
- Erhöhung des Anteils an Frauen in Gremien der Hochschule
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
- 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 numerischer-quantitativer Ausgleich, sondern die qualitative Verbesserung der Institution und der Lehre auf der Basis von mehr [Gender] Diversity, Demokratie und Gerechtigkeit (vgl. [G]DAP). Die Maßnahmen sind übergreifend und ganzheitlich angelegt und beinhalten die strukturelle, organisatorische, bewussteinbildende und personelle Ebene.

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

Der Fachbereich Architektur hat in den kommenden drei Jahren (2014 – 2016) mind. 4 ProfessorInnenstellen auf Grund von altersbedingtem Ausscheiden neu zu besetzen. Bei der Neubesetzung dieser Stellen ist der Fachbereich bestrebt, den Anteil der weiblichen Bewerber und Berufungen bzw. Besetzungen zu erhöhen. Die Maßnahmen werden unter Punkt 2 dargestellt.

1.10. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity

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

Ziel des Fachbereichs Architektur ist es, den Anteil an Frauen bei den Professuren und wissenschaftlichen Stellen zu erhöhen und die

Voraussetzungen für Absolventinnen für ein erfolgreiches Berufsleben zu verbessern. Gleichzeitig wird der Unterrepräsentanz von männlichen Studierenden im Fachbereich Architektur und Innenarchitektur durch gezielte Kommunikation entgegen gewirkt.

1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6
Enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unter-

repräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen. Die Quoten der Zielvorgaben werden angestrebt, sofern sich geeignete Kandidatinnen auf ein Berufungsverfahren beworben haben.

Zielvorgaben des Fachbereichs Architektur für 3 Jahre (§ 6 Abs.3 LGG)					
Zielvorgabe MA nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen					
Besoldungs/ Vergütungsgruppe	1. Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzung durch Frauen (Umbesetzungen)	2015	2016	2013	2015
Professuren	2014 29%	39%	45%	-	-
Zielvorgabe Studierende					
2014 68%	2015 60%	2016 52%			
Zielvorgabe Frauen in Führungspositionen					
2014 -	2015 -	2016 -			

• Bewerbungen von Frauen für Dekanatspositionen werden sofort berücksichtigt.

2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM Abschnitt 2

A. Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung

1. [Gender] Diversity Kompetenz und [Gender] Diversity Sensibilität sind Schlüsselqualifikationen. Sie werden dementsprechend zukünftig stärker gefördert und Weiterbildungsmaßnahmen werden überprüft.

2. Die didaktischen Maßnahmen zur Vermittlung der Lehre werden, wenn möglich, auf die unterschiedlichen Lernpersönlichkeiten ausgerichtet und mit [Gender] Diversity verknüpft.

3. Der ausgeprägten Gender-Bias in den Fachbereichen Architektur und Innenarchitektur auf Seiten der Studierenden wird mit interdisziplinären Projekten (Architektur-Innenarchitektur) entgegen gewirkt. 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) 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.

B. Strukturen

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

2. Überprüfen des Fachbereichsentwicklungsplanes hinsichtlich einer aktiven Neubesezung mit weiblichen Bewerberinnen.

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).

4. Die gesellschaftliche Relevanz des Studiengangs wird intensiver kommuniziert und in der Lehre verankert, um die Attraktivität des Studiengangs über die genderspezifische Charakterisierung hinaus zu verbessern.

C. Curriculare Inhalte

1. Bei Neakkreditierungen 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 interessanter zu gestalten.

D. Didaktik und Methode

1. Gesteigertes Angebot an didaktischer Weiterbildung.
2. Anreizsysteme zur Anwendung innovativer, diversitätsfördernder Maßnahmen werden geschaffen.
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 gegebenenfalls Anpassung bestehender Strukturen im Rahmen der Möglichkeiten 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 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 die [Gender] Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und die Hochschule und den Fachbereich strategisch positionieren.

3. Evaluation

Evaluation/Controlling (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG)
<p>1. nach gesetzlicher Vorgabe (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG) Ergänzende Maßnahmen sind – bei erkennbarem Scheitern während der Laufzeit – zu ergreifen.</p>
<p>2. Besondere Begründung (§ 6 Abs. 6 LGG) Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen ist bei jeder männlich besetzten Stelle eine besondere Begründung nötig.</p>
<p>3. Controlling/Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017 Was hat funktioniert? Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)</p>

[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE (FRAUENFÖRDERPLAN)

FACHBEREICH DESIGN

INHALT

1. Vorwort
2. Bestandsaufnahme
 - 2.1. Personal
 - 2.2. Studierende
 - 2.3. Funktionsträgerinnen und Funktionsträger
3. Zieldefinitionen
 - 3.1. Neubesetzung von Professuren
 - 3.2. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben
 - 3.3. Weitere MitarbeiterInnen
4. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils
 - 4.1. Professuren
 - 4.2. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Mitarbeiter/Lehrkräfte für besondere Aufgaben
 - 4.3. Weitere MitarbeiterInnen
5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Lehre und Forschung
 - 5.1. Projekte
 - 5.2. Seminare
 - 5.3. Lehraufträge
6. Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen
 - 6.1. [Gender] Diversity Beauftragte/r des Fachbereichs
 - 6.2. Sprache
 - 6.3. Informationen
7. Diversity
8. Bericht und Fortschreibung

1. VORWORT

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Design der Fachhochschule Düsseldorf verfolgt das Ziel, die gesetzlichen Vorgaben ab dem 23.05.2013 zum Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot des Landesgleichstellungsgesetzes zu verwirklichen.

Die Fachhochschule Düsseldorf hat einen [Gender] Diversity**Action** Plan erstellt, der über die Rahmenbedingung eines Frauenförderplans hinaus geht und sich zum Ziel setzt, neben der Förderung von Frauen bzw. der Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen, sich dem Thema umfassender zu nähern und strukturelle Nachteile im Sinne des Gleichstellungsgesetzes zu ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen. Der Fachbereich Design begrüßt dieses Vorhaben ausdrücklich und wird es mit der Umsetzung des vorliegenden Plans unterstützen.

Einerseits geht es nach wie vor darum, die im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen zur Veränderung der vorhandenen Strukturen zu nutzen, so dass eine paritätische Besetzung von Stellen auf allen Ebenen des Fachbereichs, als Voraussetzung auch einer geschlechterparitätischen Besetzung seiner Gremien, erreicht wird. Davon unberührt bleibt selbstverständlich das Prinzip der Bestenauslese.

Der Fachbereich Design hat in der Vergangenheit darauf hingewirkt, dass genderbezogene Fragen im Curriculum Berücksichtigung fanden durch die Schaffung einer zunächst 0,3 Vollzeitäquivalenten, seit 2011 als 0,5 Vollzeitäquivalenten ausgelegten Professur für GenderMediaDesign bzw. Cultural & Gender Studies. Im Rahmen der Reakkreditierung wurden die Module entsprechend auf der BA-/MA-Ebene verankert. Darüber hinaus unterstützt der Frauenförderplan des FB Design alle im Rahmenplan der Fachhochschule Düsseldorf genannten Maßnahmen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

Nadine Carina Waitz M.A.
Dekanin des Fachbereichs Design

2. Bestandsaufnahme

2.1. Stellenplan, Personal (Vollzeitäquivalenten)

	besetzte Stellen	davon weiblich	entspricht in % am Gesamten	Professorenvertretungen bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse	davon weiblich	entspricht in % am Gesamten	Teilzeitbeschäftigung	davon weiblich	entspricht in % am Gesamten
C-Professuren	14	2	14,30	-	-	-	-	-	-
W-Professuren	8,8	2,5	28,30	2,3	1,0	11,40	1,8	1,5	17,00
Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Gehobenen Dienst	3	-	-	-	-	-	1,0	-	-
Wissenschaftlich Mitarbeitende	6,7	2	29,8	2	1	14,90	3	1	14,90
Weitere Mitarbeitende	6,4	1,8	28,1	1	-	-	2	1	50,00

	Professuren	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	wissenschaftlich Mitarbeitende	weitere Mitarbeitende
Offene und planmäßig freie Stellen bis zum Jahr 2014	1	-	-	-

Frauenanteil unter den Absolvierenden im WS in %	2009			2010			2011			2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB Design gesamt	124	87	70,20	146	95	65,10	191	124	64,90	178	113	63,50
Applied Arts and Design/BA	-	-	-	1	1	100,00	11	10	90,90	10	8	80,00
Kommunikationsdesign/BA	-	-	-	13	8	61,50	69	33	47,80	68	46	67,60
Applied Arts and Design/MA	-	-	-	-	-	-	1	1	100,00	4	3	75,00
Exhibition Design/MA	-	-	-	3	2	66,70	8	7	87,50	11	10	90,90
Kommunikationsdesign/MA	-	-	-	-	-	-	4	2	50,00	7	5	71,40
Kommunikationsdesign/DIPL	109	73	67,00	117	72	61,50	88	62	70,50	77	40	51,90
Produktdesign/DIPL	15	14	93,30	12	12	100,00	10	9	90,00	1	1	100,00

2.3. Funktionsträger und Funktionsträgerinnen/männlich : weiblich

- Dekan/Dekanin und Prodekan/Prodekanin 0 : 2
- Zusammensetzung des Fachbereichsrates 12 : 3
- Zusammensetzung des Prüfungsausschusses 5 : 3

3. Zieldefinition

Die Ist-Analyse zeigt, dass im Fachbereich Design dem hohen Frauenanteil bei den Studierenden (ca. 58 %) ein vergleichsweise niedriger Frauenanteil bei den Professoren (19,7 %) gegenübersteht und bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben keine Stelle mit einer Frau, hingegen bei der Gruppe der wissenschaftlich Mitarbeitenden zwei Stellen mit Frauen besetzt sind.

Der Fachbereich Design wird sich deshalb der unter Punkt 4. definierten Maßnahmen solange verpflichtet fühlen, bis die paritätische Besetzung seiner Stellen erfüllt ist.

3.1. Neubesezung von Professuren

In den Berufungsverfahren der letzten fünf Jahre wurden zwei von fünf Stellen mit einer Frau besetzt. Die unter 4.1. genannten Maßnahmen sollen bei dem Berufungsverfahren der jetzt zu besetzenden Stellen Anwendung finden.

3.2. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

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

3.3. Weitere Mitarbeiterinnen

In diesem Bereich hat der Fachbereich Design einen 28 %igen Frauenanteil bei den zur Verfügung stehenden Stellen. Der Anteil sank, da die Sekretariatsstelle seit 2012 nur noch in Teilzeit besetzt wurde, sowie aus Projektmitteln ein Mitarbeiter im Bereich Metallwerkstätten zusätzlich eingestellt werden konnte.

4. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt und sind zukünftig geplant:

4.1. Professuren

Geschaffen wurde im Jahr 2009 eine Professur für Cultural und Gender Studies (0,3 Vollzeitäquivalenten), seit 2011 auf insgesamt 0,5 Vollzeitäquivalenten erhöht wurde, um damit den aktuellen Erkenntnissen um die Kombination von Cultural und Gender Studies Rechnung zu tragen. Die Kategorie Geschlecht steht in einem Verbund mit anderen gesellschaftlich-kulturellen Kategorien und wird in ihm wirksam (Mehrebenenanalyse), so dass die möglichen Perspektiven in Lehre und Forschung insbesondere auch in Bezug auf Fragen von Design, Medien und Fragen von Gestaltung aufgeweitet werden mussten.

- Eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen zur Stärkung des genderbezogenen Diskurses innerhalb der Berufungsausschüsse bleibt nach wie vor ein Ziel.

- Aktives Bemühen um besonders geeignete Bewerberinnen durch direkte Ansprache.
- Werbung und Nachfrage bei Berufsverbänden, Hochschulen und wissenschaftlichen und gestalterischen bzw. künstlerischen Vereinigungen.
- Werbung und Nachfrage über Frauennetzwerke in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Düsseldorf.

4.2. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bei zu besetzenden Stellen wird sich der Fachbereich auch in Zukunft aktiv um geeignete Bewerberinnen durch direkte Ansprache sowie über bestehende Kontakte zu Firmen, Behörden, Verbänden und anderen Institutionen bemühen, geeignete Frauen über Frauennetzwerke und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Düsseldorf zur Bewerbung einzuladen.

4.3. Weitere MitarbeiterInnen

Das unter 4.2. Gesagte gilt hier analog.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Forschung und Lehre

5.1. Projekte

Der Fachbereich Design begreift Frauenförderung als gesellschaftliche Verantwortung. Er unterstützt deshalb alle diesem Ziel dienlichen Initiativen am Fachbereich und in der Hochschule sowie fachbezogene und interdisziplinäre Projekte zur Erforschung der Kategorie Geschlecht im Kontext von Design, Medien und anderen Feldern von Gestaltung. Dazu gehört auch wesentlich die Einbindung der Förderung des Berufseinstiegs von Frauen schon während des Studiums.

5.2. Seminare

Der Fachbereich sucht die Kooperation mit allen Fachbereichen,

unter gestalterischen Aspekten insbesondere mit dem Fachbereich Architektur. Der Fachbereich verfolgt damit das Ziel der Verankerung des Themas [Gender] und Diversity in seinem Lehrangebot durch interdisziplinäre Öffnung seiner Veranstaltungen.

5.3. Lehraufträge

Jedes Semester findet ein Dozententreffen aller Lehrenden des Fachbereichs statt, welches den Lehrenden die Möglichkeit des Austauschs über Aufgaben, Zielsetzungen, zukünftigen Maßnahmen und Probleme bietet. Das Dekanat leitet das Treffen und greift Anregungen und Wünsche auf, prüft die Umsetzungsmöglichkeiten und stößt Verbesserungen an. Insbesondere die Lehrbeauftragten des Fachbereichs unterstützen diesem Prozess durch ihren Blick aus der Berufspraxis. Der Fachbereich strebt eine geschlechtersparitäre Vergabe seiner Lehrbeauftragungen an.

6. Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen

6.1. Frauen-, [Gender]- und Diversity Beauftragter des Fachbereichs

Um die Durchsetzung von frauen-, gender- und diversitätsbezogenen Anliegen zu fördern, wird aus dem Kreis der Beschäftigten und hauptamtlich Lehrenden eine Vertrauensperson gewählt.

6.2. Sprache

Der Fachbereich achtet bei Personen- und Funktionsbezeichnungen auf die konsequente und voll ausgeschriebene Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

6.3. Informationen

Alle die Frauenförderung betreffenden Informationen werden in geeigneter Weise (spez. Aushang für Frauen im FB, Webseite, Mail etc.) bekannt gemacht.

7. Diversity

Wer Design lehrt und studiert, beschäftigt sich tagtäglich mit der

Schnittstelle von Gestaltung, Kunst, Kultur, Geschlecht, Alter, Ethnizität sind maßgeblich mitzudenken, wenn es um die Gestaltung von „Welt“, um die Verbesserung von Kommunikation und Sichtbarmachung von Differenz in einer hegemonialen Kultur geht. Gestalter und Gestalterinnen müssen in der Lage sein, Konventionen zu reflektieren, spielerisch mit ihnen umzugehen oder auch bewusst auftragskonform zu bestätigen. Um diese Reife zu erlangen, hat der Fachbereich Design im Rahmen der Reakkreditierung seiner Studiengänge von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Lehrenden und Studierenden zukünftig größere Freiräume durch curricular verankerte interdisziplinäre Projekte, die sich insbesondere mit Themenspektrum [Gender] und Diversity befassen können, zu bieten. Ebenso können überfachliche Weiterqualifizierungen durch die freie Wahl von „Soft-skill“-Kursen (Modul Überfachliche Kompetenz) von Studierenden genutzt werden, sich mit [Gender] und Diversity intensiver auseinander zu setzen.

Des Weiteren unterstützt der Fachbereich Design die Bestrebungen der Hochschule zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Zur weiteren Sensibilisierung für sowohl Genderfragen als auch Diversity als Schlüsselqualifikation von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen werden hochschuldidaktische Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt angeboten. Der Fachbereich wird sich bemühen, Unterstützung bei Forschungsprojekten und Veranstaltungen zu den Themen Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity zu leisten und ggfs. mit der Bitte um Unterstützung auf die Hochschulleitung zugehen. Durch die curricular verankerten interdisziplinären Projekte wird ein fachübergreifender Austausch in Bezug auf Diversity-Themen in der Curricularkonferenz institutionalisiert.

8. Bericht und Fortschreibung

Die Dekanin oder der Dekan berichtet im Rahmen des alle zwei Jahre zu erstellenden Beitrages zum Rechenschaftsbericht des Präsidiums über die ergriffenen Maßnahmen und das Ergebnis der Bemühungen. Die erfassten Daten sind jährlich fortzuschreiben.

Nach Ablauf von zwei Jahren überprüft der Fachbereichsrat die Wirksamkeit des Planes. Erforderliche Anpassungen an die aktuelle Entwicklung wird durch die Dekanin oder der Dekan über den Fachbereichsrat veranlasst. Die Ziele des Frauenförderplanes sollen in jedem Fall in das Planungskonzept des Fachbereiches einfließen.

[GENDER] DIVERSITY**ACTION** MODULE

FACHBEREICH ELEKTROTECHNIK

INHALT

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

VORWORT

„Die junge Frauengeneration in Deutschland verfügt über eine besonders gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für ‚typisch weibliche‘ Berufsfelder oder Studienfächer. Am Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag haben Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen.“

Um diesem entgegen zu wirken, verfolgt das [Gender] Diversity**Action** Modul/der Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik der Fachhochschule Düsseldorf das Ziel, die gesetzlichen Vorgaben vom 23.05.2013 zum Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot des Landesgleichstellungsgesetzes in verstärktem Maße zu verwirklichen.

Die Fachhochschule Düsseldorf wird einen [Gender] Diversity**Action** Plan erstellen, der über die Rahmenbedingung eines Frauenförderplan hinaus geht und sich zum Ziel setzt, neben der Förderung von Frauen bzw. der Beseitigung von Benachteiligungen, sich dem Thema umfassender zu nähern und strukturelle Nachteile im Sinne des Gleichstellungsgesetzes zu ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen.

Die in den [Gender] Diversity**Action** Modulen/im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen zur Veränderung der vorhandenen Strukturen sollen genutzt werden, eine angemessene Besetzung von Stellen auf allen Ebenen des Fachbereichs sowie der Fachbereichsgremien zu erreichen. Davon unberührt bleibt selbstverständlich das Prinzip der Bestenauslese.

Der Fachbereich hat in der Vergangenheit darauf hingewirkt, dass genderbezogene Fragen im Curriculum Berücksichtigung fanden. Darüber hinaus unterstützt der Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik alle im Rahmenplan der Fachhochschule Düsseldorf genannten Maßnahmen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

1. Bestand nach Zahlenspiegel

Fachbereich Elektrotechnik	Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten												
	WMA (Stichtag jeweils 31.12.)						N-WMA (Stichtag jeweils 31.12.)						
Jahr	weiblich			männlich			weiblich			männlich			
	ges.	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	ges.	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2010	19,9	4,0	20,10	15,9	79,90	1,5	3,4	44,10	1,5	44,10	1,9	55,90	
2011	27,2	5,5	20,20	21,7	79,80	1,5	3,4	44,10	1,5	44,10	1,9	55,90	
2012	31,0	4,0	12,90	27,0	87,10	3,3	5,2	63,10	1,9	36,90	1,9	36,90	
Prof.													
Jahr	weiblich			männlich			weiblich			männlich			
	ges.	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	ges.	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2010	1,0	1,0	100,00	-	-	1,0	22,8	1,0	4,40	21,8	95,60	21,8	95,60
2011	1,0	1,0	100,00	-	-	1,0	22,8	1,0	4,40	21,8	95,60	21,8	95,60
2012	1,0	1,0	100,00	-	-	1,0	22,3	1,0	4,50	21,3	95,50	21,3	95,50

2. Bestandsanalyse

- Der Anteil der weiblichen Studierenden im Fachbereich Elektrotechnik beträgt 12%.
- Der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern beträgt 19,4%.
- Der Anteil von Frauen bei den Professoren beträgt 4,5%.
- Damit ist im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter bereits dem Kaskadenprinzip Genüge getan.
- Trotz aller Bemühungen bei den Besetzungen von Professuren ist es nicht gelungen, den Anteil an Professorinnen entsprechend zu erhöhen.
- Der Ausländeranteil unter den Studierenden beträgt zurzeit 24%, allerdings mit abnehmender Tendenz.

3. Zieldefinition

- In Hinblick auf das geplante Hochschulzukunftsgesetze und die gesetzlichen Vorgaben für das [Gender] Diversity Programm wird die Respektierung und Behandlung unterschiedlicher Zugehörigkeiten zu Religion, Nationalität, individueller Lebensplanung sowie familiengerechter Studier- und Arbeitsmöglichkeiten an die geltenden Regeln/Fristen insoweit angeglichen und umgesetzt, wie es die für das Studium und die Arbeitsumgebung erforderlichen Abläufe, arbeitstechnische Möglichkeiten und rechtlichen Wege zulassen.

- Bezüge zum Werte- und Beziehungswandel sollen hierdurch langfristig die Herangehens- und Handlungsweise jedes Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin bestimmen.

- Der hohe Anteil ausländischer Studierender des Fachbereichs Elektrotechnik erfordert u.E. eine intensivere Förderung der deutschen Sprachkenntnisse, die über das ZWVeK geleistet werden kann.

- Disziplinübergreifende Studiengänge/Veranstaltungen, interdisziplinäre Projekte etc. bedürfen intensiver, aufwändiger Planungen beteiligter Fachbereiche/Institutionen. Um zur angestrebten Verwirklichung der GD zu gelangen, ist erforderlich, dass der organisatorische, personelle, finanzielle und zeitliche Aufwand übergreifend und auffangend von Seiten der FH mitgetragen wird.

- Die zurzeit stattfindende Verjüngung des Kollegiums ist Ansatzpunkt für den Fachbereich, eine neue Herangehensweise an die Vermittlung von Wissen und Ausführung/Umsetzung der Lehre zu entwickeln. Dies wird u.a. in der Verpflichtung für Neuberufene zur Teilnahme auf/an angebotenen Weiterbildungsprogrammen für Lehrende erreicht. Im Sinne eines „Life Long Learnings“ wird jedem Lehrenden empfohlen, auch weiter an HDW-Veranstaltungen teilzunehmen.

- Ein offener Umgang mit der eigenen Identität sowohl der Studierenden als auch aller Mitarbeiter, sowie eine zwangsfreie, soweit wie personell mögliche individuelle Unterstützung, die auf die Vielfalt aller Beteiligten und ihrer weiteren förderlichen Bildung und Integration ausgerichtet ist, wird nicht nur angestrebt, sondern auch in fachbereichsinternen Veranstaltungen bereits kommuniziert und sollen weiter ausgearbeitet werden.

- Eine individuelle Förderung der verschiedenen Personengruppen während des Grundstudiums durch studentische Hilfskräfte wird angestrebt.

4. Konkrete Maßnahmen

- Ein [Gender] Diversity – Fachbereichsbeauftragter wird benannt und für weitere Entwicklungen/Aspekte Ansprechpartner und zuständig sein.
- Der Fachbereich Elektrotechnik beteiligt sich am UN Global Compact. Der Beauftragte, Prof. Franz, ist Mitglied der im Rahmen der interdisziplinären Arbeitsgruppe Philotec in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Rainer Rotermundt (FB Sozial- und Kulturwissenschaften) gegründeten Arbeitsgruppe „Medienphilosophie“. Die Lehrveranstaltung „Reflexion über Technik“ wird von Prof. Dr. Jürgen H. Franz (FB Elektrotechnik) seit 1999 angeboten.
- Die Förderung von Schlüsselqualifikationen wird anhand des bestehenden Weiter- und Fortbildungsprogramms sowie die Nutzung der Angebote des ZWVeK innerhalb der FH D intensiv betrieben.
- Eine Ausweitung des Grundpraktikums auch auf andere Personenkreise, die ebenfalls Probleme haben, Praktikantenplätze zu finden, wird zurzeit erarbeitet.
- Die verstärkte Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter aus bisher unterrepräsentierten Gruppen wird im Fachbereich bereits realisiert und soll fortgesetzt werden.
- Der Fachbereich wird auch weiterhin am Girls' Day teilnehmen.

[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE

FACHBEREICH MASCHINENBAU UND VERFAHRENSTECHNIK

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
 - 1.4. Entwicklung des Studentenanteils
 - 1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6. Absolventinnen
 - 1.7. Frauen in Führungspositionen
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.10. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity
 - 1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6
2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G] DAM Abschnitt 2

PRÄAMBEL

Für den Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist die Frauenförderung und die Integration von Gender-Aspekten in Lehre, Forschung und in die Fachbereichsverwaltung ein erklärtes Ziel. Es werden Maßnahmen, wie gezielte Werbung in Schulen der Region sowie die genderspezifische Ansprache von Studieninteressentinnen sowie Bewerberinnen auf Professoren- und Mitarbeiterstellen forciert.

Der Fachbereich nutzt ebenfalls die von der Hochschule angebotenen infrastrukturellen Maßnahmen, wie die Kinderbetreuung vor Ort, das Weiterbildungsangebot des Zentrums für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (ZWek) welches Weiterbildungen im Bereich Soft-Skills anbietet sowie die psychologische Betreuung. Ein zukünftiges Angebot, welches zeitnah in der Fachhochschule eingeführt wird, ist das Career-Center, welches die Studierenden über mögliche Karriere-chancen etc. berät.

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Fachbereich	Professuren			Lehrkräfte für besondere Aufgaben						wissenschaftliche MitarbeiterInnen					
	ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich	
		anz.	%		anz.	%		anz.	%		anz.	%		anz.	%
2010	19,5	1,0	5,10	18,5	94,90	1,25	-	-	1,25	100,00	20,7	3,8	18,40	16,9	81,60
2011	24,0	1,0	4,20	23,0	95,80	3,5	-	-	3,5	100,00	42,5	9	21,20	33,5	78,80
2012	23,8	1,0	4,20	22,8	95,80	3,5	-	-	3,5	100,00	37,7	6	15,90	31,7	84,10

Fachbereich	nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen						gesamt					
	ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich		ges.	weiblich	
		anz.	%		anz.	%		anz.	%		anz.	%
2010	8,1	1	12,30	7,1	87,70	49,5	5,8	11,70	43,8	88,30	88,30	
2011	9,41	1,2	12,80	8,5	81,20	79,4	11,2	14,10	68,5	85,90	85,90	
2012	10,16	2,2	21,70	8	78,30	75,2	9,2	12,20	66,0	87,80	87,80	

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Besoldungsgruppen	ProfessorInnen	
	ges.	weiblich
Jahr 2011	24	ges. %
W	6,5	-
C	17,5	1 5,70

Professorinnen Vollzeitäquivalenten	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	
				ges.	W %
FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik					
ProfessorInnen	19,5	24,0	23,8	24,5	1 4,10
GastprofessorInnen	-	-	-	-	-
VertreterInnen	-	-	-	-	-

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2005 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren

Jahr	FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik		gesamt	Männer	Frauen	%
2005	4 (1)		54	53	1	1,80
2009	4 (2)		30	26	4	8,90
2010	4 (2)		33	32	1	3,00
2011	4 (3)		20	19	1	5,00
gesamt			137	130	7	5,10

1.3. WMA Fachbereiche

Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik																		
ProfessorInnen			LfBA			WMA												
C		W	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst									
Jahr	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W								
2012	16,0	1,0	6,30	7,8	-	-	1,0	1,0	100,00	2,5	1,0	-	15,8	2,0	12,70	22,2	4,0	18,00

Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

N-WMA											
Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		MitarbeiterInnen					
Jahr	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	
2012	-	-	1,5	1,0	66,70	7,5	0,2	-	74,3	10,2	13,7

1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Frauenanteil in %	SS 2010		WS 2010/11		SS 2011		WS 2011/12		SS 2012		WS 2012/13	
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W
FB gesamt	935	67	1.070	83	981	73	1.108	90	1.010	81	1.342	122
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	551	27	624	35	565	31	606	34	544	28	713	43
			4,90	5,60	5,60	5,50	5,50	5,60	5,60	5,10	5,10	6,00

Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	2	-	2	-	2	-	5	-	5	-	7	1	14,30
Prozess- Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	281	25	301	27	9,00	24	275	8,70	311	32	283	42	10,90
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	49	9	84	14	16,70	12	75	16,00	126	19	121	29	16,60
Simulation und Experimentaltechnik/M SC	52	6	59	7	11,90	6	64	9,40	60	5	57	7	11,50

1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester

Frauenanteil im WS in %	SS 2010		WS 2010/11		SS 2011		WS 2011/12		SS 2012		WS 2012/13		
	ges.	W	%	W	ges.	W	%	W	ges.	W	%	W	
FB gesamt	10	-	-	18	218	2	13	8,30	22	2	9,40	43	10,50
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	-	-	-	9	116	-	-	7,80	6	-	5,70	5	6,40
Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
Prozess-Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	-	-	-	4	53	-	-	7,50	9	-	12,50	4	12,10
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	-	-	-	4	35	-	-	11,40	7	-	14,30	-	-
Simulation und Experimentaltechnik/M SC	-	-	-	1	14	2	13	7,10	-	2	-	1	10,00

1.6. Absolventinnen

Frauenanteil im WS in %	2009			2010			2011			2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB gesamt	50	3	6,00	101	8	7,90	114	11	9,60	121	10	8,30
Produktentwicklung und Produktion/BA Engl.	37	2	5,40	61	4	6,60	75	5	6,70	78	5	6,40
Produktentwicklung und Produktion Dual/BA Engl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prozess-Energie und Umwelttechnik/BA Engl.	9	-	-	32	3	9,40	31	3	9,70	33	4	12,10
Wirtschaftsingenieur Maschinenbau/BA Engl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Simulation und Experimentaltechnik/M SC	4	1	25,00	8	1	12,50	8	3	37,50	10	1	10,00

1.7. Frauenanteil in Führungspositionen

Stichtag	01.01.2009			01.01.2010			01.01.2011			01.01.2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
Dekane	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Dekanate	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
gesamt	2	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

1.8.1 EntscheidungsträgerInnen

Bereich	ja	nein
Dekanate	x	

1.8.2 Personal und Studierende

Bereich	ja	nein
Professoren	x	
wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende	x	x
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/kein/überrepräsentiert)

Bereich	FB 04	
	j	n ü
Gruppe Professoren	x	
Studentinnenanteil Bachelor	x	
Studentinnenanteil Master	x	
Absolventinnenquote	x	

Professorinnen sind im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik unterrepräsentiert. Dieses bezieht sich ebenso auf den Anteil an Bewerbungen von Frauen auf Professuren, welcher in den letzten neun Jahren unter 10% lag.

Auch die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik sind mit einem Anteil zwischen 15 und 21% – Tendenz steigend – unterrepräsentiert. Die steigende Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lässt sich auf die gesteigerte Anzahl an Forschungsprojekten in den vielfältigsten Themenbereichen zurückführen.

Aktuell sind keine weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Fachbereich beschäftigt.

Der prozentuale Anteil an weiblichen Studierenden in den aktuell vier Bachelor-Studiengängen und dem einzigen Master-Studiengang variiert zwischen 6 und 17% je nach Studiengang. Die meisten Studentinnen befinden sich in dem dualen Studiengang und bei den Wirtschaftsingenieuren.

Dieser abgebildete Trend spiegelt sich auch in einer Studie des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des

Landes NRW wieder, die bestätigt, dass Frauen interdisziplinäre Studiengänge mit einem wirtschaftswissenschaftlichen sowie fremdsprachlichen Anteil im Rahmen einer sinnvollen Kombination von Theorie und Praxis bevorzugen.

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik hat diesen Trend erkannt und wird ihn mit den beiden neuen Masterstudiengängen fortführen.

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik hat in den kommenden drei Jahren (2013 – 2016) fünf Stellen aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden oder internen Versetzung neu zu besetzen.

Bei der Neubesetzung der unten aufgeführten Stellen versucht der Fachbereich, den Anteil der weiblichen Bewerber und letztendlich der weiblichen Beschäftigten im Fachbereich zu erhöhen. Die Maßnahmen zur Erhöhung der BewerberInnen werden unter Punkt 2 im Detail erläutert.

Jahr	Stellenart
2013	Dekan des Fachbereichs
2013	Wissenschaftliche(r) MitarbeiterIn (Fertigungs- und Werkstofftechnik)
2016	ProfessorenInnenstelle (Fertigungs- und Werkstofftechnik)
2016	Technische(r) MitarbeiterIn (Werkstatt)
2016	Wissenschaftliche(r) MitarbeiterIn (Automatisierungs- und Steuerungstechnik)

In den letzten drei Jahren konnte der Fachbereich seine eingeworbenen Drittmittel sukzessive erhöhen. Dieses hat zur Folge, dass viele neue forschungsbedingte Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen geschaffen wurden.

Aufgrund der vielfältigen Forschungsprojekte konnte vermehrt

das Interesse der weiblichen Studierenden geweckt werden. Aktuell forschen insgesamt acht Frauen im Rahmen von Ganztags- oder Halbtagsstellen im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik. Da die eingeworbenen Drittmittel tendenziell steigen, wird auch hier ein Zuwachs an ForscherInnen erwartet.

1.10. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity

Ziel des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist es, den Anteil an Frauen, welcher traditionell klein in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist, in den verschiedenen Bereichen zu erhöhen und somit eine ausgeglichene [Gender] Diversity zu erreichen. Um dieses zu ermöglichen, werden verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Frauen sind in allen Bachelor-Studiengängen des Fachbereichs unterdurchschnittlich vertreten. Mit der Einführung des Bachelor-Studiengangs Wirtschaftsingenieur, zusammen mit dem Fachbereich Elektrotechnik, konnte die Anzahl an weiblichen Studierenden erhöht

werden. Die Einführung der bereits geplanten neuen und überarbeiteten Masterstudiengänge in den Bereichen Wirtschaftsingenieur und Forschungs- und Entwicklungstechnik in 2014 sind ebenfalls so strukturiert und aufgebaut, dass die weiblichen Studierenden verstärkt angesprochen werden und somit die Zahl an Studentinnen erhöht werden kann.

Auch 2013 fand der Girls' Day statt. Im Vergleich zu den Vorjahren konnte ein Besucherrekord verzeichnet werden. Dieses zeigt, dass das Interesse bei den Schülerinnen durchaus vorhanden ist und der Fachbereich es schaffen muss, diese abzuholen und dazu zu bewegen, sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studium

einzuschreiben, es zu absolvieren und durch die Forschungsaktivitäten des Fachbereichs oder durch eine zukünftige Dozententätigkeit nach Eintritt in die Industrie im Fachbereich tätig zu bleiben und so den Frauenanteil in allen Bereichen (Studium, Lehre, Forschung) nachhaltig zu erhöhen.

1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6

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

Zielvorgaben des Fachbereichs 4 für 3 Jahre (§ 6 Abs.3 LGG)					
Zielvorgabe MA nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen					
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzung durch Frauen (Umbesetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen*	
	2013	2014	2015	2013	2014
Gehobener Dienst	30%	40%	50%	0%	0%
Höherer Dienst	30%	40%	50%	0%	0%
Zielvorgabe Studierende					
2014 11,3%	2015 12,7%	2016 14,2%			2015 0%
Zielvorgabe Führungspositionen**					
2014 50%	2015 50%	2016 50%			2015 0%

* Frauen werden bereits in die höchstmögliche Stufen bei der Einstellung eingruppiert.

** Bewerbungen von Frauen für Dekanatspositionen werden sofort berücksichtigt.

2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM-Modulkatalog Abschnitt 2

Handlungsfeld	Maßnahmen	Kurzbeschreibung und Ziele der Maßnahmen im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik
[G]- DAM-Paket A	<ul style="list-style-type: none"> Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung Kommunikation & Außendarstellung 	Die Hochschule wird in 2013 ihren Internetauftritt erneuern. Im Zuge dessen wird der Fachbereich eine neue Broschüre rund um die Lehr- und Forschungsaktivitäten erstellen. Bestandteil wird eine Imagekampagne über Frauen im Fachbereich sein. Ziel ist es den Fachbereich für Bewerberinnen jeglicher Art attraktiver zu machen.
[G]- DAM-Paket B	<ul style="list-style-type: none"> Strukturen & Strukturerneuerung 	Im ersten Halbjahr 2013 wird eine Vertrauensfrau für den FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik gewählt. Diese wird, zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, die im FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik angestoßenen Maßnahmen überwachen und gegebenenfalls anpassen und für Rückfragen des Fachbereichs zur Verfügung stehen. Die Strukturen für ein duales sowie berufsbegleitendes Studium sollen für die bestehenden Studiengänge, soweit noch nicht vorhanden, weiter optimiert werden. Es wird eine Analyse bestehender Prozesse im Bezug auf mögliche diskriminierende Elemente stattfinden. Es werden Maßnahmen zur Herstellung der [Gender] Diversity in dem zukünftigen Fachbereichsentwicklungsplan vermerkt.
[G]- DAM-Paket C	<ul style="list-style-type: none"> Curriculare Inhalte 	Der FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik wird in den kommenden zwei Jahren mehrere Bachelor- und Masterstudiengänge neu- oder reakkreditieren. Im Zuge dessen werden die Studiengänge und Fächer explizit auf ihre „gender-neutrale“ Attraktivität überprüft und gegebenenfalls überarbeitet.
[G]- DAM-Paket D	<ul style="list-style-type: none"> Didaktik & Methodik 	Die bereits schon größtenteils stattfindende Einbindung von zeitgemäßer Technik, wie Sharepoint, Skype etc. wird weiter flächendeckend eingeführt. Die Professorenschaft sowie das Lehrpersonal hat die Möglichkeit sich didaktisch weiterzubilden.
[G]- DAM-Paket E	<ul style="list-style-type: none"> Personalentwicklung, -gewinnung, -management Individuelle Förderung Work-Life-Balance 	Der FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist bestrebt, den Anteil an weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen zu erhöhen. Bei der Neubesetzung von fünf unbefristeten Stellen in den kommenden drei Jahren sollen, bei Vorhandensein von geeigneten Bewerbungen, diese durch Frauen besetzt werden. Geplant ist die Entfristung von weiblichen Mitarbeitern im Fachbereich, auch wenn die langfristige Finanzierung nicht gesichert ist. Ein spezieller Fokus liegt auf der Gewinnung von Professorinnen. Um geeignete Bewerberinnen in Lehr- und Forschungsbereichen mit einem geringen Frauenanteil zu finden, sollen einzelne Bereiche neu strukturiert und Frauen gezielt auf Fachveranstaltungen angesprochen werden. Die Mitarbeiterinnen des Fachbereichs können die hochschulweiten internen als auch externen Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Kinderbetreuung nutzen.
[G]- DAM-Paket F	<ul style="list-style-type: none"> Forschung & Innovation 	Der FB Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist der forschungsstärkste Fachbereich der Hochschule. Aufgrund der vielfältigen Forschungsaktivitäten werden immer mehr Themen auch für Frauen interessant. Aktuell forschen mehr als acht Frauen im Rahmen von Ganz- oder Halbtagsstellen sowie als DAAD-Stipendiaten im Fachbereich. Im Rahmen von kooperativen Promotionen wird aktuell eine wissenschaftliche Mitarbeiterin promovieren. Die meisten Forscherinnen forschen im Gebiet der erneuerbaren Energien. Ziel ist es, die Forschungsaktivitäten des Fachbereichs weiter voran zu treiben, die Zahl der eingeworbenen Mittel zu erhöhen und somit auch die Möglichkeit zur Einstellung für weitere Forscherinnen zu schaffen.
[G]- DAM-Paket G	<ul style="list-style-type: none"> Zertifizierung 	Der Fachbereich strebt keine gesonderte Zertifizierung an. Die allgemeine Hochschulzertifizierung als „Familienfreundlich“ sowie der Beitritt zum UNGC und die damit verbundenen Maßnahmen gelten ebenfalls für den Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik.

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 Maschinenbau und Verfahrenstechnik ist.

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

Die Wahl einer Vertrauensfrau, welche bereits in der Fachbereichsordnung des Fachbereichs festgelegt ist, wird im ersten Halbjahr 2013 erfolgen. Sie wird als direkte Ansprechpartnerin für alle genderspezifischen Fragestellungen zur Verfügung stehen und in engem Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule stehen.

3. Evaluation

Evaluation/Controlling (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG)
<p>1. nach gesetzlicher Vorgabe (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG) Ergänzende Maßnahmen sind – bei erkennbarem Scheitern während der Laufzeit – zu ergreifen.</p>
<p>2. Besondere Begründung (§ 6 Abs. 6 LGG) Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen ist bei jeder männlich besetzten Einstellungs eine besondere Begründung nötig.</p>
<p>3. Controlling/Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017 Was hat funktioniert? Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)</p>

Quellen:

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter: *Gesucht: Weiblich, motiviert, technikbegeistert – Ein Leitfaden für Studentinnen, Hochschulen und Unternehmen*, 2. Auflage, 2011, Düsseldorf.
 Hochschulstatistik, Dezernat Finanzen, Fachhochschule Düsseldorf.
 Becker, R., usw.: *Gender-Report 2010, Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrheinwestfälischen Hochschulen*, Fachhochschule Düsseldorf.

[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE

FACHBEREICH MEDIEN

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
 - 1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6. Absolventinnen
 - 1.7. Frauen in Führungspositionen
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.10. Zielsetzung (Zieldefinitionen) des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity [fachbereichsbezogene Konkretisierung der hochschulübergreifenden [G]DAM/allgemeine Ziele)
 - 1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen nach IGG § 5a/6
2. Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity
3. Evaluation/Controlling

PRÄAMBEL

Das Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Medien soll als ganz konkrete Maßnahme dazu beitragen, das Grundrecht der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch faktisch zu erfüllen.

Für den Fachbereich Medien ist dabei die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann eine selbstverständliche Zielvorstellung. Der Fachbereich will die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufsfeldern und allen Laufbahngruppen offensiv vorantreiben und durch Leit- und Vorbildfunktionen zu einem höheren Anteil von weiblichen Studienanfängerinnen beitragen.

Niemand soll aufgrund seines Geschlechts, seiner Herkunft, seiner Behinderung, seiner religiösen oder politischen Überzeugung (sofern mit unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung vereinbar) bevorzugt bzw. benachteiligt werden, dies ist gelebter Arbeitsalltag im Fachbereich Medien.

Prof. Dr. Ulrich Klinkenberg
(Dekan des Fachbereichs Medien)

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Fachbereich Medien	Professuren				Lehrkräfte für besondere Aufgaben				wissenschaftliche MitarbeiterInnen						
	Jahr	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2010	18,3	3,3	18,20	15,0	81,80	-	-	-	-	-	9,0	2,0	22,30	7,0	77,70
2011	18,0	3,0	16,70	15,0	83,30	-	-	-	-	-	16,5	3,5	21,20	13,0	78,80
2012	19	3	15,80	16	84,20	0,5	0,5	100,00	-	-	17,25	3,5	20,30	13,75	79,70

Fachbereich Medien	nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen				Gesamt					
	Jahr	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2010	1,5	1,0	66,70	0,5	33,30	28,8	6,3	21,87	22,5	78,13
2011	2,4	1,0	41,60	1,4	58,40	36,9	7,5	20,32	29,4	79,68
2012	2,25	1,75	77,80	0,5	22,20	39	8,75	22,43	30,25	77,57

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Fachbereich Medien Besoldungsgruppen	ProfessorInnen	
	ges.	weiblich
Jahr 2011	ges.	%
W	1,0	-
C	17,0	17,60

Professorinnen Vollzeitäquivalent	01.03.2011	01.03.2012	01.03.2013	
FB Medien			ges.	W
ProfessorInnen	18,3	18,0	19	3
GastprofessorInnen	-	-	-	-
VertreterInnen	-	-	-	-
				15,8

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2005 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren.					
Jahr	FB	gesamt	Männer	Frauen	%
2005	5	8		-	-
2006					-
2007					-
2008					-

2009												-
2010												-
2011												-
2012	5	36	4						32		4	11,10
gesamt	5	27	25						25		2	14,81

1.3. WMA Fachbereiche

Fachbereich Medien																
ProfessorenInnen																
C				W				LfbA			WMA					
Jahr	ges.	W	%	ges.	W	%	Höherer Dienst	ges.	W	%	Höherer Dienst	ges.	W	%		
2012	14,0	3,0	21,4	1,0	-	-	-	-	0,5	100,0	-	3,8	-	12,3	2,5	20,4
2013																

Fachbereich Medien												
N-WMA												
Höherer Dienst				Gehobener Dienst				Mittlerer Dienst				
Jahr	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
2012	-	-	100,00	1,0	1,0	100,00	1,3	0,8	60,00	33,8	7,8	23,00

1.4. Entwicklung des Studentenanteils Fachbereich Medien

Frauenanteil in %	WS 2009/10			SS 2010			WS 2010/11			SS 2011			WS 2011/12		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB Medien gesamt	725	108	14,90	676	106	15,70	779	119	15,30	728	109	15,00	860	129	15,00
Medien- und angewandte Informationstechnologie/B SC	97	16	16,50	87	16	18,40	70	15	21,40	59	11	18,60	45	7	15,60
Ton und Bild koop./B Engl.	30	1	3,30	30	1	3,30	44	2	4,50	43	2	4,70	66	3	4,50
Medientechnik/B Engl.	227	35	15,40	217	35	16,10	281	47	16,70	257	43	16,70	320	56	17,50
Medieninformatik/B SC	153	31	20,30	151	31	20,50	203	35	17,20	193	33	17,10	276	47	17,00
Medieninformatik/M SC	-	-	-	-	-	-	19	2	10,50	41	7	17,10	46	8	17,40
Virtuelle Realität/M SC	27	6	22,20	25	6	24,00	19	3	15,80	8	1	12,50	6	1	16,70
Medientechnik/DIPL	61	10	16,40	48	8	16,70	39	6	15,40	33	3	9,10	31	3	9,70
Ton- u. Bildtechnik koop./DIPL	130	9	6,90	118	9	7,60	104	9	8,70	94	9	9,60	70	4	5,70
Hochschule insgesamt	7.633	3.352	43,90	7.021	3.015	42,90	7.870	3.399	43,20	7.100	2.978	41,90	7.902	3.350	42,40

1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester

Frauenanteil im WS in %	WS 2009/10			SS 2010			WS 2010/11			SS 2011			WS 2011/12		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB Medien gesamt	195	41	21,00	1	1	100,00	188	33	17,60	13	3	23,10	221	39	17,60
Medien- und angewandte Informationstechnologie/B SC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ton und Bild koop./B Engl.	16	1	6,30	-	-	-	18	1	5,60	-	-	-	23	1	4,30

	79	13	16,50	-	-	88	20	22,70	-	-	97	20	20,60
Medientechnik/B Engl.													
Medieninformatik/B SC	86	22	25,60	1	100,00	63	10	15,90	-	-	95	17	17,90
Medieninformatik/M SC	-	-	-	-	-	19	2	10,50	13	23,10	6	1	16,70
Virtuelle Realität/M SC	14	5	35,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medientechnik/DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ton- u. Bildtechnik koop./DIPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hochschule insgesamt	1.866	862	46,20	159	35,20	1.796	840	46,80	165	61	1.963	903	46,00

1.6. Absolventinnen

	2009			2010			2011			2012			
	ges	W	%	ges	W	%	ges	W	%	ges	W	%	
Frauenanteil im WS in %													
FB Medien gesamt	57	12	21,10	64	9	14,10	93	20	21,50	75	6	8,00	
Medien- und angewandte Informationstechnologie/B SC	4	-	-	7	1	14,30	15	6	40,00	13	2	15,40	
Ton und Bild koop./B Engl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
Medientechnik/B Engl.	5	-	-	8	3	37,50	26	6	23,10	15	-	-	
Medieninformatik/B SC	3	2	66,70	6	-	-	8	1	12,50	15	2	13,30	
Medieninformatik/M SC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50,00	
Virtuelle Realität/M SC	-	-	-	3	-	-	2	-	-	2	-	-	
Medientechnik/DIPL	29	2	6,90	18	4	22,20	11	3	27,30	15	1	6,70	
Ton- u. Bildtechnik koop./DIPL	16	8	50	22	1	4,5	31	4	12,9	12	-	-	
Hochschule insgesamt	922	558	60,50	1.216	710	58,40	1.319	734	55,60	1.191	656	55,10	

1.7. Frauenanteil in Führungspositionen

Stichtag	15.04.2009			15.04.2010			15.04.2011			15.04.2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
Dekane	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dekanate	3	-	-	3	1	33,33	3	1	33,33	3	1	33,33
gesamt												

Am 15.04.2010 wurde wegen der Wahl des damaligen Dekans, Herr Prof. Dr. Franke, zum Vizepräsidenten, das jetzige Dekanat neu gewählt. Deshalb wurde in der Tabelle der 15.04. als Stichtag genommen.

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 33,33%)

1.8.1 Entscheidungsträger/Innen

Bereich	ja	nein
Dekanate		x

1.8.2 Personal und Studierende (Bezugsgröße < 40%)

Bereich	ja	nein
Professuren	x	
wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende	x	
Bewerbungen von Frauen auf eine Professorenstelle	x	

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

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

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

Die unterschiedlichen Maßnahmen im Fachbereich Medien sollen folgende Ziele umfassen:

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen
- Erhöhung des Anteils an Studentinnen
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

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

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

Der Fachbereich Medien hat sich im Rahmen des „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen – Programmstrang Nachwuchsförderung“ erfolgreich um eine Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin beworben. Die Stelle wird voraussichtlich zum IV. Quartal 2013 mit einer Nachwuchswissenschaftlerin (postdoc) besetzt. Bis 2016 werden altersbedingt 2 Professuren neu zu besetzen sein. Aufgrund des inhaltlichen Stellenzuschnitts ist hier mit einem vergleichsweise hohen Bewerberinnenanteil zu rechnen. Im Bereich unbefristeter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen steht im Planungszeitraum keine Neubesetzung an.

1.10. Zielsetzung des Fachbereichs Medien in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity (fachbereichsbezogene Konkretisierung der hochschulübergreifenden [G]DAM/ allgemeine Ziele)

1.10.1 Zieldefinitionen – Personal

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass Frauen in den Bereichen der

Professuren und der akademischen Angestellten immer noch unterrepräsentiert sind.

Bei jeder zu besetzenden Stelle, sowohl im Bereich der Professuren als auch der akademischen (wissenschaftlichen) Angestellten, ist es das Ziel des Fachbereichs, diese – bei gleichwertiger Qualifikation der Bewerbenden – mit einer Frau zu besetzen.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es zur Zeit sehr schwierig ist, im technischen Bereich qualifizierte Bewerberinnen zu finden.

1.10.2 Zieldefinitionen – Studierende

Ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass der Prozentsatz der eingeschriebenen weiblichen Studierenden im Fachbereich Medien für einen technischen Fachbereich schon dem Bundesdurchschnitt entspricht.

Mittelfristig (bis 2016) strebt der Fachbereich einen Frauenanteil von 25% an. Einen Frauenanteil von 50% in den nächsten Jahren in einem technischen Fachbereich zu erreichen, wäre utopisch.

1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen nach LGG § 5a/6

Enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen sowie den Frauenanteil bei den Studierenden bis 2016 auf 25% zu erhöhen.

Zielvorgaben und Maßnahmen des Fachbereichs Medien für 3 Jahre (§ 6 Abs.3 LGG)

1.11.1 Zielvorgabe – Personal

Bereich der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben

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

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
Geeignete Kandidatinnen gezielt ansprechen

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

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
Kinderbetreuung
Flexible Arbeitszeiten
Teilung einer Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen

1.11.2 Zielvorgabe – Studierende

Maßnahmen zur Verbesserung der Identifikation

Das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren oftmals den jungen Frauen, dass sie hier nicht dazugehören. Weibliche Vorbilder können dazu beitragen, diese Barriere abzubauen. Sie können das verzerrte Berufsbild modifizieren und fehlende Informationen zum tatsächlichen Anforderungsprofil einer Ingenieurin liefern.

Maßnahme
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
Informationen im Internet auf der Startseite des Fachbereiches Medien verlinken: <ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Thema Frauen, [Gender] sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium an der FH D. • Links zu Vereinen und Verbänden wie z.B. Deutscher Ingenieurinnenbund, Deutscher Akademikerinnenbund. • Links zu speziellen Frauennetzwerken. • Besondere Aktionen von Frauen an der FH D nennen. • Alle Maßnahmen zur Frauenförderung nennen.
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 Präsen-tationen (zeigen Frauen in techn. Studiengängen).

Maßnahmen zur Anpassung des Lehrangebots

Die folgenden Maßnahmen zielen darauf ab, die Position der studierenden Frauen zu stärken.

Maßnahme
Semester-Frauen-Treff einrichten
Wahl der Semestersprecher: mindestens eine Frau
Vorkurse für Frauen

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 vereinbar werden können.

Maßnahme
In die neuen Prüfungsordnungen wird der Hinweis aufgenommen, dass es aufgrund von Verzögerungen im Studienverlauf wegen Schwangerschaft oder Kinderbetreuung nicht zu Benachteiligungen kommen darf.
Infoblatt für Frauen zur Vereinbarung von Familie/Pflege und Studium
Kinderbetreuungsangebote auf Webseite veröffentlichen: Kindergarten, Familienbüro, Rappellkiste (hochschulinternes Betreuungsangebot)
Bedarfsprüfung/Planung eines Teilzeitstudiengang (langfristig: 5 – 10 Jahre) unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen von Frauen in der Kindererziehungsphase

Maßnahmen zur Motivation zum Studium

Bei allen Veranstaltungen, die über die technischen Studienangebote informieren, ist die Zielgruppe „Frauen“ deutlich hervorzuheben.

Zusätzlich können Veranstaltungen angeboten werden, die jungen Frauen signalisieren, dass in diesem Fachbereich explizit Frauen erwünscht sind. Die bereits vorliegenden Konzepte zum Übergang Schule – Hochschule sind zu überprüfen. Bereits seit Jahren versuchen die Mitglieder des Fachbereiches, gezielt junge Frauen anzusprechen und sie für ein technisch orientiertes Studium zu moti-

viern. Dies geschieht auf Messen (z.B. Wege in den Traumberuf Medien, Einstieg ABI Köln und weiteren Berufsinformessen) und durch Besuche in ausgewählten Schulen (z.B. Heinrich-Hertz-Berufskolleg, Leo-Statz-Berufskolleg, Theodor-Fliegener Gymnasium – Düsseldorf, Maximilian-Kolbe Gymnasium - Wegberg, St.-Ursula Gymnasium - Geilenkirchen) oder auf Infoveranstaltungen der Hochschule und des Fachbereiches vor Ort (z.B. Tag der offenen Tür, Studio5-Infotag, Schnupperstudium, Orientierungswochen, Mädchenmedietag mit dem Rhein-Kreis Neuss, Girls' Day).

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

Maßnahme
Informationsveranstaltungen an Schulen für Mädchen
Ständige Ansprechpartnerin für interessierte Mädchen einrichten
Regelmäßig Mädchen aus den Schulen an die FH D einladen
Ferienprogramme (Computerkurse) für junge Mädchen anbieten
Informationsveranstaltungen auf Messen
Unterlagen erarbeiten für Schulen (Lehrkräfte und Schülerinnen ansprechen) und Messen – Thema: Frauen studieren im FB Medien der FH D
Hinweis in allen Infoschriften des Fachbereiches, welche Angebote für Frauen vorhanden sind (siehe oben)
Infos für Frauen am Tag der offenen Tür
Zukunftsaussichten für Frauen im Ingenieurwesen skizzieren (siehe oben Thema Internet)
Studienberatung für Frauen
Frauen-Schnupperkurse (Mädchen-Technik-Tage)
Berufs- und SchülerInnen-Praktikumsstelle im FB Medien an Mädchen vergeben

1.11.3 Zielvorgabe – Frauen in Führungspositionen

Das Dekanat soll weiterhin mit mindestens einer Frau besetzt sein. In den nächsten Jahren bemüht sich der Fachbereich auch den Vorsitz des Prüfungsausschusses weiblich zu besetzen.

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

2. Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity

[Gender] Diversity Beauftragte des Fachbereiches Medien:

Dipl.-Ing. Gisela Theveßen

3. Evaluation/Controlling

Zur Bewertung der Fortschritte im Bereich der aufgezeigten Ziele und Maßnahmen findet jährlich ein Review statt.

Dieser Prozess ist integraler Bestandteil des QM-Konzepts des Fachbereichs und Teil des Fachbereichsentwicklungsplans – mit seinem Gleichstellungskonzept.

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.
3. Controlling/Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017 Was hat funktioniert? Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)



[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE

FACHBEREICH SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

INHALT

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

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften	Professuren				Lehrkräfte für besondere Aufgaben				wissenschaftliche MitarbeiterInnen						
	ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	in %		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2012	33	15	48,57	18	51,43	7	2	28,57	5	71,43	17	11	64,71	6	35,24

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften	nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen				gesamt					
	ges.	weiblich		männlich		ges.	weiblich		männlich	
		anz.	%	anz.	%		anz.	%	anz.	%
2012	6	5	83,33	1	16,67	63	33	52,38	30	47,61

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

Fachbereich 6 Besoldungsgruppen	ProfessorInnen	
	ges.	weiblich
Jahr 2012	ges.	%
W	18	8
C	15,1	9,5
		44,40
		62,90

ProfessorInnen Vollzeitäquivalenten		01.03.2013	
FB Sozial- und Kulturwissenschaft		ges.	W
ProfessorInnen		30,72	16,11
GastprofessorInnen		1	-
VertreterInnen		2	1
			50,00

Übersicht der Bewerbungen von Männern und Frauen ab 2005 aus abgeschlossenen Berufungsverfahren

Jahr	FB (Verfahren insgesamt)	Gesamt	Männer	Frauen	%
2005	1 (4)	239	163	76	31,80
	2 (1)	56	46	10	17,90
	4 (1)	54	53	1	1,80
	5 (1)	8	8	-	-
	6 (1)	44	25	19	43,20
	7 (2)	105	84	21	20,00
		506	379	127	25,10
2006	6 (2)	182	120	62	34,10
	7 (1)	116	96	20	17,20
		298	216	82	27,50
2007	1 (1)	124	104	20	16,10
	6 (4)	182	120	62	34,10

	7 (3)	116	96	20	17,20
		422	320	102	24,10
2008	1 (1)	86	75	11	12,80
	6 (1)	34	9	25	73,50
	7 (1)	46	40	6	13,00
		166	124	42	25,30
2009	2 (1)	52	36	16	30,80
	3 (2)	45	44	1	2,20
	4 (2)	30	26	4	8,90
	6 (1)	56	48	8	14,30
	7 (1)	16	12	4	25,00
		199	166	33	16,60
2010	1 (2)	117	101	16	13,70
	2 (1)	29	23	6	20,60
	3 (1)	22	20	2	9,10
	4 (2)	33	32	1	3,00
	6 (1)	44	32	12	27,30
	7 (1)	45	43	2	4,40
		290	251	39	13,40
2011	1 (1)	41	31	10	24,40
	2 (3)	135	76	59	43,70
	3 (2)	20	19	1	5,00

	4 (3)		20	19	1	5,00
	6 (5)		144	95	49	34,00
	7 (1)		44	28	16	36,40
			404	268	136	33,70
2012	5 (1)	36	32	32	4	11,10
	6 (2)	88	41	41	47	53,40
	7 (1)	42	30	30	12	28,60
		166	103	103	63	38,00

1.3. WMA Fachbereiche

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaft																	
ProfessorInnen		Lfba				WMA											
C		W		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst							
Jahr	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	ges.	W	%						
2012	15,1	9,5	62,90	18,0	8,0	44,40	-	-	6,3	2,0	32,0	6,9	4,7	68,50	5,5	4,0	72,70

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaft											
N-WMA											
Höherer Dienst		Gehobener Dienst				Mittlerer Dienst					
Jahr	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	ges.	W	%
2012	0,5	0,5	100,00	3,0	2,0	66,70	-	-	55,31	7,8	55,60

1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils Fachbereich 6

Frauenanteil in %	WS 2009/10			SS 2010			WS 2010/11			SS 2011			WS 2011/12		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB Sozial- und Kulturwissenschaft gesamt	1.893	1.388	73,30	1.645	1.190	72,30	1.871	1.376	73,10	1.613	1.165	72,20	1.931	1.401	72,60
Sozialpädagogik/BA	290	962	74,60	1192	880	73,80	1365	1104	73,60	1199	871	72,60	1390	999	71,90
Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ/BA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	166	115	69,30
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung/BA	70	63	90,00	64	59	92,20	97	88	90,70	85	76	89,40	138	124	89,90
Kultur, Ästhetik, Medien/MA	37	24	64,90	30	21	70,00	36	27	75,00	33	25	75,80	57	47	82,50
Kultur, Ästhetik, Medien TZ/MA	8	6	75,00	7	5	71,40	15	12	80,00	11	8	72,70	13	10	76,90
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften/MA	30	24	80,00	29	24	82,80	36	33	91,70	32	29	90,60	49	42	85,70
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ/MA	16	12	75,00	16	12	75,00	9	7	77,80	8	6	75,00	13	9	69,20
Sozialarbeit mit Praxissemester/DIPL	100	64	64,00	75	45	60,00	47	27	57,40	34	17	50,00	20	9	45,00
Sozialpädagogik mit Praxissemester/DIPL	342	233	68,10	232	144	62,10	167	97	58,10	120	68	56,70	85	46	54,10

1.6. Absolventinnen

Frauenanteil im WS in %	2009			2010			2011			2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
FB Sozial- und Kulturwissenschaft gesamt	226	184	81,40	426	339	79,60	324	251	77,50	367	276	75,20
Sozialpädagogik/BA	-	-	-	186	156	83,90	226	182	80,50	262	195	74,40
Sozialarbeit/Sozialpädagogik TZ/BA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pädagogik der Kindheit und Familienbildung/BA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	15	93,80
Kultur, Ästhetik, Medien/MA	-	-	-	14	8	57,10	6	5	83,30	23	18	78,30
Kultur, Ästhetik, Medien TZ/MA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften/MA	-	-	-	11	8	72,70	9	9	100,00	16	16	100,00
Empowerment Studies – Soziale Arbeit in globalisierten Gesellschaften TZ/MA	-	-	-	4	4	100,00	-	-	-	3	2	66,70
Sozialarbeit mit Praxissemester/DIPL	39	25	64,10	48	34	70,80	18	13	72,20	9	6	66,70
Sozialpädagogik mit Praxissemester/DIPL	187	159	85,00	163	129	79,10	64	41	64,10	37	24	64,90

1.7. Frauenanteil in Führungspositionen

Stichtag	01.01.2009			01.01.2010			01.01.2011			01.01.2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
Dekane	3	1	33,33	3	1	33,33	3	1	33,33	2	1	50,00
Dekanate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
gesamt	3	1	33,33	3	1	33,33	3	1	33,33	2	1	50,00

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40 %)

1.8.1 EntscheidungsträgerInnen

Bereich	ja	nein
Dekanate		x

1.8.2 Personal und Studierende

Bereich	ja	nein
Professoren		x
wissenschaftliche Mitarbeiter		x
nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter		x
Studierende		x
Bewerbungen von Frauen auf eine Professoren-stelle		x

1.8.3 Fachbereichsbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

Bereich	FB 06		
	j	n	ü
Gruppe Professoren		x	
Studentinnenanteil Bachelor			x
Studentinnenanteil Master			x
Absolventinnenquote			x

rotechnik, Maschinenbau und Medien, Erhöhung des Anteils der Studenten im FB Sozial- und Kulturwissenschaften

- Erhöhung des Anteils an Frauen in Gremien der Hochschule
- Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
auch
- Überprüfung von Maßnahmen in Studienfächern mit signifikanter Überrepräsentation männlicher Studenten

1.9. Stellenentwicklung und Prognose (s.o.)

1.10. Zielsetzung des Fachbereichs in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity (fachbereichsbezogene Konkretisierung der hochschulübergreifenden [G]DAM/ allgemeine Ziele)

Der FB Sozial- und Kulturwissenschaft hat im Rahmen seines Fachbereichsentwicklungsplans dem Thema „Diversität“ eine hohe Priorität eingeräumt. Ziele des FB Sozial- und Kulturwissenschaft für die kommenden Jahre (2013 – 2016) sind neben der Beibehaltung der Gender-Parität unter den Lehrenden folglich eine Erhöhung der Heterogenität unter den Lehrenden sowie die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Personalauswahl.

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

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

- Erhöhung des Anteils an Professorinnen in 6 Fachbereichen, im FB Sozial- und Kulturwissenschaften soll die Gender-Parität unter den Lehrenden beibehalten werden
- Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den Studienfächern Elek-

In Bezug auf die Studierenden soll neben einer grundsätzlichen Diversitätssensibilisierung und der stärkeren Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Studium und Lehre der Anteils männlicher Studierender erhöht und der Ausbau inhaltlicher Angebote zum [Gender] Mainstreaming vorangetrieben werden.

Bislang ist das Thema „[Gender] Diversity“ nicht systematisch strukturell im Lehrplan verankert. Eine entsprechende systematische Sensibilisierung für genderbedingte Barrieren und Exklusionsmechanismen findet weder im Rahmen der Weiterbildung der Lehrenden noch im Rahmen der Lehre statt. Gleichwohl ist „[Gender]“ in den vergangenen Jahren sowohl Thema von einer Reihe von Lehrveranstaltungen bzw. einer Ringvorlesung gewesen.

1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6 (s.o.)

2. Maßnahmen des Fachbereichs/nach [G]DAM Abschnitt 2

Die Gender-Parität unter den Lehrenden am FB Sozial- und Kulturwissenschaften sollte unbedingt aufrechterhalten werden. Eine wichtige Maßnahme um den Abschluss von Diskriminierung und eine de facto Gleichberechtigung systematisch zu gewährleisten, wäre die Erstellung eines entsprechenden Leitfadens für Einstellungs-/Berufungsverfahren. Gleiches gilt in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Eine kritische Auseinandersetzung zum Begriff Diversity und seinen verschiedenen Implikationen und zu möglichen Konsequenzen von Gleichstellung und Gleichberechtigung – z.B. mittels eines Workshops – wäre eine sinnvolle Maßnahme zur fachbereichsinternen Sensibilisierung und Weiterbildung. Thematisch sollte dabei auch das Spannungsverhältnis von Verwertung von Humanressourcen und Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen und ungleichem Zugang zu Ressourcen kritisch beleuchtet werden.

Um männliche Jugendliche schon in der Phase der Entscheidung hinsichtlich ihres Studienweges für die Soziale Arbeit zu interessieren, hat sich der FB Sozial- und Kulturwissenschaften unter der Federführung zweier männlicher Lehrender in diesem Jahr (2013) mit einem Angebot am „boys day“ beteiligt. Diese Beteiligung sollte

verstärkt und die Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld des Studiums verstärkt werden: Das könnte u.a. durch eine stärkere Präsenz männlicher Studierender und Absolventen auf Berufsmessen, die gezielte Ansprache von Schülern durch männliche Studierende/Absolventen z.B. im Rahmen von Schulprojektwochen oder die Online-Präsentation männlicher Berufsbiographien in Berufsfeldern der Sozialen Arbeit, z.B. mittels eines Videos auf den Webseiten des FB Sozial- und Kulturwissenschaften angestrebt werden.

In Bezug auf die Unterrepräsentanz der männlichen Studierenden wäre zu prüfen, ob das geringere Interesse von männlichen Studierenden an der Sozialen Arbeit mit den Themen und Veranstaltungsformaten im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit in Zusammenhang steht. Beobachtungen einzelner Lehrender zeigen, dass männliche Studierenden sich vorwiegend z.B. in Seminaren zur empirischen Sozialforschung finden. Hier wäre allerdings weitere Forschung nötig, um nicht gängige Vorurteile über „harte“ (männliche) und „weiche“ (weibliche) Wissenschaften und Forschungsmethoden einfach zu reproduzieren.

Außerdem wäre mittels gezielter Forschung am Fachbereich zu überprüfen, inwieweit Schule und Hochschule – bzw. insbesondere Fachbereiche mit traditionell weiblichen Studierenden – in Bezug auf [Gender] einen bestimmten Habitus voraussetzen bzw. sich an einem bestimmten (leher weiblichen) Bildungshabitus orientieren und somit strukturelle Barrieren für männliche Studierende darstellen.

Das wäre auch in Bezug auf die Peer-Group der Studierenden an Fachbereichen der Sozialen Arbeit eine interessante Forschungsfrage: Ist es hier umgekehrt analog zu den MINT-Fächern so, dass männliche Studierende durch einen spezifischen sozialpädagogisch geprägten Habitus ihrer Kommilitoninnen „abgestoßen“ werden?

In diesem Zusammenhang könnte ein Forschungsseminar interessant sein, im Rahmen dessen Studierende am FB Sozial- und Kulturwissenschaften ihre Studienerfahrungen reflektieren und theoretisierend auswerten.

Hier könnte der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften von den Prozesseffahrungen und Forschungsergebnissen des im WiSe 2012/2013 und SoSe 2013 am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften durchgeführten Projekts zu Habitus-Struktur-Konflikten von bildungsfernen Studierenden profitieren.

Um den Anteil männlicher Studierender am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften zu erhöhen, könnte es auch interessant sein, über Kooperationen mit anderen Fachbereichen der Fachhoch-

schule Düsseldorf nachzudenken. Denkbar wären weitere Kooperationen in einzelnen Veranstaltungen, ggf. aber auch Kooperationsstudiengänge, z.B. zu Fragen des Sozialraummanagements oder des Community-Organizing.

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 Sozial- und Kulturwissenschaften ist.

Die vielfältigen Maßnahmen, die in den [Gender] Diversity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden die [Gender] Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und die Hochschule und den Fachbereich strategisch positionieren.

3. Evaluation

Die im FB Sozial- und Kulturwissenschaften anhand der o.g. Zielvorstellungen entwickelten Maßnahmen sollen drei Jahre nach ihrer jeweiligen Einführung evaluiert werden, um zu überprüfen, was funktioniert hat und was nicht.

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.

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

Was hat funktioniert?
Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)

[GENDER] DIVERSITY **ACTION** MODULE

FACHBEREICH WIRTSCHAFT

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Basis der Bestandsaufnahme
 - 1.1.1 Geschlechterverhältnis im festen Personalbestand
 - 1.1.2 Studentinnen im Fachbereich Wirtschaft
 - 1.2. Ergebnisse der Analysen
2. Zielsetzungen im Fachbereich Wirtschaft
3. Maßnahmen des Fachbereichs Wirtschaft
4. Evaluation im Fachbereich Wirtschaft

Prof. Dr. rer. oec. Helmut Quack
(Dipl.-Kaufmann, Dipl.-Soziologe)

1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1. Bestandsaufnahme

Diese beruht auf den im Zahlenspiegel der Fachhochschule Düsseldorf veröffentlichten Daten für den Fachbereich Wirtschaft. Da diese bereits vorliegen, brauchen sie hier nicht wiederholt zu werden.

Darüber hinaus werden Daten vorgestellt, die aus eigenen Erhebungen bzw. aus der Verwaltung der Fachhochschule Düsseldorf stammen.

1.1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands

Auf das Geschlechterverhältnis bei den Professuren, den Gast- und Vertretungsprofessuren sowie den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern wird im Abschnitt 1.2 näher eingegangen.

Tabelle 1: Hauptamtliche Professuren am FB Wirtschaft nach Zeitraum der Berufung

	1990 – 2002	2003 – 2013	Σ
Professoren	10	8	18
Professorinnen	2 (16,60%)	4 (33,30%)	6 (=25%)
Σ	12	12	24

Das früheste Berufungsjahr der derzeit hauptamtlich lehrenden professoralen Stelleninhaber war 1990.

Der Anteil der berufenen Professorinnen hat sich von der ersten (1990 – 2002) zur zweiten Hälfte (2003 bis heute) der Berufungszeiträume verdoppelt.

1.1.2 Studentinnen im Fachbereich Wirtschaft

Die Daten zu den Studierenden im Fachbereich Wirtschaft wurden dem Gender-Teil im Fachhochschule Düsseldorf Zahlenspiegel 2010 – 2012 entnommen und unter Gliederungspunkt 1.2 einer zusammenfassenden Analyse unterzogen.

1.2. Ergebnisse der Analysen

Hauptamtlich Lehrende im Fachbereich Wirtschaft

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte liegt im FB Wirtschaft bei 37,5% (12 von 32).

Dieser Gesamtanteil verteilt sich auf die verschiedenen Gruppen von Lehrkräften wie folgt:

- Der Professorinnenanteil liegt im FB Wirtschaft derzeit nur bei 25% (6 von 24).
- Dies ist zum einen darin begründet, dass bei Berufungen in früheren Zeiträumen überwiegend Professoren eingestellt wurden und die männlichen Stelleninhaber noch am Fachbereich Wirtschaft tätig sind.
- Jedoch hat sich der Anteil der berufenen Professorinnen im Zeitraum 2003 – 2013 im Vergleich zum Zeitraum 1990 – 2002 von 16,6% auf 33,3% verdoppelt (siehe Tabelle 1).

- Der weibliche Anteil bei den Gast- und Vertretungsprofessuren liegt bei 40%. Darüber hinaus gibt es noch drei männliche Mitarbeiter.
- Bei den Studienrätin im Hochschuldienst bzw. den Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt der weibliche Anteil bei 100%, das heißt alle vier Stelleninhaber sind weiblich.
- Ergänzend sei noch erwähnt, dass 12 weibliche Lehrbeauftragte im Fachbereich Wirtschaft lehren. Deren Anteil liegt bei 36% (12 von insgesamt 33 Lehrbeauftragten; Stand: SS 2013).
- Die Leitungspositionen im Dekanat sind paritätisch besetzt. Darüber hinaus ist das weibliche Kollegium überproportional engagiert in der Leitung von Studiengängen, in FB-internen/hochschulweiten Gremien sowie der Bearbeitung von sonstigen Selbstverwaltungsaufgaben.

Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter

- Der weibliche Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist derzeit stark unterrepräsentiert (0 von 3 Vollzeitäquivalenten).
 - Der weibliche Anteil bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern liegt bei 75% (3 von 4).
- Studentinnen im Fachbereich Wirtschaft**
- Der Anteil der weiblichen Studierenden ist im Fachbereich Wirtschaft beständig gestiegen und beträgt zurzeit 50,7%. Gerade in den Wirtschaftsstudiengängen mit höherem fremdsprachlichen Anteil (=BIM) bzw. höherem kommunikationswirtschaftlichem Anteil (=BKM, MKM) sind die Prozentzahlen der

Studentinnen stark überproportional (BIM = 69,9%; BKM = 56%, MKM = 75,8%).

- Der Anteil der weiblichen Studienanfänger wächst kontinuierlich und liegt derzeit bereits bei insgesamt 60,7%. Dabei ist ein Anstieg der Prozentzahlen bei allen Studiengängen zu beobachten.
- Der Anteil der weiblichen Absolventen ist im Studienjahr 2012 mit 59,3% höher als deren Anteil bei Studienbeginn. Die Absolventinnen stellen sogar mit 71,4% den größten Anteil an den Absolventinnen in der Regelstudienzeit. Die Abschlussnoten der Absolventinnen waren meist geringfügig besser (zwischen 0,1 bis 0,5 besser) als die der männlichen Absolventen.

2. Zielsetzungen im Fachbereich Wirtschaft

- Der Anteil der Professorinnen soll in den nächsten 5 Jahren ausgebaut werden.
- Bei der voraussichtlichen Wiederbesetzung von sechs Professuren in den nächsten 5 Jahren sollen weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.
- Bei zukünftigen neuen Professuren, die abhängig von der Entwicklung des Fachbereichs noch neu einzurichten sind, sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berufen werden.
- Die Geschlechterverteilung bei den Gast- und Vertretungsprofessuren ist bei 40%. Es sollen zukünftig vermehrt weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation berücksichtigt werden.
- Bei den Studienräten im Hochschuldienst bzw. Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der weibliche Anteil bereits 100%. Trotzdem kann bei der Wiederbesetzung einer Fremdsprachen-Dozentur bzw. einer befristeten Stelle eine weibliche Lehrkraft bei vergleichbarer Qualifikation mit den männlichen Bewerbern bevorzugt eingestellt werden. Aus Sicht der Frauenförderung besteht jedoch in diesem Bereich kein Handlungsbedarf.

- Der Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist stark zu erhöhen. Bei zukünftigen Besetzungen bzw. Nachbesetzungen sollen qualifizierte weibliche Mitarbeiter bevorzugt eingestellt werden.

- Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern ist der weibliche Anteil überproportional und bedarf keiner lenkenden Korrektur.

- Der Anteil der Studentinnen ist insgesamt betrachtet paritätisch, in einigen Studiengängen im Fachbereich Wirtschaft überproportional. Die Studienzeit, die Abschlussquote und die Examensnote sind positiver als bei den männlichen Studenten. Im Augenblick braucht keine Verbesserung in den genannten Werten angestrebt zu werden. Es ist jedoch darauf hinzuwirken, dass sich die Werte auch nicht wesentlich verschlechtern.

3. Maßnahmen des Fachbereichs Wirtschaft

Vermehrte Einstellung von Professorinnen im Fachbereich Wirtschaft:

Bei den zukünftigen Berufungen auf Professurenstellen werden, wie in der Vergangenheit bereits geschehen, bevorzugt Professorinnen eingestellt, wenn die Gleichwertigkeit der Qualifikationen mit den männlichen Bewerbern gegeben ist. In den Bewerberanzeigen soll explizit darauf hingewiesen werden, dass weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Einstellung einer weiblichen Nachwuchswissenschaftlerin im Fachbereich Wirtschaft:

Dabei wurde schon einiges erreicht: Der FB Wirtschaft hat sich an dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule – Förderung weiblicher Nachwuchskräfte“ des Wissenschaftsministerium beteiligt und eine Zusage für die Einstellung einer in der Postdoc-Phase befindlichen weiblichen Nachwuchswissenschaftlerin erhalten. Ab August 2013 wird eine Dozentin an unserem Fachbereich mit ca. 7 SWS (=37,5% Vollzeitäquivalenten sowie 37,5% Vollzeitäquivalenten im Fachbereich Elektrotechnik) tätig sein.

Vermehrte Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Fachbereich Wirtschaft:

Bei Neueinstellungen und Nachbesetzungen werden bei gleicher Qualifikation vermehrt weibliche Kräfte eingestellt.

Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und wichtigen

Gremien:

Wie bereits erläutert ist das weibliche Kollegium überproportional in Führungspositionen und in der Gremienarbeit engagiert. Gleichwohl würden es die Professoren begrüßen, wenn die weiblichen Angehörigen im Fachbereich in ihrem Engagement nicht nachlassen und noch mehr Verantwortung übernehmen.

Forschung über [Gender] Diversity im FB Wirtschaft:

Diese soll weiterhin vorangetrieben werden. Prof. Dr. Stephan Weinert hat sich bereits mit dem Forschungsthema „[Gender] Diversity“ intensiv beschäftigt und dazu bspw. folgende Publikationen veröffentlicht:

- Weinert, Stephan: Diversity der DAX 30-Vorstände – Anspruch und Wirklichkeit, in: Forschungsberichte des Fachbereichs Wirtschaft der Fachhochschule Düsseldorf, Ausgabe 20.
- Weinert, Stephan: Die Zukunft ist weiblich – Zur strategischen Notwendigkeit der Gewinnung und Förderung weiblicher Führungskräfte am Beispiel der SAP, in: diversitas 1/2 2013, S. 83 – 88.

Prof. Weinert und weitere Kolleginnen und Kollegen werden sich weiterhin um die Forschung im Bereich [Gender] Diversity bemühen.

Vorträge zum Thema [Gender] Diversity:

Diese sollen zahlenmäßig verstärkt angeboten werden.

Prof. Weinert war bereits aktiv: Er hat 2013 den Eröffnungsvortrag mit dem Thema „Gekommen, um zu bleiben – Vom Finden und Binden weiblicher Führungskräfte“ auf einem Kongress in Berlin gehalten. Dieser Kongress wurde von Trendence, Europas führendem Forschungsinstitut im Bereich Personalentwicklung und Recruiting, in Berlin mit 120 Teilnehmern veranstaltet.

Organisatorische Maßnahmen im Fachbereich Wirtschaft bzgl. Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Der Fachbereich Wirtschaft hat die Möglichkeit geschaffen, Online-Vorlesungen durchzuführen. Dadurch ist es den Dozentinnen und Studentinnen möglich, ortsunabhängig eine Lehrveranstaltung durchzuführen bzw. daran teilzunehmen. Diese Online-Vorlesungen und auch die diversen Erweiterungen sollen kontinuierlich ausgebaut werden.
- Die dienstlichen Besprechungen werden spätestens um 18:00 Uhr beendet, damit für die professoralen und studentischen Eltern eine zuverlässige Kinderbetreuung ermöglicht wird.
- Darüber hinaus wird im Rahmen der Zeitplanung bzgl. Vorlesungen und Besprechungen auf Familienbelange sehr viel Rücksicht genommen. So ist beispielsweise im FB Wirtschaft in den Schul-Osterferien eine Woche vorlesungsfrei, damit es den Hochschulangehörigen möglich ist, mit der Familie gemeinsame Ferienturlaube zu verbringen.
- Weiterhin besteht für die Studierenden die zeitflexible Möglichkeit der Weiterbildung im Bereich der Soft Skills auch außerhalb der üblichen Vorlesungswochen (z.B. im Rahmen der Spring und Autumn School).
- Der Fachbereich steht Teilzeitemodellen bei allen Mitarbeitern offen gegenüber, um eine individuelle Familienfreundlichkeit zu erreichen.

Berufung eines Beauftragten für [Gender] Diversity im Fachbereich Wirtschaft:

Der FB Wirtschaft wird einen Beauftragten berufen, damit dieser die Maßnahmen bzgl. [Gender] Diversity begleitet und überwacht.

4. Evaluation im Fachbereich Wirtschaft

Der Fachbereich Wirtschaft verpflichtet sich, die o.g. Zielsetzungen zu verwirklichen und die o.g. Maßnahmen durchzuführen. Ein Bericht über die erreichten Ziele sowie die durchgeführten Maßnahmen wird spätestens in drei Jahren, bei Bedarf auch früher, erstellt. Der [Gender] Diversity Beauftragte kontrolliert begleitend die o.g. Vereinbarungen.

[GENDER] DIVERSITYACTION MODULE HOCHSCHULBIBLIOTHEK

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren
 - 1.3. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
 - 1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils
 - 1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester
 - 1.6. Absolventinnen
 - 1.7. Frauen in Führungspositionen
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.10. Zielsetzung der Hochschulbibliothek in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity
2. Maßnahmen der Hochschulbibliothek nach [G]DAM Abschnitt 2

1. Bestandsaufnahme

1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Hochschulbibliothek	wissenschaftliche MitarbeiterInnen				nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen				gesamt			
	weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
	anz.	%	anz.	%	anz.	%	anz.	%	anz.	%	anz.	%
2008	9	82	2	18	8	73	3	27	17	77	5	23
2009	9	82	2	18	9	75	3	25	18	78	5	22
2010	9	82	2	18	9	75	3	25	18	78	5	22
2011	9	75	3	25	7	78	2	22	16	76	5	24
2012	10	77	3	23	8	80	2	20	18	78	5	22

1.2. Professuren, Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren, Berufungsverfahren

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.3. WMA Hochschulbibliothek

Jahr	WMA						N-WMA								
	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		
	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	ges.	W	
2009	3	2	8	7	88,00									9	75,00
2010	3	2	8	7	88,00									9	75,00
2011	3	2	8	7	88,00									7	78,00
2012	3	2	10	8	80,00									8	80,00
2013	3	2	11	9	82,00									10	83,00

Jahr	Hochschulbibliothek	
	ges.	W
2009	23	18
2010	23	18
2011	21	16
2012	23	18

1.4. Entwicklung des Studentinnenanteils

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.5. Studentinnen im ersten Fachsemester

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.6. Absolventinnen

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.7. Frauenanteil in Führungspositionen

Stichtag	01.01.2009			01.01.2010			01.01.2011			01.01.2012		
	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%	ges.	W	%
Leiter/in	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Abteilungsleitungen	2	2	100,00	2	2	100,00	2	2	100,00	2	2	100,00
gesamt	3	2	67,00	3	2	67,00	3	2	67,00	3	2	67,00

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

1.8.3 Hochschulbibliotheksbezogene Betrachtung (unterrepräsentiert ja/nein/überrepräsentiert)

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.8.1 EntscheidungsträgerInnen

Bereich	ja	nein
Leitung der Hochschulbibliothek		x

1.8.4 Gesamtbewertung der Unterrepräsentanz

- für die Hochschulbibliothek nicht zutreffend -

1.8.2 Personal und Studentische Hilfskräfte

Bereich	ja	nein
wissenschaftliche Mitarbeiter		x
nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter		x
Studentische Hilfskräfte		x

2. Maßnahmen der Hochschulbibliothek/nach [G]DAM Abschnitt 2

Die Maßnahmen der Hochschulbibliothek basieren auf den im Hochschulbibliotheksentwicklungsplan vom 24. Januar 2013 festgelegten Zielen für die Jahre 2012 – 2016.

2.1. Berufen eines/einer Beauftragten der Hochschulbibliothek für [Gender] Diversity oder einer entsprechenden Kommission

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

2.2. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

Im alltäglichen Sprachgebrauch und ebenso bei allen öffentlichkeitswirksamen Auftritten (Publikationen, Webauftritt etc.) wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden.

2.3. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort für die Beschäftigten

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

In der Hochschulbibliothek ist ein gleichbleibender Bestand an Stellen wahrscheinlich. Mittelfristig werden keine Beschäftigten ausscheiden, so dass sich voraussichtlich keine Veränderung ergeben wird.

1.10. Zielsetzung der Hochschulbibliothek 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.

Es wird die Individualisierung von Arbeitsmodellen für die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten überprüft und umgesetzt, soweit die von der Hochschule gesetzten Rahmenbedingungen als auch die den Beschäftigten zugewiesenen Aufgaben dies zulassen. Sowohl die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als auch des Arbeitsortes (Homeoffice, Telearbeit etc.) werden hierbei Berücksichtigung finden.

2.4. Gezielte Förderung der Beschäftigten: Personalentwicklung zur Ermöglichung von Beförderung und Höhergruppierung
Individuell ausgewählte Maßnahmen der Personalentwicklung, werden regelmäßig jährlich und situativ in Absprache zwischen den Beschäftigten und der Leitung der Hochschulbibliothek ausgewählt. Sie bieten die Option der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zur Ermöglichung der Beförderung oder Höhergruppierung.

2.5. Flexibilisierung der Kommunikation (Web 2.0-Bibliothek)

Die Möglichkeiten des Web 2.0 werden mit dem Ziel der zeitgemäßen Kommunikation mit den Nutzerinnen und Nutzern geprüft und ihr Einsatz ausgebaut. Jeweils aktuell verfügbare Kommunikationsmittel, wie zzt. Videokonferenz, Chat etc., ermöglichen zum einen ortsungebundene Beratungsgespräche als auch Meetings zwischen Beschäftigten. Damit werden der Abbau von Barrieren für die Nutzerinnen und Nutzer und ebenso die unter Punkt 2.3 benannte Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort der Beschäftigten gefördert.

2.6. Digitaler Content

Der beabsichtigte weitere Ausbau des digital angebotenen Contents ermöglicht für alle Nutzerinnen und Nutzer der Hochschulbibliothek ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten. Hierdurch wird eine Flexibilisierung des Lernens der Studierenden sowie der Lehre und Forschung der Dozierenden unterstützt.

2.7. Elektronische Dienstleistungen

Durch das Angebot elektronischer Dienstleistungen, welche orts- und

zeitunabhängig genutzt werden können, werden Barrieren in der Nutzung der Hochschulbibliothek abgebaut. Dies wird sich insbesondere dort positiv auswirken, wo bisher ein Besuch der Bibliothek zwingend war. Auch diese Maßnahme fördert die Flexibilisierung des Lernens und Arbeitens der Studierenden und der Dozierenden.

2.8. Anpassung der Studienstruktur

Die Hochschulbibliothek wird sich an Blockunterrichtstagen der Fachbereiche und des ZWeK beteiligen.

2.9. Infrastruktur schaffen:

Vielfalt von Lern- und Arbeitsumgebungen

Im Gebäude der Hochschulbibliothek auf dem Campus Derendorf werden Arbeitsplätze für Nutzerinnen und Nutzer geschaffen, welche eine Vielfalt von Lern- und Arbeitsumgebungen bieten.

Die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Raumes und von Arbeitsplätzen für Sehbehinderte und Blinde sowie weitere Infrastrukturmaßnahmen sollen eine barrierefreie Nutzung für Personengruppen ermöglichen, welche bisher von der Nutzung ausgeschlossen waren oder für welche die Nutzung der Hochschulbibliothek nicht attraktiv war.

3. Evaluation

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.

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

Was hat funktioniert?

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

GENDER CHANGER

[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE

CAMPUS IT

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen nach IGG § 5a/6
2. Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity

PRÄAMBEL

Die Campus IT ist der zentrale IT-Dienstleister der Fachhochschule Düsseldorf. In den letzten Jahren wurde in der Campus IT der Wandel zu einem modernen, kundenorientierten IT-Dienstleister angestoßen, der seine Dienste und Services nach dem Industriestandard ITIL/MOF strukturiert. Der Campus IT ist es wichtig, Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Fachbereiche noch mehr als Kunden zu begreifen, die definierte Services in Anspruch nehmen können. Es ist im Besonderen die Einführung vom IT-Service-Management nach MOF zu nennen. Hier sind einige der grundlegenden Prozesse, insbesondere das Problem-Management bereits modelliert und stehen nun vor der Umsetzung. Die hier notwendigen organisatorischen Veränderungen sind in der Umsetzung.

Die Campus IT ist in der Vergangenheit bei seiner 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 Absolventen entweder in frei werdende Stellen zu übernehmen oder aber ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit an der Fachhochschule Düsseldorf angebotenen Studiengängen weiter zu qualifizieren und dem Arbeitsmarkt mit hoher Qualifikation zu stellen. Auch bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird in stärkerem Maße darauf geachtet, ob diese zukünftig auch eine Rolle als Mitarbeiter/in in der Campus IT spielen können.

Die Campus IT setzt sich im Einklang mit dem [Gender] Diversity Action Plan der Fachhochschule Düsseldorf für die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern im Betrieb der Campus IT ein. Dazu will sie Maßnahmen schaffen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern 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-wissenschaftlichen Beschäftigten und sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der gesamten Campus IT.

Für die zentrale Einrichtung Campus IT

Henning Mohren

1. Bestandsaufnahme

Jahr	Personal	
	ges.	W
2012	13,4	3
2013	17,4	3
		%
		22,00
		17,00

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

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

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

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

- Die Campus IT hat zurzeit drei Stellen in Besetzungsverfahren. Davon ist eine Stelle befristet auf fünf Jahre ausgeschrieben.

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 abzubauen.
- Die Campus IT verfolgt das Ziel, ihren Beschäftigten eine positive Work-life-Balance zu ermöglichen

2. Maßnahmen der Campus IT nach GIDAM Abschnitt 2

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

Maßnahmen: Um dieses Ziel zu verfolgen, werden Maßnahmen vor allem im Bereich der Personalgewinnung/Personalentwicklung angewendet. Mit der gezielten Rekrutierung werden weibliche Interessierte angesprochen. Dazu präsentiert sich die Campus IT mit Messesständen auf hochschulinternen Veranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung (z.B. Tag der offenen Tür). Generell wird nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen, sondern ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Frauen werden auch im Rahmen von internen Ausschreibungen besonders ermuntert, sich für entsprechende Funktionen zu bewerben. Die Campus IT fordert ihre Beschäftigten dazu auf, eine geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu verwenden.

2.2. Die Campus IT hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubauen 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 Wiederanstieg z.B. nach Elternzeiten erleichtert. Konkrete Maßnahmen in diesem Kontext sind die Einrichtung von flexiblen Arbeitszeiten und/oder die Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Telearbeit durch die Beschäftigten in der Campus IT. In diesem Zusammenhang kann 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.

2.3. Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity oder einer entsprechenden Kommission

Die Analyse der vorangehenden 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 gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden die [Gender] Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und die Hochschule strategisch positionieren.

3. Evaluation

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.
3. Controlling/Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017 Was hat funktioniert? Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)

[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE

ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG (ZWeK)

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.8. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.9. Stellenentwicklung und Prognose
 - 1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen nach IGG § 5a/6
2. Benennen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity

PRÄAMBEL

Das Zentrum für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (ZWeK) ist als zentrale Betriebseinheit der Fachhochschule Düsseldorf im besonderen Maße ein Dienstleister für die Studierenden und Fachbereiche, um diese auf dem Weg hin zu einer kompetenzbasierten und individualisierten Lehre an der Hochschule zu begleiten. Die veränderten Rahmenbedingungen in Folge des Bologna-Prozesses (bspw. Bachelor- und Masterstrukturen) und der doppelte Abiturjahrgang stellen in einem besonderen Maße Herausforderungen an die Studierenden. Ziel des ZWeK ist es, die Studierenden in ihrem Student-Life-Cycle nachhaltig zu begleiten und dabei den Anforderungen eines vernetzten und diversitätsorientierten Lernprozesses zu beachten.

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

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

Für die zentrale Einrichtung ZWeK

Hendrik den Ouden

1. Bestandsaufnahme

Jahr	Personal		
	ges.	W	
2012	3	2	
2013	4	3	
			%
			66,00
			75,00

- Das ZWeK hat das Ziel, familienfreundliche Strukturen im Dienstbetrieb abzubilden.
- Das ZWeK verfolgt das Ziel, seinen Beschäftigten eine positive Work-Life-Balance zu ermöglichen.

2. Maßnahmen des Zentrums für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung nach [G]DAM Abschnitt 2

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

1.8. Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen (Bezugsgröße < 40%)

Im ZWeK lässt sich keine Unterrepräsentanz von Frauen feststellen.

1.9. Stellenentwicklung und Prognose

- Die im Punkt 1.8. (Signifikante Unterrepräsentanz von Frauen) festgestellte Überrepräsentanz von Frauen wird innerhalb des ZWeKs voraussichtlich Bestand haben, da nach Präsidiumsabschluss keine zusätzlichen Stellen im ZWeK geplant sind. Bei einer Nachbesetzung der Stellen wäre jedoch eine geschlechterparitätische Besetzung wünschenswert.

- Das ZWeK arbeitet daran, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die das in der Präambel umrissene Ziel der Verträglichkeit von Familie und Beruf im Alltagsleben abzubilden. Damit sollen insbesondere die bereits im ZWeK angestellten hochqualifizierten Mitarbeiterinnen gehalten werden.

1.11. Fachbereichsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6

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

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

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

2.3. Berufen eines/einer Fachbereichsbeauftragten für [Gender] Diversity oder einer entsprechenden Kommission

Die Analyse der vorangegangenen Aspekte zeigt, dass [Gender] Diversity ein erklärtes Ziel des ZWeK ist.

Die vielfältigen Maßnahmen, die in den [Gender] Diversity Action Modulen beispielhaft benannt und gliederungsspezifisch umgesetzt werden, werden die [Gender] Diversity hochschulweit effizienter und nachhaltiger fördern und die Hochschule strategisch positionieren.

3. Evaluation

Evaluation/Controlling (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG)
<p>1. nach gesetzlicher Vorgabe (§ 6 Abs. 5 u. 6 LGG) Ergänzende Maßnahmen sind – bei erkennbarem Scheitern während der Laufzeit – zu ergreifen.</p>
<p>2. Besondere Begründung (§ 6 Abs. 6 LGG) Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen ist bei jeder männlich besetzten Einstellung eine besondere Begründung nötig.</p>
<p>3. Controlling/Evaluation (nach 3 Jahren)/1/2017 Was hat funktioniert? Berichtspflicht nach gesetzlichen Vorgaben (§ 6 Abs. 6 LGG)</p>

[GENDER] DIVERSITY ACTION MODULE

VERWALTUNG

INHALT

1. Bestandsaufnahme und Analyse
 - 1.1. Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten
 - 1.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht
 - 1.3. Frauen in Führungspositionen
 - 1.4. Unterrepräsentanz von Frauen
 - 1.5. Stellenprognosen
 - 1.6. Zielsetzung der Verwaltung in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity
 - 1.7. Verwaltungsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6

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

Für die Verwaltung

Daniela Wolfsdorf

1. Bestandsaufnahme

1.1 Geschlechterverhältnis des festen Personalbestands in Vollzeitäquivalenten

Organisationseinheit	unbefristet	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %	befristet	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %	ges.	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %
SSC	21,5	18,8	87,20	5,8	5,8	100,00	27,3	24,6	89,90
Dezernat 2	20,0	13,0	65,00	2,0	1,0	50,00	22,0	14,0	63,60
Dezernat 3	13,4	13,4	100,00	4,4	4,4	100,00	17,7	17,7	100,00
Dezernat 4	23,3	4,3	18,60	3,0	-	-	26,3	4,3	16,40
Dezernat 5	1,0	1,0	100,00	0,8	-	-	1,8	1,0	55,60
Dezernat 6	5,5	1,0	18,20	-	-	-	5,5	1,0	18,20
sonstige (Präsidium, Stabsstellen)	2,5	1,5	60,00	9,0	5,0	55,60	11,5	6,5	56,50
						Gesamt:	112,1	69,1	61,70

1.2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht

Eingruppierung	ges.	davon weiblich in VZÄ	davon weiblich in %
E4	5,0	-	-
E5	3,0	1,0	33,30
E6/A6	5,8	4,8	81,90
E7/A7	1,0	-	-
E8/A8	11,9	7,9	66,30
E9/A9	30,0	22,0	73,30
E10/A10	15,8	11,8	74,60
E11/A11	16,1	10,6	65,80
E12/A12	9,6	5,6	58,20
E13/A13	5,0	2,5	50,00
E14/A14	2,0	1,0	50,00
E15/A15	2,0	1,0	50,00

1.3. Frauen in Führungspositionen

Führungsposition	ges.	davon weiblich in %
Präsidium	5,0	40,00
Dezernatsleitung	6,0	50,00
Teamleitung	12,0	50,00
Gesamt	23,0	46,70

1.4. Unterrepräsentanz von Frauen

Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen in der Verwaltung bei über 60% liegt. Lediglich in zwei Dezernaten (Gebäudemanagement und Kommunikation und Marketing) liegt der Anteil mit rund 18% deutlich darunter. Selbst in Führungspositionen liegt der Anteil in der 1. und 2. Führungsebene bei 50%. Und auch im Präsidium, als der obersten Führungsebene, wird die – derzeit auf politischer Ebene diskutierte – Quote von 40% bereits erreicht.

Der hohe Anteil von Frauen in der Verwaltung spiegelt sich auch in den verschiedenen Entgeltgruppen wider. Dabei erreicht nicht nur der gehobene Dienst einen Frauenanteil von bis zu 70%, sondern auch im höheren Dienst liegt der Anteil bei 50%. Nur im Bereich W3 liegt die Quote bei 40%.

1.5. Stellenprognosen

Zurzeit finden in den beiden Dezernaten Gebäudemanagement und Kommunikation und Marketing drei, bzw. zwei Stellenbesetzungsverfahren statt. Hierbei ist bereits entschieden, dass eine der Stellen im Dezernat Gebäudemanagement (und zwar eine Leitungsposition) mit einer Frau besetzt wird.

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

1.6. Zielsetzung der Verwaltung in Bezug auf die Herstellung nachhaltiger [Gender] Diversity

Die Zielsetzung in der Verwaltung ist der Erhalt der bisherigen Anteile. Evtl. könnte noch der Anteil auf der obersten Führungsebene von 40% auf 60% bei der nächsten Wahlperiode des Präsidiums erhöht werden (zu Punkt 1.7).

1.7. Verwaltungsspezifische Zielvorgaben nach LGG § 5a/6

Ziel ist es, die bisherigen Quoten zu verstetigen und in den beiden Bereichen Gebäudemanagement und Kommunikation und Marketing weiter auszubauen.

Auch auf der obersten Ebene der Hochschulleitung ist bei der nächsten Wahlperiode eine Erhöhung auf 60% möglich, wenn dann drei der fünf Positionen durch eine Frau besetzt werden können. Beim Hochschulrat ist es bei der aktuell beginnenden Wahlperiode gelungen, den Anteil auf 50% zu erhöhen.



MASSNAHMENKATALOG



[G]DAM

MASSNAHMENPAKET A

Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung/Kommunikation/„Business Case“ Diversity/Währung „Reputation“

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen			
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
A – Sichtbarmachung/Publikationen, Ausstellungen, Kampagnen	Die Publikation der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg „Berufung: Professorin. Porträts eines Erfolgs“ stellt Karrierewege von 51 Professorinnen der Hochschule vor. Gegliedert nach den Fakultäten beinhalten die Porträts den Werdegang in Stichworten, Projekte sowie wichtige Publikationen oder Ausstellungen.	http://www.haw-hamburg.de/news-online-journal/archiv/archivdetails/artikel/berufungsprofessorin-professorinnen-der-haw-hamburg-im-duz-magazin.html			
A – Sichtbarmachung/Preise, Stipendien	Ausgezeichnet werden: - Best-practice-Maßnahmen bezüglich innovativer Gleichstellungsprojekte, -Einrichtungen bzw. Vorsetzte, die sich in vorbildlicher Weise für die Familienfreundlichkeit der Universität einsetzen, -Herausragende quantitative Gleichstellungserfolge, z.B. in Bezug auf den Frauenanteil an Professuren oder die Erreichung der Zielvorgaben im Rahmen der Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sowie hervorragende wissenschaftliche Leistungen im Bereich Frauen- und Genderforschung.	http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de/gleichstellung/preise-wettbewerb/gleichstellungspreis/			
A – Sichtbarmachung/Ausschreibungen und Zertifizierungen (Marketing)	Das Professorinnenprogramm fördert gezielt die Berufung Professorinnen als Regel – oder Vorgriffsprofessur. Die Geförderten (der Lehrstuhl) werden vom Land/Bund zu 100% bis zu 5 Jahre finanziert.	http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/			
A – Geschlechter- und diversityfreundliche Mediengestaltung (bes. Technik)	Populäre Kommunikationsmittel (Websites und Imagebroschüren) technischer Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen wurden hinsichtlich der Darstellung von Frauen und Männern analysiert sowie Fokusgruppeninterviews mit MitarbeiterInnen durchgeführt.	http://vielefacetten.at/start/			http://vielefacetten.at/spiel/

<p>A - Einbindung von [Gender] Diversity in Workshops/ Coachings/Weiterbildung</p>	<p>Das Projekt „[Gender] & E-Tutoring“: zweisemestriges „Qualifizierungsprogramm“ der Universität Duisburg-Essen befasste sich mit neuen Möglichkeiten der Online-Betreuung und dem Aufbau neuer Kompetenzen in dem Bereich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten in einem ersten Block theoretisch fundierte Kenntnisse über e-tutorielle Betreuung und ihre Bedeutung für eine gendergerechte Mediendidaktik und wandten diese in einem zweiten Block praktisch an.</p>	<p>http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/gender_and_diversity_im_zfh.pdf</p>		
<p>A - [Gender] Sensibilisierung der Lehrenden</p>	<p>Unterschiedliche Wahrnehmung von Selbstkompetenz bei den Studierenden, geschlechterspezifische Kommunikationsmuster und differentes Lernverhalten müssen wahrgenommen und respektiert werden.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>		
<p>A - Auffangen der geschlechterspezifischen Wahrnehmung</p>	<p>Aktives Eingehen auf die Vorstellungen der Studierenden. Geschlechterneutralität von Technikbildern hinterfragen</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>		
<p>A - Netzwerke schaffen und etablieren</p>	<p>Mit „Meet the Female Faculty“ ist an der RUB (Ruhr Uni Bochum) im Jahr 2009 eine Veranstaltung gestartet, die Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen anspricht. Ziel ist es, zu informieren, über die Fachgrenzen hinweg einen interdisziplinären Austausch zu ermöglichen und Netzwerke auf und auszubauen.</p>	<p>http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/ifb/femalefaculty/index.html</p>		
<p>A - Sensibilisierung und Empowerment</p>	<p>Die Workshopreihe „Debating gender & diversity“, versteht sich als Empowerment- und Sensibilisierungsprogramm für Studentinnen. (Uni Bremen)</p>	<p>http://www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte/eigene-projekte/debating-gender.html</p>		
<p>ANMERKUNG</p> <p>Der Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, ist ein Online-Informationssystem, über Gleichstellungsmaßnahmen und enthält ausgewählte Beispiele aus der Praxis für die Praxis. Er soll als Serviceangebot die Mitgließeinrichtungen der DFG bei der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards unterstützen.</p> <p>Die im Instrumentenkasten enthaltenen Modellbeispiele werden in einem qualitätsgesicherten Verfahren ausgewählt, wobei eine breite Varianz und die Vermeidung von Doppelungen von Maßnahmen angestrebt wird.</p> <p>Möglichst verschiedene Beispiele sollen einen Überblick über die Bandbreite von möglichen Gleichstellungsmaßnahmen bieten und Nutzende in die Lage versetzen, für die eigene Einrichtung sinnvolle Maßnahmen zu konzipieren.</p> <p>http://www.instrumentenkasten.dfg.de/startseite/</p>				

<p>A – Qualitätsmanagementtool „[Gender] und Diversity“</p>	<p>[Gender] und Diversity im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen.</p> <p>Das Projekt „Gender & E-Tutoring“: zweisemestriges „Qualifizierungsprogramm“ der Universität Duisburg-Essen befasste sich mit neuen Möglichkeiten der Online-Betreuung und dem Aufbau neuer Kompetenzen in dem Bereich.</p>	<p>http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/gender_and_diversity_im_zfh.pdf</p>
<p>A – Geschlechtergerechte Sprache</p>	<p>Der Leitfaden zu geschlechtergerechten Sprache unterstützt sie bei der Umsetzung und ermuntert zu größerem Sprachbewusstsein und einem kreativen Umgang mit Sprache. (Johannes Kepler Universität Linz)</p>	<p>http://www.jku.at/content/e213/e197/e12892/e12668/e12619/</p>
<p>A – Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung</p>	<p>Im Sommersemester 2010 startete die Gleichstellungsbeauftragte die Veranstaltungsreihe zur Genderforschung mit dem Ziel, die an der Universität vertretenen Forschungsbereiche sichtbar zu machen, zur Vernetzung der Akteurinnen/Akteure beizutragen und in Fächern, in denen [Gender] als Analysekategorie bislang kaum oder gar nicht vertreten ist, Impulse zu setzen. (Uni Köln)</p>	<p>http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellungsprojekte/projekte/egi/gender_veranstaltungsreihe/index_ger.html</p>
<p>A – VäterZEIT – Rollenklischees aufbrechen</p>	<p>Work-Life-Balance; [Gender] Sensibilisierung.</p> <p>Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf fördert und organisiert mit dem Projekt „VäterZEIT“ aktiv die Väterarbeit. Wichtige Bausteine des Projekts sind der Aufbau eines „Uni-Väter-Netzwerkes“, Veranstaltungen und Vorträge zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Einrichtung eines Informationsportals.</p>	<p>http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero/vaeterarbeit.html</p>

[G]DAM

MASSNAHMENPAKET B

Strukturen/Strukturerneuerung

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen					
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich	Institutionell	Corporate	Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
B - [Gender] Diversity als Organisationsziel auf allen Ebenen institutionalisieren	Querschnittaufgabe „[Gender] Diversity“ durchgängig konsequent integrieren: Strategische Leitlinie; ZIV; GO; etc.						
B - IOM	Im Rahmen des „Integrierten Verteilungsmodells der Mittel für Forschung und Lehre für die Fakultäten und forschungsorientierten zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen“ der Universität Bielefeld erfolgt die Berechnung von sogenannten „Frauenförderbeträgen“. Über ein spezielles Rechenverfahren werden „Davonbeträge“ ausgewiesen. Diese Beträge sollen von den betroffenen Fakultäten gezielt zur Frauenförderung eingesetzt werden.		http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/Beschreibung_Verteilungsmodell_2005.pdf				
B - IOM	Die Mittelvergabe nach Leistungskriterien der Freien Universität Berlin (FU Berlin) ist seit 2002 im Hochschulvertrag der Freien Universität Berlin vorgesehen und wurde 2006 erstmals realisiert. Sie belohnt vorrangige Leistungen eines Fachbereiches beziehungsweise Zentralinstituts. Es werden 30% der Personal- und Sachmittel eines Bereichs nach Leistung vergeben. Die mittels Indikatoren erfassten Leistungen betreffen die Bereiche Forschung, Lehre und Gleichstellung, nach denen im Verhältnis 47,5%, 47,5% und 5% die Gelder verteilt werden.		http://www.fu-berlin.de				
A - Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort/Vertrauensarbeitszeit	Individualisierte Arbeitszeitmodelle (übergreifend)/ Büro-, Anwesenheitszeiten für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter flexibilisieren/Arbeitszeit vs. Aufgabenstellungen/Vertrauensarbeitszeit				http://www.telekom.com/work-life		

<p>A - Transparente Kommunikation und Entscheidungen</p>	<p>Transparente Kommunikation/nachvollziehbare Entscheidungswege/mediengerechte Informationsweitergabe (Intranet)/definierte Ansprechpartner und Kommunikationskanäle/Installation von Koordinatoren für alle Studiengänge, die als Schnittstellen fungieren.</p>				
<p>A - Flexibilisierung durch Effizienz (Standardisierung)</p>	<p>Konsequente Übernahme standardisierter Prozesse, beispielweise für Berufungsverfahren/Vereinheitlichung, Transparenz und Entlastung für alle Beteiligten.</p>				
<p>A - Flexibilisierung durch „Öffnen“ der PO</p>	<p>Flexible Anrechnung von Studienleistungen (Studien- und Prüfungsordnung).</p>				
<p>B - Kultur der Kommunikation: Möglichkeiten der diversitätsförderlichen, flexibilisierten Kommunikation</p>	<p>Erweiterung des Angebotes um entsprechende Dienste (Ausnutzen der Möglichkeiten von SharePoint auch im Bereich der Verwaltung), Einrichten von Blogs, Chats, Video Conferencing-Systeme für die regelmäßige Kommunikation.</p>				
<p>B - Kultur der Kommunikation: Nutzung vorhandener Kommunikationstechniken</p>	<p>Verankerung und Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle im Alltag, auch Dekanate, Verwaltung, etc.</p>				
<p>B - Kultur der Kommunikation: Effizienz von Meetings steigern, Meetings verkürzen</p>	<p>Entzerrung und Straffung von Meetings durch Minimierung der Teilnehmer (3 bis max. 6/ggf. Gremien und Arbeitskreise). Entscheidungsfindung durch Experten, durch Entscheidungsvorlagen und Empfehlungen, nicht zur Diskussion im großen Kreis.</p>		<p>http://arbeitsgeber.monster.de/hr/personal-tipps/personalmanagement/organisation-controlling/meetings-effizient-leiten-078497.aspx</p>		

[G]DAM

MASSNAHMENPAKET B.1.

Strukturen/Strukturerneuerung der Fachbereiche

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen				
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich	Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
B.1. -alle Maßnahmen aus B						
B.1. - Studienstruktur/Curriculum	Variation der Studienstrukturen für Zielgruppen unterschiedlicher Studienarten: berufsbegleitende Studiengänge, duales Studium, Vollzeitstudium – in allen FBs und Studiengängen.		http://www.fom.de/			
B.1. (D) –Struktur flexibilisieren, so dass zeitgenäÙe, diversitätsfördernde Didaktik ermöglicht wird	Projektstudium; problemorientiertes Lernen; Blockunterricht; Dezentralisierung; gesteigerte Mobilität; zeitgemäÙer Medieneinsatz; soziale Netzwerke; iTunes U; etc.		http://www.reformstudiengang-mezizin.de/Studium_und_Lehre/POL.html			http://www.faculty-development.org/
B.1. - „Anwesenheit“ und „Verfügbarkeit“ modern und mediengerecht definieren (Lehre modernisieren)	Voraussetzungen für zielgruppengerechte Didaktik, didaktische Reformen, erhöhten Austausch mit der Wirtschaft, gesteigerte Internationalisierung (Austausch) und o.g. Methodik durch Flexibilität und Mobilität schaffen (inhalts- und zielorientiert).		POL – Fallbezogener Reformstudiengang der Charité Berlin			
B.1. (C) – Studienstruktur/Curriculum; Struktur diversitätsfördernd gestalten (Studierende)	Flexibilisierung der Studienstruktur durch Flexibilisierung des Stundenplanmodells (vgl. Didaktische Ansätze, Projektwochen, etc./s.o.).					http://www.hochschuldidaktik.de/index.html
B.1. (C) –Strukturerneuerung durch Empowerment (Studierende)	Wissens- und Lernmanagement gezielt fördern.		http://www.e-teaching.org/technik/distribution/lernmanagementsysteme			http://www.e-teaching.org/technik/distribution/lernmanagementsysteme

<p>B.1. - Flexibilisierung der Lehre/ des Lernens Kommunikationsmittel</p>	<p>1. Video Conferencing via Skype, etc.; auch als virtuelle Sprechzeiten</p>	<p>http://www.hm.edu/allgemein/hochschule_muenchen/zentrale_services/studium_und_lehre/elearning/materialien/virtuelle_sprechstunde.de.html E-Learning Zentrum der Hochschule München</p>		
<p>B.1. - Flexibilisierung der Lehre/ des Lernens Kommunikationsmittel</p>	<p>2. Blogs zur Effizienzsteigerung in Sprechstunden, Informationsveranstaltungen etc.; über HS-Website oder Ähnliches</p>	<p>http://blogs.fu-berlin.de/?page_id=26 FU Berlin</p>		
<p>B.1. - Flexibilisierung der Lehre/ des Lernens Kommunikationsmittel und soziale Netzwerke</p>	<p>3. Chats als Lernräume in der Hochschulausbildung</p>	<p>http://www.gesis.org/sowiport/search/id/iz-solis-90322160 Leibnitz Institut für Sozialwissenschaften (Forschung)</p>		
<p>B.1. - Flexibilisierung der Lehre/ des Lernens Vernetzung und mediale Organisation</p>	<p>4. Virtuelle Büros als Zusammenfassung der o.g. Funktionen via SharePoint oder andere Plattformen</p>	<p>http://www.google.de/url?sa=t&rl=i&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CG4QFjAF&url=http%3A%2F%2Flearn.beuth-hochschule.de%2Fpublic%2Fde%2F02_studierende%2Fvfh-fub-seminar.ppt&ei=dQQiUa6y-D4keAq83IDABw&usq=AFQjCNF-Br0-zpOuGaY2hyi2Xky_QdWZg0Q</p>		
<p>B.1. (C) - Ing. - Interdisziplinäre Fächer</p>	<p>Das Angebot an spezialisierteren Fächern z.B. Bioverfahrenstechnik macht das Studienangebot ingenieurwissenschaftlicher Fächer attraktiver. Sie folgen akzeptierten Technikleitbildern.</p>	<p>Göttert, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011. http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr._3_MINT_Gesamtext.pdf</p>		
<p>B.1. (C) - Ing. - Mehr Softskills</p>	<p>Die Tätigkeitsprofile im Berufsbild der Ingenieure umfassen zunehmend Aspekte der Kommunikation (Vertrieb, Service, Kundenorientierung, Nutzerfreundlichkeit, Ästhetik ...), die weibliche Bewerber im Lehrplan als stärkeren Studienanreiz empfinden. Sie sollten in der Beschreibung der Studienmodule enthalten sein.</p>	<p>Göttert, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011. http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr._3_MINT_Gesamtext.pdf</p>		
<p>ANMERKUNG</p> <p>Die Hochschulen haben sich in den letzten Jahren auf den Weg gemacht, weitere potenzielle Studierende zu gewinnen. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels sind Ziele wie „Zielgruppenenerweiterung“, „Diversity“ oder auch „mehr Frauen“ für Hochschulstandorte existenziell wichtig.</p> <p>Die Integration neuer Zielgruppen und die Erkenntnis, dass unterschiedliche Zielgruppen auch unterschiedliche Technikzugänge und Lerninteressen haben, verunsichert Lehrende dieser Fächer sehr: „Ich würde ja gerne etwas ändern, aber ich weiß nicht wie“ ist ein oft gehörter Satz zu diesem Thema.</p> <p>Das Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik schließt mit dieser [Gender] Toolbox die Lücke zur Anwendungsorientierung von Gendersensibilität in den Ingenieurwissenschaften. Sie beantwortet nicht nur die Frage nach dem „Warum“, sondern vor allem nach dem „Wie“ von Veränderungen in Lehre und Forschung.</p>				

<p>B.1. (C) –Erhöhter Anwendungsbezug</p>	<p>Die Lehrinhalte können durch projektorientierte Arbeitsweisen, diskursive Ansätze, Interdisziplinarität, Arbeit in kleinen Gruppen und praxisbezogene Technikeinheiten für unterschiedliche Lerntypen und genderspezifisch vermittelt werden.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	<p>Die hier vorliegende [Gender] Toolbox gibt einen umfassenden Überblick über alle relevanten Themen und Argumentationen für eine gender-sensible Lehre in den Ingenieurwissenschaften an der Beuth Hochschule für Technik Berlin.</p> <p>Hauptzielgruppe sind die Lehrenden und Forschenden in den ingenieur-wissenschaftlichen Fachbereichen. Sie sollen praktische und aktuelle Unterstützung für die gendersensible Gestaltung ihrer Lehre und für gender-relevante Forschungsansätze im ingenieurwissenschaftlich/technischen Kontext erhalten. Am Ende der Lektüre soll die interessierte Lehrkraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstanden haben, wieso es sinnvoll ist, Genderfragen in die Ingenieurwissenschaften zu integrieren, und wissen, was es ihm/ihr nutzt. • informiert sein, welche Methoden es zur Integration von Genderthemen gibt und wo er/sie weiter suchen kann und • wie er/sie konkret in den eigenen Lehrveranstaltungen vorgehen kann. <p>http://projekt.beuth-hochschule.de/fileadmin/projekt/f/Veroeffentlichungen/Schriftenreihe/Gender_Toolbox.pdf</p>
<p>B.1. (C) –Gesellschaftliche Relevanz der Disziplin herausstellen</p>	<p>Der gesellschaftliche Beitrag einer Disziplin wird deutlicher herausgestellt und macht den Studiengang attraktiver für Bewerber/Bewerberinnen und Studierende. Z.B. in Form von Informationsangeboten zu Studiengängen, Informationsangeboten zu Berufsbildern oder durch eigene Erfahrung bei Praktika (Praktikumsprogramme für Abiturientinnen/Abiturienten), Tutorien, Brückenkurse.</p>	<p>Götter, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011.</p> <p>http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr_3_MINT_Gesamtext.pdf</p>	
<p>B.1. – Deutlichere Rückmeldungen über erworbener Fähigkeiten</p>	<p>Studierende sollen mehr Unterstützung erfahren und Feedback erhalten, um eine realistischere Selbsteinschätzung zu erhalten. Aus der Forschung war z.B. bekannt, dass Frauen ihre Fähigkeiten generell schlechter einschätzen als Männer. Z.B. durch Mentoring.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	
<p>B.1. – Monoedukative Angebote</p>	<p>Für Männer/für Frauen: Kann sich auf Tutorien, Studienabschnitte, Lehrveranstaltungen, oder sogar ganze Studiengänge beziehen.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	
<p>B.1. (C) –Erhöhung von Sprachanteilen/Auslandsaufenthalten</p>	<p>Die im Durchschnitt höheren Sprachkompetenzen von Frauen und ihre größere Mobilitätsbereitschaft lassen Studiengänge mit der Möglichkeit zu Auslandsaufenthalten attraktiver erscheinen.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf</p> <p>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) [2002]: Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	

<p>B.1. (C) - Ing. - Berücksichtigung heterogener Fähigkeiten und Interessen</p>	<p>Ein breites Themenspektrum für verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse bei den Studieninhalten spricht unterschiedliche Neigungen und Selbstkonzepte an. Der Studiengang wird offener nicht nur im Sinne von [Gender] Diversity.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	
<p>B.1. (C) - Ing. - Auffangen mangelnder Vorkenntnisse und geringerer Berufspraxis</p>	<p>Die Vorbildung von Frauen in praktischer Anwendung von Technik ist bedingt durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen meist geringer als bei Männern. Dies erschwert den Einstieg in ein entsprechendes Studium trotz guter schulischer Voraussetzung.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	
<p>B.1. (C) - Ing. - Wegfall von Grundpraktika zugunsten begleitender Fachpraktika</p>	<p>Für weibliche Bewerberinnen kann das Finden eines Praktikumsplatzes in männlich dominierten Berufen aufgrund der oft mangelnden praktischen Vorkenntnisse schwierig sein.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	
<p>B.1. - Ing. - Strukturelle Begleitmaßnahmen für Praktika</p>	<p>Mehr Kooperationen mit der Wirtschaft und Sensibilisierung in den Betrieben, um den Einstieg für Frauen in den Ingenieurberuf zu erleichtern. Vermittlung von Praktikumsplätzen und Kontaktvermittlung beim Berufseinstieg. Bewerbungsseminare</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>	

[G]DAM

MASSNAHMENPAKET C

Curriculare Inhalte

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen			
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
C – Horizontale Vernetzung/ Studienzielbezug	Abstimmung der Inhalte (fächerbezogen) innerhalb eines Studiengangs, um Überschneidungen zu vermeiden und zeitliche Flexibilität zu schaffen, Ausrichtung an Studienzielen, nicht an einzelnen Inhalten (POL)				
C – Modulhandbücher von PO separieren/Flexibilität erhalten	Herausnahme der Modulhandbücher aus den Studien/Prüfungsordnungen, um Flexibilität in der Lehre (Anpassung von Methoden, Inhalt, Aufbau des Studiums) zu ermöglichen.				
C – Benotung/Leistung vergleichbar bewerten	Anpassung der Benotung an die Realität durch Vorgaben/Qualitätsmanagement.				
C – Curriculare Inhalte interdisziplinär übergreifend gestalten	Für die Gewinnung von Frauen für Studiengänge, in denen sie bisher quantitativ (deutlich) unterrepräsentiert sind, bietet es sich an, nicht nur die Studiengänge im Sinne eines Hochschulmarketings so zu benennen, dass sie auch für Frauen attraktiv erscheinen; sondern auch inhaltlich transdisziplinäre Studienangebote und formate zu offerieren, die auch für Frauen attraktiv erscheinen. Hierzu wären zum einen Fächerkombinationen zu prüfen, zum anderen auch Konzepte aus einer gendersensiblen Didaktik zu prüfen.	http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen_FadS_130215_1530.pdf			
B.1. (C) – Ing.-Curriculare Inhalte interdisziplinär übergreifend oder spezialisierter gestalten	Das Angebot an interdisziplinären und/oder spezialisierteren Fächern z.B. Bioverfahrenstechnik macht das Studienangebot ingenieurwissenschaftlicher Fächer attraktiver. Sie folgen akzeptierten Technikleitbildern.	Göttert, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011. http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr._3_MINT_Gesamtext.pdf			

<p>B.1. (C) - Ing. – Mehr Softskills</p>	<p>Die Tätigkeitsprofile im Berufsbild der Ingenieure umfassen zunehmend Aspekte der Kommunikation (Vertrieb, Service, Kundenorientierung, Nutzerfreundlichkeit, Ästhetik ...), die weibliche Bewerber im Lehrplan als stärkeren Studienanreiz empfinden. Sie sollten in der Beschreibung der Studienmodule enthalten sein.</p>	<p>Götter, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011. http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr._3_MINT_Gesamtext.pdf</p>		
<p>B.1. (C) - Ing. – Erhöhter Anwendungsbezug</p>	<p>Die Lehrinhalte können durch projektorientierte Arbeitsweisen, diskursive Ansätze, Interdisziplinarität, Arbeit in kleinen Gruppen und praxisbezogene Technikenheiten für unterschiedliche Lerntypen und genderspezifisch vermittelt werden.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>		
<p>B.1. (C) – Gesellschaftliche Relevanz der Disziplin herausstellen</p>	<p>Der gesellschaftliche Beitrag einer Disziplin wird deutlicher herausgestellt und macht den Studiengang attraktiver für Bewerber/Bewerberinnen und Studierende. Z.B. in Form von Informationsangeboten zu Studiengängen, Informationsangeboten zu Berufsbildern oder durch eigene Erfahrung bei Praktika (Praktikumsprogramme für Abiturientinnen/Abiturienten), Tutorien, Brückenkurse.</p>	<p>Götter, Margrit ; Schüller, Elke (Hg.) (2012): Mehr Studentinnen für MINT an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt Main 22.09.2011. http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Nr._3_MINT_Gesamtext.pdf</p>		
<p>B.1. (C) - Ing. – Erhöhung von Sprachanteilen/Auslandsaufenthalten</p>	<p>Die im Durchschnitt höheren Sprachkompetenzen von Frauen und ihre größere Mobilitätsbereitschaft lassen Studiengänge mit der Möglichkeit zu Auslandsaufenthalten attraktiver erscheinen.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>		
<p>B.1. (C) - Ing. – Berücksichtigung heterogener Fähigkeiten und Interessen</p>	<p>Ein breites Themenspektrum für verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse bei den Studieninhalten spricht unterschiedliche Neigungen und Selbstkonzepte an. Der Studiengang wird offener nicht nur im Sinne von [Gender] Diversity.</p>	<p>http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)</p>		

B.1. (C) - Ing. -Auffangen mangelnder Vorkenntnisse und geringer Berufspraxis	Die Vorbildung von Frauen in praktischer Anwendung von Technik ist bedingt durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen meist geringer als bei Männern. Dies erschwert den Einstieg in ein entsprechendes Studium trotz guter schulischer Voraussetzung.	http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (Bericht der BLK, 100)			
---	---	---	--	--	--



MASSNAHMENPAKET D

Didaktik und Methodik

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen			
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
D (B.1.) – Fachbereichsstruktur/Arbeitszeiten flexibilisieren, so dass zeitgemäße; diversitätsfördernde Didaktik ermöglicht wird	Projektstudium; problemorientiertes Lernen; Blockunterricht; Dezentralisierung; gesteigerte Mobilität; zeitgemäßer Medieneinsatz; soziale Netzwerke; iTunes U; etc..	http://www.reformstudiengang-medizin.de/Studium_und_Lehre/POL.html POL – Fallbezogener Reformstudiengang der Charité Berlin			http://www.faculty-development.org/
D – Didaktische Erneuerung	Grundlagen der Hochschuldidaktik als Schulungsveranstaltung und erste Hilfestellung für die Anwendung in diversen Studierendengruppen.	http://www.hdz-bawue.de/ Zentrum für Hochschuldidaktik Baden-Württemberg http://www.diz-bayern.de/events/index.jsp?doAction=showevent&eventid=101319 DIZ Bayern			

<p>D – Didaktische Ansätze zur diversitätsfördernden Flexibilisierung – POL</p>	<p>Problembasiertes Lernen (vorgegebene Vorgehensweise, Studierende erarbeiten Thema selbst, Dozent ist nur Gesprächspartner) als Ansatz.</p>	<p>http://www.lehridee.de/data/doc/id_149/POL.pdf HD NRW <hr/> http://www.careum.ch/pbl-selbst-gesteuertes-und-kooperatives-lernen Careum Schweiz</p>		
<p>D – Didaktische Ansätze zur diversitätsfördernden Flexibilisierung – „shift from teaching to learning“</p>	<p>Anstelle eines input orientierten Verständnisses von Lehrveranstaltungen sind die an der ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung beteiligten Lehrenden gefordert, Module anzubieten, „die ihre Legitimation nicht allein aus dem stofflichen Lehrangebot, sondern vor allem aus den jeweils zu erlangenden Lernergebnissen – im Idealfall Kompetenzen – beziehen sollten“ (Fischer/Minks 2008).</p>	<p>http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/JournalHD/2010_2/Jungmann_u.a.-Shift_from_Teaching_to_Learning.pdf TU Dortmund; Jungmann et al (Forschung) <hr/> http://www.ius.edu/ite/pdf/barrtagg.pdf Indiana University Southeast</p>		
<p>D – Didaktische Ansätze zur diversitätsfördernden Flexibilisierung</p>	<p>Blended learning (Einsatz unterschiedlichster Methoden unter Nutzung verschiedenster Medien)</p>	<p>http://www.medienberatung.schulministerium.nrw.de/lernenmitmedien/blended+learning/ Schulministerium NRW</p>		
<p>D – Lernzielorientierte alternative Prüfungsformen</p>	<p>Mündliche Prüfungen zur Wissensabfrage</p> <p>Entscheidungsvorlagen zur kritischen Reflexion</p> <p>Referate zur praxisgeleiteten Ausarbeitung</p> <p>Wissenschaftliche Ausarbeitungen im forschungsgerichteten Umfeld</p> <p>Projekt zur eigenständigen Erschaffung eines Zielobjektes/einer Problemlösung</p> <p>Online-Tests zur Zeit- und Raumflexibilisierung</p>	<p>http://www.lehridee.de/docs/index.html</p> <p>Allgemeine Quellen zur Hochschuldidaktik und Prüfungsformen</p>		

<p>D - Zeitgemäßer Einsatz von Medien zur Unterstützung des Diversity-Ansatzes/Kommunikation</p>	<p>Möglichkeiten von SharePoint (analog Moodle, inkl. Zeitplanung, Chat, Wikis, Aufgaben stellen und Einreichen, Dokumentenbereitstellung, etc.).</p>		<p>http://sharepoint.microsoft.com/en-us/Pages/Overview.aspx Microsoft</p>	
<p>D - Zeitgemäßer Einsatz von Medien: Effizient und Vernetzung (auch Peer Learning)</p>	<p>Unterstützung der Veranstaltung durch DisplayNote (Datentransfer, Notizenfunktion, Zusammenarbeitsfunktion, Geräteunabhängigkeit, etc.).</p>		<p>http://www.displaynote.com/ Displaynote</p>	
<p>D - Anpassung des Studienrahmens/der Methodik zur Diversitätsförderung</p>	<p>Gemeinsames Erarbeiten einer flexiblen Rahmenprüfungsordnung (HS-weit).</p>	<p>http://www.rechtliches.de/bayern/info_RaPO.html Land Bayern</p>		
<p>D - Anpassung der Studienstruktur/der Methodik zur Diversitätsförderung</p>	<p>Projektwochen als Semesterbestandteil (FB-weit)</p>	<p>http://www.ecs.hs-osnabrueck.de/projektwoche.html Hochschule Osnabrück</p>		
<p>D - Anpassung des Studienstruktur/der Methodik zur Diversitätsförderung</p>	<p>„Blockunterrichtstage“ durch Zusammenschluss von interessierten (Gruppen von Profs eines FB).</p>	<p>http://www1.fh-koeln.de/educational_diversity/projekt/ FH Köln</p>		
<p>D - Anpassung des Studienrahmens/der Methodik zur Diversitätsförderung</p>	<p>Blended learning (Einsatz unterschiedlicher Methoden unter Nutzung verschiedenster Medien) zur teilweise Flexibilisierung von Raum und Zeitfixierung der Veranstaltungen (einzelne Profs).</p>	<p>http://www1.fh-koeln.de/educational_diversity/projekt/ FH Köln</p>		



MASSNAHMENPAKET E

Personalentwicklung/Personalgewinnung/Personalmanagement/Individuelle Förderung

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.

Links/Quellen

Ziel der Maßnahme

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Hochschulbereich Institutionell

Corporate Industrie

Bund/Land

Verschiedenes

ANMERKUNG

Das Datenmaterial – insbesondere zur individuellen Förderung – ist erschöpfend. Deshalb sind insbesondere hier nur exemplarische Beispiele bestimmter Förderkategorien erfasst. Umfangreiche Informationen und zahlreiche Umsetzungsbeispiele finden sich unter: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/startseite/> und <http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/projekte-nach-typen-zielgruppen/>

E – Ansätze zur Umsetzung Austausch, Information, Unterstützung Lehr-Lernkultur	Teilnahme an zentraler Austauschplattform für Fragen, Best Practices, Beispielen etc..				
E – Ansätze zur Umsetzung Austausch, Information, Unterstützung Lehr-Lernkultur	Teilnahme an zentral organisierter Unterstützung durch Coaching, Evaluation, Audit, etc..				
E – Ansätze zur Umsetzung Austausch, Information, Unterstützung Lehr-Lernkultur (auch D)	Förderung und Anerkennung von Lehr-/Lernpersönlichkeiten. Weiterbildung „Exzellente Lehre“.	http://www.hs-osnabrueck.de/722+M51f2b0ab67a.html?&tx_ttnews[month]=05&tx_ttnews[year]=2012	Hochschule Osnabrück		http://ankom.his.de/projekte/p17_tuev_rheinland TÜV Rheinland
E – Coaching	Im Rahmen des Pilotprojekts „Coaching für Professorinnen“ erhalten neuberufene Professorinnen die Möglichkeit aus einem Pool von externen Coaches, die über Erfahrungen mit Führungskräften im Wissenschaftsbereich sowie über Gender- und interkulturelle Kompetenzen verfügen, den für Sie passenden Coach zu finden.	http://www.uni-goettingen.de/de/122361.html			

<p>E - Mentoring</p>	<p>Das Mentoring-Programm „Erstklassig!“ der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster bietet herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Disziplinen eine gezielte Unterstützung auf dem Weg zur Professur. Es richtet sich an Postdocs, Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Münster.</p>	<p>http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/mentoring.html</p>		
<p>E - Quote/Kaskadenquote/ ggf. weitere Quotenmodelle</p>				
<p>E - Beratung; Konzeptentwicklung für Professuren; Leitungspositionen</p>	<p>In der Stabsstelle des Rektorats „Interne Fortbildung und Beratung“ (IFB) der Ruhr-Universität Bochum (RUB) sind diese Gleichstellungsprojekte verankert. Auf die hier gemachten Erfahrungen kann nun bei der Beantragung von Sonderforschungsbereichen (SFB) und Graduiertenkollegs zurückgegriffen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • beraten die Antragstellerinnen und Antragsteller bei der Entscheidung, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, • unterstützen bei der Entwicklung eines maßgeschneiderten Programms, • übernehmen die Kostenplanung, • stellen im Rahmen der Antragsstellung die Maßnahmen in den direkten Zusammenhang mit dem Gleichstellungskonzept der RUB, • übernehmen die organisatorische Umsetzung des Maßnahmenpakets und die Qualitätssicherung und • stellen das Reporting sicher. 	<p>http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/ifb/gleichstellung/index.html</p>		
<p>E - Gezielte Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen</p>	<p>Wissenschaftliche Karrieren und Promotionen von Frauen der Hochschule individuell durch Beratung und übersichtliche Informationswege fördern. Durch gezielte Trainings, Seminare und Fortbildungen die Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt fördern. Broschüre für erfolgreiches Promovieren. Netzwerke für Wissenschaftlerinnen auf- und ausbauen. Mentorinnen-Programme an den jeweiligen beruflichen Schnittstellen einführen.</p>	<p>http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/im-fokus/zielvereinbarungen/index.html http://www.frauenkarrierewege.de/index.php/wismar.html http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/gleichstellung_an_der_universitaet/index_ger.html</p>	<p>http://www.spitzenfrauen-bw.de/</p>	<p>http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/links/index.html</p>

<p>E -Gezielte Förderung/gezielter Einsatz von Frauen in Leitungspositionen</p>	<p>In Dekanaten: Eine höhere Freistellung der Dekane vom Lehrdeputat und eine Delegation der Aufgaben an den/ die Fachbereichsgeschäftsführer/in. Seminare für potentielle Führungskräfte. Bei Beförderungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugen/Quote. Anreizprogramme zur Berufung von Professorinnen schaffen und im Hochschulfinanzplan verankern.</p>	<p>http://www.leibnitz-gemeinschaft.de/karriere/chancengleichheit/</p>	<p>http://www.beck-seminare.de/Seminare-Frauen-Fuehrungspositionen/seminar.aspx?semid=847</p>	<p>http://www.bmfsfj.de/</p>	<p>http://www.instrumentenkasten.dfg.de/</p>
<p>E -Gezielte Angebote für Schülerinnen</p>	<p>Jährliche Teilnahme am Girls' Day, organisierte Projektwochen für Schülerinnen, spezielles Mentoring-Programm, indem sich z.B. Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften interessierten Schülerinnen als konkrete Vorbilder vorstellen. Angebot „KleineForscher“ oder „Kinderuni“ schon im frühen Alter um Interesse an Ingenieur- oder Naturwissenschaften zu fördern und aufzugreifen.</p>	<p>http://www.komm-mach-mint.de/</p>	<p>http://www.mint-nrw.de/pdf/Mini-EC-NRW_Broschuere.pdf</p>	<p>http://www.lizzynet.de/wwws/3233828.php?sid=72000444035409275936091739173190</p>	
<p>E -Anreizsysteme: Förderung durch Auszeichnungen (auch A/F)</p>	<p>Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen zeichnet seit 2002 jedes Jahr ein Projekt für die fortdauernde naturwissenschaftliche Begabungsförderung junger Frauen aus.</p>	<p>http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die_RWTH/Profil/Gender_Diversity/~env/Brigitte_Gilles_Preis/</p>			
<p>E -Anreizsysteme: finanzielle Unterstützung/Stipendien</p>	<p>Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen und die Ford-Werke AG haben gemeinsam ein Förderprogramm entwickelt, das sich an Abiturentinnen und Studentinnen richtet, die Maschinenbau studieren wollen oder bereits studieren. Mit dem Henry-Ford-Stipendium werden Studentinnen gefördert, die überdurchschnittliche Schul- und Studienleistungen aufweisen und sich auch über Schule und Studium hinaus engagieren. Die Förderung besteht aus einer monatlichen finanziellen Unterstützung und einem intensiven Rahmenprogramm.</p>	<p>http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Studium/Im_Studium/Forschen_im_Studium/~betr/Henry_Ford_Stipendien/</p>			
<p>E -Anreizsysteme Forschungsförderung</p>					
<p>E -Anreizsysteme Lehrpreis u.ä.</p>					

[G]DAM

MASSNAHMENPAKET E.1.

Work-Life-Balance

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen				
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich	Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
E.1. - siehe B/B.1.	vor allem strukturelle Maßnahmen/Flexibilisierung/Mobilität					
E.1. (B) - Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen	Gestaltung der Arbeitszeiten: Vollzeit, halbtags, flexibel, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, etc. Familienunterstützende Dienstleistungen, Ferienprogramm, Betreuungsangebote, Familienpflegezeit, etc. Zugriff auf Firmenmails während der Elternzeit, Wiedereinstiegserleichterung durch Urlaubsvertretung, Projektarbeit, Fortbildungen mit Kinderbetreuung.		http://www.frauenkarrierewege.de/index.php/wismar.html http://www.fh-duesseldorf.de/d_org/f_intv/f_fambuero	http://www.reha-vita-online.de/index.php/jobs/reha-vita-als-arbeitgeber	http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Fr_C3_BCher-beruflicher-Wiedereinstieg-von-Eltern,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf	
E.1. (B) - Bedarfsorientierte, flexible Angebote	Gezielte Fort- und Weiterbildung für Frauen. Bedarforientierte Angebote im Bereich Mentoring und Coaching insbesondere für den weiblichen Nachwuchs. Inhouse Schulungen und Arbeitszeitflexibilisierung, Regelmäßige Mitarbeiterinnen Gespräche zur Karriereplanung. Mentoring auf den verschiedenen Karrierestufen.		http://www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Goldene%20Regeln.pdf		http://www.bmfsfj.de/	http://www.instrumentenkasten.dfg.de/
E.1. - Infrastruktur schaffen	KITA, Betreuungsräume, Familienzimmer, etc.		http://www.fh-duesseldorf.de/d_org/f_intv/f_fambuero https://www.hs-magdeburg.de/campus/c-standortsd/c-sdlfazi/			

<p>E.1. – Service Angebote schaffen</p>	<p>Vielfältiges Hochschulangebot</p>	<p>http://www.fh-duesseldorf.de/d_org/f_intv/f_fambuero http://www.familienervice.uni-mainz.de/ http://www.rwth-aachen.de/go/id/enn</p>			
<p>E.1. – Coaching, Mentoring; unterstützung bei Konflikten</p>	<p>Das Eltern-Mentoring soll die Teilnehmenden bei den Herausforderungen, die die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen auf der einen und Familienaufgaben auf der anderen Seite stellt, unterstützen.</p>	<p>http://www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/emma/</p>			
<p>E.1. – Gesundheitsmanagement</p>	<p>Ganzheitliche Betrachtung der Lebensbedingungen der Mitarbeiter und Studierenden im Sinne der Vermeidung, weniger Heilung von Krankheit. U.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der körperlichen sowie psychischen Belastungsfaktoren • Bereitstellung gesunder Arbeits- und Studienbedingungen • Stärkung der persönlichen gesundheitlichen Kompetenzen und Ressourcen • Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 	<p>http://www.uni-vechta.de/universitaet/organisationsstruktur/dienstleistungsbereich/organisations-und-personalentwicklung/themenfelder/work-life-balance/</p>			
<p>E.1. – Dual Career u.ä.</p>	<p>Dual Career Couples (DCC) sind „Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen“.</p>	<p>http://www.familienaudit.uni-konstanz.de/duale-karrieren/</p>			
<p>E.1. – Flexible Arbeitszeiten</p>	<p>Flexible Arbeitsbedingungen und Freiräume für wissenschaftlich tätige Eltern</p>	<p>http://www.familienaudit.uni-konstanz.de/wissenschaft-mit-kind/vereinbarkeit/</p>			
<p>E.1. – Finanzielle Unterstützung/ Stipendien</p>	<p>Vielfältiges Angebot zugänglich machen/ggf. eigene Programme aufsetzen.</p>	<p>http://www.familienervice.uni-mainz.de/ http://www.stipendienlotse.de/</p>			



MASSNAHMENPAKET F

Forschung und Innovation

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen				
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich	Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
F –Anreizsystem: Unterstützung bei der Beschaffung externer Entwicklungsmittel	Teilnahme an Ausschreibung für die gemeinsame Einwerbung entsprechender Landes- und EU-Mittel, die dann intern weitervergeben werden.					
F –Anreizsystem: interne Unterstützung und Entwicklungsmittel	Support durch Stabsstelle Hochschulentwicklung, ZWeK, HLB.					
F –Anreizsystem: temporäre interne Entwicklungsmittel	QVM Mittel für entsprechende mediale Ausstattung ggf. Geräteanträge.					
F –Anreizsystem: Preise und Auszeichnungen	„Es stellt fest, dass Frauen- und Geschlechterforschung wichtige Teile des Profils der Freien Universität sind. Sie sind im Leitbild der Freien Universität zu verankern. Ihre Fortführung, Entwicklung und ihr Ausbau sind eine zentrale universitäre Aufgabe“.		http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/index.html			
F –Anreizsystem: Frauenförderpreis, Gleichstellungspreis, Frauenförderfonds	Mit einem Preis können einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern, Arbeitsbereiche, Einrichtungen oder Fakultäten der Universität Freiburg ausgezeichnet werden. Vorgeschlagen werden können besondere strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit. Die Kriterien sind im Vorfeld festzulegen. Mit einem Preis werden besondere Initiativen in diesen Bereichen sowie hervorragende wissenschaftliche Leistungen gewürdigt.		http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/news/bop2012 http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/glb/frauenfoerderfonds.html			

<p>F –Beratung als Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen und Schwerpunktprogrammen: in einer Stabsstelle werden Gleichstellungsprojekte verankert. Auf die hier gemachten Erfahrungen kann nun zurückgegriffen werden. Für das Interesse an die gezielte Rekrutierung weiblichen Nachwuchses entwickeln die Mitarbeiter der Stabsstelle ein maßgeschneidertes Angebot.</p>	<p>http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/</p>			
<p>F –Vernetzung/Diskussionsforen -Austausch</p>	<p>In den Foren werden Inhalte aktueller Forschungsberichte aus dem Bereich der [Gender] Studies, Empfehlungen und Stellungnahmen von Expertengruppen und wissenschaftsfördernden Verbänden oder „Klassiker“ der Gleichstellungsforschung diskutiert. Die Teilnehmenden sind z. B. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer von wissenschaftlichen Einrichtungen, Personalverantwortliche aus dem Hochschulmanagement und aus Verbundprojekten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros sowie interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.</p>	<p>http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/Komzu.html</p>			
<p>F –Vernetzung/Diskussionsforen -Austausch</p>	<p>Netzwerk Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Das Netzwerk ist ein universitätsweiter und fächerübergreifender Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden, die an Geschlechterthematiken interessiert sind. Es bietet die Plattform für den gegenseitigen, wissenschaftlichen Austausch, die Organisation von Veranstaltungen sowie zur außeruniversitären Vernetzung.</p>	<p>http://www.uni-potsdam.de/geschlechtersoziologie/netzwerk-interdisziplinare-geschlechterforschung.html</p>			

[G]DAM**MASSNAHMENPAKET G**

Zertifizierungen und Ausschreibungen

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.		Links/Quellen			
Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Hochschulbereich Institutionell	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
G - Teilnahme am Professorinnenprogramm (geplant)	Das Programm fördert gezielt die Berufung weiblicher Vollzeitprofessoren als Regel – oder Vorgriffsprofessur. Die Geförderten (der Lehrstuhl) werden vom Land/Bund zu 100% für 5 Jahre finanziert.	http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/		http://www.bmbf.de/de/494.php	
G - Teilnahme an Ausschreibungen (Unterstützung hierbei)	fortlaufend				
G - Teilnahme am Diversity Audit	seit 2012				
G - Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule	FH D seit 2012 zertifiziert				



MASSNAHMEN

Evaluationsmittel und Methoden

Beispiele/„Good Practices“/Datenbanken/etc.

Ziel der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Links/Quellen	Corporate Industrie	Bund/Land	Verschiedenes
<p>F –zur strukturellen Verankerung der Diversität an Hochschulen – Gleichstellungscontrolling und Mittelvergabe an der Hochschule zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen und Projekten</p>	<p>Im Rahmen eines Projektes befasst sich der Fachbereich insbesondere mit der kontinuierlichen Fortschreibung und Analyse verschiedener Gleichstellungsdaten. Die Anforderungen an Hochschulen in allen Bereichen geschlechterspezifischer Grund- und Leistungsdaten für interne und externe Zwecke zur Verfügung zu stellen, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Maßnahme umfasst auch die Analyse von wissenschaftlichen Karriereverläufen und Altersstrukturen sowohl für die gesamte Hochschule als auch für einzelne Einrichtungen.</p> <p>Im Rahmen eines Projektes erfolgt die Berechnung von sogenannten „Frauenförderbeiträgen“. Über ein spezielles Rechenverfahren werden „Davonbeiträge“ ausgewiesen. Diese Beiträge sollen von den betroffenen Fakultäten gezielt zur Frauenförderung eingesetzt werden. Der Finanzkommission ist jährlich ein Bericht über die Maßnahmen, die mit den Frauenförderungsbeiträgen finanziert wurden, vorzulegen.</p>	<p>http://www.uni-goettingen.de/de/93206.html</p> <p>„Nicht alles was zählt, kann gezählt werden, und nicht alles, was gezählt werden kann, zählt!“ A. Einstein</p> <p>http://www.uni-bielefeld.de/</p>			
<p>F – Gleichstellungscontrolling Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“</p>	<p>Mit dieser Richtlinie weist die Hochschule der Fachbereich ausdrücklich darauf hin, dass sie Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht duldet, und übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihren individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden. Gemäß § 1 der Richtlinie gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne von § 9 Hochschulgesetz NRW. Sie findet auch Anwendung bei Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände und/oder bei Veranstaltungen, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität ist.</p>				

IMPRESSUM

Herausgeber, Publisher

Fachhochschule Düsseldorf
[GENDER] DIVERSITY ACTION TEAM
Prof. Dipl.-Ing./M. Arch. Tanja Kullack

Redaktion, Editorial Work

Prof. Dipl.-Ing./M. Arch. Tanja Kullack

Lektorat, Editorial

Michael Kirch, Rebecca Juvick

Gestaltung, Design

Dipl. Des. Otto Schumacher

Fotos, Pictures

Sofern nicht anders bezeichnet vorbehaltlich
Irrtümer: Fachhochschule Düsseldorf

Daten, Data

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

Adresse, Address

Fachhochschule Düsseldorf
Josef-Gockeln-Str. 9
Raum: L1.18
40474 Düsseldorf



