



Gender-Report 2010

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Fakten | Analysen | Profile

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an
nordrhein-westfälischen Hochschulen
Fakten | Analysen | Profile**

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer

Impressum

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Vorwort

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das seit dem 20. November 1999 in Kraft ist, bildet die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen in NRW. Seit der Einführung des LGG ist es zweimal evaluiert worden. Bei dem Bericht aus dem Jahr 2008 handelt es sich um die letzte Evaluation für den Bereich der Hochschulen (vgl. MGFFI 2008), da diese mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes (01.01.2007) Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft sind und von daher im Rahmen des LGG-Berichts nicht mehr erfasst werden. In dem LGG-Bericht heißt es hierzu:

„Das MIWFT wird hier, um dem Informationsrecht des Landtags Rechnung zu tragen, zukünftig in regelmäßigen Abständen durch das Netzwerk Frauenforschung einen Gender-Report zur geschlechtergerechten Hochschule erstellen lassen.“ (MGFFI 2008: 46)

Der erste Gender-Report über die nordrhein-westfälischen Hochschulen wird hiermit vorgelegt. Ziel ist es, die Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW unter Gleichstellungsaspekten darzustellen. Dabei haben wir einen Ansatz gewählt, der über die bisherige Berichterstattung zur Umsetzung des LGG hinausgeht. Ein wesentlicher Unterschied zur bisherigen Berichterstattung besteht darin, dass im Gender-Report die Ergebnisse nicht anonym in den Bericht einfließen, sondern dass die Leistungen, aber auch die Mängel der Gleichstellung an den einzelnen Hochschulen dokumentiert werden. Dies war möglich, da es sich bei dem Gender-Report nicht um eine behördliche Evaluation, sondern um eine wissenschaftliche Studie handelt, die die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW in eigener Verantwortung erstellt hat. Der differenzierte Gender-Blick auf die nordrhein-westfälischen Hochschulen legt Erfolge ebenso wie Misserfolge offen. So wird sichtbar, welche Hochschule in vorbildhafter Weise die Leitungsgremien geschlechterparitätisch besetzt hat, welche Hochschule dagegen keine Frauenförderpläne aufstellt und somit gegen öffentliches (Gleichstellungs-)Recht verstößt. Durch diese vergleichende Darstellung und Analyse hoffen wir, die Geschlechtergerechtigkeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt zu stärken. Eine gleichberechtigte und geschlechterparitätische Teilhabe von Frauen und Männern an Hochschule, Wissenschaft und Forschung ist das gemeinsame Ziel. Dieses Ziel stellt eine große Herausforderung für Politik und Wissenschaft dar. Auf dem Weg dahin ist es notwendig, in regelmäßigen Abständen kritisch Bilanz zu ziehen.

Das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft in NRW kann ebenso wie der vorliegende und fortzuschreibende Gender-Report nur durch gute Kooperationen erreicht werden. Wir möchten uns an dieser Stelle insbesondere für die gute Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsreferat des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT) bedanken; diese trug wesentlich zum Gelingen des Gender-Reports bei. Wir danken hier Dr. Sabine Graap, Susanne Graap und Silvia Boßmann für den regen Austausch und die kontinuierliche Unterstützung. Das Erstellen der Gender-Profile der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen gelang insbesondere durch die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Für diese gute Kooperation möchten wir uns ganz herzlich bedanken, ebenso danken wir der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof NRW), mit der uns eine gute und produktive Zusammenarbeit verbindet. Unser Dank geht darüber hinaus an die MitarbeiterInnen des Statistischen Landesamtes für Nordrhein-Westfalen (LDS, jetzt IT.NRW) und des Statistischen Bundesamtes sowie an unsere studentischen Hilfskräfte Sandra Vonnahme und Maeva Obone-Mba, die uns bei der Berichterstellung und Auswertung der Zahlen hilfreich zur Seite standen. Weiter danken wir Eveline Linke, die die Abbildungen und Tabellen gestaltet und den Gender-Report in eine überschaubare und ansprechende Form gebracht hat.

Der Gender-Report wird zukünftig im Drei-Jahres-Rhythmus von der inzwischen an der Universität Duisburg-Essen angesiedelten, nunmehr erweiterten Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW fortgeschrieben. Drei Jahre sind kein langer Zeitraum, doch das Ziel der geschlechtergerechten Hochschulen erfordert zugleich gleichstellungspolitische Geduld wie Ungeduld. Wir verbinden mit dem Bericht die Hoffnung, dass die Fakten und Analysen sowie die Gender-Profile der Hochschulen die Fortschritte ebenso wie den Handlungsbedarf sichtbar machen, Anregungen für eine gute Gleichstellungspraxis bereitstellen und somit zur Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen beitragen.

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	9
1 Zielsetzungen und Struktur des Gender-Reports	10
2 Methodisches Vorgehen	13
A Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen	17
I Entwicklung der Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern	19
1 Die Hochschule als Ort von Studium und Lehre	19
2 Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren	26
3 Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen	31
4 Zwischenfazit	37
II Die horizontale Segregation – Entwicklungen in den unterschiedlichen Disziplinen	38
1 Die horizontale Segregation bei den Studierenden	38
2 Die horizontale Segregation bei Promotionen und Habilitationen	46
3 Entwicklungen beim wissenschaftlichen Personal nach Fächergruppen	50
4 Fachkulturelle Unterschiede der Personalausstattung und der Bedeutung von Promotion und Habilitation	53
5 Zwischenfazit: Vergleich der Beteiligung von Frauen in NRW in den unterschiedlichen Fächergruppen mit dem Durchschnitt der anderen Bundesländer	55
III Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	58
1 Die Entwicklung der Hochschullandschaft in NRW – Trägerstruktur und Hochschularten	58
2 Die Entwicklung der Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	60
3 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW	65
4 Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	66
5 Zusammenfassung – Vergleich der Beteiligung von Frauen auf Hochschulebene	75
6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den einzelnen Fächergruppen	78
7 Die Geschlechterverhältnisse auf der Leitungsebene	90
8 Geschlechterunterschiede bei den Studienabschlüssen	93
9 Integration und Internationalität	97
10 Zwischenfazit	107
B Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	109
I Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen	110
1 Geschlechteraspekte in den Leitbildern	111
2 Fazit: Leitbilder und -ideen unter Gender-Aspekten	113
II Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten	114
1 Der Passus Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen	115
2 Fazit: Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Geschlechteraspekten	120

III Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW	121
1 Zielgruppen und Projekttypen der Gleichstellungsaktivitäten	122
2 Schwerpunkte der Gleichstellungsprojekte an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen	124
3 Fazit: Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung auf Hochschulebene	125
IV Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW	126
1 Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgefüge	126
2 Freistellung und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten	127
3 Gleichstellungsinstitutionen als Teil der Hochschulleitung	127
4 Fazit: Institutionalisierung der Gleichstellung	128
V Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies	129
1 Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung	129
2 Zentren und Institute der Frauen- und Geschlechterforschung	132
3 Studiengänge für Frauen und Master-Studiengänge Gender Studies	133
4 Fazit: Genderforschung und Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen	134
VI Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW	135
1 Art und Anzahl der Angebote zur Kinderbetreuung	136
2 Anzahl der Plätze nach Betreuungsform	136
3 Öffnungszeiten der Einrichtungen	138
4 Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen	138
5 Fazit: Familiengerechte Hochschule – Angebote zur Kinderbetreuung	139
VII Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen	140
1 Erstellen von Frauenförderplänen laut LGG	140
2 Umsetzung der Regelungen des LGG zu FFP in den Hochschulen	141
3 Maßnahmen und Projekte	143
4 Fazit: Frauenförderpläne – Gleichstellung in den Fachbereichen	151
C Gender-Profile der Hochschulen in NRW	157
Vorbemerkung	158
Universitäten	
01 Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	160
02 Universität Bielefeld	177
03 Ruhr-Universität Bochum	195
04 Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	213
05 Technische Universität Dortmund	220
06 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	241
07 Universität Duisburg-Essen	251
08 FernUniversität Hagen	268
09 Deutsche Sporthochschule Köln	280
10 Universität zu Köln	285
11 Westfälische Wilhelms-Universität Münster	298
12 Universität Paderborn	316
13 Universität Siegen	330
14 Bergische Universität Wuppertal	336
Fachhochschulen	
01 Fachhochschule Aachen	349
02 Fachhochschule Bielefeld	360
03 Hochschule Bochum	368
04 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	373
05 Fachhochschule Dortmund	382

06 Fachhochschule Düsseldorf	388
07 Fachhochschule Gelsenkirchen	398
08 Fachhochschule Köln	403
09 Fachhochschule Münster	409
10 Hochschule Niederrhein	415
11 Hochschule Ostwestfalen-Lippe	425
12 Fachhochschule Südwestfalen – Hochschule für Technik und Wirtschaft	437

Kunsthochschulen

01 Hochschule für Musik Detmold	441
02 Kunstakademie Düsseldorf	444
03 Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	447
04 Folkwang Universität der Künste Essen	450
05 Kunsthochschule für Medien Köln	453
06 Hochschule für Musik und Tanz Köln	456
07 Kunstakademie Münster	461

D Zusammenfassung + Schlussfolgerungen: Manches ist erreicht – viele muss noch geschehen

465

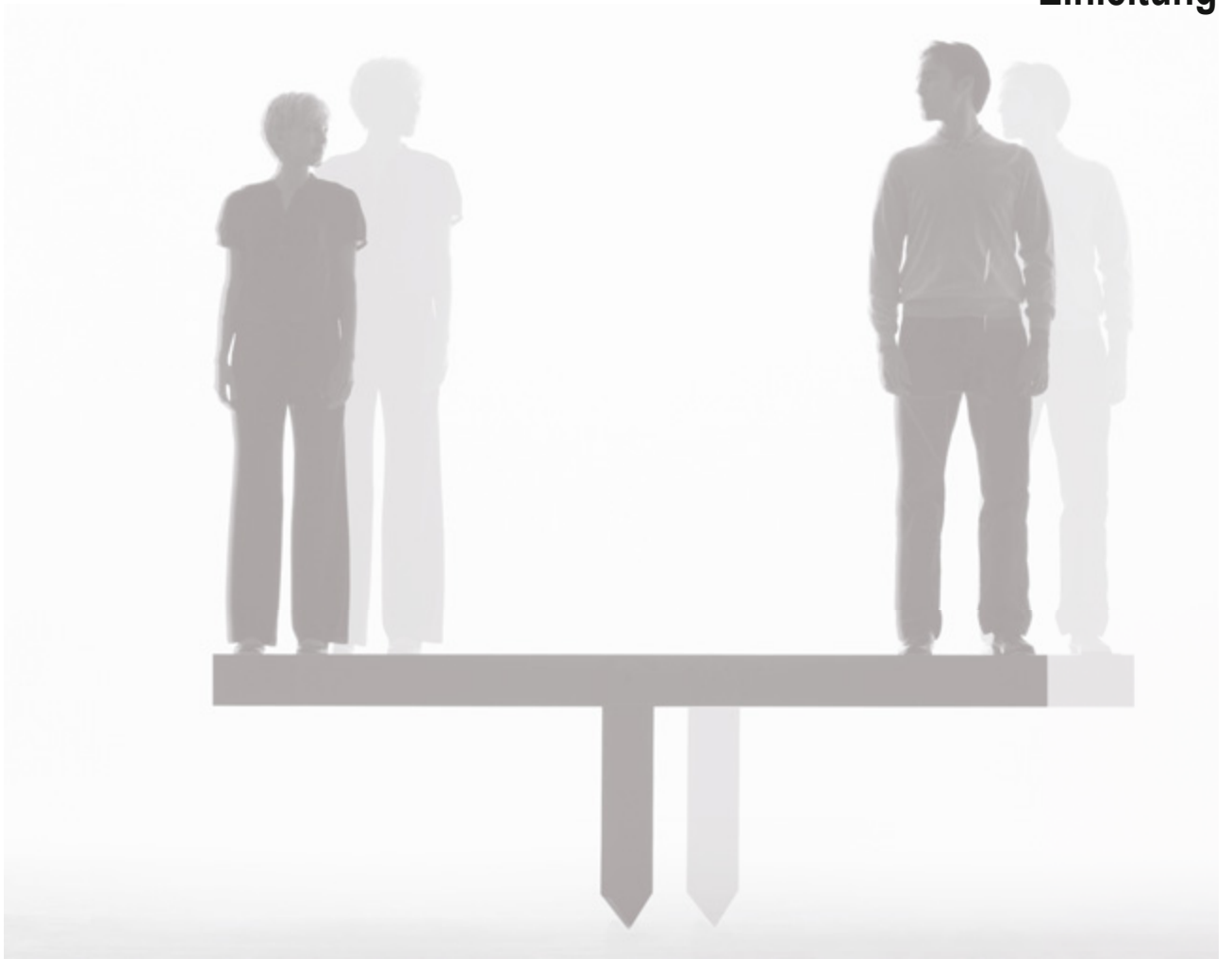
1 Die Bedeutung der Hochschullandschaft NRW im Vergleich der Bundesländer	466
2 Fächerspezifische Unterschiede	470
3 Struktur der Hochschullandschaft in NRW – Entwicklung der unterschiedlichen Hochschularten	475
4 Differente Hochschul- und Geschlechterkulturen	477
5 Gleichstellungspraxis – Positionen, Maßnahmen, Ressourcen	479
6 Fazit	483

Anhang

487

1 Verzeichnisse (Abkürzungen, Abbildungen, Tabellen, Quellen)	488
2 Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Hochschulstrukturreformen 2001 bis 2003	501
3 Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV III 2007–2010)	503
4 Tabellen zu den Abbildungen in Teil A	513

Einleitung



EINLEITUNG

Einleitung

1 Zielsetzungen und Struktur des Gender-Reports

Das Ziel bzw. die Notwendigkeit einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Hochschule und Wissenschaft ist inzwischen in der Politik und den zentralen Wissenschaftsorganisationen weitestgehend anerkannt, ebenso sind an den Hochschulen Veränderungen spür- und auch messbar. Der Anteil von Frauen hat sich auf allen Stufen der Qualifikation und allen Hierarchiestufen des Personals in den letzten 20 Jahren sukzessive erhöht, trotzdem sind Frauen an der Spitze, als Rektorinnen oder Präsidentinnen, als Hochschulrätinnen oder Dekaninnen und in den meisten Fächern auch als Professorinnen immer noch eine (wenn auch nicht mehr ganz so exotische) Seltenheit. Wie weit die Bundesrepublik immer noch von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Hochschule und Wissenschaft entfernt ist, zeigt die Tatsache, dass gerade einmal jede sechste Professur mit einer Frau besetzt ist (17,4 %); von den C4/W3-Professuren war 2008 sogar nur etwas mehr als jede achte (13,3 %) mit einer Frau besetzt¹. Der Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an den Hochschulen ist also noch weit und, wie die bisherige Erfahrung zeigt, auch hürdenreich, zumal eine zahlenmäßige Parität nicht notwendigerweise auch eine **gleichberechtigte** Teilhabe bedeutet. Aber selbst die rein rechnerische Parität ist immer noch in weiter Ferne. Das gilt insbesondere für das Land Nordrhein-Westfalen, das nach dem dritten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des CEWS (Löther 2009) im Vergleich der Bundesländer auf den allerletzten Platz zurückgefallen ist – trotz der unbestreitbaren Vielfalt von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund zielt der Gender-Report zu Hochschule und Wissenschaft in NRW sowohl auf die Darstellung und Analyse quantitativer Geschlechterverhältnisse als auch auf die Erfassung gleichstellungspolitischer Interventionen. In Anlehnung an das dreidimensionale Konzept der Geschlechtergerechtigkeit von Nancy Fraser (2001) – Umverteilung, Anerkennung und Repräsentation – wird im Gender-Report zunächst das Hauptaugenmerk auf den Aspekt der Repräsentation von Frauen gelegt, da quantitative Geschlechterparität auf allen Hierarchiestufen von Hochschule und Wissenschaft als wesentliches, wenn auch nicht umfassendes Merkmal von Geschlechtergerechtigkeit dienen kann. Im Anschluss daran wird die gleichstellungspolitische Praxis an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW analysiert und der Beitrag jeder einzelnen Hochschule untersucht.

Entsprechend diesen Zielsetzungen ist der Bericht (neben der Kurzfassung und der Einleitung) in vier Teile gegliedert:

- Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen
- Teil B: Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW
- Teil C: Gender-Profile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW
- Teil D: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen
- Anhang: Verzeichnisse, Erläuterungen zu Datenbereinigungen und Übersicht über die Genderaspekte in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (2007–2010)

1.1 Zielsetzung und Strukturierung von Teil A

In **Teil A** wird auf der Grundlage der Daten der amtlichen Statistik die **Entwicklung der Studierenden- und Personalstruktur an den Hochschulen in NRW** in den letzten zehn bis zwanzig Jahren in einer geschlechterdifferenzierenden Perspektive analysiert. Gefragt wird nach den Veränderungen der Gesamtzahlen und der Frauenanteile bei den Studierenden, den AbsolventInnen, den Promotionen, den Habilitationen und den verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (hauptamtliches Personal, nebenamtliches Personal, Professuren insgesamt, Juniorprofessuren, C4/W3-Professuren). Dabei wird zunächst die Entwicklung in Nordrhein-Westfalen mit der Entwicklung in den anderen Bundesländern verglichen. Im Gegensatz zum Ranking des CEWS handelt es sich dabei um eine Längsschnittanalyse, die es ermöglicht, strukturelle Unterschiede herauszuarbeiten und zufällige Schwankungen als solche erkennbar zu machen.

In einem weiteren Schritt wird die **Entwicklung** der genannten Indikatoren **auf der Ebene der** acht an den Hochschulen in NRW vertretenen **Fächergruppen**, darunter die in der politischen Diskussion meist als sogenannte MINT-Fächer zusammengefassten Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, untersucht. Die horizontale Segregation, d. h. die sehr unterschiedliche Beteiligung von Frauen (und Männern) in den einzelnen Fächern, gilt in der hochschulpolitischen Diskussion als ein zentrales Hindernis der Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Hochschule. Ziel des Gender-Reports ist es hier, durch die (geschlechterdifferenzierende) Analyse der Entwicklung auf allen Qualifikationsstufen und in allen (wissenschaftlichen) Statusgruppen die fächergruppenspezifischen Unterschiede sowohl

1 Errechnet aus Stat. Bundesamt FS 11, R 4.4, 2008, Tab 1. Dabei liegt der Frauenanteil bei den W3-Professuren (die ja erst ab 2003 besetzt wurden) mit 19,4 % fast doppelt so hoch wie bei den vor diesem Zeitpunkt besetzten C4-Professuren mit 10,3 %.

innerhalb der MINT-Fächer als auch über die MINT-Fächer hinausgehend herauszuarbeiten und auch auf dieser Ebene die Entwicklung in NRW mit der Entwicklung in anderen Bundesländern vergleichbar zu machen. Nur auf einer solchen Basis ist es möglich, spezifische Maßnahmen der Gleichstellung unter Berücksichtigung der fächergruppenspezifischen Besonderheiten zu entwickeln.

In einem dritten Schritt wird schließlich die **Entwicklung** der vorstehend genannten Indikatoren **auf der Ebene der einzelnen Hochschule in NRW** untersucht. Im Zentrum stehen dabei die Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, während die Verwaltungshochschulen sowie die privaten und kirchlichen Hochschulen nur am Rande betrachtet werden. Auch hier werden sowohl die Hochschulen insgesamt als auch differenziert nach den acht Fächergruppen untersucht. Ziel ist es dabei, die Leistungen bzw. Notwendigkeiten der einzelnen Hochschule im Bemühen um eine paritätische Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen erkennbar zu machen. In zwei abschließenden Kapiteln wird darüber hinaus auf die Geschlechterunterschiede der verschiedenen Arten von Studienabschlüssen sowie auf die Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern eingegangen.

1.2 Zielsetzung und Strukturierung von Teil B

In **Teil B** werden die gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (mit Ausnahme der Verwaltungshochschulen) verglichen und analysiert. Grundlage ist eine eigene Erhebung mithilfe einer Internetrecherche und ergänzender Nachfragen bei den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen.

In einem ersten Schritt wird der Frage nach den **Zielsetzungen und Leitideen** der Hochschulen zur Gleichstellung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen, die die Hochschulen (wie andere Organisationen und Verwaltungen) zu Gleichstellungsmaßnahmen und zum Gender Mainstreaming verpflichten, nachgegangen. Bekanntlich ist **Gender Mainstreaming** seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 das Leitkonzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU. Dieses geschlechterpolitische Leitkonzept ist auch in der nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzgebung verankert worden. Im **Hochschulgesetz** – HG NRW, § 3 (4) heißt es:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

Nach der Definition des Europarates besteht Gender Mainstreaming in „einer (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen auf allen Ebenen einnehmen“ (vgl. Doblhofer/Küng 2008: 26). Alison Woodward (2004: 86) unterstellt dem Konzept Gender Mainstreaming das Potenzial, „Politik und Verwaltung (public policy) zu transformieren“, wobei Gender Mainstreaming allerdings keine kurzfristige Lösung sei, sondern Teil der Identität einer Organisation werden muss, „wenn das Ergebnis eine dauerhafte und zukunftsfähige transformative Veränderung sein soll“ (Woodward 2004: 100). Anknüpfend an diese Aussage wird in Teil B untersucht, ob und wie Gender Mainstreaming in die Organisation Hochschule eingegangen ist, denn Gender Mainstreaming ist eine Gleichstellungsstrategie, die in erster Linie auf dem Commitment der Führungsebenen beruht.

Bezogen auf den Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik – Reduzierung staatlicher Steuerung hin zur Erhöhung der Autonomie der Hochschule – verweist die Hochschul-Rektoren-Konferenz (HRK) im Rahmen der „Offensive für Chancengleichheit“ darauf, dass die Verantwortung der Hochschulen, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln, gestiegen ist und die „gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen [...] integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen“ muss (HRK 2007: 159). Dieser Fragestellung – Berücksichtigung von Chancengleichheit – wird insbesondere durch die **Auswertung von zentralen Präsentationen und Dokumenten der Hochschulen** sowie durch die Auswertung der **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** der Hochschulen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW nachgegangen.

In einem zweiten Schritt geht es um die **Institutionalisierung der Gleichstellung und die konkrete Gleichstellungspraxis**. Die Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen des Landes NRW haben ihren Ursprung in der neuen Frauenbewegung der 1970er Jahre, die auf die Hochschulen ausstrahlte und sowohl die Frauenförderung als auch die Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft beförderte. Hier hat der damalige „Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW“ zur Gründung der zwei starken Netzwerke

an den nordrhein-westfälischen Hochschulen beigetragen: Zum Ersten handelt es sich dabei um die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten und zum Zweiten um das Netzwerk Frauenforschung NRW (vgl. Kortendiek 2005). Ein Ausdruck langjähriger außerparlamentarischer und parlamentarischer Frauenbewegung ist das **Landesgleichstellungsgesetz** (LGG), das seit dem 20. November 1999 in Kraft ist und die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen in NRW bildet. Im LGG wird Gleichstellung als Frauenthema konzipiert, bei dem es um „die Belange der Frauen“, um „frauenrelevante Aspekte“ und u. a. um Frauenförderung, Frauenförderpläne, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Mit der Einführung des Hochschulgesetzes (HG) zum 1. Januar 2007 wurde die gesetzliche Funktion der **Gleichstellungsbeauftragten** an den Hochschulen des Landes NRW analog zum Landesgleichstellungsgesetz geregelt. Unter anderem wird danach gefragt, über welche Ressourcen (Freistellung und Finanzen) die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verfügt, um ihre im LGG festgelegten Aufgaben erfüllen zu können. Hier interessiert u. a. die Frage, ob folgende Vorgabe des LGG § 16 (2) in der Praxis ihren Niederschlag findet:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.“

Ein nicht unerhebliches Arbeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten besteht in der Initiierung und Durchführung von **Gleichstellungsprojekten**. Hier interessiert uns, welche Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen (Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschulbeschäftigte) angeboten werden und wie die Verteilung bestimmter gleichstellungsorientierter Maßnahmen nach Hochschulart (Universität, Fachhochschule, Kunst- und Musikhochschulen) ausfällt.

Eine geschlechtergerechte Hochschule und Wissenschaft zeichnen sich durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre aus, indem die Theorien, Methoden und Erkenntnisse der fachspezifischen **Frauen- und Geschlechterforschung** implementiert werden. Sigrid Metz-Göckel bezeichnet die „Inklusion der Geschlechterperspektive in einen veränderten Wissenschaftskanon“ als bisher ungelöstes Problem (2008b: 892). Hier interessiert uns die Frage, inwieweit die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vorangeschritten ist bzw. wo Stagnationen oder Rückschritte zu verzeichnen sind. An welchen Hochschulen gibt es Professuren mit Gender-Denomination? Welche Forschungsinstitute oder Studiengänge sind an welcher Hochschule angesiedelt?

Des Weiteren fragen wir danach, wie weit sich die Hochschulen des Landes NRW zu familiengerechten Hochschulen entwickelt haben. Spätestens seit den HRK-Empfehlungen zur „familienfreundlichen Hochschule“ (2003) steht die Organisation von Kinderbetreuung auf der Agenda von Hochschulleitungen, die Notwendigkeit zur Erhöhung der Einrichtungen wurde durch die Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ (Becker, Riemann, Kortendiek 2004) belegt. Im Hochschulgesetz (2007) des Landes NRW ist zudem geregelt, dass die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Kindern zu berücksichtigen haben (HG § 3 (5)). Im Gender-Report konzentrieren wir uns auf folgende Fragen: Wie viele Angebote zur **Kinderbetreuung** gibt es aktuell an nordrhein-westfälischen Hochschulen? Um welche Angebote handelt es sich dabei?

In einem dritten Schritt geht es, analog zu der fächergruppenspezifischen Analyse in Teil A, um die Gleichstellungspraxis in den Fakultäten bzw. Fachbereichen. Da den **Frauenförderplänen**, die von allen Einrichtungen der Hochschule erstellt werden müssen und für deren Beschlussfassung der Senat der Hochschule zuständig ist, im Kontext des LGG eine hohe Bedeutung zukommt, wurden diese erhoben, dabei Besonderheiten – insbesondere bezogen auf die Fachkulturen – exemplarisch herausgearbeitet und die darin verankerten Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen zur Frauenförderung auf Fachbereichsebene analysiert.

1.3 Zielsetzung und Strukturierung von Teil C

In **Teil C** werden die wichtigsten Daten der Analysen aus Teil A sowie die Ergebnisse der Erhebungen der gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der Hochschulen in Form von **Gender-Profilen** aller 33 einbezogenen Hochschulen (14 Universitäten, 12 Fachhochschulen und 7 Kunsthochschulen) dargestellt. Alle Gender-Profile sind einheitlich in acht Punkte untergliedert:

1. Zentrale (geschlechtsdifferenzierte) Daten zur Entwicklung bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen
2. Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen
3. Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten

4. Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
5. Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
6. Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies
7. Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW
8. Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Diese Profile ermöglichen eine Einschätzung des Beitrags der jeweiligen Hochschule zur Situation der Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW. Die Profile liefern darüber hinaus eine Übersicht über die Stärken (und Schwächen) der jeweiligen Hochschule bei den Bemühungen um eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen. Sie sind damit auch geeignet, Best-Practice-Beispiele der Gleichstellungskonzepte und -praxis an Hochschulen sichtbar zu machen.

1.4 Zielsetzung und Strukturierung von Teil D

Teil D enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Analysen der Teile A bis C. Daraus werden Schlussfolgerungen über den Stand der Geschlechter(un)gerechtigkeit und der Gleichstellungspraxis an nordrhein-westfälischen Hochschulen gezogen und Vorschläge zur Verbesserung der immer noch unzureichenden Integration von Frauen in Hochschule und Wissenschaft entwickelt.

1.5 Inhalte des Anhangs

Der **Anhang** enthält eine detaillierte Übersicht über die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen enthaltenen Aussagen zur Gleichstellung bzw. zu Geschlechteraspekten. Weiter enthält er Erläuterungen zu notwendigen Datenbereinigungen der Daten der amtlichen Statistik in Teil A. Darüber hinaus werden die Tabellen zu allen Daten, die den Abbildungen in Teil A zugrunde liegen sowie die üblichen Verzeichnisse (Abkürzungen, Abbildungen und Tabellen, Literatur und Quellenangaben) dargestellt.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Methodisches Vorgehen bei der quantitativen Analyse (Teil A)

Bei der quantitativen Analyse der Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen waren eine Reihe von Festlegungen notwendig, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Datengrundlage und Auswahl der einzubeziehenden Hochschulen

Die quantitativen Analysen im Teil A beruhen auf Daten der amtlichen Statistik, insbesondere des Statistischen Landesamtes für Nordrhein-Westfalen² und des Statistischen Bundesamtes³. Dabei wurden die jeweils aktuellsten verfügbaren Daten herangezogen. Dies hat allerdings die Konsequenz, dass nicht bei allen Fragestellungen immer die gleichen Bezugsjahre dargestellt werden konnten. So wurden für den Bund-Länder-Vergleich teilweise Daten bis zum WS 2009/10, meistens aber mindestens bis zum Jahr 2008 herangezogen, während bei den detaillierten Analysen auf Hochschulebene in aller Regel nur Daten bis 2007 einbezogen werden konnten.⁴

Bei den Vergleichen des Landes NRW mit anderen Bundesländern bzw. mit den Bundesdurchschnittsdaten wurden in aller Regel alle Hochschulen unabhängig von der Trägerschaft einbezogen.⁵ Die detaillierteren Analysen auf Landesebene beziehen sich dagegen in aller Regel nur auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes, sodass die bei diesen Analysen ausgewiesenen Summierungen von den Daten des Bund-Länder-Vergleichs abweichen. Eine Einbeziehung der kirchlichen und privaten Hochschulen ist bei den detaillierten Analysen auf Landes- bzw. Hochschulebene nicht sinnvoll, da für diese Hochschulen andere Finanzierungen, andere Organisations- und Entscheidungsprinzipien und auch andere Zielsetzungen gelten.

Auswahl der Indikatoren

Quantitative Analysen auf der Grundlage statistischer Daten sind – vor allem außerhalb der Wissenschaft – häufig dem Verdacht mangelnder Objektivität oder gar manipulativer Verfahren ausgesetzt. Tatsächlich lassen sich bei vielen Fragestellungen unterschiedliche Daten finden, die alle nach anerkannten Verfahren erhoben wurden, also als „objektiv“ gelten können, aber sehr unterschiedliche, manchmal geradezu gegensätzliche Schlussfolgerungen zulassen bzw. nahelegen. Je nach der Zielsetzung der Analyse kann dann durch eine gezielte Auswahl die jeweils gewünschte These belegt werden. Dazu ein Beispiel aus der hier interessierenden Frage der Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen:

² Das Statistische Landesamt für Nordrhein-Westfalen war bis Ende 2008 Teil des damaligen Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (LDS NRW) und ist seit 1.1.2009 in den Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) integriert.

³ Teilweise waren hierbei Sonderauswertungen der Statistischen Ämter notwendig, da nicht alle Daten in der von uns benötigten Detaillierung veröffentlicht bzw. in den Online-Datenbanken verfügbar waren.

⁴ Außerdem sind bei der Verwendung unterschiedlicher Datensätze geringfügige Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Definitionen unvermeidlich. Auf diese wird an der jeweiligen Stelle hingewiesen.

⁵ Einbezogen sind neben Hochschulen in Trägerschaft der Länder auch Hochschulen des Bundes sowie kirchliche und private Hochschulen.

„Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland mit den meisten Studentinnen in den MINT-Fächern“. Das klingt nach einer Spitzenstellung von NRW beim Versuch, den Ausschluss von Frauen aus den MINT-Fächern zu beheben. „Der Frauenanteil in den MINT-Fächern in NRW ist niedriger als im Bundesdurchschnitt“, das klingt eher nach einem Nachholbedarf des Landes.

Beide Aussagen sind statistisch belegt. Der besondere Beitrag von NRW zur Ausbildung von Frauen in den MINT-Fächern ist nachweisbar, liegt allerdings nicht an besonderen Anstrengungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen, Frauen zum Studium eines MINT-Fachs zu bewegen, sondern schlicht und einfach daran, dass NRW als das bevölkerungsreichste Bundesland insgesamt die meisten Studierenden hat, in den MINT-Fächern und auch in den meisten anderen Fächern, denn 23 % aller Studierenden studierten im Wintersemester 2009/10 in NRW. Kein anderes Bundesland hat auch nur annähernd so viele Studierende wie NRW. Das wiederum ist allerdings kein Indikator für eine besondere Anstrengung von NRW in der Hochschulbildung, vielmehr entspricht der Anteil von NRW an den Studierenden seinem Anteil an den Studienberechtigten. Aus gleichstellungspolitischer Sicht interessanter bzw. wichtiger ist hier die zweite Aussage, da diese einen Nachholbedarf in der Gleichstellung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen belegt.

Oder ein anderes Beispiel: Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt in NRW wie bundesweit immer noch unter der Parität, wenn auch geringfügig. Andererseits liegt der Anteil der Absolventinnen (ebenfalls in NRW wie bundesweit) über der Parität. Daraus ist zunächst zu schließen, dass Frauen schneller studieren und/oder weniger häufig das Studium abbrechen. Da es zweifellos eine zentrale Aufgabe der Hochschule ist, Studierenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu verhelfen, könnte der Indikator „Frauenanteil bei den Absolventinnen“ eher als der Frauenanteil bei den Studierenden als der geeignete Indikator angesehen werden, um die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung zu messen. Was aber, wenn dieser höhere Anteil nicht durch ein besonders effizientes (und kürzeres) Studium der Studentinnen im Vergleich zu den Studenten zustande kommt, sondern dadurch, dass Frauen häufiger die kürzeren Studiengänge (die zu einem geringeren Qualifikationsniveau führen) wählen?⁶ Dann wäre es ein Fehlschluss, die Zahl der Absolventinnen bzw. den Frauenanteil an den AbsolventInnen als Indikator für die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung zu nehmen.⁷

Diese Beispiele zeigen: Es gibt nicht die „richtigen“ und die „falschen“ Daten bzw. Indikatoren. Die Qualität einer Analyse auf der Grundlage statistischer Daten hängt vielmehr entscheidend von der Kontextualisierung und der Berücksichtigung aller Einflussfaktoren der jeweils ausgewählten Daten bzw. Indikatoren ab. Dies wird in dem vorliegenden Bericht versucht, allerdings sind (wie bei jeder Analyse) sachliche (Datenbasis) und zeitliche (Recherche- und Analyseaufwand) Grenzen gesetzt.

Schwierig ist auch die Frage zu beantworten, welche der vielfältigen Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen bei der Frage nach der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Forschung und Wissenschaft einzubeziehen sind. Eine „großzügige“ Definition, die beispielsweise Lehrbeauftragte, TutorInnen, GastprofessorInnen und Emeriti ebenso einbezieht wie hauptamtliche Mitarbeiterinnen und (dauerhaft oder zumindest längerfristig) beschäftigte ProfessorInnen, entspricht der hochschulstatistischen Definition, führt aber dann zu einem verfälschten Bild, wenn beispielsweise der Frauenanteil bei den nebenberuflichen Lehrbeauftragten höher ist als bei den hauptberuflich beschäftigten WissenschaftlerInnen. Zudem ist die Personalstruktur in den einzelnen Disziplinen sehr unterschiedlich: So werden zum Beispiel in den Sozial- und Geisteswissenschaften sehr viele wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, während es diese Personalgruppe in den Ingenieurwissenschaften kaum gibt, weil die Verdienste bei den konkurrierenden Stellen in der Industrie sehr viel besser sind und weil die Promotion (die neben der WHK-Stelle gefertigt werden soll) nicht die Bedeutung hat wie in den Geisteswissenschaften. Bei Einbeziehung dieser Personalgruppe wird der Disziplinenvergleich problematisch, der Ausschluss der Personalgruppe lässt dagegen eine wichtige Form des Einstiegs in eine wissenschaftliche Karriere in den Geistes- und Sozialwissenschaften außer Acht.

Wir haben uns trotzdem dafür entschieden, das Hauptaugenmerk auf die hauptamtlich Beschäftigten und die regulären Professuren (einschließlich Juniorprofessuren, aber ausschließlich Gastprofessuren und Emeriti) zu legen und die anderen Beschäftigungsformen nur am Rande zu betrachten, da die letztgenannten kaum ein existenzsicherndes Einkommen (Lehraufträge, wissenschaftliche Hilfskraftstellen) bzw. nur eine sehr kurzfristige Beschäftigung (Gastprofessuren) bieten.

Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Strukturreformen an den Hochschulen in NRW

In den Jahren 2002/2003 wurde in NRW eine Strukturreform der Hochschulen durchgeführt, durch die einige Hochschulen in ihrem Bestand erheblich verändert wurden. So wurden die bis dato bestehenden fünf Gesamthochschulen des Landes zu Universitäten umgewandelt, außerdem wurden zwei Hochschulen

6 Einen Einfluss könnte auch die Tatsache haben, dass Promotionsstudierende zu den Studierenden zählen, sofern sie eingeschrieben sind, was nur bei einem Teil der Promovierenden der Fall ist. Da bei den Promovierenden der Männeranteil höher ist als bei den Studierenden, senkt dies den Frauenanteil bei den Studierenden etwas. Da jedoch nur ein Teil der Promovierenden eingeschrieben ist, kann dieser Effekt nicht einfach eliminiert werden, es sei denn, die Zahl der als Promovierende Eingeschriebenen ist bekannt. In dieser tiefen Gliederung sind jedoch die wenigsten Daten ausgewiesen, sodass eine (kostenträchtige) Sonderauswertung notwendig wäre. Aus Kostengründen waren uns hier jedoch Grenzen gesetzt.

7 Dass insbesondere in Kapitel III ganz überwiegend die Studierenden- und nicht die AbsolventInnenzahlen als Indikator gewählt wurden, hat ausschließlich technische Gründe: Da in diesem Kapitel nur ausgewählte Jahre untersucht werden konnten, war der Indikator „AbsolventInnen“ nicht geeignet, da er – weit mehr als die Zahlen über die Studierenden – zwischen den Jahren erheblichen, zufallsbedingten Schwankungen unterliegt und deshalb ein Vergleich von zwei ausgewählten Jahren (z. B. 1997 und 2007) zu zufallsbedingten Ergebnissen führen kann. Dies gilt im Übrigen auch für Promotionen und Habilitationen, weshalb wir bei diesen Qualifikationsstufen immer die Durchschnittswerte mehrerer Jahre errechnet haben.

(U-GH Duisburg und U-GH Essen) zusammengelegt und einige Teile von Hochschulen neu zugeordnet, was bei den betroffenen Hochschulen (und auch bei den betroffenen Hochschularten) zu erheblichen Veränderungen der Studierenden- und Personalzahlen führte.⁸ Um diese Sondereinflüsse bei der Analyse der zeitlichen Entwicklung der untersuchten Indikatoren zu eliminieren, mussten die Daten der amtlichen Statistik bereinigt werden. Dazu wurden die Daten für die Jahre vor der Reform entsprechend der heutigen Struktur umgerechnet: Alle Gesamthochschulen wurden den Universitäten zugerechnet, die Daten für die Gesamthochschulen Duisburg und Essen wurden zusammengezählt, die verlagerten Hochschulteile wurden auch für die Vergangenheit den Institutionen zugeordnet, zu denen sie heute gehören. Außerdem wurden grundsätzlich die heutigen Namen der Hochschulen verwendet, die im Zuge der Reform ebenfalls verändert wurden. Welche Datenbereinigungen im Einzelnen vorgenommen wurden, ist dem Anhang (Abschnitt 2: Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Hochschulstrukturreformen 2001 bis 2003) zu entnehmen. Durch diese für die Analyse der zeitlichen Entwicklung notwendige Datenbereinigung stimmen bei den Analysen auf der Ebene der Hochschularten sowie der einzelnen Hochschulen in Kapitel III die Daten für die Jahre vor 2003 nicht mit den vom Statistischen Landesamt veröffentlichten Daten überein. Auf die Daten auf Landesebene hat die Datenbereinigung dagegen keinen Einfluss.

Datenbereinigungen beim Vergleich der Bundesländer

Die prioritäre Zuständigkeit der Länder für den Hochschulbereich bleibt nicht ohne Einfluss auf statistische Daten auf Landesebene. Das erschwert sowohl den Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Bundesländern als auch den zeitlichen Vergleich, wie das Beispiel des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen zeigt: So wurden z. B. in Nordrhein-Westfalen bis einschließlich 1997 studentische Hilfskräfte als wissenschaftliche Hilfskräfte gezählt, während dies in anderen Bundesländern nicht der Fall war. Um Landesdaten vergleichbar zu machen, müssten solche Effekte eliminiert werden, was (kostenträchtige) Sonderauswertungen des Statistischen Landesamtes erfordern würde. Um die Vergleichbarkeit zu sichern, haben wir solche Korrekturen vorgenommen, was allerdings zur Folge hat, dass die Daten in einigen Fällen nicht mehr mit den veröffentlichten Tabellen der statistischen Ämter übereinstimmen. Dies kann zumindest bei flüchtigen LeserInnen zur Verwirrung führen, ist aber zur Sicherstellung der zeitlichen und räumlichen Vergleichbarkeit nicht zu vermeiden.

Betrachtungszeitraum

Um die Veränderung in der Beteiligung von Frauen an Hochschule und Wissenschaft beurteilen zu können, ist eine längerfristige Betrachtung der Entwicklung der ausgewählten Indikatoren notwendig, da bei den meisten Indikatoren erhebliche zufällige Schwankungen im Zeitablauf auftreten. In solchen Fällen kann das Analyseergebnis entscheidend von dem Betrachtungszeitraum bzw. von den zum Vergleich herangezogenen Zeitpunkten abhängen. In diesem Report werden deshalb soweit wie möglich längerfristige Zeitreihen verglichen, wobei diesem Vorgehen allerdings forschungsökonomische Grenzen gesetzt sind, da nur für wenige Indikatoren längere Zeitreihen veröffentlicht werden und Sonderauswertungen nur in begrenztem Maße möglich waren. Aus diesem Grund werden bei allen Analysen auf Länderebene Zeitreihen dargestellt, wobei allerdings nicht bei allen Indikatoren und Fragestellungen der gleiche Betrachtungszeitraum gewählt werden konnte, da die verfügbaren Zeitreihen unterschiedlich lange zurückreichten und aktuelle Daten nicht auf jeder Detaillierungsebene vorlagen. Teilweise standen Daten von WS 1990/91 bis WS 2009/10 zur Verfügung, teilweise mussten wir uns bei den Analysen auf Länderebene auf den Zeitraum 2000 bis 2008 beschränken.

Bei den Analysen auf der Ebene der einzelnen Hochschulen wurden dagegen nur ausgewählte Jahre (in der Regel die Jahre 1997 und 2007 bzw. WS 1997/98 und WS 2007/08, in manchen Fällen zusätzlich die Jahre 2003 und 2006) ausgewählt, um den Rechenaufwand in Grenzen zu halten.

2.2 Datengrundlage zur Erstellung der Gender-Profile und der Analyse der Gleichstellungspraxis (Teil B und Teil C)

Die in Teil C für alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes dargestellten Gender-Profile beruhen auf von uns organisierten Erhebungen. Zunächst wurde eine Internetrecherche durchgeführt und im Anschluss hieran wurden die Gleichstellungsbeauftragten um Ergänzung und Zusendung noch fehlender Dokumente und Veröffentlichungen gebeten. Diese Unterlagen wurden, soweit wir sie zur Verfügung gestellt bekamen, bei der Erstellung der Profile berücksichtigt. Schwerpunktartig aber dienten zur Erstellung der Profile die Informationen und Dokumente der Webseiten der Hochschulen, da das Internet mittlerweile zum zentralen Medium der Selbst- und Außendarstellung geworden ist. Dabei interessierten uns neben den Leitbildern

⁸ So stieg zum Beispiel die vom Land ausgewiesene Zahl der Studierenden an den Universitäten im WS 2002/03 sprunghaft an, weil nun die zunächst gesondert ausgewiesenen Gesamthochschulen den Universitäten zugeschlagen wurden. Ähnliche Effekte hatte die Neuordnung von Teilen einer Hochschule (z. B. in Paderborn). Siehe dazu die Erläuterungen zur Datenbereinigung im Anhang.

insbesondere die Grundordnungen, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die Rahmenpläne zur Gleichstellung sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten.

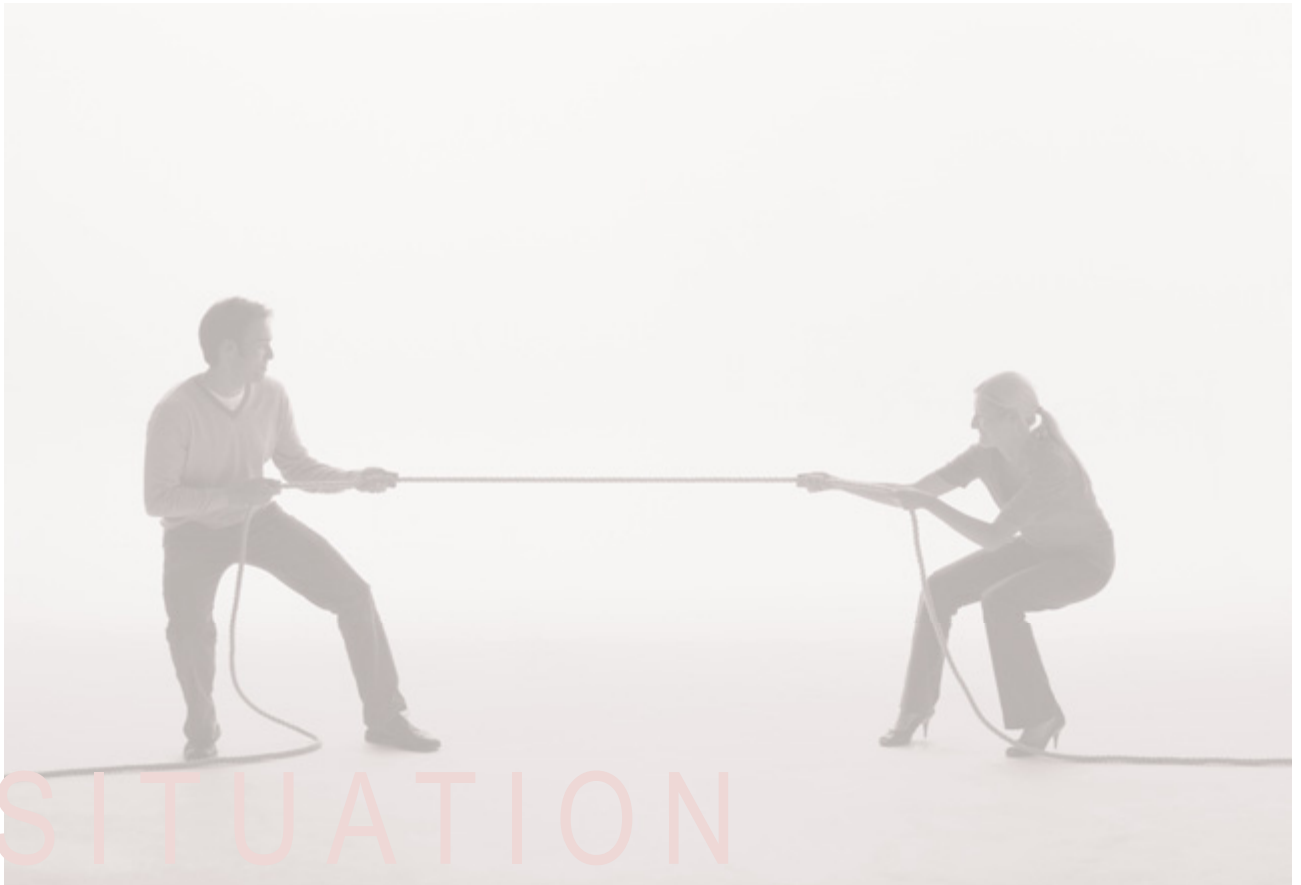
Nachfragen zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und zur Finanzausstattung der Gleichstellungsbüros erfolgten über die zentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschule. Die Daten zur Kinderbetreuung sind neben der Recherche über die Webseiten der Hochschulen der von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW laufend aktualisierten Datenbank zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen entnommen⁹. Nach Erstellung des jeweiligen Gender-Profiles wurde dieses von uns an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule mit der Bitte um Prüfung versandt und diese um ggf. notwendige Korrektur oder Ergänzung gebeten. Die eingegangenen Korrekturen wurden eingearbeitet.

Die so erstellten Gender-Profile waren die Grundlage für die vergleichende Analyse der Gleichstellungspraxis der Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Teil B.

⁹ www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de

A Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

GESCHLECHTER GERECHTIGKEIT



A

Auch wenn Geschlechtergerechtigkeit weit mehr erfordert als eine paritätische Beteiligung von Frauen, so ist das Ausmaß der (Nicht-)Beteiligung von Frauen ein wichtiger Indikator für den Grad der Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft. In der folgenden quantitativen Analyse wird deshalb anhand geeigneter Kriterien untersucht, inwieweit eine paritätische Beteiligung an nordrhein-westfälischen Hochschulen erreicht ist bzw. wie groß das Ausmaß der Ungleichbeteiligung von Frauen und Männern ist

Die Analyse erfolgt dabei auf drei Ebenen:

In **Kapitel I** wird die nordrhein-westfälische Hochschullandschaft mit den Hochschullandschaften der anderen Bundesländer verglichen. In diese Analyse werden alle Hochschulen unabhängig von der Trägerschaft einbezogen, also sowohl die Hochschulen in Trägerschaft des Landes als auch die privaten und kirchlichen Hochschulen und die Hochschulen in Trägerschaft des Bundes. Außerdem wird nicht nach Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Verwaltungshochschulen) unterschieden, sondern alle Hochschularten werden zusammengefasst.

Im Gegensatz zum Ranking des CEWS (Löther 2009), in dem die Verhältnisse in den Bundesländern zu einem bestimmten Zeitpunkt untersucht werden, basiert der hier dargestellte Vergleich auf einer Längsschnittanalyse, d. h., es wird die Entwicklung der gewählten Indikatoren im Zeitablauf untersucht. Dies erlaubt es im Gegensatz zu einem Ranking, das die Entwicklung in einem Land bzw. an einer Hochschule immer an den Entwicklungen „konkurrierender“ Einheiten misst, sowohl positive als auch negative Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen unabhängig von der Entwicklung in anderen Bundesländern bzw. an anderen Hochschulen zu identifizieren. Auf diese Weise werden auch solche Fortschritte sichtbar, die nicht „überragend“, den konkurrierenden Einheiten vorausseilend, sondern nur Durchschnitt oder gar unterdurchschnittlich sind. Außerdem können mithilfe einer solchen Längsschnittanalyse Schwachstellen leichter identifiziert werden. Grundlagen der Analysen sind hier länderspezifische Daten des Statistischen Bundesamts.

In **Kapitel II** werden die (geschlechtsbezogene) horizontale Segregation, also die Ungleichverteilung von Männern und Frauen auf die Fächer bzw. Disziplinen, und ihre Auswirkungen auf die zentralen Indikatoren untersucht. Die horizontale Segregation gilt als eines der zentralen Probleme der Geschlechterungerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft, die zu beheben inzwischen vielfältige Maßnahmen entwickelt wurden. Dabei ist allerdings eine gewisse Engführung der Diskussion auf die Beteiligung von Frauen an den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu beobachten, die der Komplexität der horizontalen Segregation und ihrer Auswirkungen auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit nur teilweise gerecht wird. Grundlagen der Analysen sind hier Daten des Statistischen Bundesamts bezogen auf ganz Deutschland und auf das Land Nordrhein-Westfalen.

In **Kapitel III** erfolgt schließlich eine vertiefende Analyse der nordrhein-westfälischen Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes, bei der bis auf die Ebene der einzelnen Hochschule differenziert wird. In diese Analyse nicht einbezogen wurden die Verwaltungshochschulen, die privaten und kirchlichen Hochschulen sowie die Hochschulen des Bundes. Aus diesem Grund weichen die in Teil III ausgewiesenen Summierungen für das Land NRW geringfügig von den Daten in Teil I ab.¹

Tabelle I.1.1: Abkürzungen der Bundesländer

Land	Kürzel
Baden-Württemberg	BW
Bayern	BY
Berlin	BE
Brandenburg	BB
Bremen	HB
Hamburg	HH
Hessen	HE
Mecklenburg-Vorpommern	MV
Niedersachsen	NI
Nordrhein-Westfalen	NW
Rheinland-Pfalz	RP
Saarland	SL
Sachsen	SN
Sachsen-Anhalt	ST
Schleswig-Holstein	SH
Thüringen	TH

¹ 92 % der Studierenden in NRW studierten im WS 2009/10 an einer Universität, Fachhochschule oder Kunsthochschule in Trägerschaft des Landes NRW.

Nur 8 % aller Studierenden studierten an einer nicht in die Analyse einbezogenen Verwaltungshochschule des Landes oder des Bundes oder an einer privaten bzw. kirchlichen Einrichtung (siehe Teil A, Kapitel II).

I Entwicklung der Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern

Bei dem folgenden Vergleich der Situation an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen mit der Situation in anderen Bundesländern steht NRW im Zentrum. Es ist somit kein genereller Vergleich aller Bundesländer beabsichtigt, vielmehr dienen die Daten der anderen Bundesländer nur als Referenz für die Situation in NRW, d. h. zur Darstellung des in anderen Bundesländern Erreichten und damit des Erreichbaren. Entsprechend dieser Zielsetzung wurde bei den Abbildungen eine Darstellungsform gewählt, bei der die einzelnen Bundesländer nur durch Farbabstufungen unterscheidbar sind und nur die beiden Gebietseinheiten Nordrhein-Westfalen (NW) und Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen (DoNW) hervorgehoben werden.² Auf diese Weise wird das Spektrum des jeweiligen Indikators in den Bundesländern hervorgehoben, während die Frage, welches Bundesland bei dem jeweiligen Indikator besonders erfolgreich ist (oder auch besonders rückständig), durch die Reihung der Bundesländer in der Legende angegeben wird. Die Bundesländer sind in der Legende nach dem Wert des jeweiligen Indikators in absteigender Folge gereiht, wobei Nordrhein-Westfalen sowie der Bundesdurchschnitt nicht eingereiht wurden. Die den Abbildungen zugrunde liegenden Daten der einzelnen Bundesländer sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen. Die in den Abbildungen und Tabellen verwendeten Abkürzungen für die Bundesländer sind in Tabelle I.1.1 zusammengefasst.

Die Analysen beruhen auf Daten des Statistischen Bundesamts, wobei grundsätzlich alle Hochschulen unabhängig von der Trägerschaft einbezogen wurden. Die Daten beinhalten also neben den Hochschulen in Trägerschaft der Länder auch die privaten und kirchlichen Hochschulen sowie die Hochschulen des Bundes.

1 Die Hochschule als Ort von Studium und Lehre

1.1 Entwicklung bei den Studierenden

1.1.1 Zahl der Studierenden

NRW ist und bleibt – gemessen an der Zahl der Studierenden – der wichtigste Hochschulstandort in Deutschland, hat aber an Bedeutung verloren

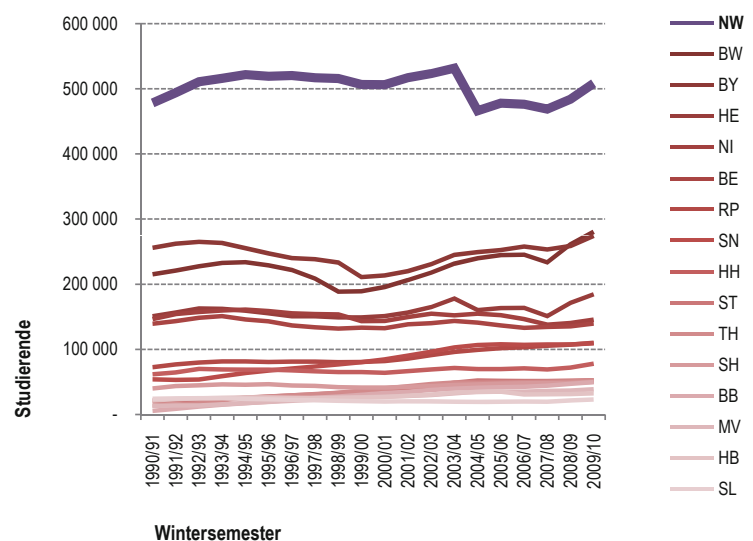
Nordrhein-Westfalen war und ist, gemessen an der Zahl der Studierenden, der wichtigste Hochschulstandort Deutschlands. Im Wintersemester 2009/10 studierten 508 322 Frauen und Männer in NRW. Damit war knapp jede und jeder fünfte Studierende (23,9 %) in Deutschland an einer Hochschule in NRW eingeschrieben (siehe Abb. I.1.1 Studierendenzahlen).

Allerdings hat NRW in den letzten 18 Jahren erheblich an Bedeutung eingebüßt. In den 1990er Jahren lag der Anteil der Hochschulen in NRW an allen Studierenden in Deutschland noch bei 28 % bis 29 %. In den ersten Jahren des Jahrtausends (WS 2000/01 bis WS 2004/05) sank dieser Anteil von 28,1 % auf 23,7 %, also um 4,4 Prozentpunkte³, und pendelt seitdem um die 24 %. Dies ist vor allem auf den drastischen Rückgang der Studierenden im WS 2004/05 (Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende im Sommersemester 2004) zurückzuführen – ein Einbruch, der (zu unterschiedlichen Zeitpunkten) auch in anderen Ländern zu verzeichnen war, jedoch nicht so heftig ausfiel bzw. schneller kompensiert werden konnte. Wie der Vergleich der Veränderungsraten der Studierendenzahlen von NRW und dem Durchschnitt der anderen Bundesländer zeigt, verlief die Entwicklung in NRW grosso modo parallel zum Durchschnitt, mit Ausnahme der frühen 2000er Jahre (siehe Abb. I.1.2). Auch in NRW sind die Studierendenzahlen seitdem wieder gestiegen, sodass

2 Da Nordrhein-Westfalen mit Abstand das Land mit den meisten Studienplätzen ist, wird der Bundesdurchschnitt wesentlich von den NRW-Daten beeinflusst. Um die Position von NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern zu bestimmen, werden die Daten für Nordrhein-Westfalen in aller Regel mit dem Durchschnitt der Bundesländer ohne NRW (DoNW) verglichen.

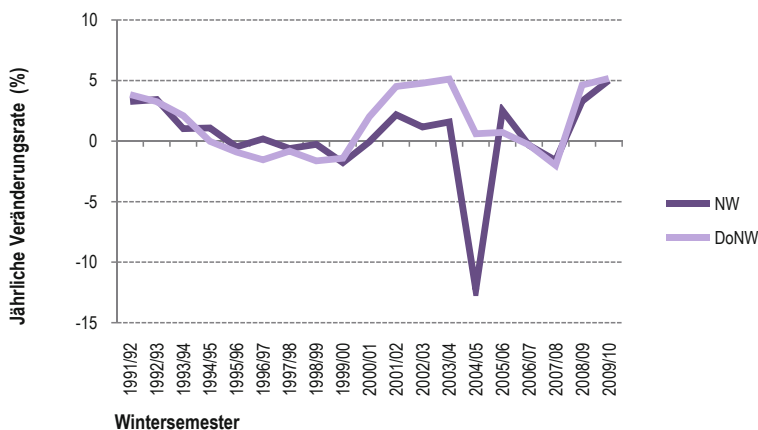
3 Das übliche Maß für die Veränderung ist die Veränderungsrate, d. h. die prozentuale Veränderung des Ausgangswertes. Sie beträgt im obigen Fall $-15,6\%$ (berechnet aus $(23,7 - 28,1) : 28,1 * 100$). Die Veränderungsrate ist also abhängig vom Ausgangswert und ist bei einem Ausgangswert von Null nicht bestimmbar. Ein Beispiel: Wird in einer Fakultät mit 10 Professuren eine erste Professorin berufen, ist die Wachstumsrate nicht bestimmbar, also quasi unendlich (keine Division durch Null möglich). Wird eine zweite Professorin berufen, beträgt die Wachstumsrate 100 % (der Frauenanteil steigt von 10 % auf 20 %, also um $(20 - 10) : 10 * 100 = 100$), kommt eine dritte hinzu, liegt die Wachstumsrate nur noch bei 50 % ($(30 - 20) : 20 * 100 = 50$). Um den Einfluss des Ausgangswertes bei der Messung der Veränderung zu eliminieren, wird statt der Wachstumsrate die Differenz der Anteilswerte verwendet: Der Frauenanteil steigt in unserem Beispiel um jeweils 10 Prozentpunkte (von 0 % auf 10 %, von 10 % auf 20 % und von 20 % auf 30 %).

Abb. I.1.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Bundesländern, WS 1990/91 bis WS 2009/10



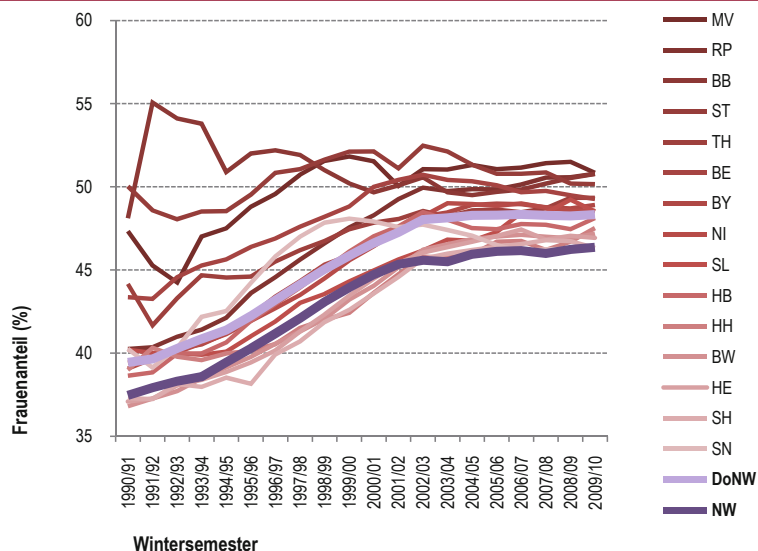
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/10, eigene Berechnungen

Abb. I.1.2: Jährliche Veränderungsrate der Zahl der Studierenden in NRW und in Deutschland ohne NRW, WS 1991/92 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/10, eigene Berechnungen

Abb. I.1.3: Frauenanteil an den Studierenden von WS 1990/91 bis WS 2009/10 nach Bundesländern



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/10, eigene Berechnungen

sie im WS 2009/10 wieder den Stand von WS 1992/93 erreicht haben. Verglichen mit dem WS 1990/91 ist die Studierendenzahl in NRW zwar um 6 % gestiegen, doch ist dies eine weit unterdurchschnittliche Steigerungsrate, stiegen doch die Studierendenzahlen in der übrigen BRD in diesem Zeitraum um durchschnittlich 31,3 %.⁴

1.1.2 Frauenanteil bei den Studierenden

Der Anteil der Frauen unter den Studierenden ist in NRW kontinuierlich gestiegen, der Rückstand zum Bundesdurchschnitt ist jedoch mit ungefähr zwei Prozentpunkten über den gesamten Zeitraum weitgehend konstant geblieben. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern deutlich zurückgegangen

Die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an der tertiären Bildung gilt als wichtiger Indikator einer geschlechtergerechten Hochschule, bei dem seit den 1970er Jahren erhebliche Fortschritte erzielt werden konnten.⁵ Im WS 2009/10 lag der Anteil der Frauen an den Studierenden in NRW bei 46,4 %, während in den übrigen Bundesländern der Anteil im Durchschnitt bei 48,4 % lag und damit nur noch 1,6 Prozentpunkte zur Parität fehlten.

Ein Vergleich der Frauenanteile in allen 16 Bundesländern (siehe Abb. I.1.3) zeigt zweierlei: Die Unterschiede zwischen den Bundesländern nehmen deutlich ab und die Werte konvergieren auf einem Korridor von 46,3 % bis 50,8 %. Zum anderen zeigt der langfristige Vergleich: Der Frauenanteil in NRW liegt seit den 1990er Jahren relativ konstant etwa 2 % unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. NRW gehört damit seit den 1990er Jahren bei diesem Indikator zur Schlussgruppe. Positiv kann allerdings festgestellt werden: Die Steigerung des Frauenanteils vom WS 1990/91 bis zum WS 2009/10 war mit 8,9 Prozentpunkten genauso hoch wie im Durchschnitt der übrigen Bundes-

länder. NRW hat also nicht an Boden verloren, aber seinen „historischen“ Rückstand auch nicht aufholen können.

Wie der Vergleich der Zahlen der weiblichen und männlichen Studierenden für die alten und neuen Bundesländer sowie für NRW (siehe Abb. I.1.4) zeigt, verlief die Entwicklung sowohl in den unterschiedlichen Gebietseinheiten als auch zwischen Frauen und Männern sehr uneinheitlich: In den neuen Bundesländern konnten die Hochschulen eine kontinuierliche Steigerung ihrer Studierendenzahlen verzeichnen, wobei die Entwicklung bei den Frauen nur Anfang der 1990er Jahre geringfügig dynamischer war. In den alten Bundesländern (einschließlich Berlin, aber ohne NRW) sank die Zahl der männlichen Studierenden dagegen zwischen dem WS 1993/94 und dem WS 2000/01 um knapp 150 000 Studierende (20 %), während die Zahl der Studentinnen in diesem Zeitraum stagnierte. Der danach einsetzende Aufschwung war bei den Frauen bis zum WS 2003/04 deutlich stürmischer, dann verlief die Entwicklung parallel.

Die Entwicklung in NRW weicht von beiden Mustern deutlich ab: Die Zahl der männlichen Studierenden verläuft bis zum WS 2003/04 ähnlich wie in den anderen alten Bundesländern, wenn auch der Rückgang zwischen WS 1993/94 und WS 2000/01 mit 11,4 % nicht so stark ist wie in den letztgenannten (mit 16,5 %). Allerdings ist der folgende Aufschwung ebenfalls schwächer und es kommt der NRW-spezifische

4 Insgesamt stiegen die Studierendenzahlen in Deutschland von 1990/91 bis 2009/10 um knapp ein Viertel (24,3 %).

5 Allerdings verlief die Entwicklung nicht kontinuierlich: So stagnierte in NRW der Frauenanteil in den 1980er Jahren und ging in einigen Semestern sogar zurück, sodass es bis zum WS 1992/93 dauerte, bis wieder der Stand vom WS 1982/83 erreicht war. Danach stieg der Anteil zum Teil um einen Prozentpunkt pro Jahr, war aber im WS 2004/05 wieder leicht rückläufig. Dieser sehr schwankende Verlauf bestätigt die im Einleitungskapitel angesprochene Problematik von Querschnittsanalysen.

drastische Einbruch durch die Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende (Rückgang um 37 700 männliche Studierende, 13 %). Die Zahl der weiblichen Studierenden steigt dagegen bis zum WS 2003/04 kontinuierlich, bricht dann ebenso ein wie die Zahl der männlichen Studierenden, wenn auch nicht ganz so drastisch (Rückgang um 27 500 bzw. 11,4 %), und entwickelt sich seitdem weitgehend parallel zur Entwicklung bei den männlichen Studierenden.

1.2 Entwicklung bei den StudienanfängerInnen

1.2.1 Zahl der StudienanfängerInnen

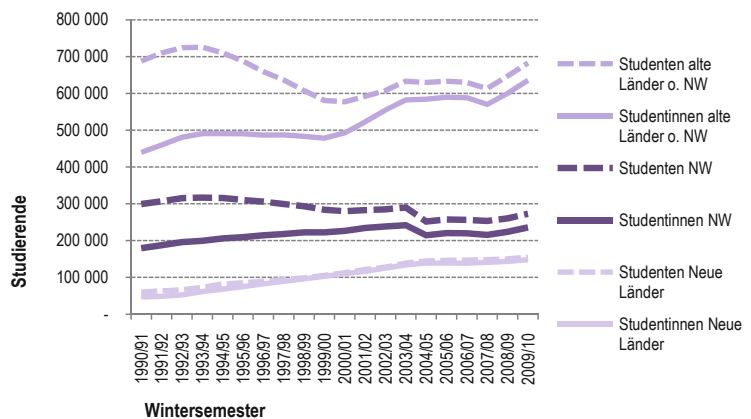
NRW hat, trotz einer erheblichen Steigerung der Zahl der StudienanfängerInnen, auch gemessen an diesem Indikator im Ländervergleich an Bedeutung eingebüßt, wenn auch nicht so stark wie beim Indikator „Studierende“

Ob der Rückgang der Studierenden in NRW im Jahr 2004 tatsächlich mit der Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende zu tun hat und kein Ausdruck einer verringerten Studierneigung ist, dazu geben die Daten zu den StudienanfängerInnen und eingeschränkt auch zu den AbsolventInnen einen Hinweis. Denn zum einen beeinflussen Studiengebühren für Langzeitstudierende die Studierneigung von jungen Menschen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung erst erworben haben, vermutlich kaum und zum anderen führen Studiengebühren für Langzeitstudierende möglicherweise dazu, dass zumindest ein Teil dieser Studierenden sein Studium beschleunigt abschließt, was zu erhöhten AbsolventInnenzahlen führen müsste.

Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung der StudienanfängerInnen untersucht (s. Abb. I.1.5): Im Zeitraum 1998 bis 2008 ist die Zahl der StudienanfängerInnen (Studierende im 1. Hochschulsesemester) sowohl in NRW als auch in den anderen Bundesländern gestiegen, wobei in den Jahren 2003 bis 2006 ein zwischenzeitlicher Rückgang zu verzeichnen war, der in NRW besonders stark ausgeprägt ist. In den letzten drei Jahren ist die Zahl der StudienanfängerInnen in NRW wieder gestiegen, wobei der Zuwachs allerdings unterdurchschnittlich war. Im 11-Jahresvergleich (WS 1998/99 bis WS 2009/10) stieg die Zahl der StudienanfängerInnen im Bundesdurchschnitt um 56,3 %, in NRW jedoch nur um 43,7 %. Die erfolgreichsten Länder waren hier Bremen (119,5%), Baden-Württemberg (87,6%), Bayern (86,8 %), Berlin (79,5 %) und Hamburg (80,6 %).

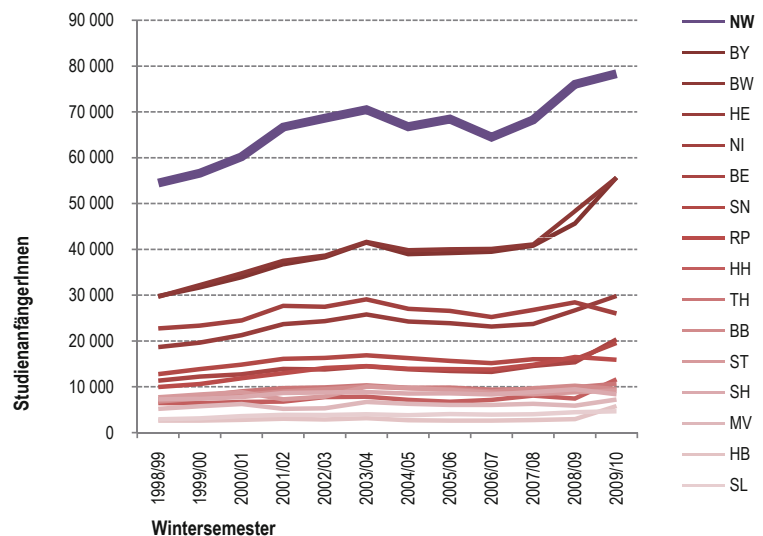
Festzuhalten bleibt: Der drastische Rückgang der Studierendenzahl im Jahr 2004 in NRW spiegelt sich bei den StudienanfängerInnen nicht. Der Rückgang bei den Studierenden ist also primär auf das Ausscheiden von Langzeitstudierenden zurückzuführen. Allerdings konnte NRW seine Position als Hochschulstandort auch gemessen an den StudienanfängerInnen im Ländervergleich nicht ganz halten: Der Anteil der StudienanfängerInnen in NRW an allen StudienanfängerInnen in Deutschland sank zwischen WS 1998/99 und WS 2009/10 um knapp 2 Prozentpunkte (von 23,1 % auf 21,3 %), der Rückgang ist aber weit weniger drastisch als bei der Zahl der Studierenden.

Abb. I.1.4: Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden im WS 1990/91 bis WS 2009/10 für das Land NRW, für die alten Bundesländer mit Berlin, aber ohne NRW, sowie für die neuen Bundesländer



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/10, eigene Berechnungen

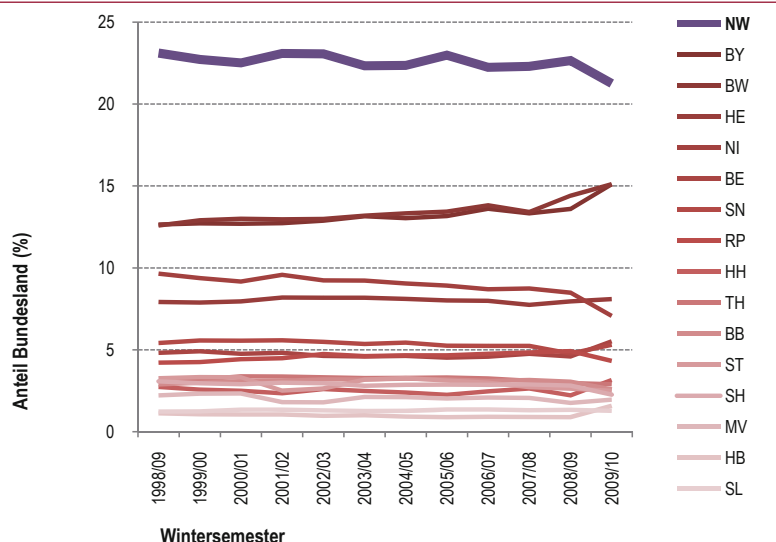
Abb. I.1.5: Entwicklung der Zahl der Studierenden im 1. Hochschulsesemester nach Bundesländern, WS 1998/99 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 11, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse, eigene Berechnungen

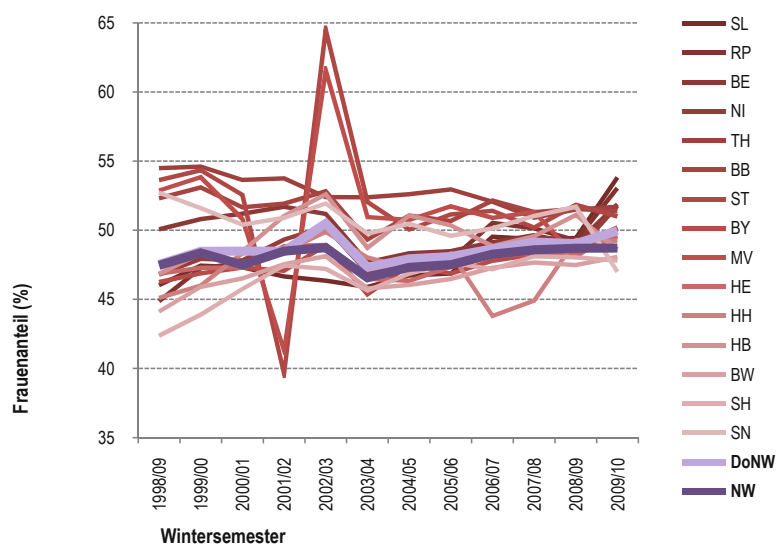
Außerdem gibt es in einigen Bundesländern (Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Saarland) durch die Einführung des achtjährigen Gymnasiums doppelte Jahrgänge bei den AbiturientInnen, was den Ländervergleich etwas verfälscht. Der geringere Anteil von NRW an den StudienanfängerInnen des WS 2009/10 muss deshalb keinen Trend markieren, zumal es auch in der Vergangenheit in allen Bundesländern nicht unerhebliche Schwankungen bei den StudienanfängerInnen gegeben hat, wie die Grafik zeigt.

Abb. I.1.6: Anteil der Bundesländer an den StudienanfängerInnen in Deutschland WS 1998/99 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 11, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse, eigene Berechnungen

Abb. I.1.7: Frauenanteil an den Studierenden im 1. Hochschulsesemester nach Bundesländern WS 1998/99 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 11, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse, eigene Berechnungen

StudienanfängerInnen mit 48,7 % um 1,3 Prozentpunkte über dem Niveau vom WS 1998/99. Angesichts der relativ starken Schwankungen sollte diese Erhöhung allerdings nicht überinterpretiert werden. Insgesamt deutet die Grafik wie bei den Frauenanteilen bei den Studierenden auf eine gewisse Konvergenz der Bundesländer hin, wenngleich in geringerem Maße als bei den Studierenden. Dabei liegt Nordrhein-Westfalen im Ländervergleich im unteren Bereich, d. h., der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen liegt tendenziell unter dem Bundesdurchschnitt. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt (ohne NRW) beträgt allerdings nur 1,3 Prozentpunkte und ist damit kleiner als bei den Studierenden insgesamt.

Bei der Betrachtung des Anteils, den die Hochschulen in NRW an den StudienanfängerInnen in Deutschland haben (Abb. I.1.6), zeigt sich allerdings doch ein leichter Bedeutungsverlust NRWs, während die beiden nächstgrößten Hochschulregionen (Baden-Württemberg und Bayern) deutliche Zuwächse zu verzeichnen haben, wobei in diesen Ländern die doppelten AbiturientInnen-Jahrgänge, ebenso wie in NRW, erst in den nächsten Jahren kommen.

Ein enger Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Zahl der StudienanfängerInnen und der Einführung von Studiengebühren bzw. -beiträgen für alle Studierenden lässt sich auf der Ebene der Länderzahlen nicht nachweisen. So konnten Baden-Württemberg und Bayern ihren Anteil an den StudienanfängerInnen deutlich erhöhen, während NRW einen Bedeutungsverlust hinnehmen musste. Ein Beleg der Irrelevanz von Studiengebühren für die Studierneigung und die Wahl des Studienortes ist dieser Befund allerdings nicht, denn der zitierte Befund sagt nur, dass der Zusammenhang auf der hier vorliegenden Datenbasis nicht nachgewiesen werden kann.

1.2.2 Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen

Der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen in NRW ist in den letzten 10 Jahren leicht gestiegen und liegt nun knapp unter der Parität

Die Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen in den WS 1998/99 bis WS 2009/10 (Abb. I.1.7) weisen im Zeitverlauf eine erstaunlich große Schwankungsbreite auf. Das gilt insbesondere für die kleineren Bundesländer. Aber auch in NRW brach der Frauenanteil im WS 2003/04 um 2 Prozentpunkte ein, erhöhte sich danach jedoch sukzessive und überstieg dann den vorausgegangenen Hochpunkt. Im WS 2009/10 lag der Frauenanteil unter den

1.2.3 Quote der StudienanfängerInnen

In Nordrhein-Westfalen nahmen im WS 2009/10 deutlich mehr Studienberechtigte, Männer wie Frauen, ein Studium auf als 10 Jahre zuvor, doch weiterhin ist die Studierneigung bei den jungen Frauen etwas geringer als bei den jungen Männern

Nordrhein-Westfalen ist, wie dargestellt, das Land mit den meisten Studierenden und HochschulabsolventInnen. Ob dies Ergebnis besonderer Leistungen des Landes und der Hochschulen ist oder nur das Resultat des Bevölkerungsreichtums, kann mithilfe der Studier- und AbsolventInnen-Quote sowie der Wanderungssaldi überprüft werden. Die „Studienanfängerquote“ ist ein Maß für die Relation der Zahl der StudienanfängerInnen zur Bevölkerung des entsprechenden Alters. Die auf das Bundesland des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung bezogene Quote drückt aus, welcher Anteil der Bevölkerung im Alter der StudienanfängerInnen an einer Hochschule in Deutschland studiert, und ist damit ein Indikator für die Studierneigung der jungen Menschen in dem betreffenden Bundesland.⁶

Wie die Abb. I.1.8 zeigt, sind die StudienanfängerInnenquoten in NRW sowohl bei Frauen als auch bei Männern höher als im bundesdeutschen Durchschnitt, dabei ist die Quote der Frauen etwas niedriger als die der Männer. Insgesamt ist die Quote von 1998 bis 2008 in NRW wie in Deutschland bei Frauen und Männern um 8 bis 10 Prozentpunkte gestiegen, wobei eine Annäherung der Quoten festgestellt werden kann.

1.2.4 Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen

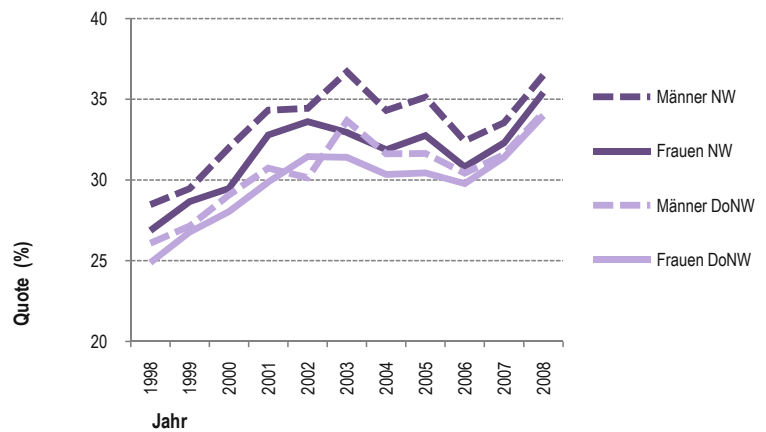
Das quantitative Studienplatzangebot in Nordrhein-Westfalen entspricht in etwa der Nachfrage der Studienberechtigten

Die Angaben von Studierenden über das Bundesland, in dem sie ihre Studienberechtigung erworben haben, erlaubt es, für jedes Bundesland einen „Wanderungssaldo“ zu berechnen, der als ein Indiz für die Attraktivität der Hochschulen des jeweiligen Landes angesehen werden kann.⁷ Ein positiver Saldo weist auf einen Attraktivitätsüberschuss hin, ein negativer Saldo lässt ein Attraktivitätsdefizit vermuten⁸, da in diesem Fall mehr SchulabgängerInnen mit Studienberechtigung an Hochschulen eines anderen Bundeslandes studieren als aus anderen Bundesländern an die Hochschulen des betreffenden Landes gekommen sind. Der Wanderungssaldo wird sowohl für Studienanfängerinnen als auch für Studierende berechnet. Der Wanderungssaldo von Nordrhein-Westfalen schwankt bei den StudienanfängerInnen um die Nulllinie. Die Abweichungen sind so gering, dass aus der Tatsache, dass der Saldo in den beiden letztverfügbaren Jahren 2007 und 2008 negativ ist (-0,9 % bzw. -2,6 %, letzteres sind 2 233 Studierende), keine Schlussfolgerungen gezogen werden sollten. Dabei ist der Wanderungsverlust bei den Frauen etwas geringer als bei den Männern, doch ist über die Jahre die Geschlechterdifferenz so gering, dass von einer größeren Attraktivität der nordrhein-westfälischen Hochschule für weibliche Landeskinder nicht gesprochen werden kann.

Auffällig ist allerdings, dass Nordrhein-Westfalen bei den Studierenden insgesamt durchweg einen, wenn auch geringen positiven Wanderungssaldo hat, der bei den männlichen Studierenden etwas höher ist als bei den Studentinnen. Sowohl der höhere Wanderungsgewinn bei den Studierenden im Vergleich zu den AnfängerInnen als auch der etwas höhere Saldo bei den männlichen Studierenden sind mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Unterschiede in der Studiendauer und nicht auf Zuwanderungen in späteren Studienjahren zurückzuführen.

Alles in allem kann also gesagt werden, dass die Hochschulen von NRW für die Studierwilligen attraktiv sind. Ob das an der Qualität des Studienangebots liegt oder ob vor allem die Neigung der Studierenden, in der Herkunftsregion zu studieren, der ausschlaggebende Faktor ist, kann aus den Wanderungssaldi nicht abgelesen werden.

Abb. I.1.8: Quote der StudienanfängerInnen (bezogen auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) in NRW und in Deutschland ohne NRW 1998–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 11, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 2.1 (1998), eigene Berechnungen

6 Die Quote in Bezug auf den Studienort zeigt dagegen die Relation von StudienanfängerInnen an allen Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes zu der (jungen) Bevölkerung im Bundesland und drückt aus, wie viele StudienanfängerInnen an den Hochschulen des Landes in Relation zur jungen Bevölkerung studieren. Diese Quote ist also ein Indikator für das Angebot an Studienplätzen in dem jeweiligen Bundesland und sagt nichts über die Studierneigung der Bevölkerung des jeweiligen Bundeslandes.

7 Der Wanderungssaldo ist die Differenz zwischen der Zahl der Studierenden an den Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes, die ihre Studienberechtigung in einem anderen Bundesland erworben haben, zur Zahl der Studierenden, die, aus dem jeweiligen Bundesland kommend, an Hochschulen anderer Bundesländer studieren. Er sagt nichts darüber aus, wie viel Prozent der Studienberechtigten tatsächlich im eigenen Bundesland studieren.

8 Allerdings darf dies nicht als Indiz für eine mangelnde Qualität der Hochschulen des betreffenden Landes interpretiert werden. So ist der hohe Wanderungsverlust des Landes Niedersachsen darauf zurückzuführen, dass Studienberechtigte aus dem zu Niedersachsen gehörenden Umland von Bremen und Hamburg in den nahe gelegenen Stadtstaaten studieren.

1.3 Entwicklung bei den AbsolventInnen

1.3.1 Zahl der AbsolventInnen

Die Zahl der AbsolventInnen ist in NRW in den Jahren 1998 bis 2002 zunächst zurückgegangen, steigt seitdem jedoch wieder und hat das Niveau von 1998 inzwischen deutlich übertroffen

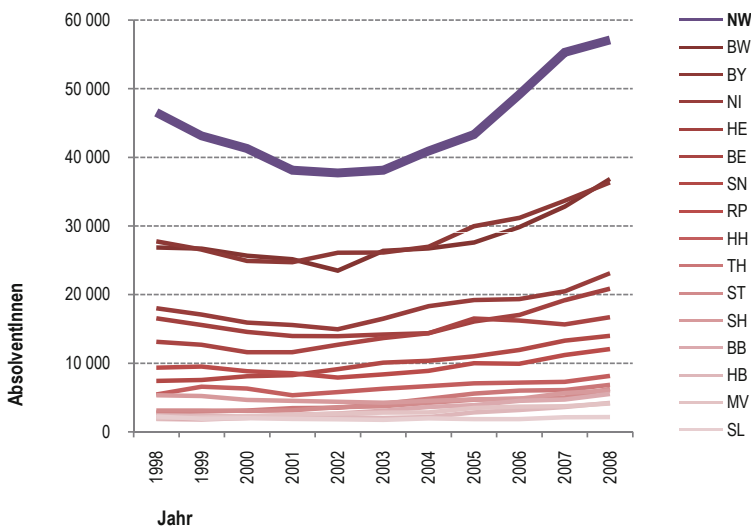
Der Indikator „Zahl der Studierenden“ sagt zwar etwas über die Größe der Hochschule aus, ist aber für sich genommen noch kein Leistungsindikator. Denn die Zahl der Studierenden ist ceteris paribus umso höher, je länger die Studierenden an der Hochschule verweilen. Soweit dies Ausdruck einer besseren, zeitaufwändigeren (Aus-)Bildung ist, ist dies unproblematisch. Wenn eine hohe Zahl von Studierenden jedoch nur durch eine überdurchschnittliche Studiendauer ohne Qualitätszuwachs zustande kommt, sind Studierendenzahlen als Leistungsindikator problematisch. Das gilt auch, wenn unterschiedliche Studierendengruppen (z. B. männliche versus weibliche Studierende) verglichen werden. Falls nämlich Frauen (im gleichen Studiengang) schneller studieren als Männer, verfälscht der Blick auf den Frauenanteil unter den Studierenden das Bild, da die Beteiligung von Frauen an der akademischen Bildung in diesem Fall höher ist, als es der Anteil an den Studierenden aussagt. Beim Vergleich der StudienanfängerInnen ist der Effekt der Studiendauer zwar eliminiert, allerdings sagen hohe StudienanfängerInnenquoten noch nichts über den Erfolg des Studiums aus.

Aus diesen Gründen ist die Zahl der AbsolventInnen ein wichtiger Indikator, den die nordrhein-westfälische Hochschulpolitik – über die leistungsbezogene Mittelvergabe – zu einer zentralen Zielgröße ihrer hochschulpolitischen Steuerung gemacht hat⁹. Allerdings hat auch dieser Indikator seine Tücken, denn die bloße Zahl der AbsolventInnen sagt noch nichts über die Qualität der Ausbildung aus. Eine „Outputsteigerung“ kann z. B. durch eine Verkürzung der Studienzeiten (z. B. durch den Ersatz von 8- bis 9-semesterigen Diplomstudiengängen durch 6-semesterige Bachelor-Studiengänge) erreicht worden sein. Insbesondere

beim Geschlechtervergleich müssen AbsolventInnenzahlen also durch einen Vergleich der erreichten Abschlüsse ergänzt werden.¹⁰

Mit diesem Vorbehalt werden hier zunächst die länderbezogenen AbsolventInnenzahlen verglichen (Abb. I.1.9). Sowohl in NRW als auch bundesweit ist die jährliche Zahl der AbsolventInnen im Erststudium Ende der 1990er und Anfang des Jahrtausends zunächst gesunken. Erst ab 2004 stiegen die AbsolventInnenzahlen wieder, wobei der Einbruch wie auch die anschließende Steigerung in NRW besonders stark ausgeprägt waren. Die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende im Sommersemester 2004 zu einem beschleunigten Abschluss von Langzeitstudierenden ab dem Jahr 2004 beigetragen hat, kann aus dem uns vorliegenden Datenmaterial nicht beantwortet werden. Festzuhalten bleibt jedoch, dass die Zunahme der AbsolventInnenzahlen auch in den Folgejahren anhält, in denen der Effekt eines beschleunigten Abschlusses von Langzeitstudierenden auf jeden Fall verebbt sein dürfte.

Abb. I.1.9: Zahl der AbsolventInnen (Erststudium) nach Bundesländern 1998–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 12, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 3 (1998), eigene Berechnungen

9 Ein zentraler Indikator der LOM ist die Zahl der AbsolventInnen, gewichtet nach der Studiendauer in Relation zur Regelstudienzeit. Die Zahl der Studierenden geht dagegen nicht in die LOM ein (eine Ausnahme bildet das im WS 2009/10 aufgelegte Sonderprogramm, das für zusätzlich aufgenommene Studierende Sonderzuweisungen vorsieht).

10 Siehe dazu Kapitel III, Abschnitt 8.

nes beschleunigten Abschlusses von Langzeitstudierenden auf jeden Fall verebbt sein dürfte.

Im Ländervergleich verbessern konnte NRW seine Position bei den AbsolventInnenzahlen trotz dieser Steigerung jedoch nicht – im Gegenteil, der Anteil des Landes an den AbsolventInnen in Deutschland sank zwischen 1998 und 2008 um 2,5 Prozentpunkte. Der Bedeutungsverlust war damit jedoch weitaus geringer als bei den Studierenden.

1.3.2 Frauenanteil bei den AbsolventInnen

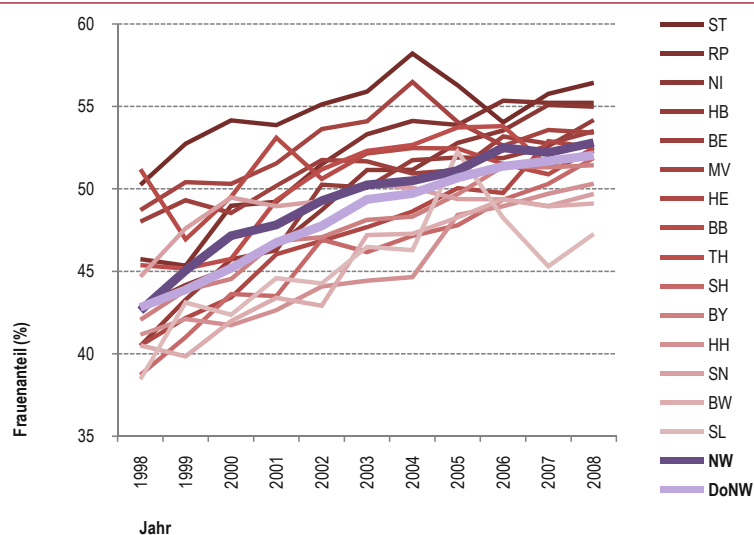
Der Frauenanteil bei den AbsolventInnen ist in NRW in den letzten 10 Jahren um 10 Prozentpunkte gestiegen. Inzwischen schließen sowohl in NRW als auch in der gesamten Republik mehr Frauen als Männer ein akademisches Studium ab

Wie die Abb. I.1.10 zeigt, schwanken auch die Anteile der Frauen an den AbsolventInnen erheblich. Trotzdem ist in allen Bundesländern ein eindeutiger Aufwärtstrend zu erkennen. Das gilt auch für NRW. Lag der

Frauenanteil hier im Jahr 1998 noch bei 42,6 %, so stieg er bis zum Jahr 2008 auf 52,8 %, also um knapp 10 Prozentpunkte. Das ist allerdings nichts Außergewöhnliches, denn auch im Bundesdurchschnitt (ohne NRW) stieg der Anteil auf 52,0 %. Bundesweit wie in NRW erwerben also inzwischen mehr Frauen als Männer einen akademischen Abschluss. In NRW war die Parität bereits im Jahr 2003 erreicht, im Bundesdurchschnitt dauerte es noch bis zum Jahr 2005, bis die Frauen beim Erwerb eines (ersten) akademischen Abschlusses die Männer überflügelten.

Der größere Erfolg der Frauen beim Studium (gemessen an der Relation von Studierenden und AbsolventInnen bei Frauen und Männern) und die Steigerung der Zahl der Absolventinnen schlägt sich auch in der Absolventinnenquote (dem Anteil der Absolventinnen an der Bevölkerung des entsprechenden Alters) nieder. Zwar ist diese Quote zwischen 1998 und 2008 sowohl bei Frauen als auch bei Männern gestiegen, doch war die Steigerungsrate bei den Frauen deutlich höher: Deren Quote stieg von 1998 bis 2008 von 16,3 % auf 28,7 %, also um 12,4 Prozentpunkte, während die Quote der Männer nur um 7 Prozentpunkte stieg mit der Folge, dass die Quote im Jahr 2008 um 4 Prozentpunkte unter der Quote der Frauen lag, während sie 1998 noch um 1,5 Prozentpunkte höher war (vgl. Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 12, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 3, 1998).

Abb. I.1.10: Frauenanteil an den AbsolventInnen nach Bundesländern, 1998–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 12, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabelle 3 (1998), eigene Berechnungen

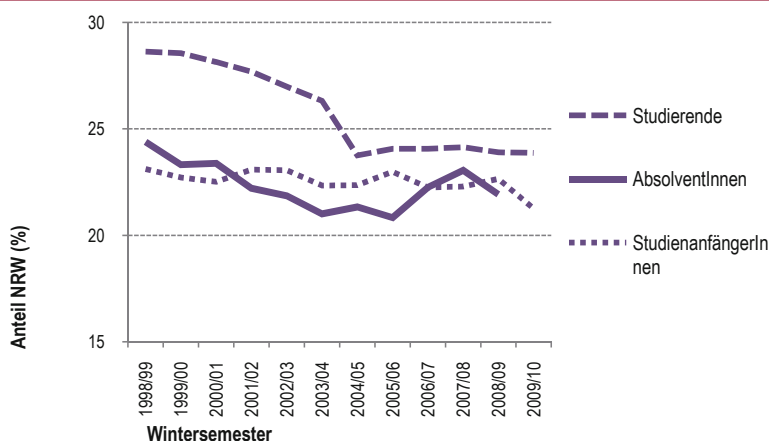
1.4 Zwischenfazit: Vergleich der drei Indikatoren Studierende, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist deutlich niedriger als bei den AbsolventInnen. Frauen studieren offensichtlich, gemessen am Erreichen eines Abschlusses, erfolgreicher als Männer – in NRW wie in anderen Bundesländern

Ein Vergleich der Analyseergebnisse für die drei Indikatoren Studierende, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen deutet auf eine Besonderheit der Studienverhältnisse an den Hochschulen des Landes NRW hin: Wie die Abbildungen I.1.11 und I.1.12 zeigen, ist der Anteil der Hochschulen in NRW an den AbsolventInnen, die in Deutschland ihr Studium abschließen, deutlich niedriger als der Anteil an den Studierenden (der Anteil an den StudienanfängerInnen oszilliert um die Werte für die AbsolventInnen). Außerdem ist der Frauenanteil bei den AbsolventInnen in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittlich, während er bei den Studierenden unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer liegt. Diese Relationen gelten für den gesamten hier betrachteten Zeitraum (1998–2008).

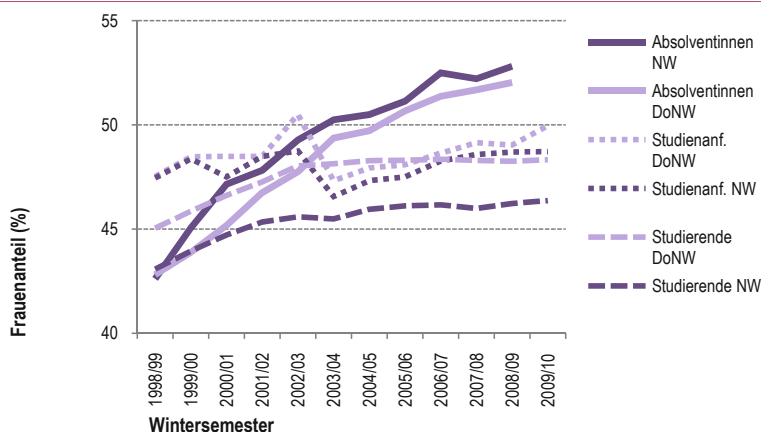
Der erste Befund deutet auf eine überdurchschnittlich lange Studiendauer bzw. auf hohe Abbruchquoten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen hin, der zweite Befund zeigt, dass es den Studentinnen der nordrhein-westfälischen Hochschulen weitaus eher bzw. häufiger gelingt, ein Studium in angemessener Zeit erfolgreich abzuschließen. Oder anders ausgedrückt: Der im Vergleich zu anderen Bundesländern überdurchschnittliche Männeranteil bei den Studierenden kommt auch durch besonders lange Studienzeiten bzw. häufigeren Studienabbruch zustande und muss für sich genommen noch nicht als Benachteiligung von Frauen interpretiert werden. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass das kürzere Studium von Frauen darauf zurückzuführen ist, dass sie es sich weniger „leisten“ können als ihre männlichen Kommilitonen, länger und möglicherweise auch stressfreier zu studieren (z. B. wegen geringerer finanzieller Mittel, höherem Druck aus dem Elternhaus, mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten usw.). Insofern kann das kürzere Studium von Frauen sehr wohl ein Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung sein. Den Hochschulen in NRW gelingt es also offenbar, insbesondere Studentinnen in angemessener Zeit zu einem akademischen Abschluss zu bringen, während der Studienerfolg bei den Studenten geringer ist (längeres Studium bzw. häufigerer Abbruch).

Abb. I.1.11: Anteil des Landes NRW an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in Deutschland im WS 1998/99 bis WS 2009/10 bzw. 1998–2008 (AbsolventInnen)



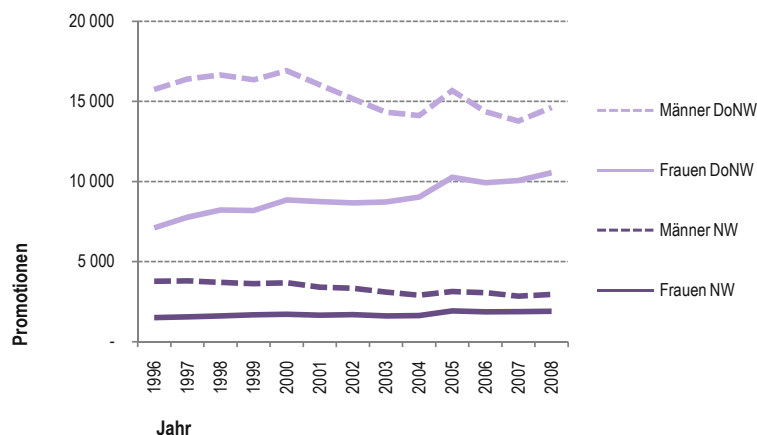
Quellen: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersichten 3, 11 und 12, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabellen 2.1 und 3 (1998) sowie Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik WS 2009/10, eigene Berechnungen

Abb. I.1.12: Frauenanteil an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in NRW und in Deutschland ohne NRW im WS 1998/99 bis WS 2009/10 bzw. 1998–2008 (AbsolventInnen)



Quellen: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersichten 3, 11 und 12, verschiedene Jahrgänge bzw. Tabellen 2.1 und 3 (1998) sowie Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/10, eigene Berechnungen

Abb. I.2.1: Promotionen in NRW und in Deutschland ohne NRW 1996–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/08), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

2 Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren

2.1 Entwicklung bei den Promotionen

2.1.1 Zahl der Promotionen

Die Zahl der Promotionen von Männern sinkt, die der Frauen steigt – in NRW und in Deutschland

Knapp jede fünfte im Jahr 2008 in Deutschland abgeschlossene Promotion (19,8 %) wurde an einer nordrhein-westfälischen Hochschule geschrieben. Zwölf Jahre zuvor waren es allerdings noch 23,1 %. Der Bedeutungsverlust der nordrhein-westfälischen Hochschulen gilt also nicht nur für die Studierenden und die AbsolventInnen, sondern auch bezüglich des Promotionsgeschehens. Zurückgegangen sind allerdings nur die Promotionen der Männer, während die Promotionen der Frauen in NRW zwischen 1996 und 2008 um 26,2 % zugenommen haben – ein Trend, der auch für den Durchschnitt der anderen Bundesländer gilt (Abb. I.2.1).

2.1.2 Frauenanteil bei den Promotionen

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist in den letzten 10 Jahren in NRW deutlich gestiegen, trotzdem gehört NRW weiterhin zu den Bundesländern mit den niedrigsten Werten bei diesem Indikator

Das zeigt sich am zeitlichen Verlauf des Frauenanteils, der in allen Bundesländern – bei erheblichen jährlichen Schwankungen insbesondere in den kleineren Ländern – eine deutliche Steigerungstendenz hat (siehe Abb. I.2.2). Wie bei den Studierenden liegt der Frauenanteil in NRW unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer, doch die Kurve verläuft parallel zur Entwicklung in Deutschland, der Abstand beträgt konstant rund 3,5 Prozentpunkte.

Die Abbildung zeigt jedoch auch, dass zumindest in den kleineren Bundesländern das Problem der kleinen Zahl auftritt, weshalb die jährlichen Frauenanteile extrem schwanken. Ein Querschnittsvergleich der Anteile eines Jahres hat deshalb kaum Aussagekraft. Bei Verwendung von Dreijahresdurchschnitten kann jedoch eine deutliche Glättung der Anteile erreicht werden, auch wenn immer noch erhebliche Schwankungen auftreten (siehe Abb. I.2.3): Beim Vergleich auf einer niedrigeren Aggregatensebene, etwa Hochschulen, tritt das Problem der kleinen Zahl verschärft auf – hier können auch bei Dreijahresdurchschnittswerten erhebliche Schwankungen auftreten, die bei einem Querschnittsvergleich (z. B. im Rahmen einer leistungsbezogenen Mittelvergabe) möglicher-

weise fälschlich als Trend interpretiert werden. Andererseits führt die Bildung eines Durchschnittswerts über einen längeren Zeitraum dazu, dass Erfolge in der Gleichstellung erst mit großer Verzögerung erkannt werden. Wir haben deshalb bei unseren Auswertungen auf Hochschulebene ebenso wie das CEWS bei seinem Ranking bei den Promotionen Dreijahresdurchschnittswerte verglichen.

Trotz der Schwankungen lassen sich bezüglich der Beteiligung von Frauen am Promotionsgeschehen in NRW zwei Feststellungen treffen: Frauen sind zunehmend mehr am Promotionsgeschehen beteiligt, d. h., der Frauenanteil stieg zwischen 1996 und 2008 mehr oder weniger kontinuierlich an, wobei die Steigerungsrate ziemlich genau der Steigerungsrate des Frauenanteils in Deutschland ohne NRW entspricht. Das heißt allerdings auch, dass NRW seine Position im Vergleich zum Bundesdurchschnitt nicht verbessern konnte. Der Abstand beträgt im Dreijahresdurchschnitt 1998 wie 2008 3,5 Prozentpunkte und schwankt innerhalb dieser Periode zwischen 3 und 4 Prozentpunkten. Damit gehört NRW kontinuierlich zu den Bundesländern mit den niedrigsten Frauenanteilen an den Promotionen.

2.2 Entwicklung bei den Habilitationen

2.2.1 Zahl der Habilitationen

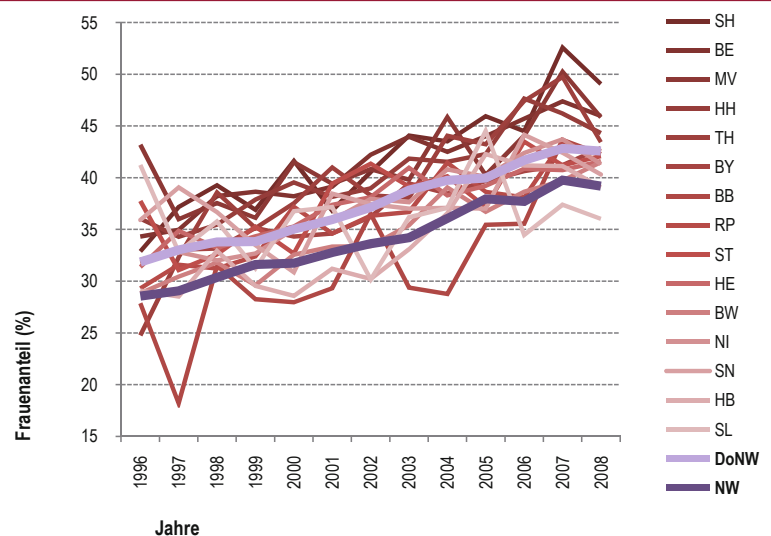
Auch bei den Habilitationen zeigt sich bei Frauen und Männern eine gegenläufige Entwicklung: Die Zahl der Habilitationen von Männern nimmt ab, die von Frauen nimmt zu, in NRW genauso wie in Deutschland

Nicht nur nach dem Hochschulgesetz des Landes NRW ist die Habilitation eine Voraussetzung für die Berufung auf eine Universitätsprofessur, die allerdings durch habilitationsadäquate Leistungen oder (seit Neuerem) durch eine erfolgreich evaluierte Juniorprofessur ersetzt werden kann.¹¹ Es scheint deshalb nahe zu liegen, die Zahl bzw. den Anteil der Habilitationen von Frauen als Indikator für die Zahl bzw. den Anteil von berufungsfähigen Frauen anzusehen, weshalb die Reduktion der sehr hohen „Schwundquote“ zwischen Promotion und Habilitation bei Frauen als ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen gilt. Die Erhöhung der Habilitationsquote von Frauen ist zweifellos ein wichtiges Ziel der Gleichstellungspolitik.

Andererseits zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Habilitationen in Deutschland und in NRW (siehe Abb. I.2.4),

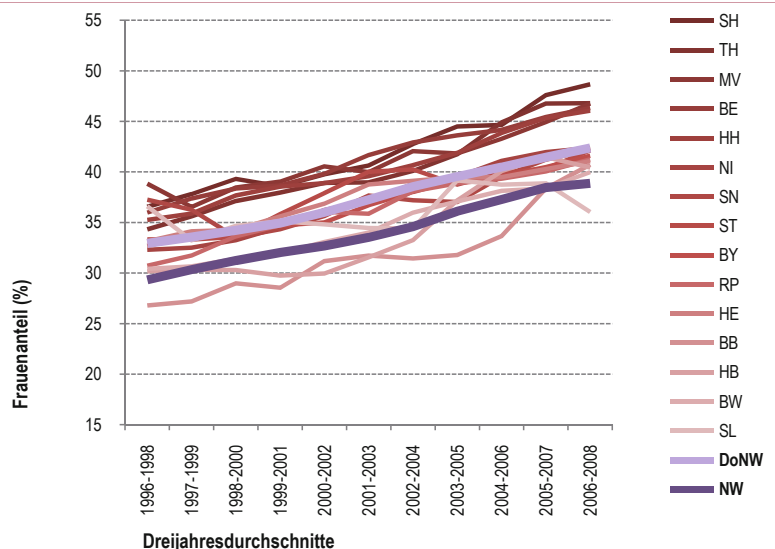
dass die Zahl der Habilitationen in den letzten 10 Jahren insgesamt um 6,5 % zurückgegangen ist. Die Habilitation hat also offenbar an Bedeutung verloren, zumindest für Männer: Im Jahr 2008 haben 13,1 % weniger Männer habilitiert als im Jahr 1999. Bei den Frauen sind es dagegen 24,1 % mehr. Entsprechend deutlich ist der Anteil von Frauen in diesem Zeitraum gestiegen. War 1999 etwas mehr als jede sechste Habilitation von einer Frau (17,7 %), so war es 2008 schon fast jede vierte (23,4 %).¹² Zu einem nicht unerheblichen Teil ist der steigende Frauenanteil allerdings auf die deutliche Abnahme der Habi-

Abb. I.2.2: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern 1996–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

Abb. I.2.3: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern, gleitende Dreijahresdurchschnitte, 1996–2008

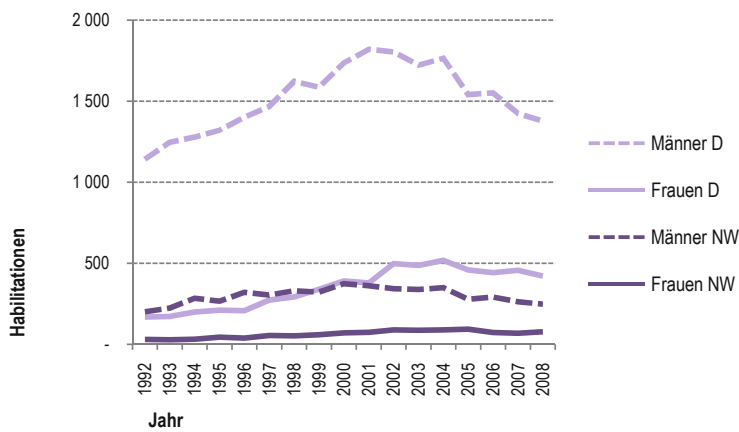


Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

¹¹ Juniorprofessur und Habilitation schließen sich zwar nicht aus, doch kann auf die Habilitation verzichtet werden, wenn auf Grundlage einer Juniorprofessur ein Ruf erteilt wird.

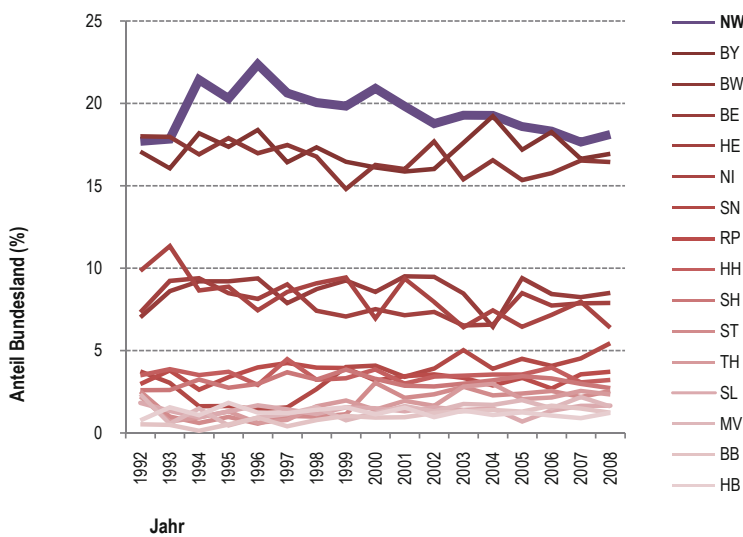
¹² Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt damit deutlich über dem Anteil bei den Professuren (siehe Abschnitt 3).

Abb. I.2.4: Habilitationen von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 1992–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

Abb. I.2.5: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 1992–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

litationen von Männern zurückzuführen. Sollte auch bei den Habilitationen das eintreten, was wir aus vielen Bereichen der Berufstätigkeit kennen: Frauen erhalten Zutritt, wenn der jeweilige Bereich an Attraktivität bzw. Bedeutung verliert?

Zweifellos gibt es Gründe für eine abnehmende Bedeutung der Habilitation: Mit der Juniorprofessur wurde eine offenbar attraktive Alternative geschaffen, die zu fast zwei Dritteln (64,4 %) männlichen Nachwuchswissenschaftlern zugutekommt (siehe nächsten Abschnitt), doch erklärt dies den Rückgang der Habilitationen von Männern nur zum Teil. Denn neben dem Rückgang der Zahl der Habilitationen ist auch eine eklatante Verschiebung der Fächerstruktur zu verzeichnen (siehe dazu Kapitel II). In manchen Fächern sind offensichtlich Veröffentlichungen in peer-reviewten, hochanerkannten Zeitschriften als habilitationsadäquate Leistungen zunehmend wichtige Alternativen zur Habilitation.

Nordrhein-Westfalen ist auch bei den Habilitationen (noch) der wichtigste Hochschulstandort Deutschlands. 18,1 % aller im Jahr 2008 abgeschlossenen Habilitationsverfahren wurden an nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt: Dieser Anteil ist jedoch deutlich geringer als im bisher besten Jahr 1996 mit 22,4 %. Durch den überdurchschnittlichen Rückgang der Habilitationen in NRW sind die beiden folgenden Hochschulstandorte (Bayern und Baden-Württemberg) inzwischen mit 16,9 % bzw. 16,4 % Anteil nahe an NRW herangerückt. Allerdings haben wir es bei den Habilitationen noch mehr als bei den Promotionen mit dem Problem der kleinen Zahl und den daraus resultierenden zufallsbedingten Schwankungen zu tun, sodass selbst bei einer 10-jährigen Betrachtungsperiode dem Ländervergleich Grenzen gesetzt sind.

2.2.2 Frauenanteil bei den Habilitationen

Der Frauenanteil an den Habilitationen in NRW steigt stetig, liegt aber kontinuierlich leicht unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer

Die Abb. I.2.6 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils bei den Habilitationen nach Bundesländern für die Jahre 1992 bis 2008, wobei zur Elimination zufälliger Schwankungen gleitende Dreijahresdurchschnitte berechnet wurden. Insbesondere bei den kleineren Ländern reicht diese Durchschnittsbildung jedoch nicht aus, um zufällige Schwankungen zu glätten. Für Nordrhein-Westfalen sowie für den Bundesdurchschnitt (ohne NRW) scheint jedoch eine Tendenz erkennbar: Der Frauenanteil verdoppelte sich in NRW von 11,5 % in 1992–1994 auf 22,2 % in 2005–2007, ging dann allerdings im Zeitraum 2006–2008 auf 21,6 % leicht zurück. Ganz ähnlich war die Entwicklung im Durchschnitt der übrigen Bundesländer. Hier stieg der Frauenanteil von 13,2 % in 1992–1994 auf 23,7 % in 2006–2008.

Wie bei den Promotionen liegt der Frauenanteil in NRW stetig (um 2 bis 2,5 Prozentpunkte) unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Da die Bedeutung der Habilitation und die Habilitationshäufigkeit in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich sind und sich zudem ein erheblicher Bedeutungswandel vollzieht, ist eine nach Fächergruppen differenzierte Analyse notwendig, um festzustellen, ob es sich bei diesem „Nachhinken“ von NRW um einen Struktureffekt (Unterschiede in der Fächerstruktur) oder um eine besondere Benachteiligung von Frauen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen handelt (siehe dazu Kapitel II).

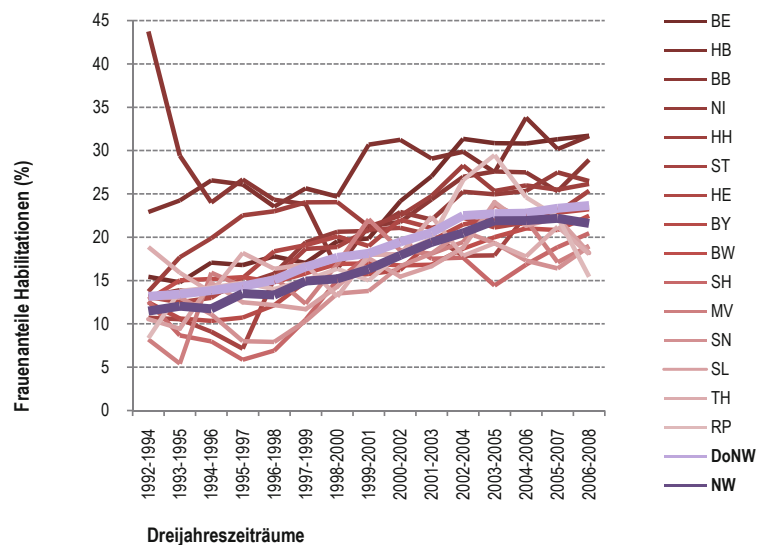
2.2.3 Juniorprofessuren

Juniorprofessuren sind aus Sicht von Frauen eine attraktive Alternative zur Habilitation, doch werden die Chancen in NRW weitaus weniger genutzt als in anderen Bundesländern. Sowohl die Gesamtzahl als auch der Anteil der an Frauen vergebenen Juniorprofessuren ist in NRW weit unterdurchschnittlich

Im Jahr 2002 wurde mit der Einführung der (befristeten) Juniorprofessur für qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase eine Alternative zur Habilitation geschaffen, die mehr Möglichkeiten der selbständigen Forschung bietet, aber auch mehr Verantwortung in der Lehre mit sich bringt. Diese neuen Möglichkeiten werden in den einzelnen Bundesländern (und auch in den einzelnen Fächergruppen) unterschiedlich genutzt, jedoch gibt es inzwischen in allen Bundesländern und in allen Fächergruppen Juniorprofessuren, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. In NRW wurden die ersten 12 Juniorprofessuren im Jahr 2004 besetzt, davon gingen 11 Professuren an Männer und nur eine Professur an eine Frau. Inzwischen haben sich sowohl die Zahl der Juniorprofessuren als auch der Frauenanteil erhöht (siehe Abb. I.2.7 und Abb. I.2.8). Im Jahr 2008 waren in NRW insgesamt 115 Juniorprofessuren besetzt, davon 37 von Frauen, was einem knappen Drittel (32,2 %) entspricht.

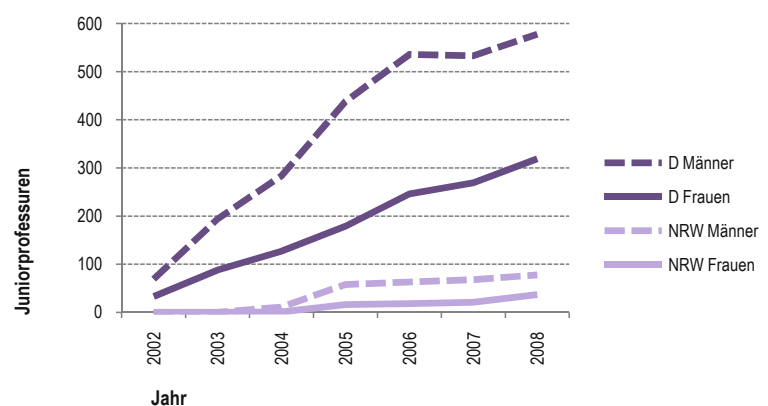
Aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit ergibt sich insgesamt ein eher ernüchterndes Urteil über die Nutzung der mit der Juniorprofessur gegebenen Möglichkeiten in NRW: Zwar liegt

Abb. I.2.6: Frauenanteil an den Habilitationen nach Bundesländern (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 1992–2008



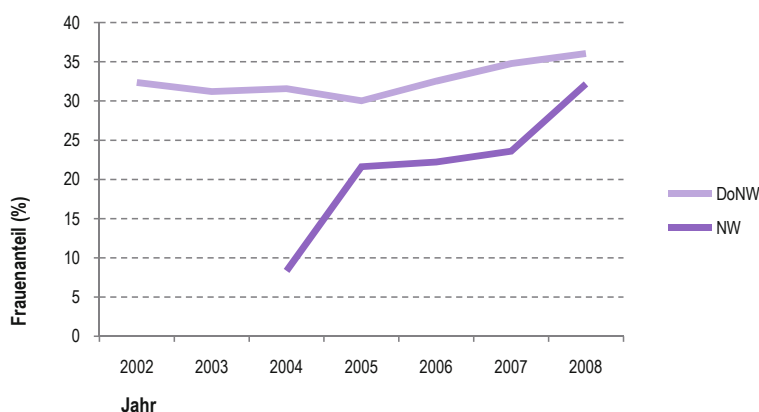
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

Abb. I.2.7: Juniorprofessuren von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2002–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, 2008, eigene Berechnungen

Abb. I.2.8: Frauenanteil an den Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne NRW 2002–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, 2008, eigene Berechnungen

der Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren deutlich höher als bei den Habilitationen und auch als bei den sonstigen Professuren (siehe den folgenden Abschnitt), doch erzielten die meisten anderen Bundesländer hier deutlich bessere Ergebnisse: Zum einen ist die Zahl der Juniorprofessuren bisher im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr gering. Im Jahr 2008 lag der Anteil der Juniorprofessuren an allen Professuren in NRW bei 1,5 %, während in Berlin, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen 4,5 % bis 4,3 % aller Professuren als Juniorprofessuren vergeben wurden mit der Folge, dass das wesentlich kleinere Land Berlin 10 Juniorprofessuren mehr hat als NRW (siehe Tabelle I.2.1). Nur in Bayern und Sachsen ist der Anteil der Juniorprofessuren noch niedriger als in NRW. Zum anderen werden die wenigen Juniorprofessuren in NRW deutlich seltener an

Frauen vergeben als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Während in NRW im Jahr 2008 nur ein knappes Drittel der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt war, waren es beispielsweise in Berlin 46,4 % und auch in Bremen (45,8 %), Hamburg (42,3 %) und Niedersachsen (41,9 %) hatten Frauen eine weit höhere Chance auf eine Juniorprofessur (Tabelle I.2.1).

Aufgrund der geringen Nutzung der Juniorprofessuren zusammen mit dem deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil in NRW gibt es in den weitaus kleineren Bundesländern Berlin und Niedersachsen mit 58 bzw. 57 deutlich mehr Juniorprofessorinnen als in NRW mit nur 37 Juniorprofessorinnen.

Tabelle I.2.1: Anteil der Juniorprofessuren an allen Professuren sowie Frauenanteil an den Juniorprofessuren nach Bundesländern im Jahr 2008, geordnet nach dem Frauenanteil an den Juniorprofessuren

Bundesland	Männer und Frauen		Frauen		
	Zahl der Juniorprofessuren	Anteil Juniorprof. an allen Prof. (%)	Zahl der Juniorprofessuren	Anteil Juniorprof. an allen Prof. (%)	Frauenanteil an Juniorprof. (%)
Berlin	125	4,5	58	8,1	46,4
RP	76	4,4	22	8,5	28,9
NI	136	4,3	57	8,3	41,9
SH	38	3,9	13	11,0	34,2
HH	52	3,7	22	7,3	42,3
HB	24	3,7	11	7,7	45,8
MV	25	3,1	5	4,4	20,0
BB	24	2,9	5	3,0	20,8
TH	26	2,4	7	4,7	26,9
SL	10	2,3	5	7,5	50,0
HE	69	2,2	19	3,1	27,5
ST	20	2,0	5	2,9	25,0
BW	98	1,8	32	3,7	32,7
SN	19	0,9	6	1,7	31,6
BY	40	0,7	15	1,9	37,5
DoNW	782	2,5	282	5,1	36,1
NW	115	1,5	37	3,0	32,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

3 Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen

Eine geschlechtergerechte Hochschule zeichnet sich nicht nur durch eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an allen Qualifikationsstufen akademischer Bildung, sondern auch durch eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Lehre, Wissenschaft und Forschung sowie an den nichtwissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen aus.

Im Folgenden wird deshalb die Entwicklung des Hochschulpersonals in NRW im Bundesländer-Vergleich dargestellt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Auf das Verwaltungs-, technische und sonstige Personal soll in einem späteren Bericht detailliert eingegangen werden.

3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Die Hochschule kennt eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungs- und Beteiligungsformen, die mit unterschiedlichen Einkommen, unterschiedlichem Prestige und unterschiedlichen Rechten, Pflichten und Einflussmöglichkeiten verbunden sind. Das gilt zwar auch für andere Organisationen, eine Besonderheit ist – neben der Dominanz befristeter Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich, auf die hier nicht detailliert eingegangen werden kann¹³ – die sehr hohe Zahl von Teilzeit- und nebenberuflichen Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, die nur in einem geringen Maß auf Problemen der Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben beruhen, sondern bei wissenschaftlichen Hilfskräften und teilzeitbeschäftigten, promovierenden wissenschaftlichen Angestellten mit dem Qualifikationscharakter der Beschäftigung oder schlicht mit der Begrenztheit von Forschungsmitteln begründet sind.

In der amtlichen Statistik wird zwischen dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und dem Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal unterschieden. Die Tabelle I.3.1 zeigt die Zusammensetzung des Personals an den Hochschulen des Landes NRW im Jahr 2008.

An den Hochschulen in NRW waren im Jahr 2008 genauso viele Frauen wie Männer beschäftigt, verteilten sich aber sehr ungleich auf die Personalgruppen. Die Frauen überwiegen beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal (Frauenanteil 65,6 %), die Männer dominieren beim wissenschaftlichen Personal (Männeranteil 65,3 %), wobei die Frauenanteile in NRW insbesondere beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal noch etwas unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Tabelle I.3.1: Struktur des Personals an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				Frauenanteil Deutschland (%)
	Männer + Frauen	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)	
wissenschaftliches und künstlerisches Personal	51 241	33 475	17 766	34,7	34,8
Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	49 453	16 894	32 559	65,8	70,1
Personal insgesamt	100 694	50 369	50 325	50,0	52,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Tabelle 2, 2008, eigene Berechnungen

Tabelle I.3.2: Struktur des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals (wissenschaftsstützendes Personal) an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008

Personalgruppe	Anteil der Personalgruppe (%)	Frauenanteil NRW (%)	Frauenanteil Deutschland (%)
Verwaltungspersonal	28,5	72,4	77,5
Bibliothekspersonal	4,3	77,0	75,7
Technisches Personal	15,7	40,7	47,2
Sonstiges Personal	24,0	65,9	70,9
Pflegepersonal	19,1	80,0	82,9
Auszubildende	6,9	49,2	63,3
Praktikanten	0,7	72,7	74,7
Sonstige Hilfskräfte	0,7	63,6	58,0
Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal insgesamt	100,0	65,8	70,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Tabelle 2, 2008, eigene Berechnungen

13 Siehe dazu u. a. Metz-Göckel, Möller, Auferkorte-Michaelis 2009.

Auch innerhalb der beiden Personalgruppen bestehen deutliche Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen bzw. Männern, die der bekannten Segregation der Berufe entsprechen. Das zeigt sich klar beim wissenschaftsstützenden Personal (Tabelle I.3.2): Nur beim technischen Personal überwiegen die Männer mit 60 %, in allen anderen Personalgruppen des nichtwissenschaftlichen Bereichs dominieren die Frauen mit bis zu 80 %. Die Stellen für Auszubildende sind paritätisch besetzt.

Die Tabelle I.3.3 zeigt die Struktur des wissenschaftlich-künstlerischen Personals. Danach waren 2008 von den 51 241 Beschäftigten nur 71 % hauptberuflich beschäftigt. Knapp 30 % aller wissenschaftlich bzw. künstlerisch Beschäftigten an den Hochschulen in NRW sind – in der Definition der amtlichen Statistik – „nebenberuflich“ tätig. Neben den Gastprofessorinnen und Emeriti, die aber nur eine (quantitativ) marginale Rolle spielen, gehören hierzu Lehrbeauftragte (18 % des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals) sowie wissenschaftliche Hilfskräfte. Während die Bezeichnung „nebenberuflich“ für Lehrbeauftragte in aller Regel zutrifft, da sie nur stundenweise (und in der Regel nur während der Vorlesungszeit) beschäftigt sind, unterscheiden sich wissenschaftliche Hilfskräfte in manchen Fächern nur bezüglich der Bezahlung von teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Insbesondere in den Kultur- und Geisteswissenschaften ist die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft eine sehr verbreitete Form des Einstiegs in eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Hochschule. Allerdings dürfen wissenschaftliche Hilfskräfte maximal 19 Wochenstunden beschäftigt werden.

An den in der Tabelle I.3.3 ausgewiesenen Frauenanteilen bei den unterschiedlichen Personalgruppen wird deutlich, dass die geschlechterhierarchische Struktur alle Personalstufen umfasst. Frauen haben einen deutlich höheren Anteil am nebenberuflichen als am hauptberuflichen Personal (39,4 % zu 32,7 %) und auch innerhalb der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten ist der Frauenanteil umso höher, je geringer die Position: Bei den Professuren beträgt der Anteil 16,6 %, bei den DozentInnen und AssistentInnen 28,7 %, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen 36,7 % und bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben 46,3 %.

Tabelle I.3.3: Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008

	Personen				Anteil der Hierarchiestufe am wiss.-künstl. Personal der jeweiligen Gruppe (%)		
	Männer und Frauen	Männer	Frauen	Anteil Frauen (%)	Männer und Frauen	Männer	Frauen
Hauptberufliches Personal							
ProfessorInnen ¹	7 422	6 193	1 229	16,6	14,5	18,5	6,9
DozentInnen und AssistentInnen	774	552	222	28,7	1,5	1,6	1,2
Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen	26 979	17 078	9 901	36,7	52,7	51,0	55,7
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1 226	658	568	46,3	2,4	2,0	3,2
<i>Hauptberufliches Personal gesamt</i>	<i>36 401</i>	<i>24 481</i>	<i>11 920</i>	<i>32,7</i>	<i>71,0</i>	<i>73,1</i>	<i>67,1</i>
Nebenberufliches Personal							
GastprofessorInnen, Emeriti	62	52	10	16,1	0,1	0,2	0,1
Lehrbeauftragte	9 582	6 065	3 517	36,7	18,7	18,1	19,8
Wissenschaftliche Hilfskräfte	5 196	2 877	2 319	44,6	10,1	8,6	13,1
<i>Nebenberufliches Personal gesamt</i>	<i>14 840</i>	<i>8 994</i>	<i>5 846</i>	<i>39,4</i>	<i>29,0</i>	<i>26,9</i>	<i>32,9</i>
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	51 241	33 475	17 766	34,7	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, 2008, Tabelle 2, eigene Berechnungen

1) Einschließlich Juniorprofessuren

Um die Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung angemessen zu erfassen, müssten die Personalgruppen getrennt analysiert werden (wobei bei den Professuren auch noch eine Differenzierung nach Besoldungsstufe notwendig ist). Da eine solche differenzierte Analyse sehr aufwändig und teilweise

nur auf der Grundlage (kostenpflichtiger) Sonderauswertungen der Statistischen Ämter möglich ist, werden beim Bundesländer-Vergleich folgende Personalgruppen unterschieden:¹⁴

- C4/W3-Professuren
- Professuren insgesamt (einschließlich Juniorprofessuren)
- hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen
- haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt

Durch diese Differenzierung wird die Hierarchie der Beschäftigungsverhältnisse mit akzeptablem Aufwand erfasst.

Bei der Analyse auf Hochschulebene (Kapitel III) konzentrieren wir uns auf die beiden Personalgruppen „ProfessorInnen“ und „hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen“. Die Untersuchung der Verhältnisse beim wissenschaftsstützenden Personal muss einem späteren Bericht vorbehalten bleiben.

¹⁴ Diese Differenzierung wird auch vom Statistischen Bundesamt in der Tabelle „Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Karriere“ verwandt (siehe Fachserie 11, Reihe 4.3, Tabelle 18).

3.2 Die Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

3.2.1 Das haupt- und nebenamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal

Die Hochschulen in NRW sind trotz einer Verbesserung der Personalausstattung in den Jahren 2000–2008 schlechter mit wissenschaftlichem bzw. künstlerischem Personal ausgestattet als der Durchschnitt der anderen Bundesländer. Der Personalzuwachs kam überwiegend den Frauen zugute

Mit 51 000 haupt- oder nebenamtlich wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2008 18,6 % aller wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigten in Deutschland an einer Hochschule in NRW. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem Anteil der nordrhein-westfälischen Hochschulen an den Studierenden mit 24,1 % (Wintersemester 2008/09, siehe oben). NRW hat also ein ungünstigeres Verhältnis von wissenschaftlichem Personal zu Studierenden als der Durchschnitt der anderen Bundesländer.

Diese „Unterausstattung“ besteht während des gesamten hier betrachteten Zeitraums von 2000 bis 2008. Zwar ist der Personalbestand in diesem Zeitraum in NRW um 20,7 % gewachsen, doch reichte dies nicht, um den Nachholbedarf auszugleichen – im Gegenteil: Im selben Zeitraum steigerten die anderen Bundesländer ihr wissenschaftliches und künstlerisches Personal um durchschnittlich 26,4 %, wodurch der Anteil von NRW am bundesdeutschen Personal um knapp einen Prozentpunkt sank.

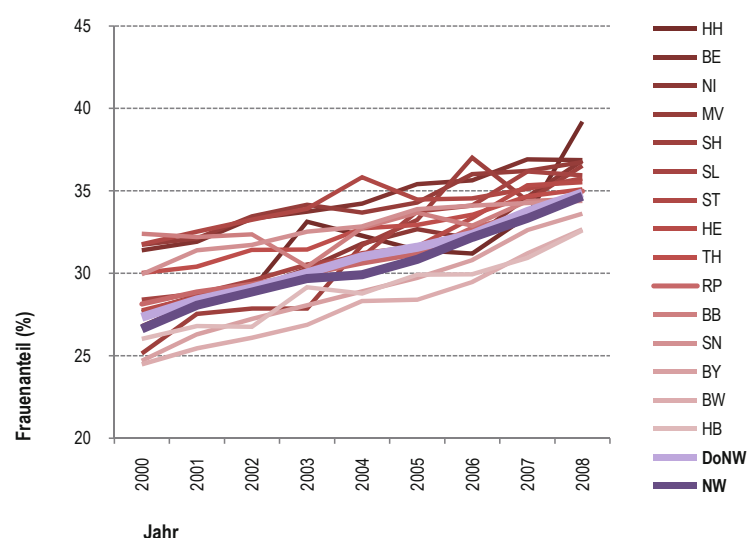
Aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit besonders wichtig ist dabei die Frage, wem der Personalzuwachs zugute kam. Das zeigt die Abb. I.3.5 (siehe Ende des Abschnitts 3.2), in der die Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Bundesländern dargestellt sind. Der besseren Übersichtlichkeit wegen sind die Länder entsprechend der Steigerungsrate bei den wissenschaftlich oder künstlerisch beschäftigten Frauen geordnet.

In allen Bundesländern sind die Zuwachsraten bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern,

d. h., die Personalausweitung war mit einer Verschiebung des Geschlechterverhältnisses zugunsten der Frauen verbunden, wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß: In Sachsen-Anhalt, dem Land mit der geringsten Steigerungsrate, nahm die Zahl der wissenschaftlich-künstlerisch beschäftigten Frauen um 28,8 % zu, in Nordrhein-Westfalen um 57,2 %; in Bayern lag die Steigerungsrate bei knapp 90 %. Bayern hat als im Vergleich zu NRW kleineres Bundesland mit 6 953 mehr Wissenschaftlerinnen zusätzlich beschäftigt als das größere Nordrhein-Westfalen mit 6 464 zusätzlich beschäftigten Frauen. Auch Baden-Württemberg hat fast so viele Wissenschaftlerinnen zusätzlich beschäftigt wie NRW (6 272), was einer Steigerungsrate von 78 % entspricht.

Durch die weit über die Steigerungsrate bei den Männern hinausgehenden Beschäftigungszuwächse bei den Frauen zeigt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal eine klar steigende Tendenz (Abb.

Abb. I.3.1: Frauenanteile am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Bundesländern 2000–2008



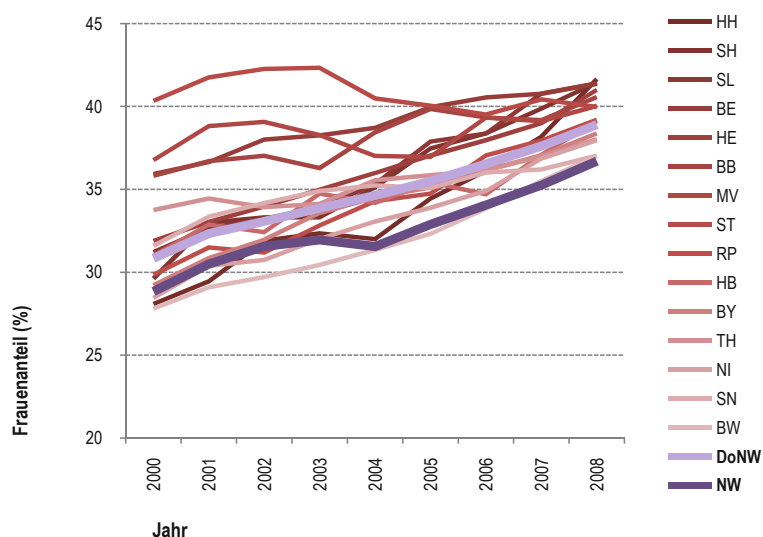
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

I.3.1). Der Anteil in NRW liegt nahe am Durchschnitt der anderen Bundesländer, hieran hat sich (abgesehen von zwischenzeitlichen leichten Schwankungen) im Betrachtungszeitraum nichts geändert.

3.2.2 Die hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen

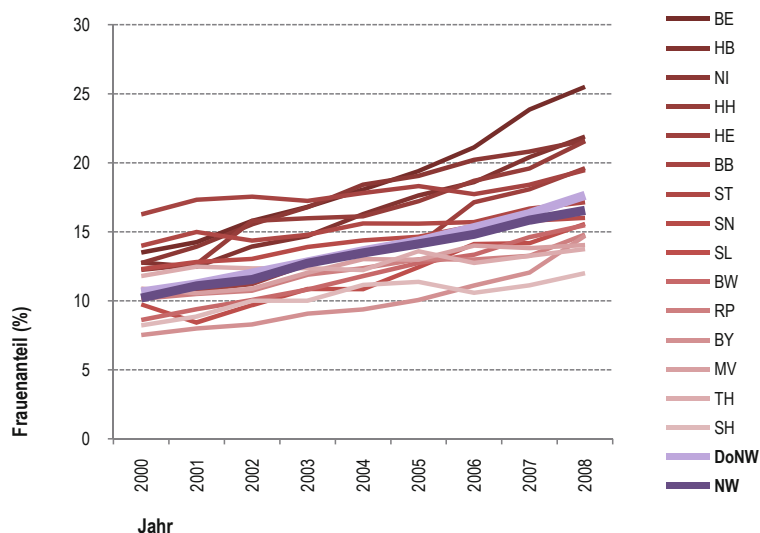
In keinem Bundesland ist der Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen niedriger als in NRW – trotz einer Steigerung um 8 Prozentpunkte von 2000 bis 2008

Abb. I.3.2: Frauenanteile an den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen nach Bundesländern 2000–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. I.3.3: Frauenanteile an den Professuren nach Bundesländern 2000–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Die Grafik der Zuwachsraten bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen (Abb. I.3.6) zeigt ein ähnliches Bild wie die Grafik der Entwicklung beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, nur dass die Wachstumsraten im Durchschnitt höher sind. Für NRW gilt das allerdings nur begrenzt. Zwar liegen die Zuwachsraten sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit 64,5 % bzw. 15 % über den Raten beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, doch besteht ein erheblicher Abstand zum Durchschnitt der anderen Bundesländer, in denen die Zuwachsraten 72,7 % bzw. 20,9 % betragen. Da bei dieser Personalgruppe der Frauenanteil schon im Ausgangsjahr des Betrachtungszeitraums weit unterdurchschnittlich war, bildet NRW bei dieser Personalgruppe beim Frauenanteil mit 36,7 % inzwischen das Schlusslicht aller Bundesländer (Abb. I.3.2). Dennoch: Auch bei dieser Personalgruppe stieg der Frauenanteil kontinuierlich – der Zuwachs betrug im Zeitraum 2000 bis 2008 immerhin 8 Prozentpunkte, was dem Durchschnitt der anderen Bundesländer entspricht, aber deutlich unter den Zuwächsen der Spitzenreiter (Hamburg mit 13,6 Prozentpunkten, Schleswig-Holstein mit 11,8 Prozentpunkten und Saarland mit 10,2 Prozentpunkten) liegt. Insgesamt waren im Jahr 2008 in NRW 9 901 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen beschäftigt (gegenüber nur 6 019 Beschäftigten im Jahr 2000).

3.2.3 Die Professuren

Die Zahl der besetzten Professuren lag in NRW 2008 um 1,4 % niedriger als im Jahr 2000, trotzdem ist der Frauenanteil gestiegen, blieb aber weiterhin leicht unterdurchschnittlich

Die verbesserte Ausstattung der Hochschulen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal kam nur in geringem Umfang den Professuren zugute. Insgesamt ist in Deutschland die Zahl der Professuren zwischen 2000 und 2008 nur um 2,1 % gestiegen (Abb. I.3.7).

In NRW wurde der Personalbestand bei den Professuren sogar um 1,4 % auf 7 422 Personen abgebaut. Trotz dieser Stagnation bzw. des Rückgangs stieg die Zahl der Professorinnen in Deutschland insgesamt um 70,8 % und in NRW um 60 % auf 1 229. Auch unter den Voraussetzungen des Rückgangs der Stellen konnten sich mehr Frauen bei Berufungsverfahren durchsetzen – auch wenn ihr Anteil mit 16,6 % in NRW und 17,4 % in Deutschland immer noch erschreckend gering ist.

Deutlich wird aber auch: Es sind wesentlich höhere Zuwächse möglich, als in NRW realisiert wurden. Das zeigen auch die absoluten Zahlen: In Bayern lehrten 2008 immerhin 411 mehr Frauen als im Jahr 2000, in NRW waren es 461 mehr, also gerade einmal 12 % mehr als in Bayern, obwohl NRW der deutlich größere Hochschulstandort ist und knapp 50 % mehr Professuren hat. Sicher ist: Der Abbau von Professuren in NRW, der im Übrigen in den Jahren 2001 bis 2003 einsetzte, im Jahr 2004 durch ein kurzes Zwischenhoch unterbrochen war und sich von 2005 bis 2007 fortsetzte, hat die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sicher nicht unterstützt. Inwiefern die leichte Steigerung der Professuren im Jahr 2008 eine Trendwende bedeutet, lässt sich noch nicht abschließend beurteilen.¹⁵

Trotzdem ist die Performance von NRW bei den Professuren deutlich besser als bei den hauptberuflichen MitarbeiterInnen: Der Frauenanteil liegt, wie die Abb. I.3.3 zeigt, mit 16,6 % vergleichsweise nah beim Durchschnitt der anderen Bundesländer und ist in den betrachteten 9 Jahren immerhin um 6,4 Prozentpunkte und damit nur geringfügig weniger gestiegen als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (7 Prozentpunkte).

3.2.4 Die C4/W3-Professuren

Beim Frauenanteil an den C4/W3-Professuren hat sich die Position von NRW trotz beachtlicher Steigerungsraten verschlechtert, der Anteil ist inzwischen mit 12,5 % unter den Durchschnitt der anderen Bundesländer gefallen

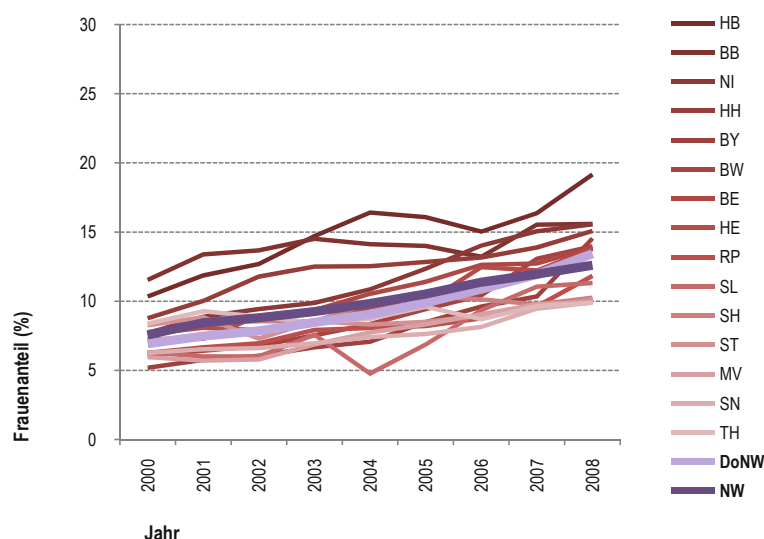
Sogar die gläserne Decke, die die Frauen von den höchstdotierten Professuren, den „Lehrstühlen“, wie sie traditionell hießen, fernhielt, scheint zunehmend von hochqualifizierten Frauen, die sich bei Berufungsverfahren durchsetzen, durchlöchert zu werden. Zwar ist der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren mit 13,3 % im Bundesdurchschnitt immer noch sehr gering, doch die Steigerungsraten sind beachtlich, denn im Jahr 2000 lag dieser Anteil bundesweit nur bei 7,1 % (Abb. I.3.4). In absoluten Zahlen ausgedrückt: Bundesweit ist die Zahl der C4/W3-Professorinnen von 895 auf 1 706 gestiegen (während die Zahl der C4/W3-Professoren um 599, das sind 5,1 %, zurückgegangen ist).

Auch in Nordrhein-Westfalen konnte die Zahl der C4/W3-Professorinnen von 205 in 2000 auf 324 in 2008 gesteigert werden, wenn auch mit unterdurchschnittlicher Rate. Der Frauenanteil stieg von 7,6 % auf 12,6 %, also um 5 Prozentpunkte, während die übrigen Bundesländer im Durchschnitt den Frauenanteil um 6,5 Prozentpunkte steigern konnten.

Dadurch hat NRW seine Position merklich verschlechtert, denn im Jahr 2000 lag der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren noch um 0,7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer, während er im Jahr 2008 um 0,8 Prozentpunkte unter diesen Durchschnitt fiel. Um diesen Durchschnitt zu erreichen, hätte NRW 20 C4/W3-Professorinnen mehr berufen müssen. Der Unterschied ist also nicht sehr groß.

Diese Entwicklung ist wohl auch den in Nordrhein-Westfalen vergleichsweise ungünstigen Voraussetzungen für eine stärkere Integration von Frauen in die C4/W3-Professuren geschuldet, denn 2008 gab es insgesamt 5,1 % weniger (besetzte) C4/W3-Professuren als im Jahr 2000, was allerdings ausschließlich zu Lasten der Männer ging, deren Professorenzahl um 10,3 % sank, während die Zahl der C4/W3-Professorinnen um 58 % stieg (Abb. I.3.8). Dass ein Ausbau des Stellenangebots eine gute Voraussetzung für die Steigerung des Frauenanteils sein kann, zeigt die Entwicklung in Baden-Württemberg, an dessen Hochschulen es 2008 32 % mehr C4/W3-Professuren gab als im Jahr 2000, wobei die Zahl der Professorinnen verdreifacht wurde. Dass es aber auch ohne deutlichen Ausbau der Stellen gehen kann, belegt das Beispiel Bayern. Hier gab es 2008 nur 4,1 % mehr C3/W4-Professuren, trotzdem stieg die Zahl der Frauen auf solchen Professuren auf fast das Dreifache. Nicht nur relativ, sondern auch absolut wurden im Betrachtungszeitraum in Baden-Württemberg (194 Frauen) und in Bayern (178 Frauen) deutlich mehr C4/W3-Professorinnen zusätzlich berufen als in dem ungleich größeren NRW (119 Frauen).

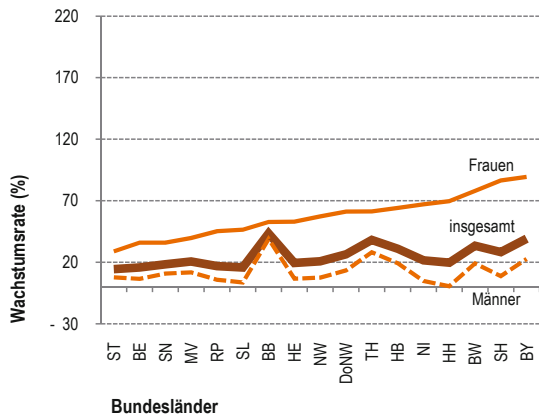
Abb. I.3.4: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren nach Bundesländern 2000–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

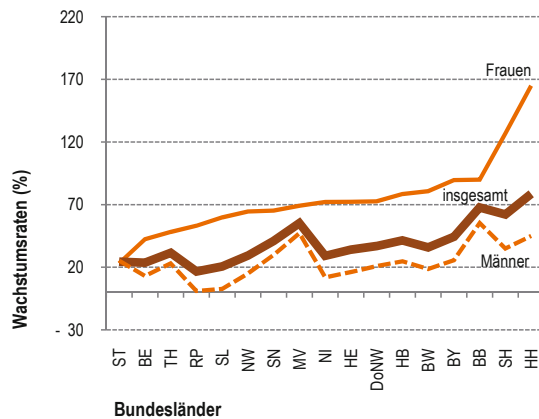
¹⁵ Zu berücksichtigen ist dabei, dass in die Daten nur die (ordentlich) besetzten Professuren einbezogen sind. Da Stellenvakanzen bzw. Vertretungen vor Neubesetzungen eher die Regel als die Ausnahme sind, kann die Zahl der hier erfassten Professuren auch durch eine wechselbedingte Vakanz oder Vertretung kurzfristig rückläufig sein und durch die Wiederbesetzung wieder steigen.

Abb. I.3.5: Wachstumsraten des haupt- und nebenamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern



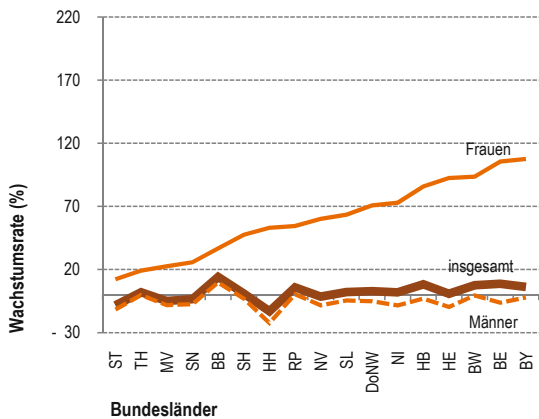
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. I.3.6: Wachstumsraten der hauptamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern



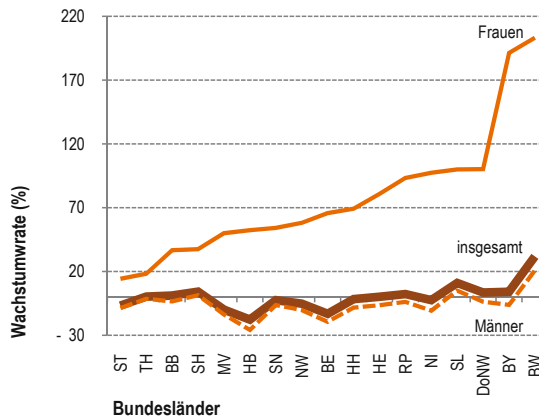
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. I.3.7: Wachstumsraten der Professorinnen und Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. I.3.8: Wachstumsraten der C4/W3-Professorinnen und -Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

3.2.5 Personalentwicklung – Zusammenfassung

NRW gehört nicht zu den Bundesländern, in denen der Erhöhung der Zahl des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen eine besondere Priorität zukommt. Bei allen Personalgruppen liegen die Steigerungsraten der von Frauen besetzten Stellen unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer

Die oben stehenden Abbildungen I.3.5 bis I.3.8 zeigen sehr deutlich die unterdurchschnittlichen Steigerungsraten der Zahl der von Frauen besetzten Stellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, bei den Professuren insgesamt und bei den C4/W3-Professuren. Zwar gibt es kein Bundesland, das bei allen Personalgruppen die höchsten Steigerungsraten hat, doch fallen insbesondere die beiden südlichen Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg auf, die bei allen Gruppen zu den Ländern mit deutlich überdurchschnittlichen Steigerungsraten sowohl bei den Stellen insgesamt als auch bzw. vor allem bei den mit Frauen besetzten Stellen gehören. Andere Bundesländer haben zumindest bei einer oder zwei Personalgruppen überdurchschnittliche Steigerungsraten bei den von Frauen besetzten Stellen. Die vergleichsweise sparsame Unterstützung der Personalausstattung der Hochschulen in NRW in den Jahren 2000 bis 2008 konterkariert dagegen offensichtlich die Bemühungen um einen Abbau der Geschlechterungerechtigkeit an den Hochschulen zusätzlich zu der ebenfalls erkennbaren, eher zögerlichen Bereitschaft an den Hochschulen in NRW, wis-

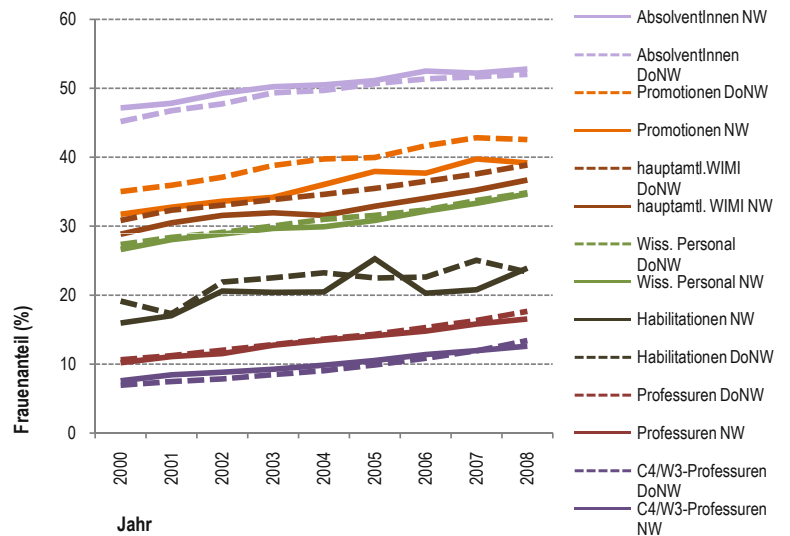
senschaftliche bzw. künstlerische Personalstellen mit Frauen zu besetzen.

4 Zwischenfazit

Die Beteiligung von Frauen hat im letzten Jahrzehnt bei allen Qualifikationsstufen und allen Statusgruppen kontinuierlich zugenommen, ist aber, außer bei den Studierenden, noch weit von einer paritätischen Beteiligung von Frauen entfernt. Der Zuwachs ist auf allen Qualifikationsstufen ähnlich mit der Folge, dass sich an der abnehmenden Tendenz der Beteiligung von Frauen bei zunehmender Hierarchiestufe keine wesentliche Änderung ergibt. Dies gilt grosso modo sowohl für NRW als auch für den Durchschnitt der anderen Bundesländer

Die paritätische Beteiligung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen ist ein zentrales, wenn auch nicht hinreichendes Kriterium für die Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft, so der Ausgangspunkt unserer quantitativen Analyse. In diesem Sinne ist Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen noch nicht erreicht – weder in NRW noch in der Bundesrepublik insgesamt. Die Abb. I.4.1, in der die Entwicklung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen in NRW und im Durchschnitt der anderen Bundesländer dargestellt ist, zeigt die bekannte Abstufung: Je höher die Qualifikationsstufe bzw. Statusgruppe, desto niedriger der Frauenanteil. Die Abbildung zeigt aber auch, dass bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen eine steigende Tendenz erkennbar ist – die Entwicklungslinien laufen mehr oder weniger parallel. Der Vergleich der Entwicklungen in NRW mit dem Durchschnitt der anderen Bundesländer lässt auch erkennen, dass sich an den Relationen im Betrachtungszeitraum (2000–2008) wenig geändert hat: Beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal (haupt- und nebenamtlich zusammen), bei den Professuren und den C4/W3-Professuren sowie (im Durchschnitt) auch bei den Habilitationen liegen die Werte von NRW sehr nahe beim Durchschnitt der anderen Bundesländer. Bei den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal dagegen besteht während des gesamten Betrachtungszeitraums ein deutlicher Abstand.

Abb. I.4.1: Frauenanteile bei unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen für NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2008 (bei Promotionen und Habilitationen, gleitende Dreijahresdurchschnitte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

II Die horizontale Segregation – Entwicklungen in den unterschiedlichen Disziplinen

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist ein Jahrhunderte altes, grundlegendes Strukturelement unserer Gesellschaft, das bis heute den privaten wie öffentlichen Bereich, Arbeitsmarkt, Wissenschaft und Forschung und auch die Situation an den Hochschulen entscheidend prägt. Ein Ausdruck dieser Arbeitsteilung ist die unterschiedliche Studienfachwahl von Frauen und Männern, die sich auf die weiteren Stufen einer akademischen Karriere ebenso auswirkt wie auf die Entwicklung der Disziplinen selbst (horizontale Segregation). Denn trotz eines nicht zu leugnenden gesellschaftlichen Wandels ist die geschlechtsspezifische horizontale Segregation an den Hochschulen immer noch sehr hoch – mit erheblichen Auswirkungen auf den Mangel an Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft. Der Abbau der horizontalen Segregation gilt deshalb auch in der (hochschul-)politischen Diskussion als ein zentrales Element der Gleichstellungspolitik in Hochschule und Wissenschaft.

Inwiefern die vielfältigen Aktivitäten zum Abbau der horizontalen Segregation, die in vielen Hochschulen in NRW ebenso wie in den anderen Bundesländern seit vielen Jahren entwickelt und umgesetzt werden (vom Girls' Day bis zu Habilitationsstipendien für Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern), Früchte getragen haben, soll im Folgenden untersucht werden. Dabei wird zunächst die Entwicklung in Deutschland betrachtet, da sie den Rahmen für die Entwicklung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bildet.

1 Die horizontale Segregation bei den Studierenden

1.1 Klassifikation der Studienfächer

Die amtliche Statistik bietet eine mehrstufige Klassifikation der Studienfächer. Unterschieden werden in der obersten Aggregationsstufe neun Fächergruppen. In einer tieferen Gliederung werden diese Fächergruppen in 56 Studienbereiche und 276 Studienfächer unterteilt.¹⁶

Die neun Fächergruppen und auch die Studienbereiche (siehe unten) sind unterschiedlich stark besetzt. Die Tab. II.1.1 zeigt die Zahl der Studierenden in den neun Fächergruppen in NRW und in Deutschland sowie den Frauenanteil und den Anteil der Fächergruppen an allen Studierenden der jeweiligen Gebiets-einheit.

Tabelle II.1.1: Studierende nach Fächergruppen in Deutschland und in NRW sowie Frauenanteil und Anteil der Fächergruppen an allen Studierenden im Jahr 2008

Fächergruppe	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	Anteil der Fächergruppe (%)		Frauenanteil (%)	
	Deutschland			NRW			Deutsch-land	NRW	Deutsch-land	NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	651 689	331 126	320 563	167 597	90 233	77 364	32,2	34,6	49,2	46,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	396 557	117 322	279 235	99 916	30 851	69 065	19,6	20,6	70,4	69,1
Mathematik, Naturwissenschaften	361 242	227 621	133 621	89 685	57 168	32 517	17,8	18,5	37,0	36,3
Ingenieurwissenschaften	343 865	274 086	69 779	75 064	60 244	14 820	17,0	15,5	20,3	19,7
Humanmedizin/Gesundheitswissen-schaften	116 237	42 651	73 586	21 543	7 922	13 621	5,7	4,4	63,3	63,2
Kunst, Kunstwissenschaft	78 374	28 556	49 818	16 764	6 510	10 254	3,9	3,5	63,6	61,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissen-schaften	40 489	17 838	22 651	4 907	1 735	3 172	2,0	1,0	55,9	64,6
Sport, Sportwissenschaft	26 874	16 591	10 283	8 642	5 639	3 003	1,3	1,8	38,3	34,7
Veterinärmedizin	8 021	1 221	6 800		0	0	0,4	0,0	84,8	
alle Fächergruppen	2 025 307	1 057 806	967 501	484 118	260 302	223 816	100	100	47,8	46,2
MINT-Fächer	705 107	501 707	203 400	164 749	117 412	47 337	35	34	28,8	28,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2008, Übersicht 10 (Daten Deutschland), R 4.3.1, 1980–2008, Übersicht 18 (Daten NRW), eigene Berechnungen

¹⁶ Darüber hinaus gibt es noch eine Kategorie „Außerhalb der Studienbereichsgliederung“ für nicht zuzuordnende Fächer (z. B. Studienkollegs).

Wie die Tabelle zeigt, studiert ein Drittel aller Studierenden in Deutschland Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Ein knappes Fünftel der Studierenden ist in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften eingeschrieben und je ein gutes Sechstel studiert in der Fächergruppe Mathematik, Naturwis-

senschaften bzw. Ingenieurwissenschaften. Diese vier Fächergruppen erfassen 86,6 % aller Studierenden in Deutschland. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften studieren nur 5,7 % aller Studierenden.

Das Fächerspektrum in NRW weicht geringfügig vom Bundesdurchschnitt ab: Die drei größten Fächergruppen sind etwas stärker, die Ingenieurwissenschaften etwas schwächer besetzt, auch gibt es etwas weniger Studierende in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Der Frauenanteil liegt in NRW bis auf die Humanmedizin und die zahlenmäßig unbedeutende Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften in allen Fächergruppen um 0,6 bis 3 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Am größten ist der Abstand im Übrigen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der Fächergruppe mit einer bundesweit ausgewogenen Geschlechterrelation (49,2 % Frauenanteil).

In der (gleichstellungs-)politischen Diskussion werden die beiden Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften häufig zur Gruppe der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zusammengefasst, da in diesen Fächergruppen die Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere besonders hoch ist. Allerdings zeigt die Tabelle II.1.1, dass hier zwei Fächergruppen zusammengefasst werden, die sich bezüglich der Beteiligung von Frauen ganz wesentlich unterscheiden: Der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften ist um 82 % (17 Prozentpunkte) höher als in den Ingenieurwissenschaften, was, wie weiter unten gezeigt werden wird, nicht nur an dem vergleichsweise hohen Anteil von Frauen in den naturwissenschaftlichen Lehramtsstudiengängen liegt. Aus diesem Grund werden hier die beiden Fächergruppen getrennt betrachtet.

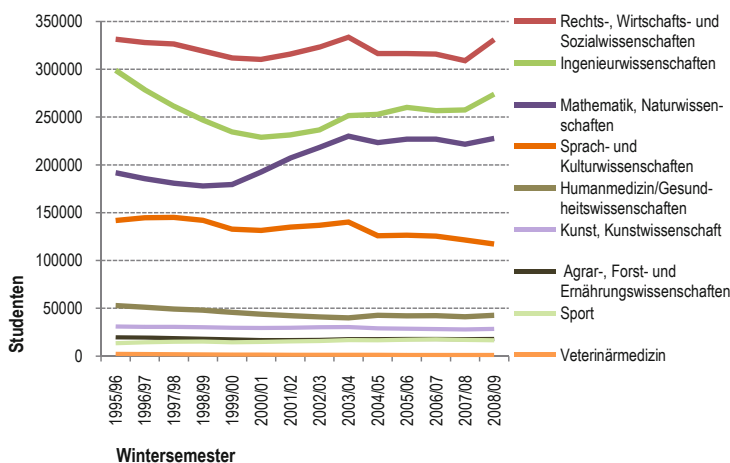
1.2 Entwicklung der Zahl der Studierenden in den neun Fächergruppen

Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl von jungen Männern hat sich verfestigt, die der jungen Frauen ist etwas vielfältiger geworden. Junge Männer wählen verstärkt mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und kehren (nach einem drastischen Einbruch) in die Ingenieurwissenschaften zurück, während sie sich aus den Sprach- und Kulturwissenschaften tendenziell zurückziehen. Die Zahl der Studentinnen steigt in fast allen Fächergruppen, auch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und in den Ingenieurwissenschaften

Die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern ist seit vielen Jahren ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der Hochschulen. Inwieweit sich dies in einer veränderten Studienfachwahl niedergeschlagen hat, darauf geben die Abb. II.1.1 und II.1.2 (siehe folgende Seite) eine Antwort, in denen die Entwicklung der Zahl der männlichen bzw. weiblichen Studierenden zwischen dem WS 1995/96 und dem WS 2008/09 nach Fächergruppen dargestellt ist.

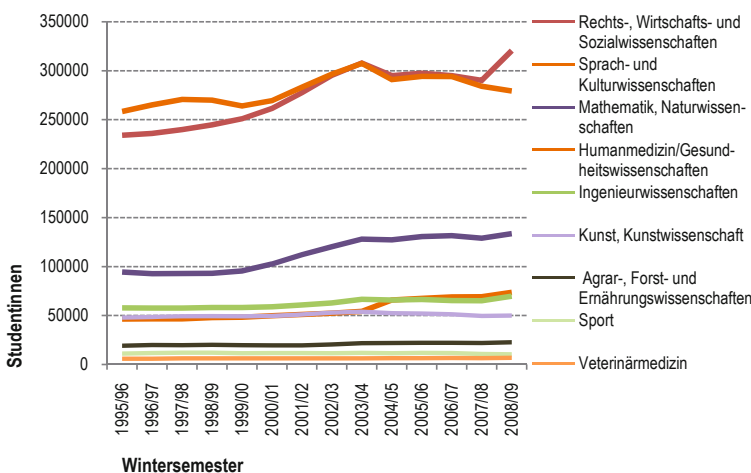
Struktur und Entwicklung der Studienfachwahl unterscheiden sich bei Frauen und Männern ganz erheblich: Für männliche Studierende ist die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften über den gesamten Betrachtungszeitraum eindeutig das wichtigste Fach, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften, deren Studentenzahlen allerdings in den letzten 15 Jahren ganz erheblichen Schwankungen unterlagen. Nach einem drastischen Einbruch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre folgte ein kontinuierlicher Wiederanstieg, wobei der Stand von 1995/96 noch nicht wieder erreicht wurde. Auch die dritt wichtigste Fächergruppe, die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften, hatte in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre einen Rückgang der Studentenzahlen zu verzeichnen. Der danach (seit dem Beginn des neuen Jahrtausends) folgende Aufschwung verlief weit stürmischer als bei den Ingenieurwissenschaften – die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften ist bei den männlichen Studierenden eindeutig das Fach mit den höchsten Zuwachsraten. Zurückgegangen ist dagegen das bereits geringe Interesse der männlichen Studierenden an den Sprach- und Kulturwissenschaften, ein Phänomen, das in der (hochschul-)politischen Diskussion weit weniger beachtet wird als das (angeblich) geringe Interesse von Frauen an den MINT-Fächern. Dabei ist der Männeranteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften inzwischen deutlich geringer als der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften. Zurückgegangen ist im Übrigen auch die Zahl der männlichen Studierenden in der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften. Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Studienfachwahl der männlichen Studierenden verstärkt die horizontale Segregation. Männliche Studierende wählen zunehmend die Fächergruppen, in denen sie traditionell dominieren, und meiden die Fächergruppen, in denen sie in der Minderheit sind. Wenn sich also am Frauenanteil in den männerdominierten Fächergruppen, den MINT-Fächern, so wenig ändert, dann liegt das auch an der sehr geschlechtsspezifischen Studienfachwahl der männlichen Studierenden.

Abb. II.1.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. II.1.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Da sich die Zahl der Studentinnen im Betrachtungszeitraum weit dynamischer entwickelt hat als die der Studenten, sind bei den Studentinnen bei fast allen Fächergruppen Zuwächse zu verzeichnen. Das gilt für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, aber auch für Mathematik und Naturwissenschaften und (absolut wenig erkennbar, aber prozentual durchaus bemerkenswert) für die Medizin. Die Steigerung bei den Ingenieurwissenschaften ist dagegen bescheiden, sodass inzwischen genauso viele junge Frauen Humanmedizin oder Gesundheitswissenschaften studieren wie Ingenieurwissenschaften. Insgesamt ist bei den Studentinnen eine geringe Reduktion der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl zu erkennen: Die Zahl der Studentinnen in den männerdominierten Fächern steigt, während sie im wichtigsten frauendominierten Fach, den Sprach- und Kulturwissenschaften, seit der Jahrtausendwende etwas abnimmt. Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl der jungen Frauen ist also etwas zurückgegangen.

1.3 Frauenanteile in den Fächergruppen

Der Frauenanteil ist in fast allen Studienfächern gestiegen. Die verstärkte Zuwendung der männlichen Studierenden zu den männerdominierten Fächern hat die Zuwachsraten der Frauen allerdings teilweise gebremst

Der Frauenanteil in einem Studienfach oder einer Fächergruppe ist – das wird in der politischen Diskussion häufig vergessen – das Resultat der Studienfachwahl von Frauen **und** Männern. Das zeigt sehr deutlich die Abb. II.1.3, in der die Entwicklung der Frauenanteile in den Fächergruppen dargestellt ist. Obwohl sich, absolut und relativ, seit der Jahrtausendwende weniger Frauen der Fächergruppe Sprach- und

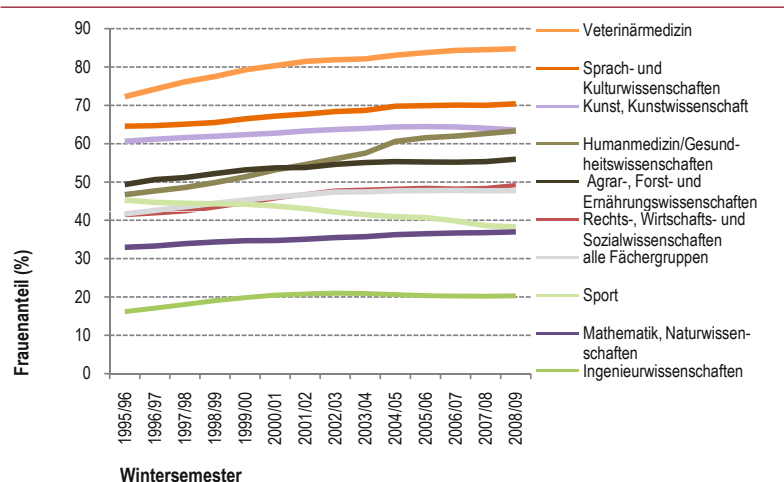
Kulturwissenschaften zugewandt haben, stieg der Frauenanteil kontinuierlich und nahm mehr zu als der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften, obwohl die Zahl der Frauen, die sich dieser Fächergruppe zugewandt haben, gestiegen ist. Der Grund liegt im Verhalten der männlichen Studierenden, die sich stärker als die jungen Frauen aus den Sprach- und Kulturwissenschaften zurückgezogen und sich insbesondere der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften zugewandt haben. Vergleichbares gilt auch für die Ingenieurwissenschaften: Hier stieg der Frauenanteil in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre vor allem, weil sich die männlichen Studierenden stark aus diesen Fächern zurückgezogen haben. Seit der Jahrtausendwende stagniert der Frauenanteil, weil die Zahl der männlichen Studierenden wieder stark zunimmt, sodass der Zuwachs bei den Frauen zu keiner Steigerung der Rate führt. Festzuhalten bleiben darüber hinaus vier Punkte:

1. Der Frauenanteil ist im Betrachtungszeitraum, dank der Steigerung der Zahl der Studentinnen, in fast allen Fächergruppen gestiegen, wenn auch mit unterschiedlichen Raten.
2. Besonders rasant war die Steigerung bei der Humanmedizin. Dieses Fach ist von einer fast paritätisch besetzten Fächergruppe (mit einer leichten Überzahl männlicher Studierender Mitte der 1990er Jahre) zu einem frauendominierten Fach mit 63,3 % Studentinnen geworden. Da der Numerus clausus für ein Medizinstudium sehr hoch ist (er liegt nahe bei 1,0), mag hier auch der zunehmend größere Schulerfolg der jungen Frauen eine Rolle spielen.

3. Genau umgekehrt verlief die Entwicklung in der Fächergruppe Sport, die Mitte der 1990er Jahre noch fast paritätisch besetzt war und inzwischen eine männlich dominierte Fächergruppe mit 61,3 % männlichen Studierenden geworden ist.

4. Die Veterinärmedizin ist inzwischen ein Fach, das fast ausschließlich von Frauen studiert wird. Das Desinteresse männlicher Studierender gegenüber der Veterinärmedizin ist weit aus höher als das von Frauen gegenüber den Ingenieurwissenschaften. Auch hier mag im Übrigen der dem Medizinstudium vergleichbare sehr hohe NC eine Rolle spielen. Allerdings handelt es sich hier um eine Fächergruppe, in die bundesweit nur 0,4 % aller Studierenden eingeschrieben sind und die in NRW nicht studiert werden kann.

Abb. II.1.3: Frauenanteile der Studierenden in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

1.4 Inhomogenität der Fächergruppen

Die Fächergruppen sind bezüglich des Frauenanteils sehr inhomogen. Eine Analyse auf der Ebene von Studienbereichen zeigt: Das MINT-Problem ist in Wirklichkeit ein IT-Problem. Nur in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik, nicht aber im Durchschnitt der übrigen mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer, ist der Frauenanteil weit von der Parität entfernt

Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an den MINT-Fächern ist unbestreitbar. Zurückgeführt wird sie vielfach auf ein Desinteresse junger Frauen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Themen. Diese These ist bei einer detaillierten Betrachtung der in den beiden MINT-Fächergruppen zusammengefassten Studienbereiche jedoch nicht haltbar. Denn in beiden Fächergruppen werden Studienbereiche zusammengefasst, an denen Frauen in ganz unterschiedlichem Maß beteiligt sind. Auch in den anderen Fächergruppen werden Studienbereiche mit sehr unterschiedlichen Frauenanteilen zusammengefasst, wie die Tab. II.1.2 zeigt.

In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind die beiden Studienbereiche Pharmazie und Biologie mit einem Frauenanteil von 73,3 % bzw. 63,7 % eindeutig frauendominierte Fächer. Die Fächer Mathematik und Allgemeine Naturwissenschaften sind paritätisch und die Geographie und die Chemie nahezu paritätisch besetzt. Immerhin noch knapp 40 % beträgt der Frauenanteil beim Studienbereich Geowissenschaften ohne Geographie. Eindeutig männerdominiert sind dagegen die Studienbereiche Physik einschließlich Astronomie (mit einem Männeranteil von 81 %) und vor allem Informatik mit einem Männeranteil von 85 %. Da ein gutes Drittel (34,9 %) aller Studierenden der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften im Studienbereich Informatik eingeschrieben ist, senkt der sehr geringe Frauenanteil in diesem Fach den durchschnittlichen Frauenanteil der gesamten Fächergruppe erheblich. Ohne den Studienbereich Informatik liegt der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bei 48,5 %. Von einem Desinteresse der Frauen an Mathematik und Naturwissenschaften kann also keine Rede sein. Allerdings gibt es nicht unerhebliche Geschlechterunterschiede bei den angestrebten Studienabschlüssen, die jedoch nur auf der Ebene der Studienfächer analysiert werden können, wobei hier sinnvollerweise nicht die Studierenden, sondern die AbsolventInnen als Bezugsgröße herangezogen werden sollten. Wegen der Vielzahl der Studienfächer (in NRW können insgesamt 194 Studienfächer studiert werden) könnte eine solche Analyse nur auf der Grundlage einer Sonderauswertung durchgeführt werden, die den Rahmen dieses Berichts überschreiten würde.

Auch ohne eine solche systematische Analyse lässt sich anhand von Beispielen zeigen, dass Frauen Mathematik und Naturwissenschaften keineswegs nur im Rahmen eines Lehramtsstudiums studieren. So haben z. B. im Jahr 2008 bundesweit 5 414 Studierende eine Prüfung mit Mathematik als erstem Studienfach abgelegt (ohne Promotionen). Davon waren 60,4 % (!) Frauen. Die Dominanz der Frauen ist zwar auf die Lehramtsprüfungen mit einem Frauenanteil von 72,2 % zurückzuführen, doch lag ihr Anteil auch bei den universitären Abschlüssen (ohne Lehramt) mit 45,1 % nahe und bei den Fachhochschulabschlüssen mit 48,8 % fast bei der Parität (errechnet aus: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Prüfungsjahr 2008, Tabelle 1).

Tabelle II.1.2: Studierende in Deutschland nach Fächergruppen und Studienbereichen im WS 2008/2009

Fächergruppe	Studienbereich	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		651 689	331 126	320 563	49,2
	Sozialwesen	56 932	13 234	43 698	76,8
	Regionalwissenschaften	2 273	678	1 595	70,2
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	24 613	9 295	15 318	62,2
	Sozialwissenschaften	35 448	15 125	20 323	57,3
	Rechtswissenschaft	100 050	47 232	52 818	52,8
	Verwaltungswissenschaft	34 000	17 595	16 405	48,3
	Wirtschaftswissenschaften	305 203	160 205	144 998	47,5
	Politikwissenschaften	27 699	16 490	11 209	40,5
	Wirtschaftsingenieurwesen	65 471	51 272	14 199	21,7
Sprach- und Kulturwissenschaften		396 557	117 322	279 235	70,4
	Romanistik	20 298	3 557	16 741	82,5
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	4 946	993	3 953	79,9
	Sonderpädagogik	12 433	2 610	9 823	79,0
	Psychologie	35 153	7 960	27 193	77,4
	Erziehungswissenschaften	56 624	12 931	43 693	77,2
	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	85 075	19 981	65 094	76,5
	Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft	15 361	3 872	11 489	74,8
	Kulturwissenschaften i. e. S.	7 779	1 998	5 781	74,3
	Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	3 047	834	2 213	72,6
	Anglistik, Amerikanistik	45 778	12 789	32 989	72,1
	Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein	22 148	6 670	15 478	69,9
	Altphilologie (klassische Philologie), Neugriechisch	4 577	1 769	2 808	61,4
	Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften	13 618	5 295	8 323	61,1
	Evangelische Theologie, -Religionslehre	9 517	3 734	5 783	60,8
	Katholische Theologie, -Religionslehre	7 340	3 334	4 006	54,6
	Geschichte	38 497	20 791	17 706	46,0
	Philosophie	14 366	8 204	6 162	42,9
Mathematik, Naturwissenschaften		361 242	227 621	133 621	37,0
	Pharmazie	12 052	3 213	8 839	73,3
	Biologie	55 799	20 256	35 543	63,7
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	2 958	1 494	1 464	49,5
	Mathematik	57 979	29 503	28 476	49,1
	Geographie	23 264	12 321	10 943	47,0
	Chemie	40 705	22 118	18 587	45,7
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	10 826	6 509	4 317	39,9
	Physik, Astronomie	31 672	25 670	6 002	19,0
	Informatik	125 987	106 537	19 450	15,4

Fächergruppe	Studienbereich	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
Ingenieurwissenschaften		343 865	274 086	69 779	20,3
	Architektur, Innenarchitektur	33 518	14 903	18 615	55,5
	Raumplanung	7 273	3 964	3 309	45,5
	Vermessungswesen	4 565	3 259	1 306	28,6
	Bauingenieurwesen	34 391	25 884	8 507	24,7
	Bergbau, Hüttenwesen	2 074	1 687	387	18,7
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	150 631	124 689	25 942	17,2
	Ingenieurwesen allgemein	26 468	22 053	4 415	16,7
	Verkehrstechnik, Nautik	19 572	17 684	1 888	9,6
	Elektrotechnik	65 373	59 963	5 410	8,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		116 237	42 651	73 586	63,3
	Gesundheitswissenschaften allgemein	23 098	6 520	16 578	71,8
	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	79 376	30 732	48 644	61,3
	Zahnmedizin	13 763	5 399	8 364	60,8
Kunst, Kunstwissenschaft		78 374	28 556	49 818	63,6
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	18 957	3 514	15 443	81,5
	Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	7 006	2 625	4 381	62,5
	Gestaltung	23 139	9 552	13 587	58,7
	Musik, Musikwissenschaft	23 640	10 274	13 366	56,5
	Bildende Kunst	5 632	2 591	3 041	54,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften		40 489	17 838	22 651	55,9
	Erährungs- und Haushaltswissenschaften	8 836	1 190	7 646	86,5
	Landespflege, Umweltgestaltung	6 349	2 815	3 534	55,7
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	20 788	10 718	10 070	48,4
	Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	4 516	3 115	1 401	31,0
Sport, Sportwissenschaft		26 874	16 591	10 283	38,3
Veterinärmedizin		8 021	1 221	6 800	84,8
Außerhalb der Studienbereichsgliederung		1 959	794	1 165	59,5
Alle Fächergruppen		2 025 307	1 057 806	967 501	47,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2008, Übersicht 10, eigene Berechnungen

Es gibt also inzwischen außerhalb des Lehramts fast so viele junge Mathematikerinnen wie Mathematiker. Noch deutlicher ist das Ergebnis im Fach Biologie: Im Jahr 2008 haben mit 3 400 fast doppelt so viele Frauen wie Männer (1 714) ein Universitätsdiplom im Fach Biologie erworben. Die Universitätsabschlüsse in Chemie (ohne Lehramt) gingen immerhin zu 42,5 % an Frauen.

Weitaus einseitiger als in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind die Verhältnisse in den Ingenieurwissenschaften. Zwar gibt es auch hier einen Studienbereich, in dem mehr Frauen als Männer studieren, nämlich den Studienbereich Architektur und Innenarchitektur mit einem Frauenanteil von 55,5 %, sowie einen nahezu paritätisch besetzten Studienbereich, die Raumplanung, mit 45,5 % Frauen, doch sind nur 12 % aller Studierenden der Ingenieurwissenschaften in diesen beiden Studienbereichen eingeschrieben. Alle anderen ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sind mehr oder weniger männerdominiert, wobei in den Studienbereichen Bergbau, Hüttenwesen, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Ingenieurwesen allgemein nicht einmal jene 20 % Frauen studieren, die in der hochschulpolitischen Diskussion vielfach als eine Art „Marginalitätsgrenze“ angesehen werden. Besonders extrem sind die Verhältnisse in den Studienbereichen Verkehrstechnik, Nautik und Elektrotechnik mit weniger als 10 % Frauen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: **Das MINT-Problem ist in Wirklichkeit ein IT-Problem.** Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre es sinnvoller, die Informatik nicht der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sondern der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zuzuordnen – eine Zuordnung, die auch inhaltlich durchaus vertretbar erscheint. Der Frauenanteil einer um die Informatik erweiterten Fächergruppe Ingenieurwissenschaften liegt bei 19 %.

Auch die anderen Fächergruppen sind bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit, gemessen an der paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern, sehr inhomogen. Das gilt sowohl für die insgesamt paritätisch besetzte Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als auch für die (größeren) Fächergruppen mit einer überparitätischen Beteiligung von Frauen: Zur erstgenannten Fächergruppe gehört das frauendominierte Sozialwesen (76,6 % Frauenanteil) ebenso wie der Studienbereich Wirtschaftsingenieurwesen mit 21,7 % Frauenanteil. In den allgemeinen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind 62,2 % Frauen, in den Politikwissenschaften dagegen nur 40,5 % Frauen eingeschrieben. Und auch die eindeutig frauendominierten Sprach- und Kulturwissenschaften haben einen Studienbereich, die Philosophie, in dem die männlichen Studierenden mit 58,1 % dominieren. In der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften schließlich sind die Studienbereiche Ernährungs- und Haushaltswissenschaften mit 86,5 % Frauen mit der Forst- und Holzwirtschaft mit 69 % Männern zusammengefasst.

Das bedeutet: Um die Frage zu beantworten, ob die horizontale Segregation bei den Studierenden zurückgegangen ist oder sich verfestigt hat, ist die Aggregationsstufe der Fächergruppen nur bedingt geeignet, da Verschiebungen bei der zahlenmäßigen Besetzung der einzelnen Studienbereiche zu einer scheinbaren Veränderung der Frauen- und Männeranteile auf Fächergruppenebene führen kann, ohne dass sich bei den einzelnen Studienfächern am Geschlechterverhältnis etwas geändert hat. Verschärft wird dieses Problem noch, wenn die Ebene der Studienfächer mit einbezogen wird. Denn auch in den Studienbereichen sind teilweise Studienfächer mit sehr unterschiedlichen Geschlechterrelationen bei den Studierenden zusammengefasst. Eine Analyse auf der Ebene der 194 Studienfächer, die beispielsweise an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW studiert werden können, ist jedoch nur mithilfe geeigneter Indikatoren möglich. Ein solcher Indikator wird im folgenden Abschnitt vorgestellt.

1.5 Analyse auf der Ebene der Studienfächer mithilfe des Dissimilaritätsindex

Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl von Männern und Frauen ist in Deutschland ebenso wie in Nordrhein-Westfalen nach wie vor ungebrochen und hat sich in der letzten Dekade tendenziell eher verstärkt – so zumindest das Ergebnis einer Analyse auf der Ebene der Studienfächer mithilfe des Dissimilaritätsindex. Danach müssten knapp 20 % der Studentinnen und 20 % der Studenten ein anderes Studienfach wählen, um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer aufzuheben

In der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird zur Analyse der horizontalen Segregation vielfach eine Messgröße, der Dissimilaritätsindex, verwandt, die die Ungleichverteilung zweier Personengruppen auf eine gegebene Anzahl von Bereichen (z. B. Berufe, Branchen, Tätigkeitsfelder) misst.¹⁷ Der Index ist eine nennungslose Zahl zwischen 0 und 1 (bzw. zwischen 0 und 100), wobei 0 bedeutet, dass beide Gruppen völlig gleich auf die Bereiche verteilt sind (keine Segregation), während bei einer vollständigen Segregation, bei der in keinem Bereich Angehörige beider Gruppen vertreten sind, der Index den Wert 1 bzw. 100 annimmt. D. h.: Je höher der Index, desto höher ist die horizontale Segregation, desto mehr Beschäftigte müssten in ein vom jeweils anderen Geschlecht dominiertes Tätigkeitsfeld wechseln, damit der Anteil des jeweiligen Geschlechts in jedem Tätigkeitsfeld seinem Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten entspricht. Dieser Index kann auch auf die Verteilung von Männern und Frauen auf Studienfächer angewandt werden.

Der Dissimilaritätsindex der Studienfächer wird folgendermaßen berechnet:

$$DI = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^m \left| \frac{F(i)}{F} - \frac{M(i)}{M} \right|$$

m = Anzahl der Studienfächer

F = Gesamtzahl der Studentinnen im Studienfach i

M (i) = Anzahl der Studenten im Studienfach i

M = Gesamtzahl der Studenten

Häufig wird dieser Index mit 100 multipliziert, um ihn als Prozentsatz zu interpretieren. Das CEWS definiert in seinem Glossar den Dissimilaritätsindex folgendermaßen:

17 Angewandt wird der Index auch zur Messung der sozialen oder ethnischen Segregation in Städten.

„Der Index of Dissimilarity (Index der Verschiedenheit) bietet ein theoretisches Maß, um den Prozentteil der Männer oder Frauen herauszustellen, die ihren Arbeitsbereich (ihr Studienfach, R. B.) wechseln müssten, damit eine proportionale Gleichheit an Männern und Frauen über alle Arbeitsbereiche (Studienfächer, R. B.) hinweg erreicht wird“ (CEWS, Glossar).

Das heißt: Bei einem Dissimilaritätsindex von 40 % müssten 40 % der Frauen statt eines frauendominierten ein männerdominiertes Fach wählen oder 40 % der Männer statt eines männerdominierten ein frauendominiertes Fach.

Diese Interpretation ist in der Literatur häufig zu finden. Sie gilt jedoch nur, wenn angenommen wird, dass sich durch den Wechsel auch die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Studienfächer ändert, dass sich also zum Beispiel die Zahl der Studierenden in den Ingenieurstudiengängen um die Zahl der hinzukommenden Frauen erhöht. Wird dagegen angenommen, dass die Studienfachstruktur konstant bleiben soll, dass also ein Austausch von Frauen und Männern zwischen den Studienfächern stattfindet, dann genügt es, wenn je die Hälfte der Frauen und der Männer des als Dissimilaritätsindex errechneten Prozentsatzes ein anderes Studienfach wählt, wenn also bei einem Dissimilaritätsindex von 40 20 % der Frauen ein männer- und 20 % der Männer ein frauendominiertes Studienfach wählen¹⁸.

Wir haben diesen Index für Deutschland sowie für jedes Bundesland für ausgewählte Jahre berechnet, wobei hier nur die Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer einbezogen wurden, an denen aber je nach Bundesland zwischen 92 % und 100 % aller Studierenden des jeweiligen Landes studieren (Deutschland 94 %, NRW 92 %).

Tabelle II.1.3: Studienfach-Dissimilaritätsindizes der Bundesländer (nur Hochschulen in Trägerschaft des Landes) für die WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08

Bundesland	Wintersemester				Differenz 1997–2007 %-Punkte
	1997/98	2002/03	2006/07	2007/08	
Baden-Württemberg	39,5	39,1	40,3	40,3	0,7
Bayern	33,1	35,3	38,3	38,8	5,7
Berlin	33,3	33,5	36,3	36,5	3,2
Brandenburg	32,0	34,1	36,3	36,1	4,1
Bremen	39,5	35,6	39,4	40,0	0,5
Hamburg	36,7	35,4	37,4	37,9	1,2
Hessen	37,4	35,7	38,7	39,5	2,1
Mecklenburg-Vorpommern	31,6	34,0	34,7	34,2	2,5
Niedersachsen	36,9	36,2	37,6	38,6	1,7
Nordrhein-Westfalen	36,0	33,3	36,7	36,9	0,9
Rheinland-Pfalz	34,6	33,1	33,9	33,8	-0,7
Saarland	34,6	33,3	36,3	37,3	2,7
Sachsen	40,0	43,0	44,8	44,8	4,8
Sachsen-Anhalt	34,7	37,2	38,3	38,5	3,8
Schleswig-Holstein	35,8	32,6	35,3	35,9	0,1
Thüringen	39,1	41,4	41,9	42,0	2,9
Deutschland	35,1	34,7	37,2	37,5	2,4

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage einer Sonderauswertung der Studierendenstatistik des Statistischen Bundesamts

Die Tabelle zeigt: Der Dissimilaritätsindex lag im Wintersemester 1997/98 zwischen 31,6 und 40,0 und ist in allen Bundesländern außer in Rheinland-Pfalz leicht gestiegen, wobei die Entwicklung nicht in allen Bundesländern kontinuierlich verlief. In Nordrhein-Westfalen lag der Index im WS 1997/98 bei 36,0, sank dann im WS 2002/03 auf 33,3 und stieg bis zum WS 2007/08 auf 36,9. Einen ähnlichen Verlauf zeigt auch der Index für die Bundesrepublik, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau. Das zwischenzeitliche Absinken des Index ist möglicherweise auf den drastischen Rückgang der Zahl der männlichen Studierenden in den Ingenieurwissenschaften zurückzuführen. Durch das Absinken der Gesamtzahl der Studierenden in den meisten Fächern dieser Fächergruppe, z. B. in dem sehr großen Fach Maschinenbau, haben diese sehr hoch segregierten Fächer den Dissimilaritätsindex weniger beeinflusst als in den Jahren zuvor und danach, in denen die Ingenieurwissenschaften deutlich mehr (männliche) Studierende hatten.

¹⁸ Dies gilt genau genommen nur, wenn insgesamt gleich viele Frauen wie Männer studieren, was aber grosso modo inzwischen, wie gezeigt, gegeben ist.

Wir haben die Dissimilaritätsindices auch für die StudienanfängerInnen (erstes Hochschulsesemester bzw. erstes Fachsemester) sowie getrennt für Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen berechnet. Zum Teil weichen die Werte voneinander ab, schwanken aber auch im Zeitverlauf ohne eine eindeutig erkennbare Tendenz. Eine klare Struktur der Abweichungen, die Aussagen wie „der Dissimilaritätsindex bei den BildungsausländerInnen ist höher (niedriger) als bei den deutschen Studierenden“ zuließe, ist nicht erkennbar, da die zeitlichen Schwankungen genauso hoch sind wie die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Aus diesen Gründen werden die Ergebnisse der Berechnungen hier nicht im Einzelnen dokumentiert.

Zusammenfassend kann aus unseren Analysen mithilfe des Dissimilaritätsindex Folgendes geschlossen werden: Die Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden in den einzelnen Studienfächern unterliegt nicht unerheblichen jährlichen Schwankungen, die zu Schwankungen des Dissimilaritätsindex führen, wobei er insgesamt als recht hoch bezeichnet werden muss. Insbesondere ist über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg eine leichte Steigerung des Index zu erkennen – von einem Abbau der horizontalen Segregation kann also keine Rede sein, weder in Nordrhein-Westfalen noch in Deutschland insgesamt. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die vielfältigen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern wirkungslos geblieben wären. Denn der Dissimilaritätsindex wird, wie erläutert, nicht nur von der Studienfachwahl der jungen Frauen, sondern in gleichem Maße von der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl der jungen Männer bestimmt. Letztere ist, wie gezeigt, zumindest auf der Ebene der Fächergruppen tendenziell einseitiger geworden.

2 Die horizontale Segregation bei Promotionen und Habilitationen

2.1 Fächergruppenspezifische Entwicklungen bei den Promotionen

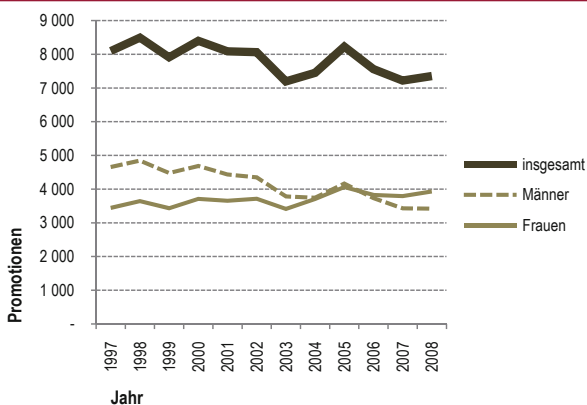
Die Zahl der Promotionen von Frauen nimmt in allen Fächergruppen zu, dagegen promovieren Männer nur in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften häufiger als vor 10 Jahren

Wie in Kapitel I bereits dargelegt, hat sich die Promotionshäufigkeit von Frauen und Männern in den letzten Jahren unterschiedlich entwickelt: Männer promovieren seltener, Frauen promovieren häufiger. Diese gegenläufige Entwicklung trifft jedoch nicht auf alle Fächergruppen zu. In den Abbildungen II.2.1 bis II.2.5 ist die Entwicklung der Promotionen von Frauen und Männern in Deutschland für den Zeitraum 1997 bis 2008 für die fünf wichtigsten Fächergruppen dargestellt. Danach sind die Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (Abb. II.2.1) und der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (Abb. II.2.2) bei den Männern und auch insgesamt rückläufig, während die Zahl der Promotionen von Frauen in diesen Fächern steigt. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften promovieren inzwischen mehr Frauen als Männer, bei Mathematik und Naturwissenschaften besteht immer noch ein deutlicher Abstand zwischen den Geschlechtern.

In den Sprach- und Kulturwissenschaften (Abb. II.2.4) stagnieren die Promotionen der Männer und die Promotionen der Frauen nehmen zu, sodass die Promotionen in dieser Fächergruppe auch insgesamt zunehmen. Wie bei der Humanmedizin haben die Frauen auch in dieser Fächergruppe die Männer bei der Zahl der Promotionen inzwischen überholt. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Abb. II.2.3) wird schließlich sowohl von Männern als auch von Frauen zunehmend häufiger promoviert, wobei die Steigerungsraten bei den Frauen höher sind. In den Ingenieurwissenschaften (Abb. II.2.5) schließlich stagnieren die Promotionen der Männer, während die Zahl der Promotionen von Frauen – ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – deutlich (um 78 %) zugenommen hat. Der Abstand zu den Männern ist aber weiterhin sehr groß.

Abb. II.2.1: Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften in Deutschland 1997–2008



2.2 Frauenanteile bei den Promotionen in den Fächergruppen

Die Frauenanteile an den Promotionen haben in allen Fächergruppen in den letzten 12 Jahren stetig zugenommen

Wie bei den Studierenden differieren auch die Frauenanteile bei den Promotionen erheblich. Das Niveau ist durchweg niedriger

Abb. II.2.2: Promotionen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 1997–2008

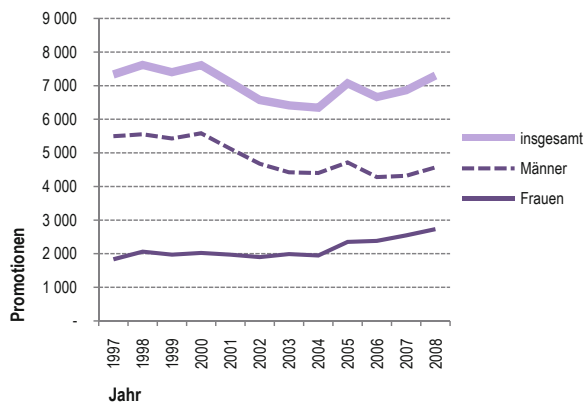


Abb. II.2.3: Promotionen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 1997–2008

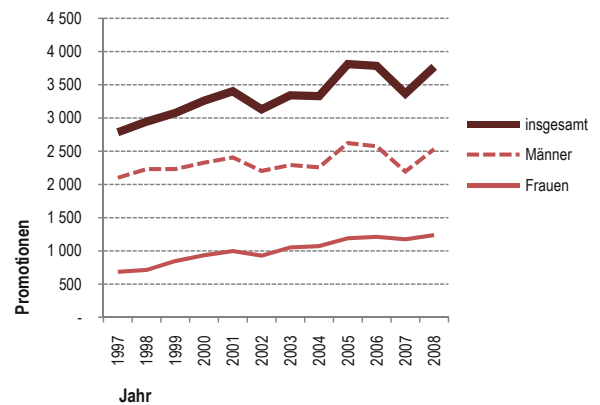


Abb. II.2.4: Promotionen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 1997–2008

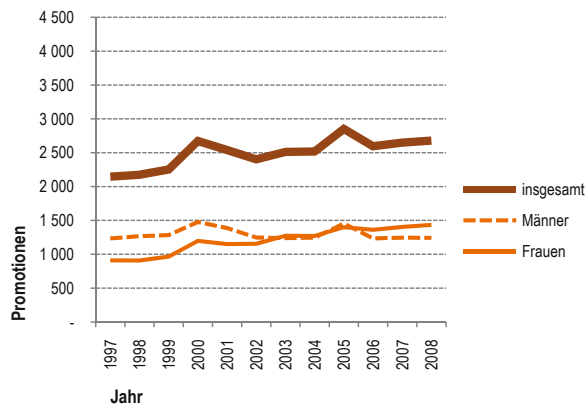
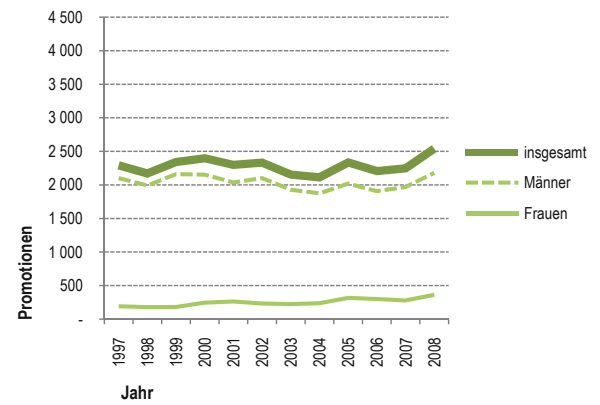


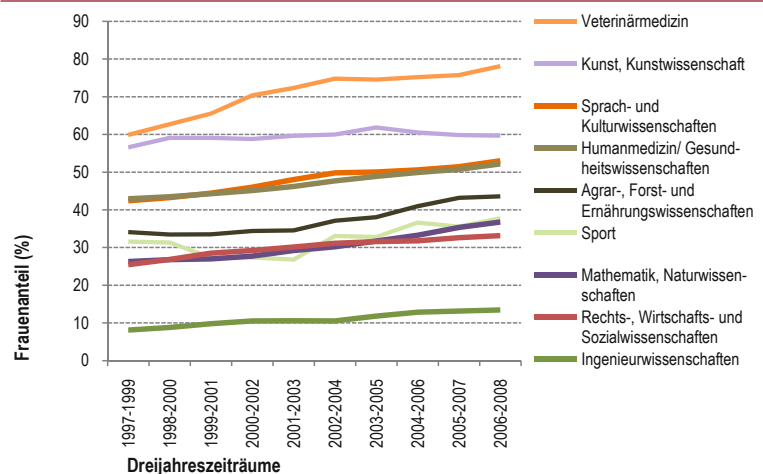
Abb. II.2.5: Promotionen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 1997–2008



Quelle (Abb. II.2.1-II.2.5): Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

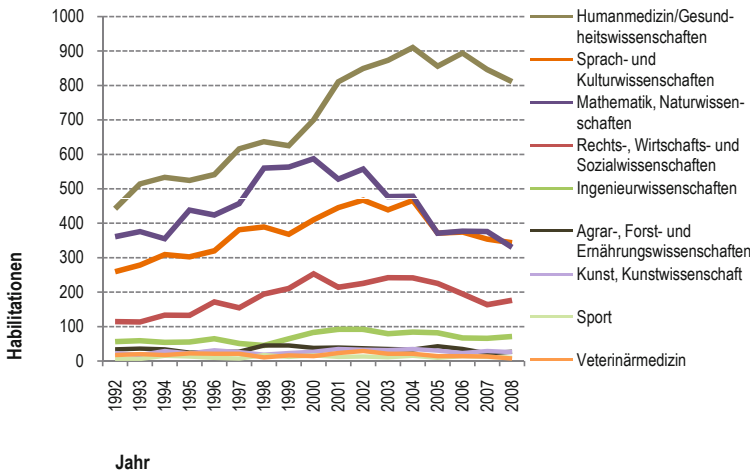
(es gibt also einen eindeutigen „Schwund“ bereits auf der Stufe der Promotion), doch die Tendenz ist die gleiche: Die Anteile, zu denen Frauen in den einzelnen Fächergruppen an den Promotionen beteiligt sind, haben in den letzten 12 Jahren stetig zugenommen (siehe Abb. II.2.6). In den Fächergruppen Veterinärmedizin und Kunst und Kunstwissenschaften liegt der Anteil im Zeitraum 2006–2008 mit 78 % bis 60 % weit, in Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 53 % bzw. 52 % etwas über der Parität, in der (kleinen) Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sind immerhin 43,5 % erreicht und in Mathematik, Naturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Sport ist inzwischen ein (gutes) Drittel der Promotionen von Frauen. Nur in den Ingenieurwissenschaften ist die Promotion ein nur sehr selten von Frauen angestrebter bzw. erreichter akademischer Abschluss. Auch bei den Promotionen ist die Zusammenfassung der MINT-Fächer also wenig sinnvoll, da damit der sehr geringe Anteil bei den Ingenieurwissenschaften verdeckt und der Anteil in Mathematik und Naturwissenschaften unterbewertet wird (der Frauenanteil bei den Promotionen in den MINT-Fächer lag 2006–2008 bei 30,9 %).

Abb. II.2.6: Frauenanteile an den Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen 1997–2008 (gleitende Dreijahresdurchschnitte)



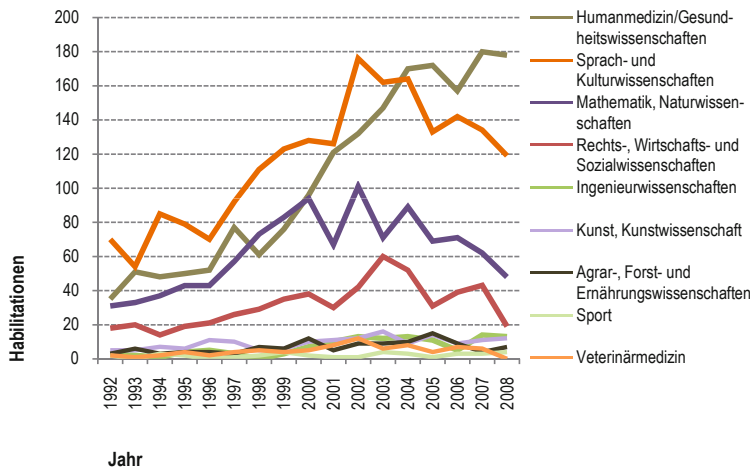
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Abb. II.2.7: Habilitationen in Deutschland (Frauen und Männer) nach Fächergruppen 1992–2008



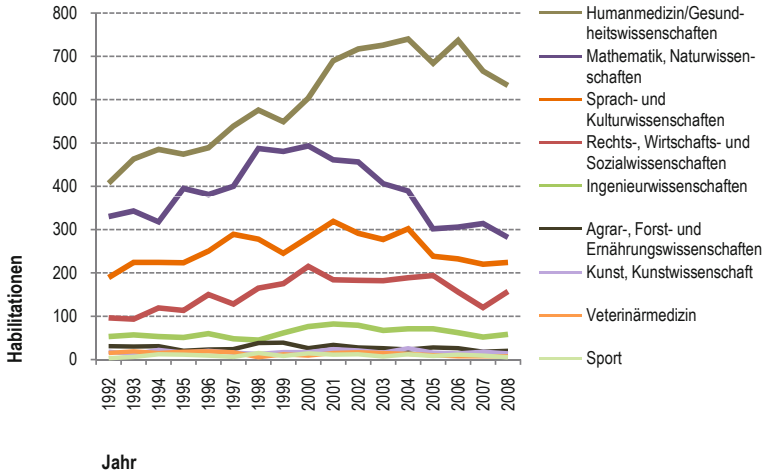
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Abb. II.2.8: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Abb. II.2.9: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

2.3 Fächergruppenspezifische Entwicklungen bei den Habilitationen

Bei den Habilitationen ist in allen Fächergruppen bei Männern und Frauen eine unterschiedliche Entwicklung festzustellen: Männer haben in den letzten Jahren in allen Fächergruppen seltener habilitiert, am stärksten ist der Rückgang in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Bei Frauen ist dagegen nach einem teilweise rasanten Anstieg der Habilitationen in den 1990er Jahren in einigen Fächergruppen eine Stagnation und in anderen ein weit geringerer Rückgang zu verzeichnen

Wie bereits beim Bundesländer-Vergleich gezeigt, hat die Habilitation in Deutschland an Bedeutung verloren, wobei die Habilitationen der Frauen jedoch zahlreicher geworden sind. Hinter dieser Gesamtentwicklung verbergen sich gravierende Verschiebungen zwischen den Fächergruppen und auch zwischen den Geschlechtern.

Wie in Abb. II.2.7 erkennbar, ist die Zahl der Habilitationen in allen Fächergruppen in den 1990er Jahren zunächst gestiegen und nach der Jahrtausendwende, allerdings zu etwas unterschiedlichen Zeitpunkten, wieder zurückgegangen. Besonders rasant war zunächst der Anstieg in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, besonders drastisch war der bereits im Jahr 2001 einsetzende Rückgang in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, der, gemessen an der Gesamtzahl der Habilitationen, zweitwichtigsten Fächergruppe. Hinter dieser Gesamtentwicklung verbirgt sich allerdings eine zum Teil gegenläufige Entwicklung bei der Habilitationshäufigkeit von Frauen und Männern (Abb. II.2.8 und II.2.9).

Die steigende Tendenz der Habilitationen ist bei den Frauen in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften immer noch ungebrochen, außerdem sind die Einbrüche bei den übrigen Fächergruppen nicht so drastisch wie bei den Männern. Das führt, wie die Abb. II.2.10 zeigt, in allen Fächergruppen zu stetig steigenden Frauenanteilen, wobei wir hier zur Glättung der jährlichen Schwankungen gleitende Fünfjahresdurchschnitte berechnet haben.

Besonders rasant war die Entwicklung in der Veterinärmedizin: Stammte im Zeitraum 1992 bis 1996 nur rund jede zehnte Habilitation von einer Frau (11,3 %), so war es schon im Zeitraum 1998 bis 2002 mehr als jede dritte (37 %). Seither blieb der Anteil auf diesem Niveau. Aber auch in den Ingenieurwissenschaften verdreifachte sich der Frauenanteil, wenn auch auf niedrigerem Niveau, nämlich

von 5,2 % in 1992 bis 1996 auf 15,1 % in 2004 bis 2008. Die Entwicklung in Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften verlief fast parallel. In der erstgenannten Gruppe hat sich der Anteil etwas mehr und in der zweiten etwas weniger als verdoppelt. Und in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, in denen die Frauen schon 1992 bis 1996 den im Vergleich der Fächergruppen höchsten Anteil hatten, legte der Anteil um durchaus bemerkenswerte 10 Prozentpunkte zu (von 24,4 % bzw. 27,9 % auf 36,3 % bzw. 38,5 %).

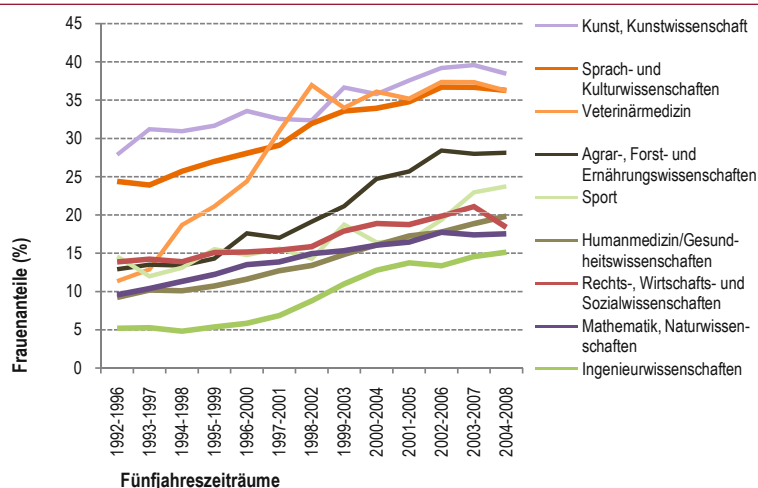
2.4 Veränderung der Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen

Das Habilitationsgeschehen in Deutschland wird immer stärker von den Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften bestimmt: 45 % aller Habilitationen werden in dieser Fächergruppe durchgeführt, die zweitwichtigste Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften verliert dagegen drastisch an Bedeutung

Die unterschiedliche Entwicklung der Habilitationshäufigkeit in den einzelnen Fächergruppen hat zu bemerkenswerten Verschiebungen der Anteile geführt, die die einzelnen Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland haben (Abb. II.2.11).

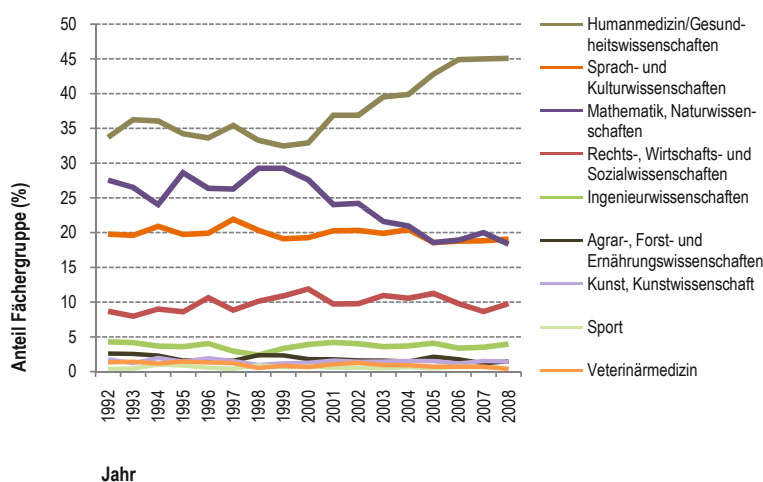
Die Abbildung zeigt: Trotz des Rückgangs der Habilitationen auch in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften hat sich die Dominanz dieser Fächer für das Habilitationsgeschehen seit der Jahrtausendwende erheblich verstärkt. Der Grund liegt in dem weit überdurchschnittlichen Rückgang der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Hatte die Humanmedizin 1999 „nur“ 32,5 % aller Habilitationen und damit unwesentlich mehr als die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit 29,2 %, so stieg der Anteil der erstgenannten bis 2008 auf 45,1 %, während der Anteil der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer auf 22,4 % fiel. In den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern hat die Habilitation also offenbar in besonderem Maße an Bedeutung für Berufungen verloren, während die Habilitation in der Humanmedizin ganz offensichtlich nicht nur zur Qualifikation für eine Professur erworben wird, denn nur 8,3 % der Professuren entfielen im Jahr 2008 bundesweit auf Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, während Mathematik und Naturwissenschaften im gleichen Jahr zweieinhalbmal so viele Professuren hatten (20,9 % aller Professuren). Noch geringer ist im Übrigen die Habilitationsquote (gemessen an den Professuren) bei den Ingenieurwissenschaften: Nur 3,8 % aller Habilitationen entfallen auf diese Fächergruppe, die im Jahr 2008 fast genauso viele Professuren besetzte wie Mathematik und Naturwissenschaften (7 908 zu 8 042). Darin spiegelt sich die Tatsache, dass in den Ingenieurwissenschaften die Habilitation bei der Besetzung von Professuren traditionell eine geringe Rolle spielt.

Abb. II.2.10: Frauenanteile an den Habilitationen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Abb. II.2.11: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

3 Entwicklungen beim wissenschaftlichen Personal nach Fächergruppen

3.1 Entwicklung der (wissenschaftlichen) Personalausstattung in den Fächergruppen

Das wissenschaftliche Personal entwickelte sich in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich. Am stärksten gewachsen sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der Abbau der Professuren traf vor allem die Ingenieurwissenschaften, bei den C4/W3-Professuren waren darüber hinaus vor allem die Fächergruppen Humanmedizin und Kunst, Kunstwissenschaft betroffen

Wie in Kapitel I dargestellt, ist das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen in NRW im Zeitraum 2000 bis 2008 insgesamt gewachsen, wobei die Zahl der Professuren allerdings etwas zurückgegangen ist.

Diese Gesamtentwicklung ist das Ergebnis sehr unterschiedlicher Entwicklungen in den einzelnen Fächergruppen. Dies ist in Tabelle II.3.1 dargestellt, in der die Wachstumsraten der verschiedenen Personalgruppen im Zeitraum 2000 bis 2008 für NRW und für Deutschland insgesamt ausgewiesen sind.

Tab. II.3.1: Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, der hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, der Professuren und der C4/W3-Professuren in NRW und in Deutschland von 2000 bis 2008 nach Fächergruppen

Fächergruppe	Wiss. künstl. Personal insgesamt		Hauptamtl. wiss. künstl. Mitarb.		Professuren		C4/W3-Professuren	
	NW	D	NW	D	NW	D	NW	D
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,7	28,5	54,9	47,3	10,4	12,3	8,9	5,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	22,0	23,1	31,0	36,8	-2,2	-2,4	-6,4	-3,9
Mathematik, Naturwissenschaften	14,7	23,5	29,8	34,1	-1,3	8,3	3,9	9,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	16,1	25,6	27,4	37,9	-2,7	-3,2	-16,6	-9,7
Ingenieurwissenschaften	10,4	15,7	18,5	24,2	-10,1	-9,8	-8,1	0,3
Kunst, Kunstwissenschaft	5,4	18,1	26,0	57,8	-4,6	9,3	-20,7	11,0
Sport	18,3	32,9	7,7	34,6	-23,7	-11,4	-16,7	5,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	8,7	5,3	21,3	5,7	12,5	-2,8	-20,8	-14,6
Alle Fächergruppen	20,7	25,3	29,3	35,3	-1,4	2,0	-5,1	1,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Im Zeitraum 2000 bis 2008 in NRW am stärksten gewachsen ist das Personal der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die Zahl der hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nahm um 54,9 % zu, insgesamt wuchs das wissenschaftliche Personal um knapp 30 % und auch die Professuren und die C4/W3-Professuren verzeichneten einen, wenn auch weit bescheideneren Zuwachs von 8,9 %. Geringere, aber zumindest bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen beachtliche Zuwächse hatten die drei Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften und Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften mit Steigerungsraten zwischen 27,4 % und 31 %. Die Professuren dagegen gingen in diesen Fächergruppen um 1,3 % bis 2,7 % leicht zurück. Bei den C4/W3-Professuren bestehen allerdings zwischen diesen Fächergruppen erhebliche Differenzen: Die C4/W3-Professuren nahmen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften um 3,9 % zu, während sie in den Sprach- und Kulturwissenschaften um 6,4 % und in der Humanmedizin um 16,6 % zurückgingen. Die geringsten Wachstumsraten beim wissenschaftlichen Personal insgesamt und bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie den höchsten Rückgang bei den Professuren hatten (unter den fünf großen Fächergruppen) in NRW die Ingenieurwissenschaften. Letztere gingen um 10,1 % zurück und auch C4/W3-Professuren gab es 2008 8,1 % weniger als im Jahr 2000. Prozentual am meisten C4/W3-Professuren wurden im Übrigen – im Gegensatz zum bundesrepublikanischen Trend – in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft abgebaut, also in einer Fächergruppe mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren (s. unten). Besonders drastisch war der Abbau der Professuren in der (allerdings sehr kleinen) Fächergruppe Sport.

Da die Professuren in NRW (und in Deutschland) ganz überwiegend unbefristete Dauerstellen sind, kann eine Reduktion der Professuren nur durch den Verzicht auf die Wiederbesetzung freierwerdender Stellen erreicht werden. Aus einem Rückgang der Professuren um 10 % folgt deshalb ein deutlich höherer Rück-

gang der Neuberufungen, was im Fall der Ingenieurwissenschaften auch die Chancen von Frauen, in die bisher männerdominierten Fächer einzudringen, schwächt. Aus diesem Grund ist der erhebliche Rückgang der Professuren in den Ingenieurwissenschaften in NRW ein Hindernis auf dem Weg zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis bei den Professuren, das im Durchschnitt der anderen Bundesländer so nicht besteht, denn insgesamt ist in Deutschland die Zahl der Professuren in den Ingenieurwissenschaften konstant geblieben. Auch der Abbau bei den C4/W3-Professuren in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft hat die Hochschulen auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zurückgeworfen.

3.2 Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal der Fächergruppen

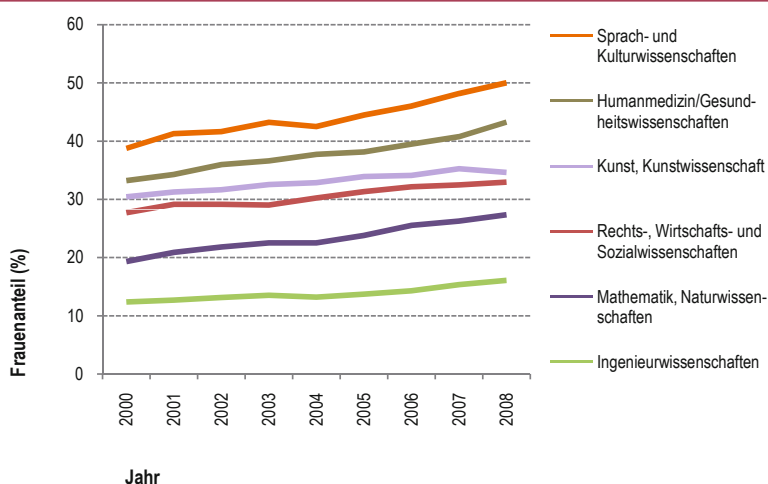
Die Personalentwicklung in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in NRW zeigt: Es bedarf eines weit überdurchschnittlichen Frauenanteils bei den AbsolventInnen, um Geschlechterparität beim wissenschaftlichen Personal zu erreichen. Bei den Professuren allerdings genügt dies nicht, hier haben alle Fächergruppen trotz Verbesserungen noch erheblichen Nachholbedarf. Immer noch erschreckend gering ist der Professorinnenanteil in beiden MINT-Fächergruppen, aber auch in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften. Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat die paritätische Besetzung der Studierendenschaft nicht zu einer adäquaten Entwicklung bei den Professuren geführt

Wie die Abbildungen II.3.1–II.3.4 zeigen, hat sich die Geschlechterungleichheit in allen Fächergruppen bei allen Gruppen des wissenschaftlichen Personals (haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, hauptamtliche wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Professuren und C4/W3-Professuren) im Zeitraum 2000 bis 2008 mehr oder weniger kontinuierlich verbessert, wenn auch mit erheblichen Unterschieden sowohl zwischen den Personal- als auch zwischen den Fächergruppen.

Beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal insgesamt und den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist ein deutlicher Zusammenhang mit dem Frauenanteil bei den Studierenden zu erkennen: Je mehr Frauen unter den Studierenden, desto höher der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal, wobei letzterer durchweg deutlich niedriger liegt. So lag bei den Sprach- und Kulturwissenschaften der Frauenanteil bei den AbsolventInnen im Jahr 2008 bei 76,9 %, während der Anteil beim wissenschaftlichen Personal insgesamt (Abb. II.3.1) im selben Jahr bei 50,0 % lag. Allerdings ist dieser Vergleich insofern problematisch, als sich das wissenschaftliche Personal überwiegend aus den AbsolventInnen früherer Jahre zusammensetzt. Doch auch im Vergleich zum Absolventinnenanteil neun Jahre zuvor liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal 23 Prozentpunkte niedriger.

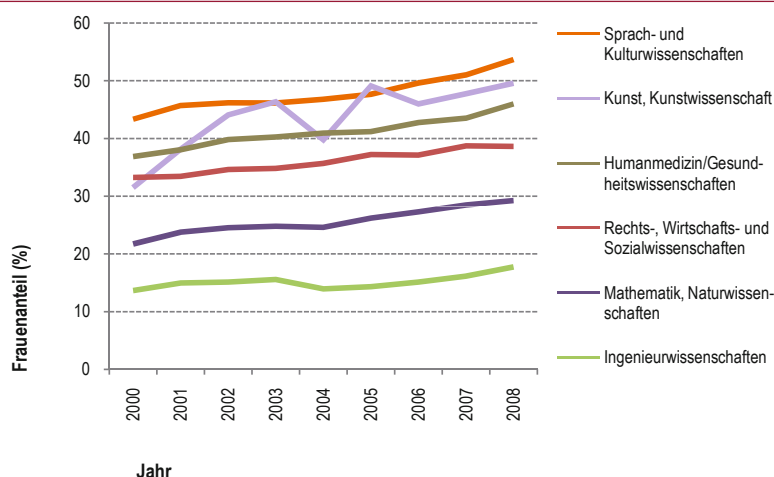
Dass der Frauenanteil jedoch nicht nur mit dem Frauenanteil bei den AbsolventInnen früherer Jahre korreliert, sondern es vielmehr erhebliche Unterschiede bei dieser Relation gibt, das wird am Vergleich der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft deutlich: Obwohl im Jahr 2000 der Frauenanteil bei den AbsolventInnen in der Humanmedizin nur bei 48,2 % lag gegenüber 65,5 % in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, liegt der Anteil beim wissenschaftlichen Personal insgesamt in der Medizin mit 43,1 % um 8,5 Prozentpunkte über dem Anteil in den Kunstwissenschaften. Letztere schneiden auch im Vergleich zu den anderen Fächergruppen, zum Beispiel zur Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, als besonders geschlechterungerecht ab, lag doch der AbsolventInnenanteil in der Gruppe Mathematik, Naturwissenschaften im Jahr 2000 um 24 Prozentpunkte unter dem Anteil in der Kunst und der Kunstwissenschaft, während der Anteil am wissenschaftlichen Personal im Jahr 2008 nur um 7,3 Prozentpunkte differierte. Bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen allerdings entspricht die Reihenfolge der Fächergruppen der Regel, nach der der Frauenanteil umso höher ist, je höher der Frauenanteil bei den AbsolventInnen einige Jahre zuvor war.

Abb. II.3.1: Frauenanteil am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen Personal in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008



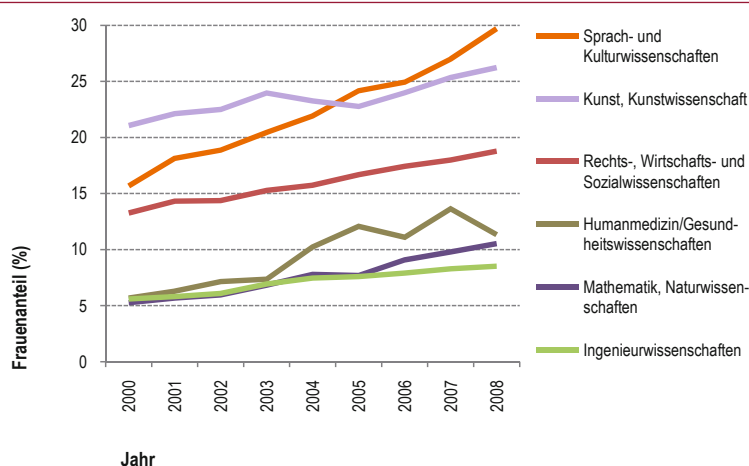
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Abb. II.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008



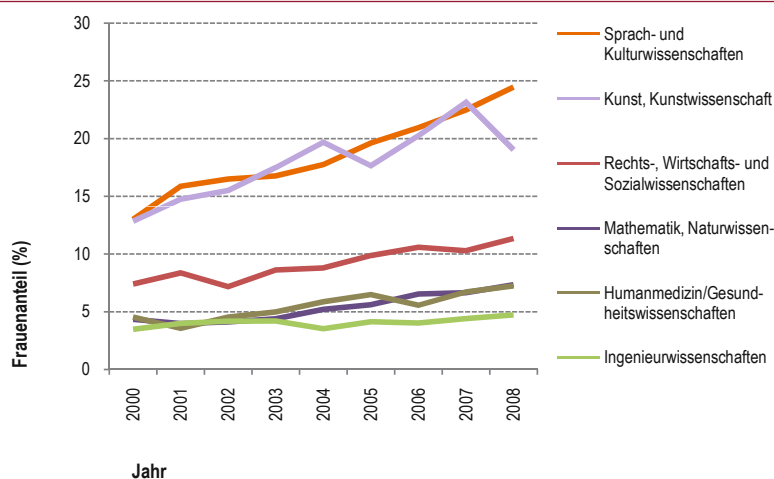
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Abb. II.3.3: Frauenanteil an den Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Abb. II.3.4: Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000-2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Im Übrigen wird auch beim wissenschaftlichen Personal insgesamt und den hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich, dass die Zusammenfassung der MINT-Fächer aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit nicht sinnvoll ist, liegen doch die Frauenanteile bei den beiden Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften mit 27,3 % bzw. 16,1 % (2008) ganz erheblich auseinander. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt bezüglich des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal näher bei der auf studentischer Ebene paritätisch besetzten Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als bei den Ingenieurwissenschaften.

Festzustellen ist schließlich, dass bei der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften das wissenschaftliche Personal insgesamt im Jahr 2008 geschlechterparitätisch besetzt war. Bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen überwogen die Frauen sogar etwas.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den Professuren. Besonders krass ist der geradezu als Absturz zu bezeichnende Rückgang des Frauenanteils in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit einem Anteil von nur 11,7 % bei den Professuren insgesamt und von 7,3 % bei den C4/W3-Professuren. Der Anteil liegt bei den Professuren nur unwesentlich über dem Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, bei den C4/W3-Professuren ist der Anteil sogar identisch. Immerhin ist bei beiden Fächergruppen ein Anstieg der Professorinnen und auch der C4/W3-Professorinnen zu erkennen, wenn auch mit einer deutlich geringeren Rate als bei den Sprach- und Kulturwissenschaften, bei denen sich der Frauenanteil zwischen 2000 und 2008 sowohl bei den Professuren insgesamt als auch bei den C4/W3-Professuren fast verdoppelt hat (von 15,7 % auf 29,7 % bzw. von 13,0 % auf 24,4 %). Am bescheidensten fallen die Zuwächse beim Schlusslicht der Geschlechtergerechtigkeit, den Ingenieurwissenschaften, aus, in denen der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt von 5,6 % auf gerade mal 8,5 % und bei den C4/W3-Professuren von 3,5 % auf 4,7 % stieg. Und auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist die Steigerungsrate des Frauenanteils bei den Professuren zwar erkennbar, jedoch insbesondere bei den C4/W3-Professuren ist das Ergebnis mit einem Frauenanteil von 11,3 % immer noch äußerst verbesserungsbedürftig.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Der Weg zur geschlechtergerechten Hochschule ist lang und hindernisreich. Nur in den Fächergruppen,

in denen Studentinnen schon seit längerer Zeit in der Überzahl sind, ist es Frauen gelungen, beim wissenschaftlichen Personal Geschlechtergerechtigkeit herzustellen oder zumindest nahe an die Parität heranzukommen. Bei den Professuren und insbesondere bei den C4/W3-Professuren klafft auch in diesen Fächern noch eine große Lücke, wenngleich vor allem diese Fächer dazu beigetragen haben, dass der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt die 10%-Marke deutlich überschritten hat. In den Fächergruppen Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften sind zwar Fortschritte erkennbar, diese sind jedoch insbesondere auf der Ebene der Professuren angesichts des Nachholbedarfs unakzeptabel langsam. Maßnahmen, die den zahlreicher werdenden Frauen auf den vorhergehenden Qualifikationsstufen, also den Absolventinnen, den Promovierten, den Habilitierten und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eine echte Chance auf eine akademische Karriere geben, Maßnahmen, die die immer noch bestehende gläserne Decke zu durchdringen helfen, sind dringend geboten. Aber auch in den in der (hochschul-)politischen Diskussion vergleichsweise wenig beachteten Fächergruppen mit einer paritätischen oder frauendominierten Studierendenschaft sind angesichts der weit unterparitätischen Besetzung der Professuren weitere Anstrengungen in dieser Richtung notwendig. Vor allem aber: So lange die Chancen von Studentinnen auf eine akademische Karriere in allen Fächergruppen deutlich geringer sind als die ihrer männlichen Kommilitonen, so lange ist ein überwiegender Anteil von Frauen auf den unteren Qualifikationsstufen notwendig, um auf den oberen Qualifikationsstufen und den höheren Statusgruppen der Geschlechterparität näher zu kommen. Aus diesem Grund ist es fraglich, ob die Abweichung von der Geschlechterparität in beiden Richtungen, also in Richtung einer Männerdominanz und in Richtung einer Frauendominanz, aus der Geschlechterperspektive gleich zu werten ist, wie dies im CEWS-Ranking vorgenommen wird.

4 Fachkulturelle Unterschiede der Personalausstattung und der Bedeutung von Promotion und Habilitation

Die Chancen von Frauen auf eine akademische Karriere hängen nicht nur von den Geschlechterverhältnissen in den einzelnen Fächergruppen ab, sondern auch von den erheblichen fachkulturellen Unterschieden bei der Promotionshäufigkeit, der Bedeutung der Habilitation und der Personalausstattung. In der Humanmedizin ist die Relation von Habilitierten zu Professuren so hoch, dass trotz Habilitation nur geringe Chancen auf eine Professur bestehen, in den Ingenieurwissenschaften ist eine Habilitation dagegen für eine Professur weitgehend überflüssig. Andererseits gibt es in der letztgenannten (männlich dominierten) Fächergruppe in Relation zur Zahl der AbsolventInnen dreimal so viele Stellen hauptamtlicher wissenschaftlicher MitarbeiterInnen wie in den (bei den AbsolventInnen paritätisch besetzten) Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Studentin einen akademischen Abschluss erwirbt, dass sie promoviert oder habilitiert, die Frage, wie hoch ihre Chancen auf eine Stelle in Wissenschaft und Forschung, auf eine Professur oder gar eine C4/W3-Professur sind, hängt von zwei unterschiedlichen Aspekten der Fachkultur ihres Faches ab: von der vorstehend beschriebenen Geschlechterkultur, also von den Chancen, die die Genusgruppe Frauen innerhalb des jeweiligen Faches bzw. der Fächergruppe hat, aber auch von Aspekten der Fachkultur, die zumindest nicht unmittelbar mit dem Geschlechterverhältnis zusammenhängen. Wie bereits an den Habilitationen erkennbar wurde, haben Promotion und Habilitation in den einzelnen Fächergruppen einen unterschiedlichen Stellenwert, weshalb sich der Anteil der AbsolventInnen (Männer und Frauen), der promoviert oder gar habilitiert, zwischen den einzelnen Fächergruppen ganz erheblich unterscheidet. Vergleichbares gilt auch für die Chancen auf eine Beschäftigung an der Hochschule, sei es als wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterIn oder auf einer Professur. Denn die Personalausstattung der einzelnen Fächer bzw. Fächergruppen differiert erheblich, wodurch die Chancen auf einen Verbleib an der Hochschule und auf eine akademische Karriere nicht nur vom Geschlecht, sondern auch vom jeweiligen Fach bzw. der Fächergruppe abhängen. Auch die Frage, ob und wann es zu einem (ersten) akademischen Abschluss kommt, korreliert offensichtlich mit dem Studienfach.

Um diese Aspekte der Fachkulturen zu verdeutlichen, werden im Folgenden die Anteile, die die einzelnen Fächergruppen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen haben, analysiert. Wenn in allen Fächergruppen der gleiche Anteil von Studierenden in vergleichbarer Zeit einen Abschluss erwerben, promovieren oder habilitieren würde und die gleichen Relationen zwischen Studierenden, akademischem Mittelbau und Professuren bestünden, dann müssten diese Anteile bei allen Qualifikationsstufen und allen Statusgruppen gleich sein. Ist der Anteil bei einer Qualifikationsstufe höher, hat die entsprechende Qualifikationsstufe in der Fächergruppe eine überdurchschnittliche Bedeutung und vice versa. Das Gleiche

che gilt für die Statusgruppen: Liegt der Anteil der Fächergruppe bei den akademischen Stellen über ihrem Anteil bei den AbsolventInnen, haben die AbsolventInnen dieser Fächergruppe eine überdurchschnittliche Chance auf eine akademische Laufbahn.

In der Tabelle II.4.1 sind die Anteile, die die jeweilige Fächergruppe an den Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, dem hauptamtlichen Personal, den Professuren und den C4/W3-Professuren aller Fächergruppen hat, ausgewiesen. Um zufällige Schwankungen auszuschließen und zudem der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die zeitlichen Abstände zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen und dem Erreichen einer bestimmten Statusgruppe erheblich differieren, sind die Anteile der Fächergruppen auf der Basis von Durchschnittswerten für die Jahre 2000 bis 2008 berechnet worden.¹⁹

Tabelle II.4.1: Anteil der Fächergruppen an Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, den Professuren und den C4/W3-Professuren in NRW (Durchschnittswerte für die Jahre 2000–2008)

	Studierende	AbsolventInnen	Promotionen	Habilitationen	Wiss. MitarbeiterInnen	Professuren	C4/W3-Professuren
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,5	35,9	15,4	10,3	9,5	21,2	16,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	23,1	19,4	10,8	19,9	10,0	15,5	25,3
Mathematik, Naturwissenschaften	17,7	13,6	28,3	20,0	25,8	19,8	25,0
Ingenieurwissenschaften	15,4	16,7	12,7	4,2	17,8	23,5	12,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,2	5,3	29,4	42,1	27,9	7,7	11,2
Kunst, Kunstwissenschaft	3,9	4,9	1,3	1,2	0,8	8,8	6,5
Sport	2,0	2,6	0,6	1,1	1,0	0,7	1,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,2	1,6	1,4	1,1	1,1	1,6	0,8
Alle Fächergruppen ¹	100	100	100	100	100	100	100

1) Ohne Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Wie die Tabelle II.4.1 zeigt, sind die Anteile der Fächergruppen an den Qualifikationsstufen extrem und bei der Personalausstattung bemerkenswert unterschiedlich. Am auffälligsten ist zweifellos die Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften mit gerade einmal 4,2 % der Studierenden und 5,3 % der AbsolventInnen, aber 29,4 % der Promotionen und 42,1 % der Habilitationen. Weit überdurchschnittlich ist auch die Promotionsneigung (und etwas weniger die Habilitationsneigung) in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit 13,6 % der AbsolventInnen, 28,3 % der Promotionen und 20 % der Habilitationen, wobei diese Fächergruppe einen deutlichen „Schwund“ bei den AbsolventInnen hat, ist der Anteil bei den AbsolventInnen doch um 4,1 Prozentpunkte niedriger als bei den Studierenden. In diesen Fächern wird also besonders häufig nicht abgeschlossen (oder besonders lange studiert). In den Ingenieurwissenschaften dagegen liegt der Anteil der AbsolventInnen etwas über dem Anteil bei den Studierenden. Promoviert wird in diesen Fächern etwas seltener, habilitiert wird fast nie. Der Anteil bei den Habilitationen beträgt weniger als ein Fünftel des Anteils an den AbsolventInnen.

Besonders gering ist die Promotionsneigung bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Obwohl 35,9 % aller AbsolventInnen in einem Fach dieser Fächergruppe abschließen, liegt der Anteil bei den Promotionen nur bei 15,4 %, also bei weniger als der Hälfte, bei den Habilitationen sinkt der Anteilswert auf 10,3 % und damit auf weniger als ein Drittel des Anteils bei den AbsolventInnen. In den Sprach- und Kulturwissenschaften schließlich wird vergleichsweise selten promoviert, aber gemessen an der Promotionshäufigkeit erstaunlich oft habilitiert: Der Anteil an den Habilitationen ist fast doppelt so hoch wie der Anteil an den Promotionen und entspricht in etwa dem Anteil an den AbsolventInnen.

Die hier für NRW dargestellten Relationen weichen nur geringfügig von den Durchschnittswerten in Deutschland ab. Der einzige Unterschied: Der Anteil der Ingenieurwissenschaften an den Promotionen ist in NRW etwas höher, ebenso der Anteil der Habilitationen in Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften, dafür liegt der Anteil der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften etwas unter dem bundesrepublikanischen Durchschnitt.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch bei der Personalausstattung: Neben der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften, deren weit überdurchschnittliche Ausstattung durch die Hochschul-

¹⁹ Die Personalstellen in zentralen Einrichtungen der Universitätskliniken wurden nicht einbezogen.

kliniken bedingt ist, hat auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften überdurchschnittlich viele wissenschaftliche Personalstellen bei allen untersuchten Personalgruppen (s. Tabelle II.4.1). Besonders gut ist die Situation bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den C4/W3-Professuren, wobei ersteres nicht zuletzt auf den überdurchschnittlichen Anteil von Drittmittelbeschäftigten zurückzuführen ist. Der hohe Anteil an C4/W3-Professuren ist dagegen ein Ergebnis politischer Entscheidungen bzw. strategischer Entscheidungen der Hochschulleitungen.

Auch der überdurchschnittliche Anteil der Ingenieurwissenschaften an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist vermutlich auf einen überdurchschnittlichen Anteil an Drittmittelbeschäftigten zurückzuführen. Weit überdurchschnittlich (und im Vergleich zur Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften deutlich besser) ist die Ausstattung mit Professuren, wobei allerdings die niedriger dotierten Professuren stark überwiegen, was vor allem auf die ingenieurwissenschaftlichen Fachhochschulen zurückzuführen ist. C4/W3-Professuren sind in den Ingenieurwissenschaften relativ dünn gesät.

Es ist sicherlich mehr als ein Zufall, dass die Fächergruppen, die bei den Studierenden paritätisch besetzt sind (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) bzw. in denen die Studentinnen dominieren (Sprach- und Kulturwissenschaften), eine weit unterdurchschnittliche Personalausstattung haben. Der Anteil am (haupt- und nebenamtlichen) wissenschaftlichen Personal ist bei der erstgenannten Fächergruppe weniger als halb so hoch wie der Anteil bei den Studierenden, bei den Sprach- und Kulturwissenschaften weniger als zwei Drittel. Aus dem Vergleich des haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen Personals mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen wird zudem deutlich, dass in diesen beiden Fächergruppen das wissenschaftliche Personal zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil aus nebenberuflich tätigen Personen (Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte) besteht.

Für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ergeben sich daraus eine Reihe von Schlussfolgerungen:

1. Wegen der sehr unterschiedlichen Promotions- und Habilitationshäufigkeit in den Fächergruppen sind über alle Fächergruppen hinweg gebildete Durchschnittswerte, z. B. Frauenanteile, nur beschränkt aussagekräftig. Dies gilt insbesondere, wenn Einheiten (z. B. Hochschulen) mit unterschiedlicher Fächerstruktur verglichen werden. Dabei genügt es nicht, die medizinischen Fächer mit ihrer sehr hohen Promotions- und Habilitationshäufigkeit auszuschließen, denn auch zwischen den anderen Fächergruppen bestehen erhebliche Unterschiede.

2. In einigen Fächergruppen, insbesondere in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, ist die Habilitation zunehmend weniger ein Indikator für die Entwicklung der Zahl der berufungsfähigen Personen. Soll der Frauenanteil an den Professuren auch in diesen Fächergruppen erhöht werden, muss über die Förderung von Frauen beim Erwerb anderer Qualifikationsnachweise (Forschungsprojekte, Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften u. ä.) nachgedacht werden.

3. Durch die sehr unterschiedliche Personalausstattung sind die Chancen auf eine akademische Karriere in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich. Nachteilig für Frauen wirkt sich dabei die Tatsache aus, dass die Fächer mit einem paritätischen bis hohen Anteil an Studentinnen und Absolventinnen eine deutlich schlechtere Personalausstattung haben als die männerdominierten Fächer. Frauen sind dadurch doppelt benachteiligt: durch ihre mit jeder Qualifikationsstufe abnehmende Beteiligung und durch die schlechtere AbsolventInnen-Personal-Relation in den Fächergruppen, in denen sie stärker vertreten und in denen damit ihre Chancen, die gläserne Decke zu durchbrechen, deutlich höher sind.

5 Zwischenfazit: Vergleich der Beteiligung von Frauen in NRW in den unterschiedlichen Fächergruppen mit dem Durchschnitt der anderen Bundesländer

Es gibt keine Fächergruppe, bei der das Land NRW bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unter- bzw. überdurchschnittliche Werte aufweist. Im Vergleich zu den Veränderungen der vergangenen Jahre und noch mehr im Vergleich zu den bis zum Erreichen der Geschlechterparität notwendigen Veränderungen sind die Differenzen zwischen den Bundesländern letztlich marginal. Auch zeigen die auf der Ebene der Studierenden und AbsolventInnen frauendominierten Fächergruppen, dass es eines weit überdurchschnittlichen Anteils von Absolventinnen bedarf, um beim wissenschaftlichen Personal Geschlechterparität zu erreichen

Angesichts des schlechten Abschneidens des Landes NRW beim CEWS-Ranking stellt sich die Frage, inwieweit die unterdurchschnittliche Integration von Frauen in die Hochschulen des Landes auf bestimmte Fächergruppen zurückzuführen ist.

Um diese Frage zu beantworten, sind in den Tabellen II.5.1 und II.5.2 die Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen in Nordrhein-Westfalen und im Durchschnitt der

übrigen Bundesländer (Deutschland ohne NRW, DoNW) enthalten. Um zufällige Schwankungen auszugleichen, wurden Fünfjahres-Durchschnittswerte für den Zeitraum 2004–2008 berechnet.²⁰ Das Ergebnis kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

Zu dem (im Vergleich zu den anderen Bundesländern) unterdurchschnittlichen Frauenanteil in NRW bei den **Studierenden** tragen fast alle Fächergruppen bei, insbesondere jedoch die große Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem um 3,1 Prozentpunkte bzw. 2,1 Prozentpunkte niedrigeren Frauenanteil. Auch in den MINT-Fächern ist der Frauenanteil leicht unterdurchschnittlich, der Abstand ist aber geringer als in den erstgenannten Fächergruppen. Bei den **AbsolventInnen** dagegen haben die MINT-Fächer sogar einen höheren Frauenanteil als der Durchschnitt der anderen Bundesländer, während die Sprach- und Kulturwissenschaften und die Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften hier etwas unterdurchschnittlich (und damit näher an der Parität) sind. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den AbsolventInnen in NRW etwas höher als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer. Aus dem Vergleich der Frauenanteile bei den Studierenden und den AbsolventInnen ist zu schließen, dass insbesondere in den MINT-Fächergruppen der Studienerfolg der Frauen deutlich höher ist als der ihrer männlichen Kommilitonen.²¹

Der Erfolg der nordrhein-westfälischen Hochschulen, Studentinnen in den MINT-Fächern zu einem ersten Abschluss zu führen, setzt sich bei den **Promotionen** und **Habilitationen** leider nicht fort. Der um 3,1 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer liegende Frauenanteil bei den Promotionen ist sowohl auf die Humanmedizin als auch auf die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zurückzuführen. Bei den Habilitationen, bei denen der Abstand von NRW zu den übrigen Bundesländern insgesamt nur 1,3 Prozentpunkte beträgt, sind in der (für die Habilitationen besonders bedeutsamen) Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften in NRW anteilmäßig sogar mehr Frauen beteiligt als im Bundesdurchschnitt, während in den Ingenieurwissenschaften (in denen allerdings insgesamt wenig habilitiert wird) und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (in der die Habilitationen deutlich zurückgehen) die Frauen in NRW weniger als im übrigen Deutschland beteiligt sind. Am größten ist der Nachholbedarf der Hochschulen in NRW bei den Habilitationen jedoch in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, in der der Frauenanteil in NRW um 7,7 Prozentpunkte unter dem Anteil in den übrigen Bundesländern liegt. Allerdings handelt es sich bei den Habilitationen auf Fächergruppenebene um vergleichsweise kleine Zahlen, sodass nicht auszuschließen ist, dass die Unterschiede trotz der Durchschnittsbildung über fünf Jahre Ergebnisse zufälliger Schwankungen sind.

Tabelle II.5.1: Frauenanteile bei den unterschiedlichen Qualifikationsstufen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2004–2008

	Studierende		AbsolventInnen		Promotionen		Habilitationen	
	NW	DoNW	NW	DoNW	NW	DoNW	NW	DoNW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,2	49,3	52,5	52,5	33,3	32,4	20,3	21,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	68,5	70,6	76,0	77,1	51,5	51,9	30,1	37,8
Mathematik, Naturwissenschaften	35,5	37,0	41,6	39,9	33,8	35,2	15,6	17,9
Ingenieurwissenschaften	19,4	20,6	23,1	22,5	11,2	13,7	12,5	15,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	61,7	62,1	59,3	60,1	49,4	51,5	21,3	19,5
Kunst, Kunstwissenschaft	62,3	64,7	65,1	66,0	62,0	59,8	45,0	37,4
Sport	36,0	41,5	46,1	52,7	37,6	36,8	30,0	20,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	63,5	54,1	65,8	55,9	41,7	42,1	25,0	28,4
alle Fächergruppen	46,1	48,3	51,9	51,2	38,0	41,3	22,1	23,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

20 Die Durchschnittsbildung war notwendig, weil bei einer Differenzierung nach Fächergruppen wegen der zum Teil sehr kleinen Fallzahlen größere Schwankungen auftreten.

21 Bei diesen Fächergruppen ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen bei den Studierenden und den (höheren) Anteilen bei den AbsolventInnen besonders groß, was nur durch ein längeres Studium oder eine höhere Abbruchquote der männlichen Studierenden zustande kommen kann.

Unterdurchschnittlich sind auch die Frauenanteile in NRW beim wissenschaftlichen Personal, wobei hier vor allem bei den **hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen** Defizite bestehen. Zurückzuführen ist das auf fast alle Fächergruppen, wobei der Nachholbedarf bei den Ingenieurwissenschaften besonders hoch ist, während Kunst und Kunstwissenschaft einen deutlich höheren Frauenanteil bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen haben. Bei den **Professuren**

verhält es sich gerade umgekehrt: Hier sind die Ingenieurwissenschaften leicht überdurchschnittlich, während in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft der Frauenanteil in NRW 3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der übrigen Bundesländer liegt. Unterdurchschnittlich ist auch die Ausstattung mit Professuren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Bei den **C4/W3-Professuren** sind sowohl die Ingenieurwissenschaften als auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften unterdurchschnittlich ausgestattet – bei ersteren nicht zuletzt eine Folge der Kürzungen in den Jahren seit der Jahrtausendwende.

Insgesamt lässt sich sagen: Es gibt keine Fächergruppe in NRW, die bei allen Personalgruppen im Vergleich zum Durchschnitt der übrigen Bundesländer durchweg unter- oder überdurchschnittlich abschneidet, mit Ausnahme der kleinen Fächergruppe Sport als unterdurchschnittlich und der noch kleineren Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit bei allen Gruppen überdurchschnittlichen Werten. Nimmt man die Qualifikationsstufen hinzu, dann wird das Bild noch uneinheitlicher. Jede Fächergruppe ist je nach Wahl des Indikators in NRW im Vergleich zum Durchschnitt der übrigen Bundesländer mal über- und mal unterdurchschnittlich.

Vor allem aber: Die Abweichungen der nordrhein-westfälischen Werte bei den Frauenanteilen vom Durchschnitt der übrigen Bundesländer sind – gemessen an den Veränderungen, die in den letzten 10 bis 15 Jahren erreicht worden sind, und noch mehr gemessen an den Verbesserungen, die noch notwendig sind, bis das Ziel der Gleichstellungspolitik, die geschlechterparitätische Hochschule, erreicht ist – letztlich marginal. Nicht nur in NRW sind noch erhebliche, weit über die bisherigen hinausgehende Anstrengungen notwendig, um in allen Fächergruppen Geschlechterparität herzustellen. Diese **Anstrengungen**, das zeigt die Tabelle II.5.2 ebenfalls deutlich, sind **auf allen Stufen** notwendig. Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Geschlechterparität auch auf den höheren Qualifikationsstufen erreicht ist, stellt die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen auf den unteren Qualifikationsstufen offenbar eine Notwendigkeit dar, um wenigstens auf der untersten Personalstufe Geschlechterparität zu erreichen. Ein überdurchschnittlicher Frauenanteil bei den StudentInnen und den AbsolventInnen kann deshalb u. E. für sich genommen nicht als Indikator für eine Geschlechtergerechtigkeit zu Lasten der männlichen Studierenden angesehen werden.²² Die Gleichstellungspolitik der kommenden Jahre sollte deshalb alle Qualifikationsstufen und alle Statusgruppen in allen Fächergruppen in den Blick nehmen.

Tabelle II.5.2: Frauenanteile bei den unterschiedlichen Statusgruppen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2004–2008

Fächergruppen	Wiss. künstl. Personal insgesamt		Wiss. künstl. Mitarb.		Professuren		C4/W3-Professuren	
	NW	DoNW	NW	DoNW	NW	DoNW	NW	DoNW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31,9	31,0	37,5	38,3	17,3	18,9	10,2	9,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	46,4	46,5	49,9	51,9	25,5	26,0	21,0	19,7
Mathematik, Naturwissenschaften	25,1	24,1	27,2	27,7	9,0	10,2	6,3	7,0
Ingenieurwissenschaften	14,6	16,4	15,5	19,3	7,9	7,2	4,2	5,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	40,0	39,3	43,0	44,1	11,7	11,1	6,4	7,1
Kunst, Kunstwissenschaft	34,2	36,3	46,7	43,7	24,3	27,5	19,9	20,0
Sport	33,6	33,7	36,6	38,2	8,6	11,1	7,7	8,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	42,1	35,7	50,6	43,6	21,7	14,6	10,4	9,6
alle Fächergruppen	32,3	32,8	34,2	36,8	14,9	15,5	11,2	11,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

²² Im CEWS-Ranking wird ein Indikator verwendet, der den Abstand zur Gleichverteilung misst, d. h., ein „Zuviel“ an Frauen wird genauso negativ bewertet wie ein „Zuwenig“.

III Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Nach der Analyse der Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft auf Landesebene folgt in diesem Kapitel eine Analyse auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. In die Analyse einbezogen werden dabei nur die Hochschulen in Trägerschaft des Landes, da hier die Einflussmöglichkeiten der Landespolitik weitaus größer sind als bei den Hochschulen anderer Träger. Die Analyse konzentriert sich dabei auf die drei Hochschularten Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen. Die Verwaltungshochschulen werden nur am Rand betrachtet, da sie eine Sonderfunktion erfüllen. Die erst im Jahr 2009 neu gegründeten 4 Fachhochschulen (FH für Gesundheit, HS Rhein-Waal, HS Hamm-Lippstadt und HS Ruhr-West) wurden nicht in die Analyse einbezogen.

Vor der Analyse auf Hochschulebene werden in einem ersten Abschnitt die Trägerstruktur sowie die Entwicklung der Hochschularten in NRW dargestellt, um die Bedeutung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes für die Hochschullandschaft in NRW einzuordnen. In diesem Abschnitt werden nochmals die Hochschulen aller Träger einbezogen. In allen folgenden Abschnitten beziehen sich die Daten nur auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Aus diesem Grund weichen die in diesen Abschnitten enthaltenen Summierungen von den in Kapitel I und II ausgewiesenen Daten für das Land NRW sowie von den in der amtlichen Statistik veröffentlichten Landesdaten teilweise ab.

Eine weitere Abweichung von den in der amtlichen Hochschulstatistik veröffentlichten Daten ergibt sich aus der Tatsache, dass wir alle Daten für die Jahre vor 2002 auf die Hochschulstruktur nach der Strukturreform (Auflösung der Gesamthochschulen, Neuordnung von Teilen von Hochschulen, Zusammenlegung von Hochschulen) umgerechnet haben, um die Entwicklung der Hochschulen analysieren zu können. Diese Datenbereinigung ist im Einzelnen in der Einleitung und im Anhang beschrieben.

1 Die Entwicklung der Hochschullandschaft in NRW – Trägerstruktur und Hochschularten

1.1 Prägende Bedeutung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes prägen trotz eines Rückgangs der Studierendenzahlen bei gleichzeitigem Zuwachs bei den privaten Hochschulen immer noch die Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen. Der Anteil der anderen Träger ist mit insgesamt 7,8 % der Studierenden allerdings etwas höher als im Durchschnitt der anderen Bundesländer – eine Entwicklung von Staat zu Privat ist erkennbar

Gemessen an der Zahl der Studierenden ist das Land bei Weitem der bedeutendste Hochschulträger (siehe Tabelle III.1.1). 92,2 % aller Studierenden waren im WS 2008/09 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingeschrieben, weitere 6,2 % studierten an privaten, 1,4 % an kirchlichen und 0,2 % an Hochschulen des Bundes. Auch wenn die Hochschullandschaft in NRW damit immer noch weitestgehend vom Land geprägt ist, ist doch ein bemerkenswerter Wandel erkennbar: Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes verloren vom WS 1997/98 bis WS 2008/09 58 256 Studierende, während die privaten Hochschulen knapp 25 000 Studierende gewannen. Dadurch stieg der Anteil der privaten Hochschulen an den Studierenden von 0,1 % auf 6,2 %, während der Anteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes um 5,4 Prozentpunkte sank. Die privaten Hochschulen haben in NRW damit einen zweieinhalbmal so hohen Anteil wie der Durchschnitt der übrigen Bundesländer. Dafür ist der Anteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes um 2,4 Prozentpunkte niedriger als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (errechnet aus: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, 2008, Übersicht 13).

Tabelle III.1.1: Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 1997/98 und WS 2008/09

Träger	WS 1997/98		WS 2008/09		Veränderung Zahl der Studierenden (%)
	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	
Land	504 704	97,6	446 448	92,2	-11,5
Privat	5 026	0,1	29 814	6,2	593,2
Kirchlich	6 038	1,2	6 687	1,4	10,7
Bund	1 277	0,2	1 069	0,2	-16,3
NRW gesamt	517 045	100	484 118	100,0	-6,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, 2008, Übersicht 13, LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98, eigene Berechnungen

Der bereits in Kapitel I erläuterte drastische Rückgang der Studierenden im Jahr 2004 traf allein die Hochschulen in Trägerschaft des Landes (der prozentual sehr hohe Rückgang bei den Hochschulen des Bundes ist absolut gesehen mit rund 200 Studierenden marginal).

Der Zuwachs bei den privaten Hochschulen kann allerdings nicht auf die Erhebung von Studiengebühren bzw. -beiträgen an den Hochschulen des Landes zurückgeführt werden, denn die Steigerung der Studierendenzahlen verlief relativ kontinuierlich. Das ist auch nicht weiter verwunderlich, da die Studiengebühren an den Hochschulen des Landes weit unter denen der privaten liegen, sodass erstere aus Sicht der Studierenden immer noch einen deutlichen Kostenvorteil haben.

1.2 Verschiebungen zwischen den Hochschularten

Von den Universitäten zu den Fachhochschulen: sinkende Studierendenzahlen an Universitäten, wachsende Bedeutung der Fachhochschulen

Die Universitäten sind die weitaus wichtigste Hochschulart. Hier studierten in NRW im Wintersemester 2009/10 70,5 % der Studierenden, weitere 26,6 % studierten an Fachhochschulen, 1,2 % an Kunst- und 1,5 % an Verwaltungshochschulen. In Deutschland insgesamt ist der Anteil der Fachhochschulen mit 30,3 % etwas höher, dafür der Anteil der Universitäten (einschließlich der Pädagogischen Hochschulen) mit 66,7 % etwas niedriger. Der Anteil von Kunst- und Verwaltungshochschulen entspricht mit 1,5 % bzw. 1,3 % in etwa den Anteilen in NRW. Auch wenn die Universitäten also immer noch die weitaus wichtigste Hochschulart sind, liegt die Entwicklungsdynamik eindeutig bei den Fachhochschulen (Abb. III.1.1).

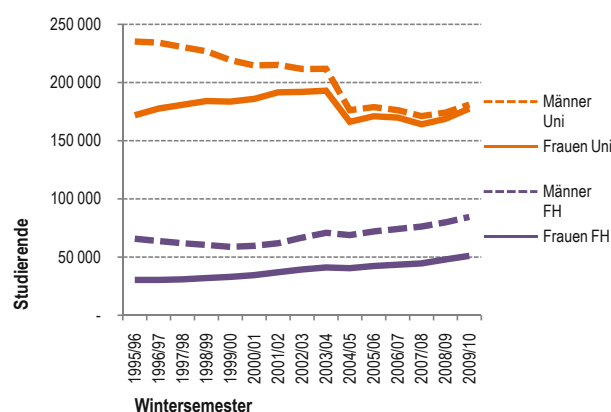
Dabei liegt, wie die Abb. III.1.1 zeigt, die schwindende Bedeutung der Universitäten für die akademische Ausbildung vor allem an der kontinuierlichen Abkehr der jungen Männer von den Universitäten seit den 1990er Jahren, während bis zum Einbruch der Studierendenzahlen im Wintersemester 2004/05 immer mehr junge Frauen an die Universitäten geströmt sind. Gleichzeitig haben aber auch immer mehr Frauen an Fachhochschulen studiert und damit zusammen mit einer Zunahme der Zahl junger Männer für das Anwachsen der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen gesorgt. Der Abwärtstrend an den Universitäten ist inzwischen gestoppt, erste Wachstumstendenzen sind wieder erkennbar und die Zahl der Studentinnen an den Universitäten hat sich bis auf 3 000 der Zahl der Studenten angenähert. Die Zahl der Studentinnen liegt inzwischen wieder auf dem Niveau des Wintersemesters 1996/97, während die Zahl der Studenten immer noch um 53 000 unter dem Niveau dieses Semesters liegt. Entsprechend ist der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum stetig von 42,2 % im WS 1995/96 auf 49,5 % im WS 2009/10 gestiegen.

An den Fachhochschulen hält der Wachstumstrend nach einem weitaus geringeren Rückgang bei den männlichen Studierenden Ende der 1990er Jahre bei Frauen und Männern ungebrochen an. Auch in dieser Hochschulart ist der Frauenanteil gestiegen (von 31,5 % im WS 1995/96 auf 37,6 % im WS 2009/10), doch ist die Steigerung vor allem auf den zeitweiligen Rückgang der männlichen Studierenden Ende der 1990er Jahre zurückzuführen. Danach entwickelten sich die Studierendenzahlen von Frauen und Männern fast parallel, sodass der Frauenanteil seitdem um 37 % alteriert. Fachhochschulen sind also weiterhin vor allem für junge Männer interessant.

In den (in der Grafik nicht dargestellten) Kunsthochschulen nimmt die Zahl der Studenten kontinuierlich leicht ab und die Zahl der Studentinnen kontinuierlich zu: Studierten im WS 1995/96 noch 2 647 Männer und 2 790 Frauen, so sind es im WS 2009/10 nur noch 2 326 Männer, aber 3 223 Frauen, was vermutlich auch an den sehr schwierigen Zulassungsbedingungen liegt. An den Verwaltungshochschulen schwanken die Studierendenzahlen erheblich: In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre nahmen die Studierendenzahlen sowohl bei Männern als auch (etwas schwächer) bei Frauen ab, danach stiegen sie einige Semester lang und sanken wieder. Im langfristigen Vergleich ist ein Abwärtstrend zu beobachten: Vom WS 1995/96 bis zum WS 2009/10 sank die Zahl der männlichen Studierenden um 28,4 % und die der Studentinnen um 10,9 %.

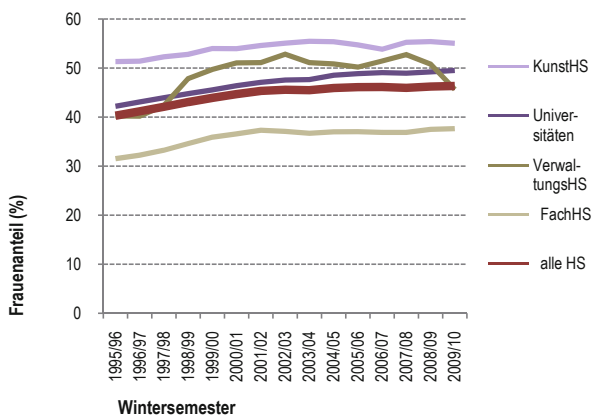
Wie bereits an den absoluten Zahlen erkennbar, liegt der Anteil der Studentinnen an den Universitäten inzwischen nahe der Parität, während bei den Fachhochschulen immer noch eine erhebliche Lücke besteht. Aber auch an dieser Hochschulart ist der Anteil im WS 2009/10 deutlich höher als im WS 1995/96, wobei

Abb. III.1.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, Übersicht 3 sowie Bildung und Kultur, Schnellmeldungsergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse, 2009, eigene Berechnungen

Abb. III.1.2: Frauenanteile bei den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, Übersicht 3 sowie Bildung und Kultur, Schnellmeldungsergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse, 2009, eigene Berechnungen

der Anteil vor allem in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stieg, als die Zahl der männlichen Studierenden deutlich zurückging (Abb. III.1.2). Seit der Jahrtausendwende stagniert der Anteil bei rund 37 %. An den Kunsthochschulen sind im gesamten Betrachtungszeitraum mehr Frauen als Männer eingeschrieben, wobei auch hier eine leichte Steigerung auf 55 % im WS 2009/10 zu beobachten ist. Bei den Verwaltungshochschulen schließlich schwankt der Frauenanteil mit größeren Ausschlägen um die 50%-Marke.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass bei den Studierenden auf Hochschulebene nur in den Fachhochschulen ein gravierendes Defizit bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit besteht. Das Problem der horizontalen Segregation ist damit allerdings noch nicht behoben (siehe Kapitel II).

2 Die Entwicklung der Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Angesichts der sehr unterschiedlichen Bedingungen, Größenverhältnisse, Zielsetzungen und Inhalte der verschiedenen Hochschularten sind Vergleiche von Hochschulen unterschiedlichen Typs nur beschränkt sinnvoll. Aus diesem Grund werden in der folgenden Analyse auf Hochschulebene die Hochschulen zunächst nach Hochschularten getrennt untersucht. Im Kapitel zur horizontalen Segregation erfolgt dann – auf der Ebene von Fächergruppen – ein Vergleich zwischen den Hochschularten.

2.1 Die Entwicklung an den Universitäten

Fast alle Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW haben im Zeitraum 1997 bis 2007 Studierende verloren, wobei der Rückgang bei den Studenten deutlich höher war als bei den Studentinnen, deren Zahl an einigen Universitäten sogar gestiegen ist. Der Anteil der Studentinnen steigt mit Ausnahme der Sporthochschule Köln an allen Universitäten

In der Tabelle III.2.1 sind die Studierendenzahlen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW für die Wintersemester 1997/98 und 2007/08 dargestellt, wobei die Universitäten nach ihrer Größe im WS 2007/08 geordnet sind.

Die weitaus größte (und älteste) Universität des Landes ist die Universität zu Köln mit 42 000 Studierenden im WS 2007/08. Die nächstgrößten Universitäten sind die FernUniversität Hagen und die Universität Münster mit gut bzw. knapp 37 000 Studierenden. Rund 30 000 Studierende haben die Universitäten Bochum und Duisburg-Essen sowie die RWTH Aachen. Die kleinste Universität mit nur 5 000 Studierenden (und damit kleiner als fast alle Fachhochschulen) ist die auf das Fach Sport fokussierte Deutsche Sporthochschule.

Der bereits erwähnte erhebliche Rückgang der Studierendenzahlen an den Universitäten zwischen dem hier betrachteten WS 1997/98 und dem WS 2007/08 traf bis auf die Universität Siegen, die einen Zuwachs von 9 % erzielte, alle Universitäten, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Den höchsten Rückgang mit 29,2 % hatte die größte Universität, die Universität zu Köln. Fast genauso hoch war der Verlust der Universitäten Bonn und Düsseldorf mit 28 % bzw. 27 %. Ausgeglichen war die Entwicklung in Paderborn (-0,1 %), einen vergleichsweise sehr geringen Rückgang hatte die RWTH Aachen mit 4 %.

An allen Universitäten (außer an der Sporthochschule Köln) sind die Rückgänge bei den Studierenden vor allem auf das Ausbleiben der Studenten zurückzuführen. Bei den Studentinnen sind die Verluste entweder geringer oder ihre Zahl ist sogar gestiegen. Letzteres gilt für die Universitäten Siegen (+45,5 %), Paderborn (+14,6 %), Aachen (+8,6 %) und Wuppertal (+8,5 %). Eine ausgeglichene Entwicklung bzw. nur geringe Verluste an Studentinnen haben die Universitäten Hagen, Bielefeld und Bochum.

Die Entwicklung an der Sporthochschule Köln ist mit einem drastischen Rückgang der Studentinnen (-41,2 %) und einem deutlich geringeren Rückgang bei den Studenten (-15,2 %) im Vergleich der Universitäten untypisch, aber typisch für das Fach Sport²³.

²³ Bundesweit nimmt die Zahl der männlichen Studenten in diesem Fach sogar zu, während die Zahl der Studentinnen erheblich abnimmt.

Tabelle III.2.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08

Universität	Gründungs-jahr	Studierende WS 1997/98			Studierende WS 2007/08			Veränderungsrate WS 1997/98-WS 2007/08 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
U Köln	1388	31 230	28 193	59 423	23 950	18 128	42 078	-23,3	-35,7	-29,2
FernUniversität Hagen	1975	15 476	28 327	43 803	15 533	21 961	37 494	0,4	-22,5	-14,4
U Münster	1774	22 356	22 590	44 946	19 513	17 175	36 688	-12,7	-24,0	-18,4
U Bochum	1965	15 300	21 240	36 540	14 676	16 173	30 849	-4,1	-23,9	-15,6
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	16 816	22 540	39 356	15 327	15 400	30 727	-8,9	-31,7	-21,9
RWTH Aachen	1865	9 262	22 096	31 358	10 063	20 040	30 103	8,6	-9,3	-4,0
U Bonn	1818	17 970	18 920	36 890	14 060	12 515	26 575	-21,8	-33,9	-28,0
TU Dortmund	1968	10 682	13 852	24 534	9 807	11 296	21 103	-8,2	-18,5	-14,0
U Bielefeld	1965	10 521	9 710	20 231	10 305	7 543	17 848	-2,1	-22,3	-11,8
U Düsseldorf	1965	11 933	10 765	22 698	9 629	6 932	16 561	-19,3	-35,6	-27,0
U Wuppertal	1972	6 756	10 639	17 395	7 330	6 492	13 822	8,5	-39,0	-20,5
U Paderborn	1972	5 025	8 078	13 103	5 758	7 334	13 092	14,6	-9,2	-0,1
U Siegen	1972	4 085	7 027	11 112	5 942	6 174	12 116	45,5	-12,1	9,0
Deutsche Sporthochschule Köln	1947	2 788	3 985	6 773	1 638	3 381	5 019	-41,2	-15,2	-25,9
Alle Universitäten		180 200	227 962	408 162	163 531	170 544	334 075	-9,3	-25,2	-18,2

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Bereits aus den absoluten Zahlen wird erkennbar, dass der Anteil von Frauen an den Studierenden an allen Universitäten – bis auf die Sporthochschule Köln – gestiegen ist. Das Ausmaß der Steigerung sowie die erreichten Frauenanteile sind in der Tabelle III.2.2 dargestellt. Die Universitäten sind hierbei nach dem Frauenanteil im WS 2007/08 geordnet.

Tabelle III.2.2: Frauenanteil bei den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08

Universität	WS 1997/98	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2007/08	Veränderung 1997–2007	Differenz NRW 2007 ¹
	%	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
U Düsseldorf	52,6	55,7	57,6	58,1	5,6	12,3
U Bielefeld	52,0	54,6	57,6	57,7	5,7	11,9
U Köln	52,6	55,3	56,7	56,9	4,4	11,1
U Münster	49,7	51,6	53,4	53,2	3,4	7,4
U Wuppertal	38,8	43,7	49,3	53,0	14,2	7,2
U Bonn	48,7	51,6	52,8	52,9	4,2	7,1
U Duisburg-Essen	42,7	45,8	48,7	49,9	7,2	4,0
U Siegen	36,8	43,1	48,9	49,0	12,3	3,2
U Bochum	41,9	47,3	48,4	47,6	5,7	1,7
TU Dortmund	43,5	44,6	46,5	46,5	2,9	0,6
U Paderborn	38,3	41,2	43,8	44,0	5,6	-1,9
FernUniversität Hagen	35,3	39,2	41,5	41,4	6,1	-4,4
RWTH Aachen	29,5	35,2	34,2	33,4	3,9	-12,4
Deutsche Sporthochschule Köln	41,2	38,2	34,5	32,6	-8,5	-13,2
Alle Universitäten	44,1	47,6	49,1	49,0	4,8	3,1

¹) Differenz des Frauenanteils im WS 2007/08 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen) im WS 2007/08

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Die höchsten, deutlich über der Parität liegenden Frauenanteile haben die Universitäten Düsseldorf, Bielefeld und Köln, was zumindest bei Köln und Düsseldorf nicht zuletzt auf einen besonders hohen Rückgang männlicher Studierender (-36 %) zurückzuführen ist. Die höchste Steigerung des Frauenanteils in den betrachteten 11 Jahren hatten die Universitäten Wuppertal (+14 %) und Siegen (+12 %), wobei in Wuppertal wiederum vor allem ein drastischer Verlust an männlichen Studierenden (-39 %) zu dieser Entwicklung beigetragen hat.

Einen knapp über bzw. unter der Parität liegenden Frauenanteil haben die Universitäten Münster, Wuppertal, Bonn, Duisburg-Essen, Siegen und Bochum. Schlusslichter sind die RWTH Aachen und die Deutsche Sporthochschule Köln mit nur einem Drittel Studentinnen. Wie eng diese Unterschiede bei den Frauenanteilen mit der jeweiligen Fächerstruktur korrelieren, wird im Abschnitt zur horizontalen Segregation untersucht.

2.2 Die Entwicklung an den Fachhochschulen

An den Fachhochschulen sind die Studierendenzahlen im Zeitraum 1997 bis 2007 leicht gestiegen, wobei auch hier die Studentinnenzahlen eine deutlich positivere Entwicklung genommen haben. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen sind allerdings erheblich, auch bezüglich des Frauenanteils

Die Fachhochschulen in NRW sind ganz überwiegend im Jahr 1971 durch Neuorganisation und Ausbau bestehender Fachhochschulen gegründet worden. Zwei weitere Gründungen gab es in den 1990er Jahren, außerdem sind im Zuge der Neustrukturierung der Hochschullandschaft in NRW Fachhochschulen teilweise zusammengelegt bzw. durch Übernahme von Teilen der aufgelösten Gesamthochschulen erweitert worden. Die hier vorgestellten Daten für die Jahre vor der Neustrukturierung sind so umgerechnet worden, als ob die heutige Struktur der betroffenen Fachhochschulen schon in der Vergangenheit bestanden hätte. Nur so kann die Entwicklung der einzelnen Hochschulen sinnvoll analysiert werden.

In der Tabelle III.2.3 sind die Studierendenzahlen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW für die WS 1997/98 und WS 2007/08 dargestellt, wobei die Fachhochschulen nach ihrer Größe im WS 2007/08 geordnet sind. Die vier neuen Fachhochschulen konnten nicht einbezogen werden.

Tabelle III.2.3: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08

Fachhochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 1997/98			Studierende WS 2007/08			Veränderungsrate WS 1997/98–WS 2007/08 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FH Köln	1971	5 613	11 776	17 389	5 284	10 242	15 526	-5,9	-13,0	-10,7
FH Niederrhein	1971	3 520	5 180	8 700	4 657	5 300	9 957	32,3	2,3	14,4
FH Münster	1971	3 530	5 554	9 084	3 532	5 525	9 057	0,1	-0,5	-0,3
FH Aachen	1971	1 990	6 821	8 811	1 999	6 229	8 228	0,5	-8,7	-6,6
FH Dortmund	1971	2 620	6 492	9 112	2 422	5 037	7 459	-7,6	-22,4	-18,1
FH Südwestfalen	1971	270	3 816	4 086	1 228	5 649	6 877	354,8	48,0	68,3
FH Düsseldorf	1971	3 640	5 405	9 045	3 146	3 641	6 787	-13,6	-32,6	-25,0
FH Bielefeld	1971	2 207	4 278	6 485	2 609	3 940	6 549	18,2	-7,9	1,0
FH Gelsenkirchen	1992	541	2 454	2 995	1 689	4 687	6 376	212,2	91,0	112,9
FH Ostwestfalen-Lippe	1971	1 526	3 320	4 846	1 720	3 023	4 743	12,7	-8,9	-2,1
FH Bonn-Rhein-Sieg	1995	144	324	468	1 290	3 257	4 547	795,8	905,2	871,6
FH Bochum	1972	939	3 714	4 653	1 072	3 301	4 373	14,2	-11,1	-6,0
Alle Fachhochschulen		26 540	59 134	85 674	30 648	5 831	90 479	15,5	1,2	5,6

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08

Auch bei den Fachhochschulen, die überwiegend aus Ingenieurschulen hervorgegangen sind und 1971 zu Fachhochschulen umgewandelt wurden (zwei weitere FHs wurden 1995/96 gegründet), liegt die weitaus größte Hochschule in Köln mit 15 500 Studierenden im WS 2007/08. Die nächstgrößere Fachhochschule ist die Fachhochschule Niederrhein mit knapp 10 000 Studierenden, danach folgen Münster, Aachen und Dortmund. Zwischen gut 6 000 und knapp 7 000 Studierenden haben die Fachhochschulen Südwestfalen, Düsseldorf, Bielefeld und Gelsenkirchen. Deutlich kleiner mit unter 5 000 Studierenden sind die Fachhochschulen Ostwestfalen-Lippe, Bonn-Rhein-Sieg und Bochum.

Die Entwicklung an den Fachhochschulen verlief teilweise ähnlich, teilweise anders als an den Universitäten. Wie bei den Universitäten entwickelte sich die Zahl der Studentinnen deutlich positiver als die der Studenten – erstere stieg von WS 1997/98 bis WS 2007/08 um 15,5 %, letztere ging aber nicht zurück, sondern nahm leicht (um 1,2 %) zu. Daraus resultiert eine Steigerung der Studierendenzahlen um insgesamt 5,6 %. Der Attraktivitätsgewinn der Fachhochschulen im Vergleich zu den Universitäten ist also auf beide Geschlechter zurückzuführen.

Diese Zuwächse verteilten sich allerdings sehr ungleichmäßig auf die einzelnen Fachhochschulen. Es gibt Fachhochschulen mit erheblichen Verlusten bei Studentinnen und Studenten (Düsseldorf, Dortmund und Köln) und solche mit erheblichen Gewinnen bei beiden Gruppen. Zu letzteren gehören die 1971 gegründeten Fachhochschulen Südwestfalen und Niederrhein sowie die Fachhochschulen Gelsenkirchen und Bonn-Rhein-Sieg, wobei die zwei letztgenannten Neugründungen aus den Jahren 1992 und 1995 sind. Doch außer an der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg haben sich die Studentinnenzahlen an allen Fachhochschulen positiver entwickelt als die der Studenten.

Entsprechend studierten an allen Fachhochschulen außer der FH Bonn-Rhein-Sieg im WS 2007/08 relativ mehr Studentinnen als im WS 1997/98, wie die Tabelle mit den Frauenanteilen an den Studierenden in vier ausgewählten Wintersemestern zeigt, in der die Hochschulen entsprechend der Höhe der Frauenanteile geordnet sind.

Vergleichsweise nahe an der Parität liegen die Frauenanteile an den Fachhochschulen Niederrhein und Düsseldorf mit 46,8 % bzw. 46,4 %, wobei diese Hochschulen schon im WS 1997/98 die höchsten Frauenanteile hatten. Knapp 40 % sind es an den Fachhochschulen Bielefeld und Münster und je ein gutes bzw. knappes Drittel an den Fachhochschulen Ostwestfalen-Lippe, Köln und Dortmund. Die letztgenannten repräsentieren damit den Durchschnitt der Fachhochschulen in NRW.

Deutlich unterdurchschnittlich sind die Frauenanteile an den Fachhochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Gelsenkirchen, Bochum, Aachen und schließlich an der FH Südwestfalen, dem Schlusslicht mit nur 17,9 % Studentinnen, jedoch einem Zuwachs von 11,2 Prozentpunkten beim Frauenanteil im Zeitraum von 11 Jahren.

Tabelle III.2.4: Frauenanteil bei den Studierenden der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07, WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08

Fachhochschule	WS 1997/98	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2007/08	Veränderung 1997–2007	Differenz NRW 2007 ¹
	%	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
FH Niederrhein	40,5	45,6	47,9	46,8	6,3	0,9
FH Düsseldorf	40,2	47,7	48,4	46,4	6,1	0,5
FH Bielefeld	34,0	41,3	40,2	39,8	5,8	-6,0
FH Münster	38,9	39,5	39,2	39,0	0,1	-6,8
FH Ostwestfalen-Lippe	31,5	36,8	35,4	36,3	4,8	-9,6
FH Köln	32,3	35,7	35,1	34,0	1,8	-11,8
FH Dortmund	28,8	32,9	33,4	32,5	3,7	-13,4
FH Bonn-Rhein-Sieg	30,8	30,2	29,6	28,4	-2,4	-17,5
FH Gelsenkirchen	18,1	28,4	25,8	26,5	8,4	-19,3
FH Bochum	20,2	24,7	24,0	24,5	4,3	-21,3
FH Aachen	22,6	26,5	24,6	24,3	1,7	-21,5
FH Südwestfalen	6,6	13,4	16,1	17,9	11,2	-28,0
Alle Fachhochschulen	31,0	35,3	34,4	33,9	2,9	-12,0

1) Differenz des Frauenanteils im WS 2007/08 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen) im WS 2007/08

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenzustand WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

2.3 Die Entwicklung an den Kunsthochschulen

Auch die Kunsthochschulen haben zwischen 1997 und 2007 Studierende verloren, wobei der Rückgang wesentlich moderater war als bei den Universitäten. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind erheblich, es gibt wachsende und schrumpfende Hochschulen. Der Frauenanteil liegt teilweise weit über der Parität und ist zwischen 1997 und 2007 fast an allen Hochschulen gestiegen

Tabelle III.2.5: Entwicklung der Studierendenzahlen der staatlichen Kunsthochschulen in NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 1997/98			Studierende WS 2007/08			Veränderungsrate WS 1997/98–WS 2007/08 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
HS für Musik und Tanz Köln	1925	871	779	1 650	739	620	1 359	-15,2	-20,4	-17,6
Folkwang U Essen	1927	427	360	787	549	417	966	28,6	15,8	22,7
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	362	439	801	386	472	858	6,6	7,5	7,1
HS für Musik Detmold	1946	458	408	866	353	233	586	-22,9	-42,9	-32,3
Kunstakademie Düsseldorf	1773	257	277	534	242	192	434	-5,8	-30,7	-18,7
KH für Medien Köln	1990	74	118	192	144	180	324	94,6	52,5	68,8
Kunstakademie Münster	1971	222	118	340	206	95	301	-7,2	-19,5	-11,5
alle Kunsthochschulen		2 671	2 499	5 170	2 619	2 209	4 828	-1,9	-11,6	-6,6

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

In der Tabelle III.2.5 sind die Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW für die Wintersemester 1997/98 und 2007/08 dargestellt, wobei die Hochschulen nach ihrer Größe im WS 2007/08 geordnet sind.

Insgesamt sind die Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen um 6,6 % zurückgegangen, wobei auch hier der Rückgang bei den Studenten mit 11,6 % sechsmal so hoch war wie bei den Studentinnen (290 Studenten zu 52 Studentinnen). Die Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen sind (relativ gesehen) noch stärker als bei den Fachhochschulen: Stark wachsenden Hochschulen (Folkwang Universität der Künste in Essen, Hochschule für neue Medien in Köln und Robert Schumann Hochschule in Düsseldorf), stehen Hochschulen gegenüber, deren Studierendenzahlen erheblich zurückgegangen sind. Zu letzteren gehören die Musikhochschulen in Köln und Detmold sowie die Kunstakademien in Düsseldorf und Münster. Bei den bildenden Künsten fand also eine Verlagerung des studentischen Interesses weg von den traditionellen Akademien hin zur Hochschule für neue Medien statt (wobei unterschiedliche Aufnahmebedingungen und -praktiken eine hier nicht zu klärende Rolle spielen mögen).

Trotz dieser sehr unterschiedlichen Entwicklungen der einzelnen Hochschulen haben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern an allen Hochschulen außer der Robert-Schumann-Hochschule die gleiche Struktur: Die Zahl der Studentinnen ging weniger zurück oder wuchs stärker als die Zahl der Studenten. Dadurch sind an allen Hochschulen bis auf die Robert Schumann Hochschule die Frauenanteile gestiegen, wie die Tabelle III.2.6 zeigt.

Tabelle III.2.6: Frauenanteil bei den Studierenden der staatlichen Kunsthochschulen in NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07, WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08

Kunsthochschule	WS 1997/98	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2007/08	Veränderung 1997–2007	Differenz NRW 2007 ¹
	%	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Kunstakademie Münster	65,3	69,3	67,3	68,4	3,1	22,6
KH für Musik Detmold	52,9	57,9	59,8	60,2	7,4	14,4
Folkwang U Essen	54,3	57,1	54,3	56,8	2,6	11,0
Kunstakademie Düsseldorf	48,1	56,8	55,9	55,8	7,6	9,9
KH für Musik Köln	52,8	58,2	54,8	54,4	1,6	8,5
Robert Schumann HS Düsseldorf	45,2	39,7	43,6	45,0	-0,2	-0,8
KH für Medien Köln	38,5	38,9	42,1	44,4	5,9	-1,4
Alle Kunsthochschulen	51,7	54,8	53,4	54,2	2,6	8,4

1) Differenz des Frauenanteils im WS 2007/08 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen) im WS 2007/08

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

„Die Kunst ist weiblich“ – zumindest an der Kunstakademie Münster, so könnte (leicht abgewandelt) ein beliebter Slogan der Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre zitiert werden, sind doch hier mehr als zwei Drittel der Studierenden Frauen. Diese Kunstakademie ist sozusagen das weibliche Pendant zur

durchschnittlichen Fachhochschule in NRW, an der ja, wie gezeigt, zwei Drittel der Studierenden Männer sind. Immerhin 40 % Studenten (und 60 % Studentinnen) hat die Hochschule für Musik in Detmold. Die Frauenanteile an der Folkwang Universität der Künste in Essen, der Kunstakademie in Düsseldorf und der Kunsthochschule für Musik in Köln entsprechen in etwa dem Durchschnitt aller Kunsthochschulen mit einem Frauenanteil von knapp 5 % über der Parität. Nur die Robert Schumann Hochschule in Düsseldorf und die Hochschule für neue Medien in Köln haben einen unter der Parität liegenden Frauenanteil.

3 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW

Der Frauenanteil an den Promotionen ist zwischen 1997 und 2007 um 9 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 38,3 %. Bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt der Jahre 2002 bis 2008 gut 20 % und bei den Juniorprofessuren im Jahr 2007 ein knappes Viertel. Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind jedoch bei allen drei Qualifikationsstufen beträchtlich

Auch bei der Beteiligung von Frauen an den Promotionen bestehen zwischen den einzelnen Hochschulen erhebliche Unterschiede. Dies wird aus Tabelle III.3.1 deutlich, in der die Promotionen von Frauen und Männern sowie die Frauenanteile an den Universitäten für zwei Zeiträume (Dreijahresdurchschnitte 1996–1998 und 2005–2007) dargestellt sind. Die Hochschulen sind nach der Höhe der Frauenanteile im Zeitraum 2005–2007 geordnet, zusätzlich ist der „Rangplatz“ der jeweiligen Hochschule bei den Frauenanteilen an den Promotionen sowie die Differenz zum Rangplatz bei den Studierenden (Spalte „Diff. Rang Stud.“) angegeben. Die ersten vier Rangplätze sind identisch – die Universitäten mit den höchsten Frauenanteilen bei den Studierenden haben also auch die höchsten Frauenanteile bei den Promotionen, wobei letztere um 9 bis 15 Prozentpunkte niedriger sind als die ersteren (Spalte „Diff. Rang Stud.“). Auch die Universitäten Bonn, Duisburg-Essen und Bochum haben bei den Studierenden und den Promotionen fast dieselben Rangplätze und eine Differenz zwischen den Frauenanteilen der beiden Qualifikationsstufen von 11 % bis 13 %.

Im Rangplatz am deutlichsten verbessert hat sich die Deutsche Sporthochschule mit einem Frauenanteil bei den Promotionen, der um 5,5 Prozentpunkte höher liegt als bei den Studierenden. Im Rangplatz deutlich verbessert hat sich auch die RWTH Aachen – vor allem eine Folge der geringen Promotionshäufigkeit in den Ingenieurwissenschaften, durch die die Philosophische Fakultät und die Naturwissenschaften bei den Promotionen ein höheres Gewicht bekommen als bei den Studierenden. Der Frauenanteil liegt nur 3,3 % unter dem Frauenanteil bei den Studierenden. Vom Rangplatz 12 auf den Rangplatz 9 aufgestiegen ist schließlich die Fernuniversität Hagen mit einem um knapp 9 % niedrigeren Frauenanteil bei den Promotionen im Vergleich zu den Studierenden. Deutlich zurückgefallen sind die Universitäten Wuppertal, Siegen und Paderborn. Bei allen drei Universitäten liegt der Abstand zwischen dem Frauenanteil bei den Promotionen und dem Anteil bei den Studierenden bei deutlich mehr als 20 Prozentpunkten. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Promotionen vom Zeitraum 1996–1998 zum Zeitraum 2005–2007 um 9 Prozentpunkte gestiegen, das ist ein Prozentpunkt pro Jahr.

In der Tabelle III.3.1 sind zusätzlich die Habilitationen der Jahre 2002–2008 enthalten, wobei wegen des sehr hohen Anteils der Habilitationen in der Humanmedizin (43,4 %) diese getrennt ausgewiesen sind. Die Frauenanteile schwanken zwischen den einzelnen Hochschulen erheblich – in der Humanmedizin zwischen 7,2 % (Universität Bochum) und 37,6 % (Universität Bonn), in den übrigen Fächergruppen zwischen 13,9 % (Fernuniversität Hagen) und 36,6 % (Universität Bielefeld). Immerhin stammen im betrachteten Zeitraum an drei weiteren Universitäten (Paderborn, Siegen und Bonn) rund 30 % der Habilitationen (außerhalb der Humanmedizin) von einer Frau. Diese Entwicklung lässt hoffen, auch wenn die Aussagekraft von Habilitationsdaten auf Hochschulebene wegen der geringen Zahl und der in Kapitel I dargelegten Problematiken begrenzt ist. Bei den Habilitationen in der Humanmedizin sticht die Universität Bonn mit 37,6 % heraus, an weiteren drei Universitäten liegt der Frauenanteil bei rund 20 %, an den restlichen drei sind es 15 % und weniger – angesichts der sehr hohen Studien- und Promotionsbeteiligung von Frauen ein zweifellos verbesserungsbedürftiger Wert. Im Durchschnitt aller Universitäten stammt sowohl inner- als auch außerhalb der Humanmedizin jede fünfte Habilitation von einer Frau. Das ist in beiden Fällen deutlich mehr als der durchschnittliche Frauenanteil bei den Professuren. Die Zahl der Juniorprofessuren ist in NRW, wie bereits gezeigt, sehr gering. Im Jahr 2007 waren es gerade einmal 88 Stellen, davon waren 21 mit einer Frau besetzt, der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 23,9 %, wobei der Unterschied zwischen den Universitäten sowohl bezüglich der Zahl der Juniorprofessuren als auch bezüglich des Frauenanteils erheblich ist – er schwankt zwischen 9 % und 100 % (siehe Tabelle III.3.1, letzte Spalten).

Tab. III.3.1: Zahl der Promotionen (Dreijahresdurchschnitte), Habilitationen und Juniorprofessuren im Zeitraum 2006–2008 an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW sowie Anteil der Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren von Frauen, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2005–2007

Rang Promotionen	Diff. Rang Stud. ¹	Universität	Promotionen Dreijahresdurchschnitt		Frauenanteil				Habilitationen 2006–2008				Juniorprofessuren 2007	
			1996–98	2005–07	1996–98	2005–07	Diff. 1997–07	Diff. zu Stud. ²	Alle Fächer ohne Humanmedizin		FG Humanmed., Gesundheitsw.		Zahl	%
			Zahl	Zahl	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Zahl	%	Zahl	%		
1	0	U Düsseldorf	525	388	36,8	49,2	12,4	-8,9	105	23,8	151	21,2	8	37,5
2	0	U Bielefeld	195	215	32,8	45	12,1	-12,7	131	36,6			13	23,1
3	0	U Köln	684	727	30,3	41,8	11,5	-15,1	201	19,4	176	15,9	–	–
4	0	U Münster	744	728	32,6	41,4	8,7	-11,8	199	19,3	216	21,3	–	–
5	1	U Bonn	687	632	31,7	40,7	9,1	-12,2	226	29,6	173	37,6	1	100,0
6	1	U Duisburg-Essen	395	446	31,0	38,4	7,4	-11,5	87	24,1	162	19,1	4	25,0
7	7	Dt Sport-HS Köln	19	28	21,4	38,1	16,7	5,5	14	28,6			–	–
8	1	U Bochum	557	451	30,1	36	5,8	-13	145	14,5	111	7,2	27	25,9
9	3	FernU Hagen	31	51	20,2	32,7	12,5	-8,7	36	13,9			6	16,7
10	3	RWTH Aachen	870	621	22,8	30,2	7,4	-3,2	111	13,2	154	14,9	5	0,0
11	-1	TU Dortmund	226	214	17,4	29,4	12,1	-17,1	90	20,0			7	14,3
12	-7	U Wuppertal	107	90	28,9	28,9	0	-24,1	52	15,4			5	40,0
13	-5	U Siegen	89	79	21,8	26,5	4,7	-22,5	46	30,4			5	20,0
14	-3	U Paderborn	111	114	19,5	22,5	3,1	-21,5	45	31,1			7	14,3
Alle Universitäten			5 240	4 785	29,3	38,3	9	-10,7	1 488	21,9	1 143	20,4	88	23,9

1) Differenz zum Rangplatz der Universität beim Frauenanteil Studierende, 2) Differenz zum Frauenanteil bei den Studierenden im WS 2007/08

Quelle: LDS, Referat 313, Hochschulstatistik, Prüfungsstatistik und Habilitationsstatistik 2006–2008, eigene Berechnungen

4 Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

4.1 Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Die geschlechterhierarchische Struktur der Stellenbesetzung beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich nicht nur an der geringen Beteiligung von Frauen an den Professuren, sondern durchzieht das gesamte Stellengefüge: Je höher die Hierarchiestufe, je höher der Forschungsanteil und je sicherer das Beschäftigungsverhältnis, desto weniger Frauen sind beteiligt

Die sinkende Beteiligung von Frauen mit jeder Hierarchiestufe zeigt sich nicht nur zwischen Professuren und dem nichtprofessoralen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal, sondern auch innerhalb der letztgenannten Gruppe, die aus sehr vielen unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen besteht.

In der Tabelle III.4.1 ist die Zusammensetzung des Personals der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW für das Jahr 2007 zusammengefasst. In der Tabelle III.4.2 wird das hauptamtliche wissenschaftliche Personal nochmals nach wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (einschließlich DozentInnen und AssistentInnen) und Lehrkräften für besondere Aufgaben differenziert.

Die Tabellen zeigen sehr deutlich die Geschlechterhierarchie beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Hochschulen. Während sie bei den wissenschaftlichen Hilfskräften fast paritätisch beteiligt sind, sind es bei den Professuren gerade mal 15,8 % (Tab. III.4.1). Immerhin jede dritte Gastprofessur wird mit einer Frau besetzt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal unterhalb der Professur ist sogar ein wenig mehr als jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt, wobei auch hier feine Unterschiede gemacht werden: Geht es vor allem um Forschung, werden Männer bevorzugt, steht die Lehre im Zentrum, haben Frauen deutlich bessere Chancen, vor allem wenn die Stellen befristet sind: 51,1 % der befristeten Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind Frauen – aber nur 25,6 % (also die Hälfte)

sind es bei den unbefristeten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterinnen. Wollen Frauen eine Dauerstelle, sollten sie sich um eine Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben (z. B. als Sprachlehrerin) bemühen, denn immerhin zwei von fünf solcher Stellen sind mit einer Frau besetzt. Für eine Promotion oder gar Habilitation bleibt allerdings bei diesen Stellen aufgrund des im Vergleich zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wesentlich höheren Lehrdeputats kaum Zeit. Diese subtile Differenzierung bei der Beschäftigung des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals ist zweifellos einer der Gründe für das „Verschwinden“ von Frauen auf dem Weg zur Professur.

Tabelle III.4.1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Personalgruppen (ohne Verwaltungshochschulen), Anteile der Personalgruppen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und Frauenanteile im Jahr 2007

	Frauen	Männer	Insgesamt	Anteil am wiss.-künstl. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Professuren ¹	1 059	5 660	6 719	15,1	15,8
Gastprofessuren	9	18	27	0,1	33,3
Hauptamtliches wiss. und künstl. Personal ohne Professuren	9 332	17 208	26 540	59,5	35,2
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1 658	1 678	3 336	7,5	49,7
TutorInnen	202	371	573	1,3	35,3
Lehrbeauftragte	2 736	4 634	7 370	16,5	37,1
Emeriti, ProfessorInnen im Ruhestand	0	19	19	0,0	0,0
Wiss. und künstl. Personal insgesamt	14 996	29 588	44 584	100	33,6

1) inklusive Juniorprofessuren

Quelle: Statistisches Landesamt, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik, 2007, eigene Berechnungen

Tabelle III.4.2: Personalgruppen des hauptamtlichen wiss. und künstl. Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, Anteile der Zeit- und Dauerbeschäftigungsverhältnisse im Jahr 2007

	Frauen	Männer	Insgesamt	Anteil am wiss.-künstl. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Wiss. MitarbeiterInnen auf Dauer	1 221	3 543	4 764	18,0	25,6
Wiss. MitarbeiterInnen auf Zeit	7 669	13 100	20 769	78,3	36,9
Lehrkräfte für bes. Aufgaben auf Dauer	300	430	730	2,8	41,1
Lehrkräfte für bes. Aufgaben auf Zeit	142	135	277	1,0	51,3
Hauptamtl. wiss. u. künstl. Personal insgesamt	9 332	17 208	26 540	100,0	35,2

Quelle: Statistisches Landesamt, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik, 2007, eigene Berechnungen

4.2 Die Professuren an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

4.2.1 Die Professuren an den Universitäten

Der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) ist zwischen 1997 und 2007 um 8,4 Prozentpunkte auf 12,5 % gestiegen (ohne Universitätskliniken). Diese Professuren verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Universitäten – der Frauenanteil an den einzelnen Hochschulen schwankt zwischen 23,6 % und 4 %. An den Universitätskliniken ist der Professorinnenanteil noch etwas niedriger

Von den 1 059 Professuren (einschließlich Juniorprofessuren), die im Jahr 2007 an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW von Frauen besetzt waren, sind 636 Professuren an Universitäten angesiedelt, davon 68 an Universitätskliniken. Diese Professuren verteilen sich jedoch ganz unterschiedlich auf die einzelnen Universitäten, wie aus Tabelle III.4.3 (Universitäten ohne Kliniken) und Tabelle III.4.4 (Universitätskliniken) erkennbar wird.

Einen vergleichsweise hohen Frauenanteil unter der Professorenschaft haben einige kleinere bzw. mittelgroße Hochschulen, nämlich die Universitäten Paderborn mit 23,6 % Professorinnen sowie Siegen und Bielefeld mit je knapp 20 % Professorinnen (Tab III.4.3). Einen leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil

bei den Professuren haben die Universitäten Dortmund, Köln, Duisburg-Essen und Düsseldorf. Deutlich unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil mit nur 10,6 % dagegen an der Universität Bonn. Schlusslichter sind, wie schon bei den Studierenden, die RWTH Aachen und die Deutsche Sporthochschule Köln. An letzterer stand 2007 eine einzige Professorin (eine Sozialwissenschaftlerin) 24 männlichen Kollegen gegenüber. 1997 waren es dagegen noch drei Professorinnen und 26 Professoren. Die Deutsche Sporthochschule ist also die einzige Universität, an der der Professorinnenanteil zwischen 1997 und 2007 zurückgegangen ist. An allen anderen stieg der Anteil mit durchschnittlich 8,4 Prozentpunkten.

Tabelle III.4.3: Professuren der Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang Profes- suren	Differenz Rang Stud. ¹	Universität	Professuren			Frauenanteile			
			1997	2007	Verände- rungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
			Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	10	U Paderborn	185	182	-1,6	9,7	23,6	13,9	7,9
2	0	U Bielefeld	230	253	10,0	11,7	19,8	8,0	4,0
3	5	U Siegen	229	218	-4,8	7,0	19,7	12,7	4,0
4	6	TU Dortmund	300	289	-3,7	11,7	18,0	6,3	2,2
5	-2	U Köln	401	388	-3,2	8,7	17,8	9,1	2,0
6	1	U Duisburg-Essen	494	332	-32,8	6,7	17,2	10,5	1,4
7	-6	U Düsseldorf	173	184	6,4	6,9	16,8	9,9	1,1
8	-3	U Wuppertal	288	235	-18,4	6,6	15,7	9,1	-0,0
9	-5	U Münster	423	396	-6,4	8,0	15,2	7,1	-0,6
10	-1	U Bochum	383	366	-4,4	5,7	14,8	9,0	-1,0
11	1	Femuniversität Hagen	77	81	5,2	5,2	13,6	8,4	-2,2
12	-6	U Bonn	424	361	-14,9	5,9	10,8	4,9	-5,0
13	0	RWTH Aachen	334	310	-7,2	2,4	6,8	4,4	-9,0
14	0	Deutsche Sport- hochschule Köln	29	25	-13,8	10,3	4,0	-6,3	-11,8
		Alle Universitäten (ohne Kliniken)	3970	3620	-8,8	7,3	15,7	8,4	-0,1

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Tabelle III.4.4: Professuren der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang Profes- suren	Klinikum	Professuren			Frauenanteile			
		1997	2007	Verände- rungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
		Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bochum (Klinikum)	26	25	-3,8	23,1	32,0	8,9	16,2
2	U Münster (Klinikum)	146	112	-23,3	5,5	17,9	12,4	2,1
3	U Düsseldorf (Klinikum)	96	103	7,3	7,3	14,6	7,3	-1,2
4	U Köln (Klinikum)	82	82	0,0	3,7	9,8	6,1	-6,0
5	U Duisburg-Essen (Klinikum)	63	54	-14,3	1,6	9,3	7,7	-6,5
6	U Bonn (Klinikum)	92	95	3,3	3,3	7,4	4,1	-8,4
7	RWTH Aachen (Klinikum)	67	75	11,9	1,5	6,7	5,2	-9,1
	Alle Universitätskliniken	572	546	-4,5	5,1	12,5	7,4	-3,3

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Nicht an allen Universitäten korreliert der Frauenanteil bei den Studierenden mit dem Frauenanteil bei den Professuren, wie an den Rangplätzen zu erkennen ist. Den größten Sprung nach oben macht die Universität Paderborn, die bei den Studierenden einen elften und bei den Promotionen sogar den letzten Rangplatz belegt, aber 2007 den mit Abstand höchsten Frauenanteil bei den Professuren hatte. Im Rangplatz deutlich verschlechtert haben sich die Universitäten Düsseldorf, Bonn und Münster. Der Vergleich ist deshalb interessant, weil der Frauenanteil unter den Studierenden als Indikator für die Fächerstruktur angesehen werden kann und deshalb zu vermuten ist, dass Universitäten mit einem deutlich niedrigeren Rangplatz bei den Professuren ihre Möglichkeiten zur Berufung von Frauen in den Fächern mit hohem Frauenanteil wenig nutzen. Das gilt selbstverständlich auch vice versa für die Aufsteigerinnen beim Professorinnen-Rangplatz.

Noch größer als zwischen den Universitäten sind die Unterschiede zwischen den Universitätskliniken (Tab. III.4.4). Dort schwanken die Frauenanteile bei den Professuren für das Jahr 2007 zwischen 6,7 % (Klinikum Aachen) und 32 % (Klinikum Bochum). Bochum hat also anteilmäßig viermal so viele Professorinnen wie Aachen. Immerhin hat das Klinikum Aachen zwischen 1997 und 2007 vier zusätzliche Professorinnen berufen, denn bis 1997 hatte es nur eine Frau zu einer Professur am Klinikum gebracht. Nicht viel besser ist die Situation am Klinikum Bonn. Dort waren 1997 drei von 92 Professuren mit einer Frau besetzt, im Jahr 2007 waren es dann immerhin schon sieben von 95 Professuren. Insgesamt sind die Universitätskliniken die Hochschulorte, an denen Frauen besonders selten berufen werden, denn der Professorinnenanteil liegt um 3,3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen). Zudem war der Anstieg des Frauenanteils mit 7,4 Prozentpunkten niedriger als bei Universitäten und Fachhochschulen.

4.2.2 Die Professuren an den Fachhochschulen

Der Professorinnenanteil an den Fachhochschulen ist mit 16 % im Jahr 2007 um 0,3 % höher als an den Universitäten, auch sind die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen nicht ganz so groß wie zwischen den Universitäten. Die Relation des Frauenanteils bei den Studierenden zum Anteil bei den Professuren ist also wesentlich besser als an den Universitäten

Tabelle III.4.5: Professuren der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang Professuren	Diff. Rang Stud. ¹	Fachhochschule	Professuren			Frauenanteile			
			1997	2007	Veränderungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
			Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	7	FH Bonn-Rhein-Sieg	25	122	388,0	40,0	25,4	-14,6	9,6
2	1	FH Bielefeld	162	157	-3,1	15,4	22,9	7,5	7,2
3	4	FH Dortmund	194	189	-2,6	11,9	20,6	8,8	4,9
4	0	FH Münster	217	228	5,1	9,7	16,7	7,0	0,9
5	1	FH Köln	384	372	-3,1	9,4	15,9	6,5	0,1
6	-5	FH Niederrhein	202	203	0,5	9,9	15,8	5,9	0,0
7	-2	FH Ostwestfalen-Lippe	141	151	7,1	7,1	15,2	8,1	-0,5
8	-6	FH Düsseldorf	66	146	121,2	9,1	14,4	5,3	-1,4
9	1	FH Bochum	108	115	6,5	7,4	13,0	5,6	-2,7
10	-1	FH Gelsenkirchen	135	182	34,8	6,7	11,5	4,9	-4,2
11	0	FH Aachen	203	197	-3,0	5,4	11,2	5,7	-4,6
12	0	FH Südwestfalen	143	144	0,7	4,9	11,1	6,2	-4,7
		Alle Fachhochschulen	1 980	2 206	11,4	9,4	16,0	6,6	0,2

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Insgesamt haben die Fachhochschulen 2007 sogar einen um 0,3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Universitäten liegenden Professorinnenanteil. Das erstaunt insofern, als der Studentinnenanteil an den Fachhochschulen deutlich niedriger liegt als an den Universitäten.

Die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen sind nicht ganz so groß wie zwischen den Universitäten. Der Professorinnenanteil an der „besten“ Fachhochschule, der FH Bonn-Rhein-Sieg, ist mit 25,4 % etwas mehr als doppelt so hoch wie der des „Schlusslichts“, der FH Südwestfalen (mit 11,1 %). Einen über 20 % liegenden Professorinnenanteil haben auch die Fachhochschulen Bielefeld und Dortmund. Zur mittleren Gruppe mit Anteilen zwischen 15,2 % und 16,7 % gehören die Fachhochschulen Münster, Köln, Niederrhein und Ostwestfalen-Lippe. Zu den Schlusslichtern gehören neben der Fachhochschule Südwestfalen noch die Fachhochschulen Gelsenkirchen und Aachen.

Auch unter den Fachhochschulen gibt es, im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden, „Aufsteigerinnen“ und „Absteigerinnen“: Einen deutlich höheren Rangplatz bei den Professuren nehmen die Fachhochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Dortmund ein. Im Rangplatz deutlich zurückgefallen sind dagegen die Fachhochschulen Düsseldorf und Niederrhein.

4.2.3 Die Professuren an den Kunsthochschulen

Die staatlichen Kunsthochschulen sind mit Abstand die Hochschulart mit dem höchsten Professorinnenanteil, doch scheint es, als ob ein Anteil von 20 % kaum über längere Zeit aufrechterhalten werden kann, denn an einigen Hochschulen, an denen der Professorinnenanteil 1997 über oder nahe 20 % lag, ist er seit 1997 entgegen dem allgemeinen Trend zurückgegangen, mit der Folge, dass an den Kunsthochschulen insgesamt der Professorinnenanteil bis 2007 nicht über 20 % hinaus kam

An den staatlichen Kunsthochschulen ist jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt. Die Kunsthochschulen sind also mit Abstand die Hochschulart mit dem höchsten Professorinnenanteil. Unter den sieben staatlichen Kunsthochschulen hat die Hochschule mit dem höchsten Professorinnenanteil, die Kunstakademie Münster, einen mehr als doppelt so hohen Anteil wie die Kunstakademie Düsseldorf, die Hochschule mit dem geringsten Professorinnenanteil. An der Fächerstruktur kann es bei den Kunstakademien kaum liegen, vielleicht eher an der Tradition – die Kunstakademie Düsseldorf ist schließlich 200 Jahre älter als die Kunstakademie Münster und damit zu einer Zeit gegründet, als es für Professorinnen noch nicht einmal einen Begriff gab.

Tabelle III.4.6: Professuren der staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang Profes- suren	Diff. Rang Stud. ¹	Kunsthochschule	Professuren			Frauenanteile			
			1997	2007	Verände- rungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
			Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	0	Kunstakademie Münster	16	16	0,0	18,8	31,3	12,5	15,5
2	5	KH für Medien Köln	31	22	-29,0	16,1	27,3	11,1	11,5
3	2	HS für Musik und Tanz Köln	94	112	19,1	20,2	25,0	4,8	9,2
4	-2	HS für Musik Detmold	63	48	-23,8	19,0	18,8	-0,3	3,0
5	1	Robert Schumann HS Düsseldorf	31	31	0,0	19,4	16,1	-3,2	0,4
6	-3	Folkwang U der Künste Essen	85	90	5,9	21,2	14,4	-6,7	-1,3
7	-3	Kunstakademie Düsseldorf	32	28	-12,5	12,5	14,3	1,8	-1,5
		Alle Kunsthoch- schulen	352	347	-1,4	19,0	20,2	1,1	4,4

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Hervorzuheben ist die Kunsthochschule für Medien in Köln, an der (bei einem Studentinnenanteil von nur 38 %) 27,3 % der Professuren mit einer Frau besetzt sind. Auch an der Hochschule für Musik ist jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. An drei der vier Hochschulen, an denen der Professorinnenanteil im Jahr 1997 nahe bei 20 % lag, ist dagegen der Anteil zwischen 1997 und 2007 um 6,3 Prozentpunkte bis 0,2 Prozentpunkte zurückgegangen. Das gilt für die Folkwang Universität der Künste in Essen, die Robert

Schumann Hochschule in Düsseldorf und auch für die Hochschule für Musik in Detmold, wobei bei letzterer der drastische Stellenabbau (Schließung der Abteilung Dortmund) zu dem (geringfügigen) Rückgang beigetragen haben mag.

Auch bei den Kunstakademien ist keine Korrelation zwischen den Frauenanteilen bei den Professuren und bei den Studentinnen festzustellen, wie der Vergleich der Rangplätze zeigt.

4.3 Das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal

Im Folgenden werden die Geschlechterverhältnisse an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) untersucht. Unter diesem Begriff zusammengefasst wurden die DozentInnen und AssistentInnen, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Berechnungen beruhen auf einer Personenzählung unabhängig vom Umfang der Beschäftigung. Angesichts der hohen Zahl von Teilzeitbeschäftigten beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur kann die tatsächliche Beteiligung von Frauen am Beschäftigungsvolumen (Vollzeitäquivalente) deutlich unter den im Folgenden ausgewiesenen Werten liegen. Dies ist dann der Fall, wenn Wissenschaftlerinnen häufiger teilzeitbeschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Beteiligung von Frauen am Beschäftigungsvolumen höher ist als hier ausgewiesen, weil mehr Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind, ist erfahrungsgemäß gering, kann jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden, da Teilzeitbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal sehr häufig auf wissenschaftsinternen Praktiken beruht und weniger mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet ist. Angaben zum Umfang der Beschäftigung liegen uns jedoch auf Hochschulebene nicht vor.

4.3.1 Das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten

Der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur schwankt an den Universitäten zwischen 20 % und 40 %, wobei an den einzelnen Hochschulen weder eine enge Korrelation mit dem Frauenanteil bei den Professuren noch bei den Studierenden besteht. Der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal an den Universitätskliniken ist aufgrund des Ausbildungscharakters dieser Beschäftigungsverhältnisse in Verbindung mit dem hohen Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventinnen weit überdurchschnittlich und liegt an einigen Kliniken nur wenig unterhalb der Parität

Ein knappes Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Universitäten (ohne Kliniken) sind Frauen, wobei der Frauenanteil im Jahr 2007 zwischen 41,6 % (Universität Düsseldorf) und 20,8 % (RWTH Aachen) schwankt (Tabelle III.4.7). Zu den Universitäten mit hohem Frauenanteil zählen bei dieser Personalgruppe neben Düsseldorf noch Köln und – erstaunlicherweise – die Deutsche Sporthochschule Köln, die bei den Studierenden und den Professuren ihren Frauenanteil zwischen 1997 und 2007 deutlich reduziert, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal jedoch um 11,9 Prozentpunkte gesteigert hat. Bei den Universitäten auf den nächsten fünf Plätzen (Münster, Bielefeld, Duisburg-Essen, Hagen und Dortmund) liegen die Frauenanteile recht nahe beieinander (36,7 % bis 34,1 %). Etwas schlechter sind die Geschlechterverhältnisse in Bochum, Bonn und Wuppertal (32 % bis 31 %). Das Schlusslicht bilden neben der bereits genannten RWTH Aachen die Universitäten Siegen und Paderborn.

Vergleicht man die Rangplätze bei den Studierenden, den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, dann ergeben sich bei fast allen Universitäten Differenzen. Als Antipoden können hier die Universität Paderborn und die Deutsche Sporthochschule gelten: Beide haben einen weit unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden, doch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt die Deutsche Sporthochschule mit fast 49 % Frauenanteil mit an der Spitze, während Paderborn einen sehr geringen Frauenanteil hat. Bei den Professuren ist dies genau umgekehrt: Paderborn hat den weitaus höchsten Frauenanteil, während die Sporthochschule hier den letzten Platz einnimmt. Die Gründe hierfür sind aus den statistischen Daten nicht abzuleiten.

Tabelle III.4.7: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang haupt- amtl. wiss. Perso- nal	Diff. Rang Profes- soren ¹	Diff. Rang Stud. ²	Universität	Hauptamtl. wiss. und künstl. Personal			Frauenanteile			
				1997	2007	Verände- rungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-07	Differenz zu NRW 2007 ²
				Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	6	0	U Düsseldorf	699	817	16,9	32,9	41,6	8,7	6,5
2	3	1	U Köln	1 333	1 594	19,6	27,8	39,8	11,9	4,6
3	11	11	Dt. Sporthoch- schule Köln	132	207	56,8	27,3	39,1	11,9	4,0
4	5	0	U Münster	1 536	2 020	31,5	24,5	36,7	12,3	1,6
5	-3	-3	U Bielefeld	1 095	1 040	-5,0	30,1	36,3	6,2	1,2
6	0	1	U Duisburg- Essen	1 244	1 389	11,7	20,2	35,0	14,8	-0,2
7	4	5	FernUniversi- tät Hagen	350	347	-0,9	23,4	34,6	11,2	-0,6
8	-4	2	TU Dortmund	1 228	1 497	21,9	18,6	34,3	15,8	-0,8
9	1	0	U Bochum	1 712	1 866	9,0	21,4	31,9	10,5	-3,2
10	2	-4	U Bonn	1 739	1 857	6,8	25,5	31,9	6,5	-3,2
11	-3	-6	U Wuppertal	664	579	-12,8	17,9	31,1	13,2	-4,1
12	-9	-4	U Siegen	695	675	-2,9	19,9	28,7	8,9	-6,4
13	-12	-2	U Paderborn	652	680	4,3	48,2	22,9	-25,2	-12,2
14	-1	-1	TH Aachen	2 449	2 881	17,6	13,8	20,8	6,9	-14,4
			Alle Univer- sitäten (ohne Kliniken)	15 528	17 449	12,4	23,3	32,2	8,8	-3,0

1) Differenz zum Rang bei den Professuren, 2) Differenz zum Rang bei Studierenden, 3) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Tabelle III.4.8: Hauptamtliches wissenschaftliches Personal der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang haupt- amtl. wiss. Perso- nal	Diff. Rang Profes- soren ¹	Klinikum	Hauptamtl. wissenschaftl. Personal			Frauenanteile			
			1997	2007	Verände- rungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
			Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	0	U Bochum Klinikum	158	184	16,5	31,0	48,4	17,4	13,2
2	5	TH Aachen Klinikum	846	1 205	42,4	34,0	45,3	11,3	10,1
3	1	U Köln Klinikum	966	1 301	34,7	32,8	44,7	11,8	9,5
4	2	U Bonn Klinikum	897	1 107	23,4	32,0	42,5	10,6	7,4
5	-2	U Düsseldorf Klinikum	1 037	1 238	19,4	31,2	42,2	11,0	7,1
6	-4	U Münster Klinikum	1 264	1 487	17,6	32,4	42,2	9,9	7,1
7	-2	U Duisburg-Essen Klinikum	806	818	1,5	34,7	40,0	5,2	4,8
		Alle Universitäts- kliniken	5 974	7 340	22,9	32,7	43,1	10,4	8,0

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Die Beteiligung von Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Universitätskliniken liegt im Jahr 2007 bei – auf den ersten Blick angesichts der Verhältnisse bei den Professuren erstaunlichen – 40 % bis 48 % (Tabelle III.4.8). Dies ist auf die Ausbildungsfunktion der Universitätskliniken in Verbindung mit dem inzwischen deutlich über der Parität liegenden Frauenanteil bei den Studierenden der Humanmedizin zurückzuführen. Dafür sprechen auch die mit 8 Prozentpunkten bemerkenswert geringen Unterschiede zwischen den Kliniken. Eine enge Korrelation mit dem Frauenanteil bei den Professuren ist auch hier nicht erkennbar, wie der Vergleich der Rangplätze zeigt.

4.3.2 Das hauptamtliche wissenschaftliche Personal an den Fachhochschulen

Der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Fachhochschulen liegt mit 30,9 % nur wenig unter dem der Universitäten, differiert aber zwischen den Hochschulen sehr stark zwischen 44,3 % und 0 %. Die Zahl der Stellen ist zwischen 1997 und 2007 auf das Dreieinhalbfache gestiegen, der Frauenanteil hat sich jedoch nur um 3,6 Prozentpunkte erhöht

Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professuren war noch 1997 an vielen Fachhochschulen eine Seltenheit, wie die Zahlen zur Personalentwicklung in Tabelle III.4.9 zeigen. In dem hier untersuchten Zeitraum (1997 bis 2007) nahm diese Personalgruppe auf das Dreieinhalbfache zu. An manchen Hochschulen lag die Steigerungsrate sogar bei mehr als 1 000 %. In diesen Fällen ist ein Vergleich der Frauenanteile zwischen 1997 und 2007 nur beschränkt aussagekräftig. Immerhin bleibt festzuhalten, dass unter den ersten wissenschaftlichen Beschäftigten an den Fachhochschulen vergleichsweise viele Pionierinnen waren. Als diese Personalgruppe dann etabliert wurde, setzten sich verstärkt Männer durch – eine Entwicklung, die aus vielen Berufen bekannt ist.

Tabelle III.4.9: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang hauptamtl. wiss. Personal	Diff. Rang Professuren ¹	Diff. Rang Stud. ¹	Fachhochschule	Hauptamtl. wiss. Personal			Frauenanteile			
				1997	2007	Veränderungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-07	Differenz zu NRW 2007 ²
				Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	0	7	FH Bonn-Rhein-Sieg	23	97	321,7	60,9	44,3	-16,5	9,2
2	4	-1	FH Niederrhein	17	136	700,0	47,1	42,6	-4,4	7,5
3	5	-1	FH Düsseldorf		12			41,7		6,5
4	-2	-1	FH Bielefeld	15	115	666,7	40,0	37,4	-2,6	2,2
5	-1	-1	FH Münster	144	210	45,8	20,1	36,7	16,5	1,5
6	-1	0	FH Köln	49	331	575,5	36,7	33,2	-3,5	-1,9
7	2	3	FH Bochum	73	95	30,1	23,3	27,4	4,1	-7,8
8	3	3	FH Aachen	5	166	3 220,0	20,0	24,7	4,7	-10,5
9	1	0	FH Gelsenkirchen	12	226	1 783,3	25,0	24,3	-0,7	-10,8
10	-3	-5	FH Ostwestfalen-Lippe	8	143	1 687,5	75,0	21,0	-54,0	-14,2
11	-8	-4	FH Dortmund	91	102	12,1	14,3	17,6	3,4	-17,5
12	0	0	FH Südwestfalen	13	4	-69,2	61,5	0,0	-61,5	-35,2
			Alle Fachhochschulen	450	1637	263,8	27,3	30,9	3,6	-4,3

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Aus diesen Gründen ist der Frauenanteil unter den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten an den Fachhochschulen im Zeitraum 1997 bis 2007 insgesamt nur um 3,6 % gestiegen (von 27,3 % auf 30,9 %) und an vielen Fachhochschulen sogar gesunken (so an den Fachhochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Niederrhein, Bielefeld und Köln). Allerdings hat die FH Bonn-Rhein-Sieg mit 44,3 % im Jahr 2007 unter allen Fachhochschulen immer noch den höchsten Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen

Personal. Den niedrigsten Frauenanteil hat (abgesehen von der Fachhochschule Südwestfalen, die unter den nur vier hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern keine Frau beschäftigt hat) die Fachhochschule Dortmund mit einem Frauenanteil von 17,6 %. Die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen sind damit noch höher als zwischen den Universitäten.

Dass dies nicht nur durch die Fächerstruktur bedingt sein kann, lassen die teilweise recht großen Unterschiede zwischen den Rangplätzen der Hochschulen beim Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals, der Professuren und der Studierenden erkennen. So hat beispielsweise die Fachhochschule Dortmund bei den Professuren den dritthöchsten Frauenanteil und bei den Studierenden liegt sie im Mittelfeld, was nicht für eine besonders männerdominierte Fächerstruktur spricht, die den geringen Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal erklären könnte. Die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg andererseits liegt sowohl bei den Professuren als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ganz vorne, obwohl ihr Studierendenanteil 4 Prozentpunkte niedriger ist als der der FH Dortmund.

4.3.3 Das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Kunsthochschulen

Der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Kunsthochschulen liegt mit durchschnittlich 43 % im Jahr 2007 wesentlich höher als bei den anderen Hochschularten, was sowohl auf einen überdurchschnittlichen Anteil im Jahr 1997 als auch auf eine überdurchschnittliche Steigerung des Anteils zwischen 1997 und 2007 zurückzuführen ist

An allen staatlichen Kunsthochschulen in NRW waren insgesamt nur 114 hauptamtliche wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterInnen (außer Professuren) beschäftigt. Damit ist diese Personalgruppe noch seltener als an den Fachhochschulen – auf drei Professuren kommt gerade einmal eine hauptamtliche wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterIn. Auch ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 1997 und 2007 – im Gegensatz zur Entwicklung an den Universitäten und Fachhochschulen – kaum gestiegen.

Der Frauenanteil liegt mit durchschnittlich 43 % im Jahr 2007 wesentlich höher als an den anderen Hochschularten (FHs und Universitäten) und ist mehr als doppelt so hoch wie bei den Professuren. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Hochschulen erheblich, allerdings basieren die berechneten Frauenanteile auf einer sehr niedrigen Personenzahl – so handelt es sich z. B. bei der erstplatzierten Hochschule, der Hochschule für Musik in Köln, nur um vier künstlerisch Beschäftigte.

Tabelle III.4.10: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal der staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007

Rang hauptamtl. wiss. Personal	Diff. Rang Stud. ¹	Kunsthochschulen	Hauptamtl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
			1997	2007	Veränderungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zu NRW 2007 ²
			Zahl	Zahl		%	%		
1	4	HS für Musik und Tanz Köln	19	4	-78,9	31,6	100,0	68,4	64,8
2	5	KH für Medien Köln	19	22	15,8	36,8	63,6	26,8	28,5
3	0	Folkwang U der Künste Essen	25	28	12,0	40,0	42,9	2,9	7,7
4	-2	HS für Musik Detmold	18	20	11,1	44,4	40,0	-4,4	4,8
5	1	Robert Schumann HS Düsseldorf	4	5	25,0	0,0	40,0	40,0	4,8
6	-2	Kunstakademie Düsseldorf	19	23	21,1	31,6	30,4	-1,1	-4,7
7	-6	Kunstakademie Münster	12	12	0,0	8,3	16,7	8,3	-18,5
Alle KH			116	114	-1,7	32,8	43,0	10,2	7,8

1) Differenz zum Rang bei Studierenden, 2) Differenz des Frauenanteils 2007 zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen)

Quelle: Statistisches Landesamt NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, eigene Berechnungen

Die Verschiebungen zwischen den Rangplätzen bei den verschiedenen Indikatoren sind schon aufgrund der niedrigen Zahl beteiligter Hochschulen weniger gravierend. Einzig die Kunsthochschule Münster ist hier auffällig. Sie hat den geringsten Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, liegt aber sowohl bei den Professuren als auch bei den Studierenden auf dem zweiten Platz. Allerdings sind an der Hochschule nur 13 wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterInnen hauptamtlich beschäftigt.

5 Zusammenfassung – Vergleich der Beteiligung von Frauen auf Hochschulebene

Wird die Beteiligung von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und in den Statusgruppen insgesamt in den Blick genommen, lassen sich Hochschulen identifizieren, bei denen Frauen auf allen Stufen im Vergleich zum Landesdurchschnitt überdurchschnittlich beteiligt sind, und solche, bei denen eine unterdurchschnittliche Beteiligung vorliegt. Allerdings bleibt bei dieser Betrachtung die unterschiedliche Fächerstruktur der Hochschulen unberücksichtigt

Beim Vergleich der Beteiligung von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschulen, den Studierenden, den Promotionen, den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal, sind einerseits erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen deutlich geworden – die Frauenanteile bei den einzelnen Indikatoren differieren um 100 % und mehr –, andererseits hat der Vergleich der nach der Höhe des Frauenanteils bei den einzelnen Indikatoren gebildeten Rangfolgen zu keinem eindeutigen Ergebnis geführt, das erlaubt hätte, Aussagen darüber zu treffen, an welchen Hochschulen die Beteiligung von Frauen besonders hoch und an welchen sie besonders gering ist. Denn viele Hochschulen liegen bei dem einen Indikator ganz vorne und bei einem anderen Indikator weit hinten und vice versa. Relativ eindeutig sind nur die Ergebnisse des Vergleichs der Hochschultypen: Die Kunsthochschulen haben bei allen Indikatoren die höchsten, die Fachhochschulen die niedrigsten Werte.

Diese Uneindeutigkeit des Ergebnisses mag auch damit zusammenhängen, dass das Ausmaß des Unterschieds zwischen zwei Rangplätzen keine Rolle spielt. Ob der Frauenanteil bei dem betreffenden Indikator um 10 Prozentpunkte oder um einen halben Prozentpunkt auseinander liegt, spielt für die Platzierung keine Rolle. Um dieses Problem zu beheben, haben wir statt der Rangplätze die Abweichungen der Frauenanteile der Hochschulen vom Durchschnitt des Frauenanteils aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) bei den jeweiligen Indikatoren verglichen. Diese Abweichungen sind in den vorstehenden Tabellen in der Spalte „Diff. zu NRW 2007“ ausgewiesen und in den folgenden Tabellen zusammengestellt. Um eine Gesamtbewertung zu ermöglichen, wurde aus den Abweichungen der einzelnen Indikatoren ein Durchschnittswert gebildet (Spalte „Durchschnitt Abweichungen“).

Universitäten

In der Tabelle III.5.1 sind die Abweichungen der Frauenanteile der Universitäten im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren dargestellt.

Die Tabelle ergibt ein relativ eindeutiges Bild: An den Universitäten Düsseldorf, Bielefeld und Köln sind Frauen auf allen Stufen im Vergleich zum Landesdurchschnitt überdurchschnittlich beteiligt. An den Universitäten Münster und Duisburg-Essen besteht insgesamt eine überdurchschnittliche Beteiligung, wobei je ein Indikator einen leicht unterdurchschnittlichen Wert hat. Die Universität Bonn hat sowohl deutlich über- als auch unterdurchschnittliche Werte und insgesamt einen durchschnittlichen Anteil, bei allen anderen Universitäten sind Frauen insgesamt in unterschiedlichem Ausmaß unterdurchschnittlich beteiligt, wobei bei der Universität Bochum die Abweichungen vom Durchschnitt bei allen Indikatoren relativ gering sind, während an den Universitäten Wuppertal, Dortmund und Siegen Frauen vor allem bei den Promotionen erheblich schlechter repräsentiert sind als im Durchschnitt des Landes.

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei allen Indikatoren besteht an der Fernuniversität Hagen und der RWTH Aachen. An der Universität Paderborn sind insgesamt ebenfalls deutlich weniger Frauen beteiligt als im Landesdurchschnitt, doch sticht hier die deutlich überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen bei den Professuren heraus. Ähnliches gilt für die Deutsche Sporthochschule Köln bezüglich des wissenschaftlichen Personals.

Tabelle III.5.1: Abweichungen der Frauenanteile der Universitäten im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹ bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)

Universität	Abweichung des Frauenanteils bei				Durchschnitt Abweichungen
	Studierenden %-Punkte	Promotionen %-Punkte	wiss. Personal %-Punkte	Professuren %-Punkte	%-Punkte
U Düsseldorf	12,3	10,8	6,5	1,1	7,7
U Bielefeld	11,9	6,6	1,2	4,0	5,9
U Köln	11,1	3,5	4,6	2,0	5,3
U Münster	7,4	3,0	1,6	-0,6	2,9
U Duisburg-Essen	4,0	0,0	-0,2	1,4	1,3
U Bonn	7,1	2,4	-3,2	-5,0	0,3
U Bochum	1,7	-2,4	-3,2	-1,0	-1,2
U Wuppertal	7,2	-9,5	-4,1	0,0	-1,6
TU Dortmund	0,6	-8,9	-0,8	2,2	-1,7
U Siegen	3,2	-11,9	-6,4	4,0	-2,8
FernUniversität Hagen	-4,4	-5,7	-0,6	-2,2	-3,2
Deutsche Sporthochschule Köln	-13,2	-0,3	4,0	-11,8	-5,3
U Paderborn	-1,9	-15,8	-12,2	7,9	-5,5
RWTH Aachen	-12,4	-8,1	-14,4	-9,0	-11,0
alle Universitäten	3,1	0,0	-3,0	-0,1	0,0

1) Ohne Verwaltungshochschulen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/2008, eigene Berechnungen

Universitätskliniken

Unter den Universitätskliniken hebt sich das Universitätsklinikum Bochum sehr deutlich von den anderen Kliniken ab. Sowohl der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren ist

Tabelle III.5.2: Abweichungen der Frauenanteile der Universitätskliniken im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹ bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)

Unikliniken	Abweichung des Frauenanteils bei		Durchschnitt Abweichungen
	wiss. Personal %-Punkte	Professuren %-Punkte	ohne Promotionen %-Punkte
U Bochum (Klinikum)	13,2	16,2	14,7
U Münster (Klinikum)	7,1	2,1	4,6
U Düsseldorf (Klinikum)	7,1	-1,2	3,0
U Köln (Klinikum)	9,5	-6,0	1,8
TH Aachen (Klinikum)	10,1	-9,1	0,6
U Bonn (Klinikum)	7,4	-8,4	-0,5
U Duisburg-Essen (Klinikum)	4,8	-6,5	-0,9
Alle Unikliniken	8,0	-3,3	2,4

1) Ohne Verwaltungshochschulen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/2008, eigene Berechnungen

weit überdurchschnittlich – ein Beleg für die Möglichkeiten, auch im Klinikbereich Frauen weit mehr als bisher zu beteiligen. Am deutlichsten hinter diesen Möglichkeiten zurück bleibt das Universitätsklinikum Duisburg-Essen. Insgesamt haben die Kliniken durch die vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) einen im Vergleich zu allen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Fachhochschulen

Unter den Fachhochschulen hat nur die FH Niederrhein bei allen Indikatoren überdurchschnittliche bzw. durchschnittliche Frauenanteile. Im Vergleich zum Durchschnittswert aller Fachhochschulen sind jedoch auch die Frauenanteile der Fachhochschulen Düsseldorf, Bielefeld, Bonn-Rhein-Sieg und Münster deutlich über dem Durchschnitt, wobei an diesen Hochschulen sowohl am wissenschaftlichen Personal als auch an den Professuren mehr Frauen als im Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes beteiligt sind und nur der niedrige Anteil bei den Studierenden zu dem negativen Gesamtwert führt.

Die Fachhochschule Köln bewegt sich außer bei den Studierenden im neutralen Bereich und die Fachhochschule Dortmund hat immerhin einen positiven Wert bei den Professuren. Bei der Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe ist dieser Wert nur geringfügig im Minus. An den letztplatzierten Fachhochschulen (Bochum, Gelsenkirchen, Aachen und Südwestfalen) liegen bei allen Indikatoren die Frauenanteile deutlich unter dem Durchschnitt des Landes NRW und auch deutlich unter dem Durchschnitt der Fachhochschulen.

Kunsthochschulen

Am unklarsten ist das Bild bei den Kunsthochschulen. Die Abweichungen der Frauenanteile vom Durchschnitt des Landes NRW sind teilweise sehr extrem, was zumindest beim wissenschaftlichen Personal auch an den sehr kleinen Zahlen von Personalstellen liegen mag. Die wenigen Promotionen an den Kunsthochschulen wurden wegen ihrer geringen Zahl nicht berücksichtigt.

Ein deutlich positives Bild ergibt sich bei der Hochschule für Musik in Köln. An dieser Hochschule sind bei allen Indikatoren überdurchschnittlich viele Frauen beteiligt (wobei der Frauenanteil bei den Studierenden dem Durchschnitt aller Kunsthochschulen entspricht). Ein extremes Beispiel ist die Kunstakademie Münster, die einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren, jedoch einen sehr geringen Anteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hat. Inwieweit die im Folgenden dargestellten Unterschiede zwischen den Hochschulen auf ihre unterschiedliche Fächerstruktur zurückzuführen sind, kann nur durch eine differenzierte Analyse auf der Ebene der Fächergruppen ermittelt werden. Diese erfolgt im nächsten Abschnitt.

Tabelle III.5.3: Abweichungen der Frauenanteile der Fachhochschulen im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹ bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren, sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)

Fachhochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Durchschnitt
	Studierenden %-Punkte	wiss. Personal %-Punkte	Professuren %-Punkte	Abweichungen %-Punkte
FH Niederrhein	0,9	7,5	0,0	2,8
FH Düsseldorf	0,5	6,5	-1,4	1,9
FH Bielefeld	-6,0	2,2	7,2	1,1
FH Bonn-Rhein-Sieg	-17,5	9,2	9,6	0,5
FH Münster	-6,8	1,5	0,9	-1,5
FH Köln	-11,8	-1,9	0,1	-4,5
FH Ostwestfalen-Lippe	-9,6	-14,2	-0,5	-8,1
FH Dortmund	-13,4	-17,5	4,9	-8,7
FH Bochum	-21,3	-7,8	-2,7	-10,6
FH Gelsenkirchen	-19,3	-10,8	-4,2	-11,5
FH Aachen	-21,5	-10,5	-4,6	-12,2
FH Südwestfalen	-28,0	-35,2	-4,7	-22,6
Alle Fachhochschulen	-12,0	-4,3	0,2	-5,3

1) Ohne Verwaltungshochschulen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/2008

Tabelle III.5.4: Abweichungen der Frauenanteile der Kunsthochschulen im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹ bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren, sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)

Kunsthochschulen	Abweichung des Frauenanteils bei			Durchschnitt
	Studierenden %-Punkte	wiss. Personal %-Punkte	Professuren %-Punkte	Abweichungen %-Punkte
HS für Musik und Tanz in Köln	8,5	64,8	9,2	27,5
KH für Medien Köln	-1,4	28,5	11,5	12,9
HS für Musik Detmold	14,4	4,8	3,0	7,4
Kunstakademie Münster	22,6	-18,5	15,5	6,5
Folkwang U der Künste Essen	11,0	7,7	-1,3	5,8
Robert-Schumann-HS Düsseldorf	-0,8	4,8	0,4	1,5
Kunstakademie Düsseldorf	9,9	-4,7	-1,5	1,2
alle Kunsthochschulen	8,4	7,8	4,4	6,9

1) Ohne Verwaltungshochschulen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/2008

6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den einzelnen Fächergruppen

Da sich die Fächerstruktur an den einzelnen Hochschulen erheblich unterscheidet, werden im Folgenden die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes in den einzelnen Fächergruppen untersucht. Dies erlaubt einen etwas genaueren Vergleich der Leistungen der Hochschulen bezüglich der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, wengleich die Fächergruppen, wie in Teil II erläutert, in sich keineswegs homogen sind, sondern Fächer mit sehr unterschiedlicher Beteiligung von Frauen enthalten. Es ist deshalb nicht auszuschließen, dass die im Folgenden dargelegten Unterschiede zwischen den Hochschulen nicht nur Ergebnis unterschiedlicher Gleichstellungspolitiken der Hochschulen, sondern auch Resultate unterschiedlicher Fächerstrukturen innerhalb der jeweiligen Fächergruppe sind.

Grundlage der folgenden Analyse sind die Frauenanteile bei den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und den Professuren der jeweiligen Fächergruppe im Jahr 2007 bzw. im WS 2007/08 sowie die Differenz des Frauenanteils an der jeweiligen Hochschule zum durchschnittlichen Frauenanteil an allen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, an denen die Fächergruppe vertreten ist (in den Tabellen ausgewiesen als „Diff zu NRW“). Aus der Summe dieser Differenzen wurde eine durchschnittliche Abweichung der jeweiligen Hochschule errechnet (in den Tabellen ausgewiesen als durchschnittliche Abweichung). Da die Zahl der Habilitationen sowie der Juniorprofessuren in den einzelnen Fächergruppen auf Hochschulebene sehr gering ist, wurden die Habilitationen und Juniorprofessuren nicht mit in den Vergleich einbezogen, da Anteilsberechnungen auf der Basis von nur sehr wenigen Fällen kaum Aussagekraft besitzen. In den Fächergruppen mit vergleichsweise hohen Habilitationszahlen werden die Habilitationen der Jahre 2006 bis 2008 jedoch in einer eigenen Tabelle ausgewiesen.

Zu den Tabellen sind noch einige methodische Anmerkungen notwendig:

- Die amtliche Statistik beruht (abgesehen von den Daten zu Prüfungen) auf einer Kopfzählung. Das bedeutet, dass jede und jeder Studierende nur einem Fach, dem ersten Hauptfach, zugeordnet wird. Dadurch differiert die Zahl der Studierenden, die in einem Fach tatsächlich Lehrveranstaltungen besuchen und Prüfungen ablegen, von der in der amtlichen Studierendenstatistik ausgewiesenen Zahl. Im Extremfall kann dies dazu führen, dass an einer Hochschule Lehrpersonal in einer Fächergruppe vorhanden ist, in der es laut amtlicher Statistik keine Studierenden gibt. Wir haben in diesen Fällen die Hochschule nicht in den Tabellen ausgewiesen, sie aber in die Durchschnittsbildungen auf Landesebene einbezogen. Dies gilt auch für Hochschulen, an denen die Zahl der Studierenden im jeweiligen Fach unter 100 liegt.
- Je nachdem, ob an der Hochschule im Untersuchungszeitraum in der betreffenden Fächergruppe Promotionen vorliegen, bezieht sich der Durchschnitt auf drei oder vier Indikatoren.²⁴
- Das den zentralen Einrichtungen der Hochschulen zugeordnete wissenschaftliche Personal wurde nicht in die Analyse einbezogen, da in der Regel keine Zuordnung zu einer Fächergruppe möglich ist. Aus diesen Gründen weichen die Summen des in den folgenden Tabellen ausgewiesenen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sowie der Professuren teilweise geringfügig von den Daten der vorstehenden, nicht nach Fächergruppen differenzierten Analyse (Abschnitt 4.1 bis 4.3) ab.

6.1 Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Geschlechterrelationen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften entsprechen grosso modo den Durchschnittswerten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes über alle Fächergruppen. Allerdings bestehen zwischen den einzelnen Hochschulen erhebliche Differenzen. So hat beispielsweise die Hochschule mit dem höchsten Professorinnenanteil 29,2 % Professorinnen, während die Hochschule mit dem geringsten Anteil nur 5,9 % Professorinnen hat

Die Tabelle III.6.1 zeigt die Geschlechterrelationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In dieser größten Fächergruppe mit insgesamt knapp 127 000 Studierenden entsprechen die Geschlechterrelationen grosso modo den Durchschnittswerten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW über alle Fächergruppen: Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt bei 44,8 %, bei den Promotionen bei 33,9 %, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal bei 38,4 % und bei den Professuren bei 17,3 %. Allerdings bestehen zwischen den einzelnen Hochschulen erhebliche Differenzen. Der Frauenanteil rangiert bei den Studierenden zwischen 62 % und 28 %, bei den Promotionen zwischen 56,3 % und 23,4 %, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zwischen 62,5 % und 23,1 % und bei den Professuren zwischen 29,2 % und 5,9 %. Die durchschnittlichen Abweichungen vom Landesdurchschnitt schwanken zwischen plus 15 % und minus 15 %. Das bedeutet: Die Hochschule mit den höchsten Frauenanteilen, die Fachhochschule Düsseldorf,

24 In wenigen Fällen bezieht sich der Durchschnitt nur auf zwei oder sogar nur auf einen Indikator, z. B. wenn trotz einer höheren Zahl von Studierenden in der Fächergruppe die amtliche Statistik keine hauptamtlichen Lehrpersonen ausweist. Ob hier keine Daten der Hochschule vorliegen oder ob die Lehrenden einer anderen Fächergruppe zugewiesen wurden, konnte nicht geklärt werden.

hat einen durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren, der um 30 Prozentpunkte höher liegt als an der Hochschule mit der im Durchschnitt geringsten Beteiligung von Frauen, der Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe.

Inwiefern dies auf unterschiedliche Bemühungen seitens der Hochschulen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zurückzuführen ist, kann auf Basis der Daten zu den Fächergruppen nicht abschließend beurteilt werden. Auffällig ist jedoch, dass die Universitäten eher im unteren Teil der (nach der Höhe des durchschnittlichen Frauenanteils geordneten) Tabelle zu finden sind und mit Ausnahme der Universität Duisburg-Essen nur Fachhochschulen einen Professorinnenanteil von mehr als 20 % haben.

An den insgesamt 90 Habilitationen in den Jahren 2006 bis 2008 sind 20 Frauen beteiligt (22,2 %). Die Habilitationen verteilen sich auf 13 Universitäten, wobei bei nur an vier Universitäten (Bielefeld, Bonn, Köln und Münster) im Betrachtungszeitraum mehr als zehn Personen habilitiert wurden. Die Frauenanteile an diesen vier Hochschulen liegen zwischen 36,4 % (Universität Bielefeld) und 14,3 % (Universität Bonn).

Juniorprofessuren gab es im Jahr 2007 in dieser Fächergruppe insgesamt 15; davon waren 6 (40 %) mit Frauen besetzt. Mit 1 bis 3 Stellen ist die Zahl der Juniorprofessuren an den einzelnen Hochschulen zu niedrig, um die unterschiedlichen Frauenanteile zu interpretieren.

Tabelle III.6.1: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	
FH Düsseldorf	2 999	62,0	17,1				7	57,1	18,7	49	26,5	9,2	15,0
FH Bielefeld	3 013	50,9	6,1				15	53,3	14,9	48	29,2	11,9	11,0
FH Münster	3 546	46,2	1,3				31	61,3	22,8	55	21,8	4,5	9,6
FH Bonn-Rhein-Sieg	1 502	43,8	-1,0				20	60,0	21,6	41	24,4	7,1	9,2
FH Aachen	1 157	44,2	-0,7				8	62,5	24,1	26	19,2	1,9	8,4
FH Köln	4 638	50,8	6,0				51	52,9	14,5	89	21,3	4,0	8,2
U Duisburg-Essen	9 770	47,9	3,1	40	30,0	-3,9	209	50,2	11,8	64	25,0	7,7	4,7
U Düsseldorf	2 996	51,8	7,0	45	42,6	8,7	102	46,1	7,6	32	12,5	-4,8	4,6
U Bielefeld	4 810	47,6	2,7	50	43,7	9,8	163	40,5	2,0	68	19,1	1,8	4,1
FH Bochum	1 439	43,8	-1,0				7	42,9	4,4	30	23,3	6,0	3,1
FH Gelsenkirchen	2 931	37,7	-7,1				17	52,9	14,5	47	19,1	1,8	3,1
TU Dortmund	3 235	39,5	-5,3	21	56,3	22,3	115	39,1	0,7	29	10,3	-7,0	2,7
U Bochum	7 571	44,4	-0,5	60	39,2	5,3	243	37,4	-1,0	64	14,1	-3,2	0,2
FH Dortmund	2 359	55,5	10,7				13	23,1	-15,4	43	20,9	3,6	-0,4
U Köln	13 854	48,0	3,1	209	32,4	-1,5	378	38,6	0,2	88	13,6	-3,7	-0,5
FernUniversität Hagen	23 591	42,3	-2,5	25	31,1	-2,8	140	40,7	2,3	34	14,7	-2,6	-1,4
U Siegen	4 467	46,8	2,0	14	31,0	-3,0	122	34,4	-4,0	49	16,3	-1,0	-1,5
U Wuppertal	3 171	44,7	-0,1	12	28,6	-5,3	61	44,3	5,8	30	10,0	-7,3	-1,7
FH Niederrhein	3 464	45,0	0,2				17	35,3	-3,2	77	13,0	-4,3	-2,4
U Bonn	5 954	44,0	-0,8	96	33,1	-0,8	146	28,1	-10,4	51	5,9	-11,4	-5,9
U Münster	9 442	42,6	-2,2	157	29,1	-4,8	406	32,0	-6,4	71	7,0	-10,3	-5,9
U Paderborn	3 025	39,8	-5,0	16	23,4	-10,5	75	25,3	-13,1	26	19,2	1,9	-6,7
RWTH Aachen	4 464	34,5	-10,3	27	32,1	-1,8	149	32,2	-6,2	29	6,9	-10,4	-7,2
FH Südwestfalen	2 549	28,0	-16,8							25	16,0	-1,3	-9,1
FH Ostwestfalen-Lippe	684	29,8	-15,0				5	0,0	-38,4	12	25,0	7,7	-15,2
Alle HS	126 749	44,8	0,0	772	33,9	0,0	2510	38,4	0,0	1179	17,3	0,0	0,0

1) WS 2007/2008, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

6.2 Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften

Auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bestehen, bei einer insgesamt deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen, erhebliche Unterschiede zwischen den Hochschulen: An jeweils einer Hochschule sind Frauen unter den Studierenden sogar in der Mehrheit bzw. an den Promotionen zumindest paritätisch beteiligt

In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in allen Statusgruppen deutlich unterrepräsentiert – zumindest wenn der landesweite Durchschnitt betrachtet wird. Dass aber auch in dieser Fächergruppe bei den Studierenden und den Promotionen Geschlechterparität fast erreichbar ist, zeigt die Universität Düsseldorf mit 48,0 % bzw. 46,8 % (Tabelle III.6.2). An der Universität Wuppertal bilden Frauen zumindest unter den Studierenden eine deutliche Mehrheit (58,6 %), während sie an den Promotionen nur zu einem Viertel beteiligt sind. An der Fachhochschule Münster sind dagegen in dieser Fächergruppe nur 3,6 % Frauen eingeschrieben. Ganz so groß ist die Bandbreite bei den Promotionen zwar nicht, aber auch hier schwankt der Frauenanteil beim Dreijahresdurchschnitt 2005–2007 zwischen 46,8 % (Universität Düsseldorf) und 17,5 % (Universität Siegen).

Tabelle III.6.2: Mathematik, Naturwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	
FH Bonn-Rhein-Sieg	1 800	26,8	-9,2				50	44,0	16,2	49	36,7	26,6	11,2
U Düsseldorf	4 221	48,0	12,0	120	46,8	12,9	510	37,5	9,7	90	10,0	-0,1	8,6
FH Ostwestfalen-Lippe	313	31,6	-4,4				22	31,8	4,0	27	22,2	12,1	3,9
U Bielefeld	4 453	45,2	9,2	91	34,8	0,9	511	28,0	0,2	89	14,6	4,5	3,7
U Münster	9 292	43,3	7,3	192	37,9	4,0	851	31,0	3,2	148	8,1	-2,0	3,1
U Bochum	5 368	41,4	5,4	119	36,6	2,7	695	33,5	5,7	113	8,0	-2,2	2,9
U Köln	6 997	43,8	7,8	171	34,6	0,6	600	32,2	4,4	125	6,4	-3,7	2,3
U Wuppertal	1 833	58,6	22,6	26	26,0	-8,0	184	22,3	-5,5	56	7,1	-3,0	1,5
FH Bielefeld	595	24,2	-11,8				16	31,3	3,5	19	21,1	10,9	0,9
U Duisburg-Essen	7 517	41,8	5,8	100	29,6	-4,4	525	29,5	1,7	106	10,4	0,2	0,9
U Bonn	7 566	39,7	3,7	220	35,7	1,8	997	24,8	-3,0	152	6,6	-3,6	-0,3
FH Aachen	1 575	30,5	-5,4				14	21,4	-6,3	42	16,7	6,5	-1,8
FH Niederrhein	1 064	16,3	-19,7				20	40,0	12,2	33	9,1	-1,1	-2,9
TU Dortmund	5 972	35,0	-1,0	78	22,3	-11,6	428	25,0	-2,8	90	11,1	1,0	-3,6
RWTH Aachen	7 899	30,1	-5,9	149	30,9	-3,0	799	21,8	-6,0	122	4,9	-5,2	-5,0
U Siegen	2 342	41,6	5,6	21	17,5	-16,5	172	15,1	-12,7	39	12,8	2,7	-5,2
FH Gelsenkirchen	1 197	21,3	-14,7				24	20,8	-6,9	19	10,5	0,4	-7,1
FH Köln	1 373	14,0	-22,0				46	23,9	-3,9	71	7,0	-3,1	-9,7
FH Dortmund	1 359	13,2	-22,8				21	9,5	-18,3	41	22,0	11,8	-9,8
FH Südwestfalen	904	15,4	-20,6							27	11,1	1,0	-9,8
U Paderborn	3 774	26,7	-9,3	49	19,0	-14,9	189	14,8	-13,0	57	7,0	-3,1	-10,1
FH Bochum	159	14,5	-21,5				11	18,2	-9,6	12	8,3	-1,8	-11,0
FH Münster	220	3,6	-32,3				61	31,1	3,4	31	3,2	-6,9	-12,0
FernUniversität Hagen	925	19,2	-16,8			0,0	86	12,8	-15,0	28	3,6	-6,6	-12,8
FH Düsseldorf ⁴	173	18,5	-17,5										-17,5
Alle HS	84 891	36,0	0,0	1 340	33,9	0,0	6 840	27,8	0,0	1 587	10,1	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW, 4) Daten zu den Lehrpersonen liegen uns nicht vor
Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

Bei den Professuren zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Überdurchschnittliche Frauenanteile (im Vergleich zum Landesdurchschnitt) haben eher die Fachhochschulen, unterdurchschnittlich sind Frauen dagegen an den meisten Universitäten vertreten. Aber es gibt Ausnahmen von dieser Regel. Die Universitäten Bielefeld und Siegen haben einen 4,5 Prozentpunkte bzw. 2,7 Prozentpunkte höheren Frauenanteil als der Durchschnitt, andererseits haben die Fachhochschulen Münster und Köln einen 6,9 Prozentpunkte bzw. 3,1 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegenden Frauenanteil. Insgesamt schwankt der Durchschnitt der Abweichungen zwischen plus 11,2 Prozentpunkte und minus 12,8 Prozentpunkte. Auch bei dieser Fächergruppe variieren die Geschlechterverhältnisse an den einzelnen Hochschulen also erheblich. Nur eine Einzelfallanalyse auf der Ebene der Fächer könnte Aufschluss bringen, ob die gravierenden Unterschiede zwischen den Hochschulen auf eine bewusste Geschlechterpolitik oder eher auf die Fächerstruktur (innerhalb der Fächergruppe) zurückzuführen sind.

Bei den Habilitationen lag der Frauenanteil im Durchschnitt aller Hochschulen in den Jahren 2006 bis 2008 bei 18 % und damit um 8 Prozentpunkte höher als der Anteil bei den Professuren (siehe Tabelle III.6.3). An den einzelnen Hochschulen schwankt der Anteil zwischen 0 % und 42,9 % – an der Universität Münster ist

unter 22 Habilitierten nicht eine Frau, an der Universität Duisburg-Essen sind es drei von sieben Habilitierten und an den Universitäten Düsseldorf und Bonn – mit einer mit Münster vergleichbaren Zahl von Habilitationen – ist immerhin jede vierte Habilitation die einer Frau. An den Universitäten Bochum und Bielefeld sind es, auf einer etwas schmaleren Datenbasis, sogar 35 % bzw. 28 %. Unter dem Landesdurchschnitt liegt auch der Frauenanteil an der Universität Köln (3 Frauen unter 21 Habilitationen); an der RWTH Aachen ist es eine Frau unter zwölf Habilitierten.

Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist die Fächergruppe mit den meisten Juniorprofessuren (32 Stellen im Jahr 2007). Der Frauenanteil liegt allerdings nur bei 15,6 %; das sind zwar 5 Prozentpunkte mehr als bei den Professuren, aber 3 Prozentpunkte weniger als bei den Habilitationen, wobei gerade die Hochschulen mit den meisten Juniorprofessuren (Uni Bochum mit 9 Stellen und Uni Bielefeld mit 6 Stellen) jeweils nur eine Juniorprofessorin haben.

Tabelle III.6.3: Mathematik, Naturwissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff zu NRW)

Hochschule	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff zu NRW %-Punkte
U Duisburg-Essen	3	4	7	42,9	24,8
U Bochum	6	11	17	35,3	17,3
U Bielefeld	4	10	14	28,6	10,6
FernUniversität Hagen	1	3	4	25,0	7,0
U Düsseldorf	5	15	20	25,0	7,0
U Bonn	4	19	23	17,4	-0,6
TU Dortmund	2	10	12	16,7	-1,3
U Köln	3	18	21	14,3	-3,7
RWTH Aachen	1	11	12	8,3	-9,7
U Münster	0	22	22	0,0	-18,0
U Paderborn	0	3	3	0,0	-18,0
U Siegen	0	3	3	0,0	-18,0
U Wuppertal	0	3	3	0,0	-18,0
Alle Universitäten	29	132	161	18,0	0,0

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2006, 2007, 2008, eigene Berechnungen

6.3 Die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften

Die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist zwar an allen Hochschulen bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen männlich geprägt, doch bestehen auch hier Unterschiede zwischen den Hochschulen: An einer Hochschule studierten im WS 2007/08 fast so viele Frauen wie Männer, andererseits kommen zwei Hochschulen mit zusammen 66 Professuren völlig ohne Professorin aus

Wie bereits in Kapitel I ausführlich dargelegt, sind die Ingenieurwissenschaften, weit mehr als die Mathematik und die Naturwissenschaften, auf allen Qualifikationsstufen und bei allen Statusgruppen eine Männerdomäne. Das gilt, insgesamt betrachtet, auch für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (s. Tabelle III.6.4, nächste Seite). Doch es gibt Ausnahmen: An der Fachhochschule Niederrhein studieren in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 44 % Frauen und auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren sind Frauen etwas häufiger beteiligt als im Durchschnitt der betrachteten Hochschulen. Den höchsten Frauenanteil bei den Professuren haben die Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe (14,1 %) und die Universität Wuppertal (13 %). Sowohl in der Gruppe mit überdurchschnittlichen als auch in der Gruppe mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen finden sich sowohl Fachhochschulen als auch Universitäten. Die durchschnittlichen Abweichungen reichen von plus 11,5 Prozentpunkten bis minus 8,4 Prozentpunkten und sind damit nicht ganz so groß wie in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

Tabelle III.6.4: Ingenieurwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	
FH Niederrhein	3 532	44,1	24,4				37	21,6	5,4	51	11,8	4,6	11,5
FH Düsseldorf	2 750	25,7	6,0				3	33,3	17,1	76	5,3	-1,9	7,1
FH Ostwestfalen-Lippe	2 711	35,3	15,6				83	10,8	-5,4	85	14,1	7,0	5,7
U Bonn	217	30,0	10,3	8	26,1	14,8	39	20,5	4,3	6	0,0	-7,2	5,6
TU Dortmund	4 976	29,4	9,7	78	15,7	4,4	558	22,9	6,7	72	8,3	1,2	5,5
U Wuppertal	2 882	21,9	2,2	27	15,9	4,5	167	21,6	5,4	69	13,0	5,9	4,5
FH Münster	3 743	19,5	-0,1				65	21,5	5,3	79	7,6	0,4	1,9
FH Bonn-Rhein-Sieg	999	8,2	-11,5				13	30,8	14,6	17	5,9	-1,3	0,6
FH Bochum	2 775	15,1	-4,6				58	22,4	6,2	69	7,2	0,1	0,6
U Siegen	1 798	20,7	1,1	22	9,2	-2,1	165	17,0	0,8	63	7,9	0,8	0,1
FH Aachen	4 978	14,8	-4,8				109	21,1	4,9	110	5,5	-1,7	-0,5
FH Dortmund	2 867	17,1	-2,6				32	12,5	-3,7	66	10,6	3,4	-0,9
FH Köln	7 112	15,1	-4,6				132	18,2	2,0	148	4,7	-2,4	-1,7
RWTH Aachen	11 662	17,6	-2,1	249	10,9	-0,5	1687	15,4	-0,8	121	3,3	-3,9	-1,8
U Duisburg-Essen	3 017	19,1	-0,5	58	11,5	0,2	271	11,1	-5,1	58	5,2	-2,0	-1,9
FH Gelsenkirchen	1 988	8,8	-10,9				126	17,5	1,3	102	7,8	0,7	-3,0
U Bochum	4 278	18,4	-1,3	73	5,9	-5,4	456	12,3	-3,9	61	0,0	-7,2	-4,4
FernUniversität Hagen ⁴	1 161	10,0	-9,7	9	23,1	11,8	8	0,0	-16,2				-4,7
U Paderborn	1 341	11,8	-7,9	30	6,6	-4,7	185	7,6	-8,6	26	7,7	0,5	-5,2
FH Bielefeld	2 043	15,3	-4,4				32	6,3	-9,9	53	5,7	-1,5	-5,3
FH Südwestfalen	2 890	8,6	-11,1				1	0,0	-16,2	76	9,2	2,0	-8,4
Alle HS	69 953	19,7	0,0	554	11,3	0,0	4230	16,2	0,0	1410	7,2	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW, 4) In der amtlichen Statistik sind für die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften keine Professuren ausgewiesen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/2008, eigene Berechnungen

Von den insgesamt 42 Habilitationen im Zeitraum 2006–2008 sind sieben von Frauen (16,7 %). Die Zahl der Habilitationen an den einzelnen Hochschulen ist sehr gering und liegt bei allen Hochschulen unter zehn, nur die RWTH Aachen hat im Betrachtungszeitraum zehn Personen, davon zwei Frauen, habilitiert. Unter den 10 Juniorprofessuren dieser Fächergruppe war nur an einer Hochschule, der Universität Wuppertal, eine Stelle mit einer Frau besetzt.

6.4 Die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften

Die bei den Studierenden weiblich dominierte Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften hat zwar mit durchschnittlich 28 % mehr Professorinnen als die anderen Fächergruppen, doch sind Professorinnen nur an einer einzigen (Fach)Hochschule in der Mehrheit. Die Voraussetzungen für eine Erhöhung des Professorinnenanteils sind jedoch sehr gut, denn an den Promotionen sind Frauen paritätisch und an den Habilitationen zumindest zu einem Drittel beteiligt

Die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften ist – bei den Studierenden – in gewisser Weise das Pendant zu den Ingenieurwissenschaften, auch wenn die Dominanz der Studentinnen mit 68,6 % weit geringer ist als die der Studenten in den Ingenieurwissenschaften (80,3 %). Schaut man allerdings auf die weiteren Qualifikations- und Hierarchiestufen, so entspricht das Bild dem Gewohnten: Mit jeder Hierarchiestufe steigt der Männeranteil, und zwar im Extremfall bis auf 100 % (bei den Professuren an den Fachhochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Niederrhein, bei denen es sich allerdings nur um sechs bzw. zwei

Tabelle III.6.5: Sprach- und Kulturwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	
FH Köln	1 836	72,4	3,8				43	53,5	3,2	32	56,3	28,3	11,8
U Paderborn	3 892	73,9	5,3	15	61,4	9,9	87	57,5	7,2	53	43,4	15,4	9,4
TU Dortmund	5 911	73,9	5,3	32	60,4	8,9	247	68,8	18,5	76	32,9	4,9	9,4
TH Aachen	3 304	69,2	0,6	16	57,4	6,0	150	58,0	7,7	35	25,7	-2,3	3,0
U Siegen	3 234	71,0	2,4	23	48,5	-3,0	142	52,1	1,8	52	36,5	8,6	2,5
FernUniversität Hagen	5 817	70,5	1,9	13	51,3	-0,2	64	56,3	6,0	19	26,3	-1,7	1,5
U Duisburg-Essen	7 367	69,9	1,3	42	55,1	3,6	195	52,8	2,5	76	26,3	-1,7	1,4
U Wuppertal	4 738	75,1	6,5	19	46,6	-4,9	99	51,5	1,2	55	29,1	1,1	1,0
U Bielefeld	7 481	72,0	3,3	55	60,6	9,1	254	46,9	-3,4	76	22,4	-5,6	0,9
U Düsseldorf	6 025	66,1	-2,5	50	55,3	3,8	179	51,4	1,1	57	28,1	0,1	0,6
U Köln	16 048	68,5	-0,2	85	51,6	0,1	490	48,6	-1,7	154	27,3	-0,7	-0,6
FH Niederrhein	173	67,6	-1,0				4	75,0	24,7	2	0,0	-28,0	-1,4
U Münster	13 613	66,0	-2,6	89	49,2	-2,2	443	47,4	-2,9	148	25,0	-3,0	-2,7
U Bochum	10 076	63,6	-5,0	57	44,2	-7,3	323	44,6	-5,7	105	25,7	-2,3	-5,1
U Bonn	7 508	65,0	-3,6	76	43,6	-7,9	298	42,3	-8,0	107	17,8	-10,2	-7,4
FH Gelsenkirchen	260	58,8	-9,8				17	17,6	-32,6	7	28,6	0,6	-13,9
FH Bonn-Rhein-Sieg	246	27,6	-41,0				3	0,0	-50,3	6	0,0	-28,0	-39,7
Alle Hochschulen	97 587	68,6	0,0	572	51,5	0,0	3 080	50,3	0,0	1 087	28,0	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

Professuren handelt). Andererseits gibt es mit der Fachhochschule Köln eine Hochschule, in der Frauen auch beim wissenschaftlichen Personal und den Professuren in der Mehrheit sind. Dies gilt bezüglich des wissenschaftlichen Personals auch für die Universität Paderborn – bei den Professuren liegt der Frauenanteil dort immerhin bei 43,4 %. Auch an einigen weiteren Hochschulen sind Frauen immerhin zu mehr als einem Drittel an den Professuren beteiligt. Anders an der Universität Bonn: Dort sind von 197 Professuren nur 19 mit einer Frau besetzt (17,1 %). Es fällt schwer anzunehmen, dass dies nur durch eine besonders „ungünstige“ Fächerstruktur innerhalb der Fächergruppe bedingt ist.

Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs wächst an den meisten Universitäten in solcher Zahl heran, dass von einer sehr guten Ausgangsbasis für die Erhöhung des Frauenanteils ausgegangen werden kann: Im Durchschnitt liegt der Anteil der Frauen an den Promotionen bei 51,5 %, an vielen Universitäten promovieren in den Sprach- und Kulturwissenschaften inzwischen mehr Frauen als Männer und unter den Habilitierten sind immerhin 32,1 % Frauen. Auch unter den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten sind Frauen an den meis-

Tabelle III.6.6: Sprach- und Kulturwissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff zu NRW)

Hochschule	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenan- teil (%)	Diff zu NRW %-Punkte
U Wuppertal	3	1	4	75,0	42,9
U Paderborn	5	2	7	71,4	39,4
U Bielefeld	12	10	22	54,5	22,5
U Siegen	5	6	11	45,5	13,4
U Duisburg-Essen	5	7	12	41,7	9,6
U Köln	7	16	23	30,4	-1,6
U Bochum	6	15	21	28,6	-3,5
TU Dortmund	3	8	11	27,3	-4,8
U Münster	10	33	43	23,3	-8,8
U Bonn	7	24	31	22,6	-9,5
U Düsseldorf	3	13	16	18,8	-13,3
RWTH Aachen	1	5	6	16,7	-15,4
FernUniversität Hagen	0	2	2	0,0	-32,1
Alle Universitäten	67	142	209	32,1	0,0

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2006, 2007, 2008, eigene Berechnungen

ten Universitäten in der Mehrheit, wobei dies auch auf den hohen Anteil von Lehrkräften für besondere Aufgaben zurückzuführen ist.

An den Habilitationen sind Frauen im Zeitraum 2005 bis 2009 zu knapp einem Drittel beteiligt, wobei die Anteile an den einzelnen Universitäten extrem unterschiedlich sind (Tabelle III.6.6). Auch wenn die Hochschulen mit weniger als zehn Habilitationen im untersuchten Dreijahreszeitraum außer Acht bleiben, bewegen sich die Frauenanteile zwischen 54,5 % (Universität Bielefeld) und 18,8 % (Universität Düsseldorf). Die meisten Habilitationen in dieser Fächergruppe wurden an den Universitäten Münster (insgesamt 43 Habilitationen) und Bonn (31 Habilitationen) durchgeführt, daran waren zu 23 % Frauen beteiligt.

Juniorprofessuren gab es im Jahr 2007 insgesamt 16, davon waren nur 3 (18,8 %) mit Frauen besetzt (jeweils eine Professorin an den Universitäten Dortmund, Bielefeld und Bochum). Der Frauenanteil ist damit um 10 Prozentpunkte niedriger als bei den übrigen Professuren und sogar um 13 Prozentpunkte niedriger als bei den Habilitationen – ein aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit höchst bedenkliches Ergebnis.

6.5 Die Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften

Die Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften ist zweigeteilt: An vier Hochschulen werden Fächer der allgemeinen Gesundheitswissenschaften gelehrt, an sieben Universitäten werden dagegen ÄrztInnen ausgebildet. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen sind erheblich: An den Hochschulen mit allgemeinen Gesundheitswissenschaften ist die Frauendominanz bei den Studierenden noch höher als in der Humanmedizin und bei den Professuren sind zumindest an drei Hochschulen die Professorinnen in deutlicher Mehrheit. Dagegen sind Frauen an den sieben Universitäten der Humanmedizin nur bei den Studierenden in der Mehrheit und bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal (fast) paritätisch beteiligt, während der Anteil an den Habilitationen gering und bei den Professuren noch geringer ist. Nur an einer Universität dieser Gruppe ist ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt, an allen anderen Hochschulen liegt der Anteil unter 20 %, teilweise sogar unter 10 %

In der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften sind Fächer mit sehr unterschiedlichen Traditionen zusammengefasst: zum einen die klassische Ärzteausbildung (einschließlich Zahnmedizin) und zum anderen die (neueren) Studiengänge der allgemeinen Gesundheitswissenschaften, in der nicht-ärztliche Fächer wie Pflegewissenschaften, Gesundheitsmanagement und Gesundheitspädagogik zusammengefasst sind.

Tabelle III.6.7: Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	
FH Bielefeld	280	82,5	20,5				5	40,0	-2,9	6	100,0	84,7	34,1
FH Münster	270	70,4	8,4				6	66,7	23,8	6	66,7	51,4	27,9
FH Niederrhein	439	69,9	7,9							3	66,7	51,4	29,7
U Bielefeld	481	74,2	12,2	17	54,0	4,8	44	38,6	-4,2	11	36,4	21,1	8,5
U Bochum	1 876	60,9	-1,1	133	45,5	-3,7	169	45,6	2,7	25	32,0	16,7	3,6
RWTH Aachen	2 642	64,5	2,5	179	53,3	4,1	1165	44,5	1,6	73	5,5	-9,8	-0,4
U Düsseldorf	2 976	60,2	-1,8	170	50,0	0,8	1185	41,9	-1,0	101	13,9	-1,4	-0,9
U Münster	2 794	58,8	-3,2	279	47,6	-1,6	1432	41,7	-1,2	109	17,4	2,2	-1,0
U Köln	3 606	60,7	-1,3	247	49,7	0,4	1292	44,7	1,8	82	9,8	-5,5	-1,2
U Duisburg-Essen	1 771	60,8	-1,2	198	48,9	-0,3	808	39,9	-3,0	52	11,5	-3,7	-2,1
U Bonn	2 409	61,7	-0,3	154	48,9	-0,3	1085	42,4	-0,5	95	7,4	-7,9	-2,3
Alle Hochschulen	19 544	62,0	0,0	1 377	49,2	0,0	7 220	42,7	0,0	577	14,9	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

Diese Zweiteilung spiegelt sich sehr deutlich in der Tabelle III.6.7. An den ersten vier Hochschulen mit den höchsten Frauenanteilen gibt es ausschließlich Studiengänge aus dem nicht-ärztlichen Bereich. Diese Studiengänge werden zu 70 % bis 82 % von Frauen studiert. An drei dieser Hochschulen, den Fachhochschulen Bielefeld, Münster und Niederrhein, sind Frauen auch bei den Professuren in deutlicher Mehrheit, an der Fachhochschule Bielefeld sind sogar alle sechs Professuren mit Frauen besetzt. An der Universität Bielefeld ist immerhin ein (gutes) Drittel der Professuren (4 von 11) mit Frauen besetzt. Auf die allgemeinen Gesundheitswissenschaften entfallen jedoch nur 7,5 % der Studierenden und 4,5 % der Professuren der Fächergruppe.

Dass es auch an Universitäten mit klassischer

Medizinausbildung möglich ist, zumindest jede dritte Professur mit einer Frau zu besetzen, zeigt das Beispiel der Universität Bochum. Diese Universität hebt sich sehr deutlich von den sechs anderen Universitäten mit klassischer Medizinausbildung ab – möglicherweise eine Folge des „Bochumer Modells“, bei dem das Universitätsklinikum aus einer Summe von Krankenhäusern der Region gebildet wird, weshalb die Universität Bochum in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften nur halb so viele Professuren wie die Universität Duisburg-Essen mit vergleichbarer Studierendenzahl hat.

Der Frauenanteil bei den Professuren der anderen sechs Universitäten mit Medizinischen Fakultäten liegt im Durchschnitt bei 11 % – an diesen Hochschulen ist also nur jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Den höchsten Frauenanteil in dieser Gruppe hat mit 17,4 % die Universität Münster, das Schlusslicht bildet die RWTH Aachen mit 5,5 % – hier gibt es bei 73 Professuren gerade einmal vier Professorinnen.

Die Frauenanteile bei den Studierenden (durchschnittlich 61 %), den Promotionen (durchschnittlich 49,2 %) und auch dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (durchschnittlich 42,7 %) liegen an allen Universitäten mit Medizinausbildung sehr nahe beieinander. Das Übergewicht der Frauen bei den Studierenden schlägt sich angesichts der sehr hohen Promotionshäufigkeit auch bei den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nieder, wobei hier der Ausbildungscharakter dieser Beschäftigungsform eine maßgebliche Rolle spielt.

Bei den Habilitationen und den Professuren dagegen hat sich die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen bei den Studierenden und die (fast) paritätische Beteiligung bei den Promotionen und den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen noch nicht ausgewirkt: Nicht einmal jede fünfte Habilitation betrifft eine Frau (18,5 %). Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind hier erheblich – bei vier Universitäten liegen die Frauenanteile bei 20 % bis 24 % und ausgerechnet an der Universität Bochum mit ihrem vergleichsweise hohen Frauenanteil bei den Professuren wurden bei 42 Habilitationen nur zwei Frauen habilitiert.

Nur drei Universitäten haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Juniorprofessuren in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften einzurichten. Von den insgesamt 10 Professuren sind 5 mit einer Frau besetzt, davon 4 am Universitätsklinikum Bochum. Dort liegt der Frauenanteil bei 80 %. Eine weitere Juniorprofessorin besetzt eine der beiden Stellen an der Universität Bielefeld, während sich die Universität Aachen ausschließlich für männliche Bewerber entschieden hat.

6.6 Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft

Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist die Fächergruppe, die am häufigsten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vertreten ist. Der Frauenanteil bei den Studierenden entspricht in etwa dem in der Humanmedizin, der Professorinnenanteil ist jedoch wesentlich höher und liegt nach der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften auf dem zweiten Rang. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind sehr groß, wobei die staatlichen Kunsthochschulen überwiegend zu den Hochschulen mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen gehören

Die 16 500 Studierenden, die im WS 2007/08 im ersten Hauptfach in einem Fach der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften eingeschrieben waren, verteilten sich auf 26 Hochschulen – keine Fächergruppe ist

Tabelle III.6.8: Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff zu NRW)

Hochschule	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff zu NRW %-Punkte
U Duisburg-Essen	19	61	80	23,8	5,2
U Münster	22	71	93	23,7	5,1
TH Aachen	12	45	57	21,1	2,5
U Bonn	13	52	65	20,0	1,5
U Düsseldorf	7	40	47	14,9	-3,6
U Köln	10	65	75	13,3	-5,2
U Bochum	2	40	42	4,8	-13,8
Alle Universitäten	85	374	459	18,5	0,0

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2006, 2007, 2008, eigene Berechnungen

in Nordrhein-Westfalen an mehr Hochschulen vertreten. Neben den sieben Kunsthochschulen gehören hierzu 12 Universitäten und 8 Fachhochschulen.

Studierende sind überwiegend (zu 62 %) Frauen, die (wenigen) Promotionen stammen zu fast zwei Dritteln (64,1 %) von Frauen und gut zwei von fünf hauptamtlich wissenschaftlichen Beschäftigten sind Frauen. Unter den ProfessorInnen ist es allerdings nur jede vierte. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind sehr groß, insbesondere bei den Professuren – hier reicht der Frauenanteil von 0 % (RWTH Aachen) bis 61 % (Universität Paderborn), wobei allerdings an der RWTH Aachen in der Fächergruppe nur eine einzige Professur besetzt ist. An der Universität Paderborn gibt es dagegen 13 Professuren, von denen acht mit Frauen besetzt sind.

Auffällig ist, dass fünf der sieben Kunsthochschulen insgesamt einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil haben. Ausnahmen sind die Kunstakademie in Münster und die Kunsthochschule für Medien in Köln. Eine mögliche Erklärung könnte in der Tatsache liegen, dass an den Universitäten das Lehrangebot der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften in hohem Maß in die LehrerInnenausbildung eingebunden ist und

Tabelle III.6.9: Kunst, Kunstwissenschaft: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %	
U Düsseldorf	325	83,4	21,5	3	100,0	35,9	5	40,0	-3,9	3	33,3	8,3	15,4
U Bochum	742	70,6	8,8	8	65,2	1,1	22	68,2	24,3	16	37,5	12,5	11,6
U Bonn	792	75,0	13,2	12	77,8	13,6	8	62,5	18,6	5	20,0	-5,0	10,1
FH Ostwestfalen-Lippe	254	34,3	-27,6				1	100,0	56,1	5	20,0	-5,0	7,8
Kunstakademie Münster	301	68,4	6,6							16	31,3	6,2	6,4
U Köln	1 549	67,9	6,1	16	68,1	4,0	28	42,9	-1,1	20	35,0	10,0	4,7
U Siegen	275	75,6	13,8				9	22,2	-21,7	12	41,7	16,6	2,9
FH Bielefeld	579	61,7	-0,2				6	50,0	6,1	19	26,3	1,3	2,4
FH Köln	567	58,7	-3,1				34	50,0	6,1	28	28,6	3,5	2,2
KH für Medien Köln	324	44,4	-17,4				22	63,6	19,7	22	27,3	2,2	1,5
U Paderborn	422	56,2	-5,7	2	50,0	-14,1	10	30,0	-13,9	13	61,5	36,5	0,7
FH Niederrhein	526	64,8	3,0				9	33,3	-10,6	15	33,3	8,3	0,2
U Münster	722	69,8	8,0	9	57,1	-7,0	25	40,0	-3,9	11	27,3	2,2	-0,2
HS für Musik Detmold	586	60,2	-1,6				24	50,0	6,1	48	18,8	-6,3	-0,6
U Duisburg-Essen	830	63,6	1,8	3	40,0	-24,1	16	56,3	12,3	22	27,3	2,2	-1,9
U Wuppertal	785	61,7	-0,2	4	58,3	-5,8	16	37,5	-6,4	22	22,7	-2,3	-3,7
U Münster	722	69,8	8,0	9	57,1	-7,0	25	40,0	-3,9	11	27,3	2,2	-0,2
HS für Musik Detmold	586	60,2	-1,6				24	50,0	6,1	48	18,8	-6,3	-0,6
U Duisburg-Essen	830	63,6	1,8	3	40,0	-24,1	16	56,3	12,3	22	27,3	2,2	-1,9
U Wuppertal	785	61,7	-0,2	4	58,3	-5,8	16	37,5	-6,4	22	22,7	-2,3	-3,7
Robert-Schumann-HS Düsseldorf	703	52,6	-9,2				5	40,0	-3,9	31	16,1	-8,9	-7,3
FH Münster	526	63,3	1,5				8	12,5	-31,4	14	28,6	3,5	-8,8
FH Dortmund	874	50,8	-11,0				12	16,7	-27,3	23	30,4	5,4	-11,0
RWTH Aachen	132	78,0	16,2	2	66,7	2,5	2	0,0	-43,9	1	0,0	-25,0	-12,6
FH Düsseldorf	865	63,5	1,6				2	0,0	-43,9	21	19,0	-6,0	-16,1
FH Aachen	502	52,4	-9,4				1	0,0	-43,9	16	18,8	-6,3	-19,9
Alle Hochschulen	16 517	61,8	0,0	61	64,1	0,0	321	43,9	0,0	627	25,0	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW
Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08

sich die Berufungspolitik solcher Fakultäten von der Berufungspolitik der Kunsthochschulen unterscheidet. Ansonsten kann aus den sehr unterschiedlichen Geschlechterverhältnissen an den Hochschulen in dieser Fächergruppe nur geschlossen werden, dass es entscheidend von der Personalpolitik der Hochschulen abhängt, in welchem Maße Frauen in der Kunst und den Kunstwissenschaften auch in den oberen Hierarchiestufen und insbesondere bei den Professuren vertreten sind. Die Voraussetzungen hierfür scheinen gegeben, denn die Promotionen stammen (zumindest im Zeitraum 2005–2007) zu mehr als zwei Dritteln von Frauen. Von den allerdings insgesamt nur neun Habilitationen im Zeitraum 2006–2008 stammen vier von Frauen (44,4 %).

Unter den nur fünf Juniorprofessuren im Jahr 2007 war dagegen nur eine (an der Universität Siegen) mit einer Frau besetzt, der Frauenanteil ist hier also weniger als halb so hoch wie bei den Habilitationen und um 5 Prozentpunkte niedriger als bei den übrigen Professuren. Auch in dieser Fächergruppe erfüllen sich an den Hochschulen in NRW die mit dieser neuen Form der Professur verbundenen Hoffnungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen bisher nicht.

6.7 Die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

Auch die (kleine) Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften hat rund 60 % Studentinnen, ist beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal paritätisch besetzt und hat im Durchschnitt 20 % Professorinnen. Die Unterschiede zwischen den fünf Hochschulen mit mehr als 100 Studierenden in dieser Fächergruppe sind jedoch enorm

Studiengänge der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften werden nur an wenigen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW angeboten und nur an fünf Hochschulen sind mehr als 100 Studierende als Hauptfachstudierende eingeschrieben. Dominiert wird die Fächergruppe von der Universität Bonn mit 40 % aller Studierenden der Fächergruppe, die vier anderen Hochschulen sind Fachhochschulen. Insgesamt sind fast zwei Drittel der Studierenden Frauen, wobei der Anteil der Studentinnen sehr weit (zwischen 84,2 % an der FH Münster und 23,8 % an der FH Südwestfalen) streut. Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal überwiegen insgesamt die Frauen (mit 53,2 %), auch an der für diese Fächergruppe wichtigsten Hochschule, der Universität Bonn, sind die betreffenden Stellen nahezu paritätisch besetzt.

Bei den Professuren differieren die Geschlechterrelationen wiederum erheblich. Der durchschnittliche Professorinnenanteil von 20 % wird von den Fachhochschulen Münster und Niederrhein mit 37,5 % und 26,3 % deutlich über- und von der Universität Bonn und der Fachhochschule Südwestfalen um fünf Prozentpunkte, von der Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe sogar um 15 Prozentpunkte unterschritten. An der letztgenannten Hochschule ist nur eine von 20 Professuren mit einer Frau besetzt. Unter den fünf im Zeitraum 2006 bis 2008 an der Universität Bonn Habilitierten war keine Frau. Juniorprofessuren gibt es in dieser Fächergruppe in NRW (bis 2007) nicht.

Tabelle III.6.10: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne Professuren)			Professuren			Durchschnitt Abw. ³
	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	Zahl	Frauen- anteil %	Diff. zu NRW %- Punkte	
FH Münster	752	84,2	20,4				16	75,0	21,8	16	37,5	17,1	19,8
FH Niederrhein	759	79,4	15,6				17	76,5	23,3	19	26,3	5,9	15,0
U Bonn	2 089	66,6	2,8	67	41,3	-0,3	209	47,4	-5,8	32	15,6	-4,7	-2,0
FH Ostwestfalen-Lippe	778	47,8	-16,0				16	56,3	3,1	20	5,0	-15,4	-9,4
FH Südwestfalen	534	23,8	-40,0							13	15,4	-5,0	-22,5
Alle Hochschulen	5 079	63,8	0,0	71	41,6	0,0	282	53,2	0,0	108	20,4	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

6.8 Die Fächergruppe Sport

In der Fächergruppe Sport sind Frauen auf allen Ebenen in der Minderheit und der Frauenanteil bei den Professuren ist mit 9,8 % fast so niedrig wie bei den Ingenieurwissenschaften. 5 Hochschulen mit mehr als 100 Sportstudierenden kommen ganz ohne Professorinnen aus

In der Fächergruppe Sport waren im WS 2007/08 9 000 Studierende an Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben, davon 54 % an der Deutschen Sporthochschule in Köln mit fast 5 000 Studierenden.

Die Fächergruppe ist bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen männlich dominiert, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Unter den Studierenden, den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind jeweils ein gutes bzw. schwaches Drittel Frauen, bei den Professuren ist gerade einmal jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Fünf der in der Tabelle ausgewiesenen Hochschulen mit mehr als 100 Sportstudierenden, darunter auch die Deutsche Sporthochschule mit 19 Professuren in der Fächergruppe Sport, kommen ganz ohne Professorinnen aus. Die insgesamt fünf Professorinnen lehren an den Universitäten Bielefeld (2 Professorinnen von 5 Professuren) Bochum (2 von 6) und Dortmund (1 von 4). Damit ist die Fächergruppe auf der Ebene der Professuren mit den Ingenieurwissenschaften vergleichbar, wobei im Gegensatz zu letzteren in der Fächergruppe Sport der Anteil der Frauen bei den Studierenden in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist. Es ist also eine weitere „Vermännlichung“ des Fachs zu befürchten. Juniorprofessuren gibt es in der Fächergruppe Sport (bis 2007) in NRW nicht.

Tabelle III.6.11: Sport: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)

Hochschule	Studierende ¹			Promotionen ²			Hauptamtl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professuren)			Professuren			Abweichungen o. Promotion ³
	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW % - Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW % - Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW % - Punkte	Zahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW % - Punkte	
TU Dortmund	412	46,4	11,7	1	66,7	25,4	10	60,0	22,8	4	25,0	15,2	16,6
U Bielefeld	594	41,9	7,3	2	40,0	21,9	27	48,1	11,0	5	40,0	30,2	16,1
U Münster	766	40,5	5,8	2	42,9	0,9	48	41,7	4,5	5	0,0	-9,8	0,2
U Bochum	938	24,8	-9,8	1	0,0	-4,1	30	23,3	-13,9	6	33,3	23,5	-0,0
U Duisburg-Essen	381	36,0	1,3	1	33,3	-3,6	13	38,5	1,3	3	0,0	-9,8	-2,4
Deutsche Sporthochschule Köln	4929	32,6	-2,0	28	38,1	-4,9	149	37,6	0,4	19	0,0	-9,8	-3,8
U Wuppertal	413	40,7	6,0	2	16,7	-7,7	14	28,6	-8,6	3	0,0	-9,8	-4,1
U Paderborn	571	38,2	3,5	2	28,6	-7,1	27	29,6	-7,6	5	0,0	-9,8	-4,6
Alle Hochschulen	9062	34,7	0,0	39	36,8	0,0	328	37,2	0,0	51	9,8	0,0	0,0

1) WS 2007/08, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) Durchschnitt der Differenzen zum Durchschnitt NRW. Die Promotionen wurden wegen ihrer geringen Zahl an allen Hochschulen außer der Deutschen Sporthochschule nicht in die Durchschnittsbildung einbezogen

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

6.9 Zusammenfassung – Vergleich der Hochschulen auf der Ebene der Fächergruppen

Es gibt nur sehr wenige Hochschulen, die bei allen Fächergruppen über- bzw. unterdurchschnittliche Frauenanteile im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben. An der überwiegenden Zahl der Hochschulen sind Frauen in einigen Fächergruppen über- und in anderen unterdurchschnittlich repräsentiert. Offenbar ist nicht nur die Leitungsebene, sondern sind in hohem Maße auch die Fakultäten für die Gleichstellungspraxis einer Hochschule maßgeblich

Wie gezeigt, sind die Unterschiede der Geschlechterrelationen zwischen den Hochschulen auch bei einer nach Fächergruppen differenzierten Betrachtung erheblich. Um zu untersuchen, ob Hochschulen zu identifizieren sind, an denen Frauen in allen Fächergruppen besonders stark bzw. schwach beteiligt sind, wurden in der Tabelle III.6.12 die durchschnittlichen Abweichungen der Frauenanteile der Hochschulen in den acht Fächergruppen vom Durchschnitt der jeweiligen Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes (siehe Tabellen III.6.1 bis III.6.11, letzte Spalte) zusammengestellt.²⁵ Diese Abweichungen sind ein Indikator für die relative Position der jeweiligen Hochschule in der betreffenden Fächergruppe im Vergleich zu den anderen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, an denen diese Fächergruppe vertreten ist.

25 Die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Deutsche Sporthochschule wurden nicht mit einbezogen, da nur jeweils eine Fächergruppe vertreten ist.

Tabelle III.6.12: Durchschnittliche Abweichungen der Frauenanteile der Hochschulen in den acht Fächergruppen vom Durchschnitt der jeweiligen Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes¹ (geordnet nach dem Mittelwert aller Fächergruppen)

Hochschule	Rechts-, Wirtsch. u. Sozi- alwiss.	Mathe- matik, Natur- wiss.	Inge- nieur- wissen- schaften	Sprach- und Kultur- wiss.	Kunst, Kunst- wissen- schaften	Human- medizin/ Gesund- heits- wiss.	Agrar-, Forst- u. Ernäh- rungs- wiss.	Sport	Mittel- wert aller Fächer- gruppen
	%Punkte								
FH Bielefeld	11,0	0,9	-5,3		2,4	34,1			8,6
U Bielefeld	4,1	3,7		0,9		8,5		21,9	7,8
FH Niederrhein	-2,4	-2,9	11,5	-1,4	0,2	29,7	15,0		7,1
FH Münster	9,6	-12,0	1,9		-8,8	27,9	19,8		6,4
TU Dortmund	2,7	-3,6	5,5	9,4	-5,2			25,4	5,7
U Düsseldorf	4,6	8,6		0,6	15,4	-0,9			5,7
FH Köln	8,2	-9,7	-1,7	11,8	2,2				2,2
FH Düsseldorf	15,0		7,1		-16,1				2,0
U Köln	-0,5	2,3		-0,6	4,7	-1,2			1,0
U Bochum	0,2	2,9	-4,4	-5,1	11,6	3,6		-4,1	0,7
U Siegen	-1,5	-5,2	0,1	2,5	2,9				-0,2
U Bonn	-5,9	-0,3	5,6	-7,4	10,1	-2,3	-2,0		-0,3
U Duisburg-Essen	4,7	0,9	-1,9	1,4	-1,9	-2,1		-3,6	-0,4
U Münster	-5,9	3,1		-2,7	-0,2	-1,0		0,9	-1,0
U Wuppertal	-1,7	1,5	4,5	1,0	-3,7			-7,7	-1,0
FH Ostwestfalen-Lippe	-15,2	3,9	5,7		7,8		-9,4		-1,4
FH Bochum	3,1	-11,0	0,6						-2,4
U Paderborn	-6,7	-10,1	-5,2	9,4	0,7			-7,1	-3,1
FH Aachen	8,4	-1,8	-0,5		-19,9				-3,4
RWTH Aachen	-7,2	-5,0	-1,8	3,0	-12,6	-0,4			-4,0
Femuniversität Hagen	-1,4	-12,8	-4,7	1,5					-4,4
FH Bonn-Rhein-Sieg	9,2	11,2	0,6	-39,7					-4,7
FH Gelsenkirchen	3,1	-7,1	-3,0	-13,9					-5,2
FH Dortmund	-0,4	-9,8	-0,9		-11,0				-5,5
FH Südwestfalen	-9,1	-9,8	-8,4				-22,5		-12,4

1) Mittelwert der Differenzen der Frauenanteile bei den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren von den Durchschnittswerten der an der jeweiligen Fächergruppe beteiligten Hochschulen in Trägerschaft des Landes (o. Verwaltungshochschulen), entspricht der Spalte „Durchschnittliche Abweichungen“ in den Tabellen III.6.1–6.11

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und Studierendenstatistik WS 2007/08, eigene Berechnungen

Wie die Tabelle zeigt, hat nur die Universität Bielefeld bei allen fünf an ihr vertretenen Fächergruppen überdurchschnittliche Frauenanteile. Auf der anderen Seite haben die Fachhochschulen Südwestfalen und Dortmund bei allen vier an ihnen vertretenen Fächergruppen unterdurchschnittliche Werte, wobei zu beachten ist, dass die in der Tabelle ausgewiesenen durchschnittlichen Abweichungen einen Mittelwert der Abweichung bei den vier einbezogenen Indikatoren darstellen. Es ist durchaus möglich, dass auch die Hochschulen mit positiven durchschnittlichen Abweichungen bei einer Fächergruppe bei einzelnen Indikatoren, z. B. bei den Professuren, unterdurchschnittliche Werte haben. Dies gilt z. B. für die Universität Bielefeld in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Insgesamt können in der Tabelle vier Gruppen von Hochschulen identifiziert werden: Neben der Universität Bielefeld gehören noch einige andere Hochschulen zur Gruppe mit überwiegend überdurchschnittlichen Frauenanteilen: Die Universität Düsseldorf hat nur in der Humanmedizin eine leicht negative Abweichung und an der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg schlägt nur die an dieser Hochschule vergleichsweise kleine Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften stark negativ zu Buche, ansonsten hat die Hochschule zum Teil weit überdurchschnittliche Werte. Die Fachhochschule Niederrhein hat zwar in drei Fächergruppen leicht negative Werte, dafür bei drei weiteren (darunter den Ingenieurwissenschaften) erheblich überdurchschnittliche Werte. Die Universitäten Siegen und Duisburg-Essen haben in allen Fächergruppen relativ nahe am Durchschnitt liegende Werte, mit Aus-

nahme der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gilt das auch für die Universität Münster, bei der Universität Wuppertal fällt nur der Sport aus diesem ausgeglichenen Rahmen.

Überwiegend unterdurchschnittliche Werte weisen, außer den bereits genannten, die RWTH Aachen (mit nur einem leicht positiven Wert in den Sprach- und Kulturwissenschaften), die Fernuniversität Hagen sowie die Fachhochschulen Gelsenkirchen und Aachen auf.

Die größte Gruppe sind die Hochschulen, die in der einen oder anderen Fächergruppe (zum Teil weit) über- und in anderen Fächergruppen (weit) unterdurchschnittliche Frauenanteile haben. Offenbar ist für die Geschlechterverhältnisse an einer Hochschule nicht nur die Hochschulleitung, sondern sind auch (oder vor allem?) die Fakultäten maßgeblich – eine Vermutung, die auch durch den folgenden Punkt, die Geschlechterrelationen auf der Leitungsebene der Hochschule und der Fakultäten, gestützt wird.

7 Die Geschlechterverhältnisse auf der Leitungsebene

Nur jede fünfte Leitungsposition einer Hochschule ist mit einer Frau besetzt. Am höchsten ist der Frauenanteil in den neu geschaffenen Hochschulräten mit 30 %. Dagegen werden nur 19 % der Rektorate und nur 10 % der Fakultäten und Fachbereiche von einer Frau geleitet. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind erheblich – einige Kunsthochschulen kommen, abgesehen von dem gemeinsamen Hochschulbeirat aller Kunsthochschulen, ohne jede Frau in einer Leitungsposition aus

Eine Hochschule kann nicht als geschlechtergerecht gelten, wenn nicht auch die Leitungsgremien paritätisch besetzt sind. Durch die hierarchische Struktur der Hochschulen, die sowohl auf der Gesamtebene als auch auf der Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene mit der RektorIn bzw. PräsidentIn und der DekanIn jeweils nur eine Leitungsperson vorsieht, ist zwar (außer bei Teilung der jeweiligen Stelle) eine paritätische Besetzung nicht in allen Bereichen möglich, wohl aber könnte ein ausgewogenes Verhältnis in den jeweiligen Leitungsgremien insgesamt hergestellt werden.

Die Tabelle III.7.1 zeigt die Beteiligung von Frauen in den Leitungsgremien der Hochschulen für drei Stichtage – mit sehr aufschlussreichen Ergebnissen:

Einerseits blieb die inzwischen auch von wissenschaftspolitischen Institutionen wie dem Wissenschaftsrat nachdrücklich geforderte stärkere Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft nicht gänzlich ungehört, denn fast 30 % der Sitze in den neu eingeführten Hochschulräten sind mit Frauen besetzt. Das ist zwar noch weit entfernt von der Parität, übertrifft aber die Beteiligungsraten von Frauen in den traditionellen Leitungsgremien teilweise um ein Vielfaches. Geleitet werden die hier erfassten 37 Hochschulen (die vier neu gegründeten Fachhochschulen sind hier einbezogen worden) von 30 Rektoren bzw. Präsidenten und nur von sieben RektorInnen. Nur knapp jede fünfte Hochschule wird also von einer Frau geleitet – ohne die vier neuen Hochschulen, von denen zwei von einer Frau geleitet werden, läge der Frauenanteil sogar statt bei 18,9 % nur bei 15,2 %. Eine weibliche Verwaltungsspitze (Kanzlerin oder entsprechende Funktion) leisten sich ebenfalls sieben Hochschulen. Ergänzt werden die Rektorate bzw. Präsidien von ProrektorInnen bzw. VizepräsidentInnen, von denen etwas mehr als jede fünfte eine Frau ist (21,4 %). Insgesamt waren im Sommersemester 2010 20,5 % der Rektorspositionen mit einer Frau besetzt.

Tabelle III.7.1: Frauen und Männer in Leitungsgremien der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Hochschulräte, RektorInnen/PräsidentInnen, ProrektorInnen/VizepräsidentInnen, KanzlerInnen, DekanInnen)¹

	31.12.2003			31.12.2006			02.06.2010			Diff Frauenanteil 2003-10 %-Punkte
	Frauen Zahl	Männer Zahl	Frauen- anteil %	Frauen Zahl	Männer Zahl	Frauen- anteil %	Frauen Zahl	Männer Zahl	Frauen- anteil %	
Hochschulräte							66	159	29,3	
RektorInnen ²	2	30	6,3	2	28	6,7	7	30	18,9	12,6
ProrektorInnen ²	23	77	23	18	74	19,6	21	77	21,4	-1,6
KanzlerInnen ²	5	26	16,1	4	25	13,8	7	29	19,4	3,3
Rektoratsmitglieder insgesamt ³	30	133	18,4	24	127	15,9	35	136	20,5	2,1
DekanInnen	21	248	7,8	15	216	6,5	28	220	11,3	3,5
alle Positionen	51	381	11,8	39	343	10,2	129	515	20,0	8,2

¹) Einige Stellen waren zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt, ²) Einschließlich vergleichbarer Positionen z. B. PräsidentIn, VizepräsidentIn, VizepräsidentIn für Finanzen und Personal, ³) RektorInnen, ProrektorInnen, KanzlerInnen zusammen

Quelle: eigene Erhebungen, die Daten für die Jahre 2003 und 2006 sind den Landesgleichstellungsberichten entnommen (MGFFI NRW: 108)

Die Leitung der Fakultäten dagegen liegt weiterhin fest in männlicher Hand. Nur jede zehnte Fakultät bzw. jeder zehnte Fachbereich wurde im Sommersemester 2010 von einer Frau geleitet. Ende 2006 war es sogar nur jede dreizehnte Fakultät. Angesichts der Tatsache, dass die Geschlechterrelationen offensichtlich auf Fächergruppenebene entschieden werden (und das heißt letztlich Fakultätsebene), wäre eine Erhöhung des Frauenanteils in den Dekanaten zweifellos ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule.

Von allen in der Tabelle ausgewiesenen Leitungspositionen ist im Sommersemester 2010 jede fünfte Position mit einer Frau besetzt. Damit ist der Frauenanteil zwischen 2003 und 2009 um 8,2 Prozentpunkte gestiegen, was bei dem sehr niedrigen Ausgangswert von 11,8 % einer Steigerungsrate von 70% entspricht. Zurückzuführen ist dieser scheinbar große Sprung nach vorn vor allem auf die Einführung der Hochschulräte, durch die die Zahl der Leitungspositionen um 47 % gestiegen ist und an denen wesentlich mehr Frauen beteiligt sind als an den Leitungspositionen, die mit dem operativen Geschäft der Hochschulen betraut sind. In den Rektoraten stieg die Beteiligung von Frauen gerade einmal um 2,1 Prozentpunkte (von 18,4 % auf 20,5 %). Etwas höher ist der Anstieg bei den Dekanaten mit 3,5 Prozentpunkten.

Zweifellos hängen die Möglichkeiten zur Beteiligung von Frauen an den Leitungspositionen einer Hochschule auch von der Anzahl potenzieller Kandidatinnen und damit vom Anteil der Professorinnen ab. Das zeigen sehr deutlich die Tabellen III.7.2 bis III.7.4, in denen die Geschlechterrelationen in den Leitungspositionen der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dargestellt sind.

An den 14 Universitäten gibt es 2 Rektorinnen und eine Kanzlerin (Tabelle III.7.2). Außerdem sind 31,3 % der Hochschulräte und 25 % der ProrektorInnen Frauen. Am schlechtesten ist die Repräsentanz der Frauen in den Dekanaten, denn nur jedes zehnte Dekanat wird von einer Frau geleitet.

Tabelle III.7.2: Besetzung der Leitungspositionen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im SoSe 2010

Universität	Hochschulrat		RektorIn ¹		ProrektorInnen ²		Kanzlerin ³		DekanIn		Alle Leitungspositionen			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	
U Bielefeld	5	5	1		2	3		1	3	10	10	20	33,3	
U Duisburg-Essen	4	6	1		2	2		1	2	9	8	19	29,6	
U Bochum	3	3	1		1	2		1	4	16	8	23	25,8	
FemUni Hagen	2	8	1		1	1	1				4	4	14	22,2
U Paderborn	3	5	1		1	2		1			5	4	14	22,2
RWTH Aachen	4	6	1		1	3		1			9	5	20	20,0
U Köln	2	8	1		1	3		1	1	5	4	18	18,2	
TU Dortmund	2	6	1			3		1	2	14	5	24	17,2	
U Siegen	1	5	1		1	3		1	2	10	4	20	16,7	
U Düsseldorf	3	5	1			4		1			5	3	16	15,8
U Wuppertal	2	4	1		1	3		1			7	3	16	15,8
U Bonn	3	6	1			3		1			7	3	18	14,3
U Münster	1	7	1		1	2		1			14	3	24	11,1
DSHS Köln	1	5	1			2		1			1	9	10,0	
Alle Universitäten	36	79	2	12	12	36	1	13	14	115	65	255	20,3	
Frauenanteil (%)	31,3		14,3		25,0		7,1		10,9				20,3	

1) Einschließlich PräsidentIn, 2) Einschließlich VizepräsidentInnen (ohne VizepräsidentIn für Finanzen und Personal), 3) Einschließlich VizepräsidentIn für Finanzen und Personal
Quelle: eigene Erhebungen

Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind erheblich: An der Universität Bielefeld liegt der Frauenanteil bei allen erfassten Leitungspositionen bei genau einem Drittel und an der Universität Duisburg-Essen bei knapp 30 %. Überdurchschnittliche Frauenanteile haben auch die Universitäten Bochum, Hagen und Paderborn. Dagegen hat die Universität Münster zwar eine Rektorin, aber insgesamt nur 3 der 27 Leitungspositionen mit einer Frau besetzt. Die 14 Dekanate werden ausschließlich von Männern geleitet. Auch an der Deutschen Sporthochschule Köln ist nur jede zehnte Leitungsposition mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil an den Leitungspositionen der Fachhochschulen ist insgesamt etwas höher als an den Universitäten (Tabelle III.7.3): Es gibt in den 12 Hochschulleitungen drei Präsidentinnen, die Verwaltungslleitung (KanzlerInnen) liegt sogar an vier Hochschulen in der Hand von Frauen (4 Frauen zu 7 Männern,

an der FH Gelsenkirchen ist der Posten derzeit vakant). Die Fachbereiche dagegen sind ebenso fest in männlicher Hand wie an den Universitäten: Nur 11 der 102 Dekanate werden von einer Frau geleitet.

Tabelle III.7.3: Besetzung der Leitungspositionen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im SoSe 2010

Universität	Hochschulrat		RektorIn ¹		ProrektorInnen ²		KanzlerIn ³		DekanIn		Alle Leitungspositionen			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	
FH Bielefeld	4	4	1			3	1			6		6	13	31,6
HS Bochum	2	4		1	1	3	1		1	5	5	13		27,8
FH Dortmund	3	7		1	1	2		1	2	5	6	16		27,3
FH Münster	3	5	1			2		1	2	10	6	18		25,0
HS Ostwestfalen-Lippe	1	4		1	1	1	1		1	8	4	14		22,2
FH Köln	2	6		1	1	1		1	2	9	5	18		21,7
FH Düsseldorf	2	6	1			3	1			6	4	15		21,1
HS Bonn-Rhein-Sieg	3	5		1	1	3		1		6	4	16		20,0
FH Aachen	2	6		1	1	2		1	1	9	4	19		17,4
FH Gelesenkirchen	2	8		1	1	2			1	11	4	22		15,4
HS Niederrhein	2	6		1	1	2		1		9	3	19		13,6
FH Südwestfalen	2	8		1		3		1	1	7	3	20		13,0
Alle Fachhochschulen	28	69	3	9	8	27	4	7	11	91	54	203		21,0
Frauenanteil (%)	28,9		25,0		22,9		36,4		10,8		21,0			
<i>FH für Gesundheit</i>			1			1					1	1		50,0
<i>HS Rhein-Waal</i>			1			1					1	1		50,0
<i>HS Hamm-Lippstadt</i>				1		1						2		0,0
<i>HS Ruhr-West</i>				1		1						2		0,0

1) Einschließlich PräsidentIn, 2) Einschließlich VizepräsidentIn (ohne VizepräsidentInnen für Finanzen und Personal), 3) Einschließlich VizepräsidentIn für Finanzen und Personal
Quelle: eigene Erhebungen

Tabelle III.7.4: Besetzung der Leitungspositionen an den staatlichen Kunsthochschulen im SoSe 2010

Kunsthochschule	Gemeinsamer Hochschulbeirat ¹		RektorIn ²		ProrektorInnen ³		KanzlerIn ⁴		DekanIn		alle Leitungspositionen		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)
HS für Musik Köln	2	11	0	1	0	2	1	0	2	4	5	18	21,7
Kunsthochschule für Medien Köln	2	11	0	1	1	1	0	1			3	14	17,6
Robert-Schumann-HS Düsseldorf	2	11	0	1	0	2	1	0	0	2	3	16	15,8
Folkwang-HS	2	11	0	1	0	3	0	1	1	3	3	19	13,6
Kunstakademie Münster	2	11	0	1	0	2	0	1			2	15	11,8
Kunstakademie Düsseldorf	2	11	0	1	0	2	0	1	0	2	2	17	10,5
HS für Musik Detmold	2	11	0	1	0	2	0	1	0	3	2	18	10,0
Alle Kunst-HS	2	11	0	7	1	14	2	5	3	14	8	51	13,6
Frauenanteil (%)	15,4		0,0		6,7		28,6		17,6		13,6		13,0

1) Gemeinsamer Hochschulbeirat, der für alle Kunsthochschulen zuständig ist, 2) Einschließlich PräsidentIn, 3) Einschließlich VizepräsidentInnen (ohne VizepräsidentIn für Finanzen und Personal), 4) Einschließlich VizepräsidentIn für Finanzen und Personal
Quelle: eigene Erhebungen

Die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen sind ähnlich groß wie zwischen den Universitäten: An der Fachhochschule Bielefeld ist ein knappes Drittel der Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Einen überdurchschnittlichen Frauenanteil (zwischen 27,8 % und 22,2 %) haben auch die Fachhochschulen Bochum, Dortmund, Münster und Ostwestfalen-Lippe, deutlich unterdurchschnittlich ist die Beteiligung an

den Fachhochschulen Niederrhein und Südwestfalen (13 %) sowie den Fachhochschulen Gelsenkirchen (15,4 %) und Aachen (17,4 %). Die vier neuen Fachhochschulen sind am Schluss der Tabelle extra ausgewiesen und nicht in die Berechnungen einbezogen worden, da die meisten Gremien zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht besetzt waren.

An den staatlichen Kunsthochschulen gibt es keine Hochschulräte, dafür einen gemeinsamen Hochschulbeirat. Auch wenn dieser Beirat in die Berechnungen einbezogen wird, sind Frauen an den Kunsthochschulen deutlich seltener in Leitungsfunktionen zu finden als an den anderen Hochschularten: Nur 13 % aller Positionen sind von Frauen besetzt (Tabelle III.7.4). Das liegt zum Teil an dem geringen Frauenanteil im Hochschulbeirat, aber auch an der besonders geringen Repräsentanz von Frauen in den Rektoraten: Es gibt keine Rektorin und nur zwei Prorektorinnen (gegenüber 14 Prorektoren). Bei den Dekanaten ist die Repräsentanz etwas höher, denn von 17 DekanInnen sind drei Frauen (17,6 %).

Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind sehr hoch: An der Hochschule für Musik in Köln sind 21,7 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt, andererseits kommen drei Hochschulen (die Kunstakademien Düsseldorf und Münster und die Hochschule für Musik in Detmold) gänzlich ohne Frau in einer Leitungsposition aus, wenn man von den zwei Frauen im Hochschulbeirat absieht. Allerdings haben weder die Kunsthochschule für Medien in Köln noch die Kunstakademie in Düsseldorf Dekanate.

8 Geschlechterunterschiede bei den Studienabschlüssen

Immer noch bestehen zwischen Studentinnen und Studenten nicht unerhebliche Unterschiede bei der Art des Studienabschlusses: Das Lehramt wird weiterhin von Frauen dominiert (75 % der Abschlüsse). Andererseits haben Frauen bei den universitären Abschlüssen außerhalb des Lehramts gleichgezogen, jedes zweite Universitätsdiplom wird von einer Frau erworben. Das gilt auch für die universitären Abschlüsse in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, wenn man die Informatik herausrechnet. Ob der mit 42,6 % deutlich unter der Parität liegende Frauenanteil bei den (neuen) Masterabschlüssen darauf hindeutet, dass Frauen sich häufiger als Männer mit einem Bachelor-Abschluss begnügen, kann angesichts der bisher nur wenigen Abschlüsse in konsekutiven BA/MA-Studiengängen noch nicht abschließend beurteilt werden. Der Vergleich der Noten zeigt: Frauen schließen ihr Studium nicht nur häufiger und schneller, sondern auch mit etwas besseren Noten ab

Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl wird in der hochschulpolitischen Diskussion als ein zentraler Faktor für die geringe Repräsentanz von Frauen in Hochschule und Wissenschaft gesehen. Zwar ist klar, dass diese geschlechtsspezifischen Unterschiede auf der Ebene der Studierenden die Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Stufen nicht allein erklären kann (denn auch in vielen Fächern, in denen Frauen bei den Studierenden und teilweise auch bei den Promovierten seit Langem in der Mehrheit sind, liegen Lehre und Forschung überwiegend in männlicher Hand), doch haben die vorstehenden Analysen auch gezeigt, dass die Chance auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Ebenen mit dem Studentinnenanteil steigt.

Ein weiterer Aspekt des unterschiedlichen Studierverhaltens von Frauen und Männern ist die Wahl des Studienabschlusses. Beim Studienabschluss vermischen sich Aspekte der horizontalen und der vertikalen Segregation, da mit der Art des Studienabschlusses Zugangsmöglichkeiten zu bestimmten Berufen sowie Qualifikationsmöglichkeiten (z. B. Promotion) verbunden sind. Im Folgenden werden deshalb die Geschlechterunterschiede bei den Studienabschlüssen untersucht.

In der Tabelle III.8.1 sind die Abschlüsse der AbsolventInnen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW für drei ausgewählte Jahre (1997, 2002 und 2007) nach der Art des Abschlusses (Prüfungsgruppe) ausgewiesen. Wie bereits in Kapitel I erläutert, erwerben inzwischen mehr Frauen als Männer einen akademischen Abschluss (52,2 % im Jahr 2007). 1997 waren es dagegen nur 41,4 %. Diese bemerkenswerte Steigerung des Frauenanteils um zehn Prozentpunkte in elf Jahren ist vor allem auf eine höhere Beteiligung von Frauen an den universitären Abschlüssen außerhalb des Lehramts (Diplom und Äquivalente, Bachelor und Master) zurückzuführen. Der Frauenanteil an diesen Prüfungsgruppen stieg zwischen 1997 und 2002 um fast 15 Prozentpunkte (von 37,6 % auf 52,5 %).

Ebenfalls zugenommen, wenn auch nicht so stark, hat der Frauenanteil an den Abschlüssen der Fachhochschulen (Steigerung um 7,3 Prozentpunkte von 1997 bis 2007). Hier sind die Frauen zwar immer noch in der Minderheit, doch betrug ihr Anteil im Jahr 2007 immerhin 42,4 %. Auch beim Lehramt hat der (bereits sehr hohe) Frauenanteil zwischen 1997 und 2007 nochmals um 4,6 Prozentpunkte zugenommen, sodass inzwischen drei von vier LehramtsabsolventInnen Frauen sind. Nur beim Lehramt für die Primarstufe ist ein leichter Rückgang um 1,7 Prozentpunkte zu verzeichnen, was aber keine Trendwende bedeuten muss,

sondern möglicherweise nur eine zufällige Schwankung ist. Der Frauenanteil bei diesem Lehramt lag 2007 immer noch bei 91,7 %. Auch bei den künstlerischen Abschlüssen ist der bereits 1997 über der Parität liegende Frauenanteil bis 2007 nochmals um 4,6 Prozentpunkte auf 59,7 % gestiegen.

Kritisch ist sicher der große Unterschied des Frauenanteils zwischen den Bachelor- und Masterabschlüssen. Sowohl an den Universitäten als auch an den Fachhochschulen waren Frauen bei den neuen Masterabschlüssen zumindest im Jahr 2007 unterrepräsentiert. Allerdings handelt es sich dabei noch um wenige Fälle, sodass das Ergebnis nicht überbewertet werden sollte. Die Frage, ob die Einführung des BA/MA-Systems dazu führt, dass Frauen häufiger als Männer nur einen Bachelor-Abschluss erwerben, dass also das Absinken des Frauenanteils nicht erst bei der Promotion, sondern zukünftig schon beim Masterabschluss einsetzt, kann wohl erst in einigen Jahren beantwortet werden, wenn die ersten Jahrgänge der konsekutiven BA/MA-Studiengänge ihr Studium abgeschlossen haben.

Tabelle III.8.1: Abschlussarten der AbsolventInnen¹ an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007

Abschlussart	1997			2002			2007			Veränderung Frauen- anteil 1997-2007
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
	Zahl	Zahl	%	Zahl	Zahl	%	Zahl	Zahl	%	%- Punkte
Universitätsabschlüsse										
Diplom u. Äquivalent	8 918	14 793	37,6	8 604	10 005	46,2	11 606	11 046	51,2	13,60
Bachelor Univ.				88	77	53,3	2 792	1 780	61,1	
Master Univ.				16	29	35,6	427	576	42,6	
<i>Alle Univ. o. LA</i>	<i>8 918</i>	<i>14 793</i>	<i>37,6</i>	<i>8 692</i>	<i>10 082</i>	<i>46,3</i>	<i>14 825</i>	<i>13 402</i>	<i>52,5</i>	<i>14,90</i>
Fachhochschulabschlüsse										
FH-Abschluss	6 297	11 668	35,1	4 332	6 111	41,5	5 730	7 773	42,4	7,30
Bachelor FH							863	1108	43,8	
Master FH							112	242	31,6	
<i>Alle FH</i>	<i>6 297</i>	<i>11 668</i>	<i>35,1</i>	<i>4 332</i>	<i>6 111</i>	<i>41,5</i>	<i>6 705</i>	<i>9 123</i>	<i>42,4</i>	<i>7,30</i>
<i>Künstl. Abschluss</i>	<i>324</i>	<i>265</i>	<i>55</i>	<i>330</i>	<i>254</i>	<i>56,5</i>	<i>311</i>	<i>210</i>	<i>59,7</i>	<i>4,70</i>
Lehramtsabschlüsse										
LA Sek II berufl. Schulen	227	200	53,2	111	115	49,1	171	90	65,5	12,30
LA Sek II allg. Schulen	1 637	1 099	59,8	1 316	783	62,7	1507	726	67,5	7,70
LA Sek I	360	171	67,8	442	201	68,7	675	228	74,8	7,00
LA Sonderpäd.	577	180	76,2	653	251	72,2	583	171	77,3	1,10
LA Grundstufe Primar	1 741	124	93,4	1 322	131	91,0	1 326	120	91,7	-1,70
LA Master							277	60	82,2	
<i>Lehramt gesamt</i>	<i>4 542</i>	<i>1 774</i>	<i>71,9</i>	<i>3 844</i>	<i>1 481</i>	<i>72,2</i>	<i>4 539</i>	<i>1 395</i>	<i>76,5</i>	<i>4,60</i>
Alle Abschlüsse	20 119	28 525	41,4	17 214	17 957	48,9	26 380	24 130	52,2	10,80

1) Nur Erststudium

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 1997, 2002, 2007, eigene Berechnungen

Die Frage, ob sich die Geschlechterunterschiede bei der Wahl des Studienabschlusses vergrößert oder verringert haben, kann mithilfe der Tabelle III.8.2 beantwortet werden, in der die Anteile der einzelnen Abschlussarten an der Gesamtzahl der Abschlüsse dargestellt sind.

Insgesamt kann eindeutig von einer Annäherung der Abschlussarten bei Frauen und Männern – wenn auch noch längst nicht von einer Gleichverteilung – gesprochen werden: Universitäre Abschlüsse außerhalb des Lehramts hatten im Jahr 2007 für Frauen und Männer die gleiche Bedeutung, denn 56,2 % der Absolventinnen und 55,5 % der Absolventen erwarben im Erststudium einen solchen Abschluss. Bei den Alternativen allerdings scheiden sich die Geister: Die männlichen Studierenden, die keinen universitären Abschluss machen, wählen ganz überwiegend (zu 37,8 %) einen Fachhochschulabschluss und entscheiden sich nur recht selten (zu 5,8 %) für einen der unterschiedlichen Lehramtsabschlüsse, während bei den weiblichen

Studierenden die Fachhochschulabschlüsse zwar auch die zweithäufigste Abschlussart sind, aber mit 25,4 % das Lehramt (mit 17,2 % Anteil) nicht so deutlich überwiegt wie bei den Männern. Künstlerische Abschlüsse spielen bei Frauen wie Männern nur eine sehr untergeordnete Rolle (rund 1%).

Der Vergleich der Anteile der Abschlussarten von 2007 mit denen im Jahr 1997 zeigt, dass die höhere Beteiligung von Frauen an der akademischen Bildung vor allem auf eine höhere Beteiligung an den universitären Studiengängen außerhalb des Lehramts zurückzuführen ist. Die Bedeutung sowohl der Fachhochschule wie des Lehramts ist dagegen deutlich zurückgegangen, auch wenn beide Abschlussarten für Frauen immer noch sehr wichtig sind.

Die paritätische Beteiligung von Frauen an den universitären Abschlüssen ist zweifellos ein Meilenstein in der Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Hochschule und Wissenschaft, sind Frauen doch dadurch paritätisch an den Abschlussarten beteiligt, die traditionellerweise Ausgangspunkt einer wissenschaftlichen Karriere sind bzw. sein können. Ob ein solcher Weg dadurch verbaut wird, dass Studentinnen sich zukünftig mit dem Bachelor-Abschluss begnügen, kann aus den vorliegenden Daten noch nicht abgeleitet werden, denn der Anteil der Masterabschlüsse ist insgesamt noch sehr gering, sodass aus den hier bestehenden Geschlechtsunterschieden noch keine endgültigen Schlussfolgerungen gezogen werden sollten.

Tabelle III.8.2: Anteil der unterschiedlichen Abschlussarten an den Abschlüssen der AbsolventInnen¹ an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007

Abschlussart	1997			2002			2007			Veränderung 1997-2007 Frauen %- Punkte
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	
Universitätsabschlüsse										
Diplom u. Äquivalent	48,7	44,3	51,9	52,9	50,0	55,7	44,8	44,0	45,8	-0,3
Bachelor Univ.				0,5	0,5	0,4	9,1	10,6	7,4	10,6
Master Univ.				0,1	0,1	0,2	2,0	1,6	2,4	1,6
<i>Alle Univ. o. LA</i>	48,7	44,3	51,9	53,4	50,5	56,1	55,9	56,2	55,5	11,9
Fachhochschulabschlüsse										
FH-Abschluss	36,9	31,3	40,9	29,7	25,2	34,0	26,7	21,7	32,2	-9,6
Bachelor FH							3,9	3,3	4,6	3,3
Master FH							0,7	0,4	1,0	0,4
<i>Alle FH</i>	36,9	31,3	40,9	29,7	25,2	34,0	31,3	25,4	37,8	-5,9
<i>Künstl. Abschluss</i>	1,2	1,6	0,9	1,7	1,9	1,4	1,0	1,2	0,9	-0,4
Lehramtsabschlüsse										
LA Sek II berufl. Schulen	0,9	1,1	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,4	-0,5
LA Sek II allg. Schulen	5,6	8,1	3,9	6,0	7,6	4,4	4,4	5,7	3,0	-2,4
LA Sek I	1,1	1,8	0,6	1,8	2,6	1,1	1,8	2,6	0,9	0,8
LA Sonderpäd.	1,6	2,9	0,6	2,6	3,8	1,4	1,5	2,2	0,7	-0,7
LA. Grundstufe Primar	3,8	8,7	0,4	4,1	7,7	0,7	2,9	5,0	0,5	-3,6
LA Master							0,7	1,1	0,2	1,1
<i>Lehramt gesamt</i>	13,0	22,6	6,2	15,1	22,3	8,2	11,7	17,2	5,8	-5,4
Alle Abschlüsse	100	100	100	100	100	100	100	100	100	0,0

1) Nur Erststudium

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 1997, 2002, 2007, eigene Berechnungen

Vielfach wird die Vermutung geäußert, dass der erstaunlich hohe Frauenanteil in den meisten Fächern der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (mit Ausnahme der Informatik und der Physik) auf die Frauen im Lehramtsstudium zurückzuführen ist. Wir haben deshalb die Prüfungsarten der Absolventinnen, die in den Jahren 1997, 2002 und 2007 ihr Erststudium mit einem ersten Hauptfach in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit Ausnahme der Informatik abgeschlossen haben, untersucht. Das Ergebnis ist in Tabelle III.8.3 dargestellt.

Wie im Durchschnitt aller Fächer waren Frauen im Jahr 2007 auch in der gemeinhin als Fächergruppe mit unterdurchschnittlicher Frauenbeteiligung geltenden Fächergruppe an den universitären Abschlüssen außerhalb des Lehramts (mehr als) paritätisch beteiligt. Das gilt gleichermaßen für die (wenigen) Abschlüsse an der Fachhochschule. Zwar ist der Frauenanteil an den Lehramtsabschlüssen besonders hoch, doch spielen diese Abschlüsse für die Fächergruppe auch bei den Frauen nur eine untergeordnete Rolle. Von der tendenziellen Abstinenz der Frauen gegenüber Mathematik und Naturwissenschaften kann also keine Rede sein, ebenso wenig davon, dass diese männlich konnotierten Fächer von Frauen nur im Zusammenhang mit dem Lehramt studiert werden.

Neben der Art des Abschlusses ist selbstverständlich auch die erzielte Note eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere, zumal in vielen Promotionsordnungen für die Zulassung zur Promotion ein Prädikatsexamen verlangt wird. Wir haben deshalb auch die Noten der Abschlussprüfungen untersucht und geprüft, ob Unterschiede in den erzielten Abschlussnoten zwischen Frauen und Männern bestehen.

Tabelle III.8.3: Abschlussarten der AbsolventInnen¹ der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ohne Informatik an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007

Abschlussart	1997			2002			2007			Veränderung Frauen- anteil 1997-2007
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
	Zahl	Zahl	%	Zahl	Zahl	%	Zahl	Zahl	%	%- Punkte
Universitätsabschlüsse										
Diplom u. Äquivalent	1 139	2 125	34,9	1 084	1 467	42,5	1 424	1 431	49,9	15,0
Bachelor Univ.							506	418	54,8	
Master Univ.							94	74	56,0	
<i>Alle Univ. o. LA</i>	1 139	2 125	34,9	1 084	1 467	42,5	2 024	1 923	51,3	16,4
Fachhochschulabschlüsse										
FH-Abschluss	62	59	51,2	9	26	25,7	81	81	50,0	-1,2
Bachelor FH							71	58	55,0	
Master FH							21	25	45,7	
<i>Alle FH</i>	62	59	51,2	9	26	25,7	173	164	51,3	0,1
Lehramtsabschlüsse										
LA Sek II berufl. Schulen	4	5	44,4	4	5	44,4	4	1	80,0	35,6
LA Sek II allg. Schulen	315	286	52,4	264	217	54,9	263	182	59,1	6,7
LA Sek I	83	43	65,9	132	67	66,3	173	68	71,8	5,9
LA Sonderpädagogik	1		100,0	1	1	50,0	5		100,0	0,0
LA Grundstufe Primar	403	39	91,2	206	16	92,8	350	41	89,5	-1,7
LA Master							57	12	82,6	1,1
<i>Lehramt insgesamt</i>	806	373	68,4	607	306	66,5	852	304	73,7	5,3
Alle Abschlüsse	2 007	2 557	44,0	1 700	1 799	48,6	3 049	2 391	56,0	12,1

1) Nur Erststudium

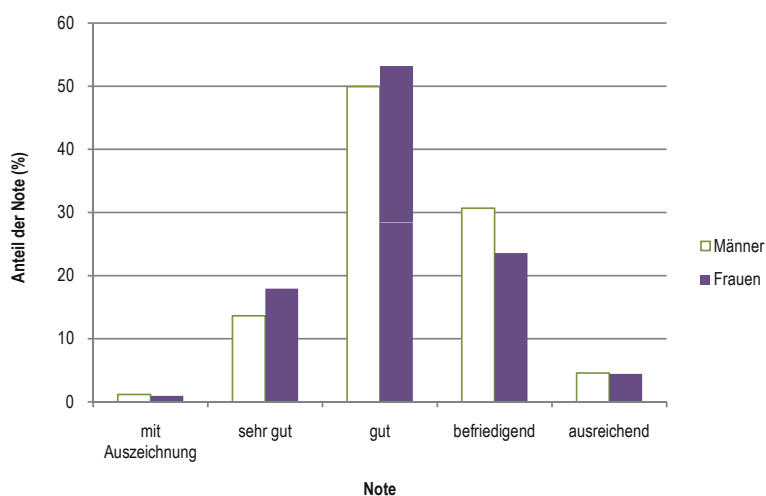
Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 1997, 2002, 2007, eigene Berechnungen

Die in der Abbildung III.8.1 dargestellte Verteilung der Abschlussnoten der Abschlussprüfungen von Frauen und Männern im Jahr 2007 bestätigt die Vermutung, dass Frauen nicht nur schneller studieren und häufiger abschließen, sondern dass sie dabei auch etwas bessere Noten erzielen. Zwar ist der Unterschied zwischen den Durchschnittsnoten relativ gering (2,12 (Frauen) zu 2,24 (Männer), das sind 5 % Differenz), doch schließen Frauen etwas häufiger mit sehr gut oder gut ab – nur mit einer (sehr seltenen) ausgezeichneten Note (0,5) werden etwas mehr Männer als Frauen bedacht. Eine fast identische Verteilung haben auch die Noten des Abschlussjahrgangs 2002.

Da das Notenniveau in unterschiedlichen Fächern nicht unerheblich differiert, könnte der kleine Vorsprung der Frauen auch an einer „günstigeren“ Fachstruktur liegen. Um dies zu überprüfen, haben wir die Notenverteilung verschiedener Fächer bzw. Fächergruppen und Abschlussarten geprüft. Das Ergebnis ist gros-

so modo immer gleich. Die Frauen haben einen kleinen Vorsprung beim Notendurchschnitt und etwas häufiger eine sehr gute oder gute Abschlussnote. Das gilt auch für die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Werden dagegen die Abschlüsse in dieser Fächergruppe ohne die Lehramtsabschlüsse betrachtet, ist die Differenz des Notendurchschnitts geringer und der Vorsprung der Frauen besteht nur bei den sehr guten, nicht aber bei den guten Abschlüssen. Außerdem gehören prozentual etwas mehr Frauen zu der (allerdings sehr kleinen) Gruppe der Absolventinnen mit einem ausreichenden Abschluss. Bei den Ingenieurwissenschaften sind die Durchschnittsnoten von Frauen und Männern gleich. Hier haben Männer etwas häufiger eine ausgezeichnete oder sehr gute Note, während die Frauen häufiger eine gute Note haben. Insgesamt ist der Anteil der Frauen mit mindestens einer guten Note etwas höher als der der Männer. Frauen sind also auch in den als männertypisch geltenden Fächern oft besser als ihre männlichen Kommilitonen, was ihnen aber, wie gezeigt, bei den weiteren Stufen der akademischen Karriere nicht in einem „gerechten“ Maßstab nutzt. Denn der Nachweis, dass der abnehmende Frauenanteil bei den weiteren Karrierestufen trotz der besseren Leistungen der Studentinnen an dem immer wieder behaupteten geringeren Interesse von Frauen an den weiteren Karrierestufen liegt, ist bisher nicht erbracht worden.

Abb. III.8.1: Verteilung der Abschlussnoten von Frauen und Männern im Prüfungsjahr 2007 an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW



Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2007, eigene Berechnungen

9 Integration und Internationalität

Die „Internationalisierung“ der Hochschulen ist ein wichtiges Ziel der Hochschulpolitik von Bund und Ländern, aber auch der einzelnen Hochschulen. Dazu gehört die internationale Forschungszusammenarbeit ebenso wie die Erhöhung des Anteils ausländischer Studierender sowie die Anwerbung hochqualifizierter ausländischer WissenschaftlerInnen, auch wenn zwischen den hochschul- und wissenschaftspolitischen Bekenntnissen zur internationalen Zusammenarbeit und den ausländer- und personalrechtlichen Rahmenbedingungen nicht selten eine erhebliche, im Einzelfall oft schwer zu überwindende Diskrepanz besteht. Unbeschadet dieser Schwierigkeiten haben Bund und Länder in den letzten Jahren vermehrt Anstrengungen unternommen, um die Mobilität von Studierenden und WissenschaftlerInnen zu erhöhen und den „Hochschulstandort Deutschland“ für Studierende aus dem Ausland attraktiv zu machen. Dazu zählt nicht zuletzt der Bologna-Prozess, der auf eine Angleichung der Bildungsabschlüsse der EU-Mitgliedsländer zielt. Allerdings wird inzwischen immer deutlicher, dass bei der Umsetzung dieser Idee der Grundgedanke der Erleichterung der Mobilität vielerorts verloren gegangen und de facto eine engere Bindung an die einmal gewählte Hochschule bzw. den gewählten spezifischen Studiengang erzwungen wird.

Neben der Frage der Attraktivität des Hochschulstandorts Deutschland für aus dem Ausland kommende Studierende und WissenschaftlerInnen geht es bei der Frage nach Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass jedoch noch um einen anderen Problembereich. Die Beteiligung von MigrantInnen bzw. von Menschen mit Migrationshintergrund an der akademischen Bildung gilt in der bildungs- und sozialpolitischen Debatte als wichtiger Indikator für gelungene oder misslungene Integration der migrantischen Bevölkerung.

Auf der Ebene der Studierenden ermöglicht es die amtliche Statistik im Prinzip, die beiden Gruppen – die aus dem Ausland kommenden Studierenden, die zum Zweck eines Studiums nach Deutschland kommen, und die Studierenden, die schon immer oder seit Langem in Deutschland leben, ohne die deutsche Staatsbürgerschaft zu besitzen – getrennt zu untersuchen, da je nach dem Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung zwischen „Bildungsausländern“ und (ausländischen) „Bildungsinländern“ unterschieden wird.²⁶ Aussagen über die Integration der migrantischen Bevölkerung sind jedoch trotz der getrennten statistischen Erfassung der ausländischen BildungsinländerInnen nur beschränkt möglich, da, wie der 18. Sozialbericht des Hochschulinformationssystems (Isserstedt et al. 2007: 434) für das Jahr 2006 ermittelt hat, mehr als die Hälfte (57 %) der Studierenden mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt.²⁷ Diese Studierenden werden in der amtlichen Statistik – die ausschließlich

26 Ausländische BildungsinländerInnen sind all jene Personen, die an einer deutschen Bildungseinrichtung ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Dazu werden neben den MigrantInnen, die in Deutschland die Schule besucht und dort Abitur gemacht (oder eine andere Art der Hochschulzugangsberechtigung erworben) haben, zwar auch diejenigen gezählt, die im Ausland eine deutsche Schule besucht und dort eine (deutsche) Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, doch ist deren Zahl im Vergleich zu den in Deutschland lebenden MigrantInnen so gering, dass sie das Ergebnis der Analyse nicht beeinflussen.

27 Als Studierende mit Migrationshintergrund wurden dabei all die Studierenden erfasst, die entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit haben oder diese zugunsten der deutschen Staatsbürgerschaft aufgaben. (HIS 2007: 434)

nach der Staatsbürgerschaft differenziert, nicht aber nach dem Geburtsort oder gar dem Geburtsort der Eltern – als deutsche Studierende erfasst. Abgesehen davon, dass durch dieses Konzept MigrantInnen und ihre Nachkommen, die als SpätaussiedlerInnen in die Bundesrepublik migriert sind, von vorneherein nicht als MigrantInnen erfasst werden, sind dadurch aus der Entwicklung der Zahl oder des Anteils der ausländischen BildungsinländerInnen nur sehr beschränkt Schlussfolgerungen über die Integration der migrantischen Bevölkerung in das tertiäre Bildungssystem möglich. Denn eine niedrige bzw. sinkende Zahl von (ausländischen) BildungsinländerInnen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen kann sowohl ein Indiz für eine fehlgeschlagene Integration als auch für das Gegenteil, nämlich eine besonders gelungene Integration sein, die MigrantInnen und ihren Nachkommen die Staatsbürgerschaft des Landes, in dem sie leben, ermöglicht bzw. annehmen lässt.

Im Übrigen wird in der amtlichen Statistik nur bei den Studierenden zwischen BildungsausländerInnen und BildungsinländerInnen unterschieden. Bei allen anderen Gruppen (Promovierende, Habilitierende, wissenschaftliches Personal, ProfessorInnen) wird diese Unterscheidung nicht gemacht.²⁸

Diese methodischen Besonderheiten müssen bei der Interpretation der folgenden Daten zur Beteiligung von Menschen ohne deutschen Pass an den Hochschulen in NRW beachtet werden.

9.1 Studierende ohne deutschen Pass in Nordrhein-Westfalen

Der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen an den Studierenden stagniert bei 4 % und liegt ganz erheblich unter dem Anteil der ausländischen Bevölkerung der relevanten Altersgruppe. Der Anteil der BildungsausländerInnen nimmt dagegen stetig zu, wobei insbesondere mehr Frauen zum Studium nach Deutschland kommen. Der Frauenanteil ist unter den BildungsausländerInnen inzwischen höher als unter den deutschen Studierenden

In der Tabelle III.9.1 ist der Anteil der an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW studierenden BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an allen Studierenden dargestellt. Während der Anteil der BildungsinländerInnen mit relativ starken Schwankungen bei rund 4 % liegt, zeigt der Anteil der BildungsausländerInnen, die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes studieren, einen stetigen Anstieg, was auch wegen der Dominanz der Hochschulen in Trägerschaft des Landes für die Hochschulen in NRW insgesamt gilt. Bei den privaten Hochschulen bewegen sich beide Gruppen mit erheblichen Schwankungen um 4 %, bei den kirchlichen Hochschulen ist der Anteil beider Gruppen deutlich niedriger und an den Hochschulen des Bundes studieren weder ausländische BildungsinländerInnen noch BildungsausländerInnen, da diese Hochschulen auf eine Beamtenlaufbahn vorbereiten, die bekanntlich nur deutschen Staatsangehörigen offensteht.

Tabelle III.9.1: Ausländische BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an Hochschulen in NRW nach Trägern im WS 1997/98, WS 2002/03, WS2006/07, WS 2007/08

Hochschulträger	BildungsinländerInnen				BildungsausländerInnen			
	1997/98	2002/03	2006/07	2007/08	1997/98	2002/03	2006/07	2007/08
	%							
Land	4,1	4,5	3,9	3,7	5,2	7,5	9,6	9,1
Privat	4,5	3,5	4,0	4,1	3,1	4,4	3,8	3,4
Kirchlich	1,9	2,7	2,7	3,0	3,2	3,8	3,6	3,2
Bund	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Hochschulen	4,1	4,4	3,8	3,7	5,1	7,4	9,2	8,7

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2007/08, eigene Berechnungen

Der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen liegt damit ganz erheblich unter dem Anteil der ausländischen Bevölkerung der relevanten Altersgruppe. Inwiefern dies ein Indiz für eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund an der tertiären Bildung in NRW ist, muss aus den angeführten Gründen offen bleiben. Einen gewissen Hinweis kann allenfalls der (nachfolgende) Vergleich der Anteile der BildungsinländerInnen in den einzelnen Bundesländern liefern.

Zunächst soll jedoch der Frauenanteil an den ausländischen Studierenden untersucht werden. Dieser ist in Tabelle III.9.2 dargestellt, wobei zu Vergleichszwecken auch der Frauenanteil bei den deutschen Studierenden enthalten ist. Die Tabelle zeigt, dass in allen Gruppen der Frauenanteil zwischen WS 1997/98 und WS 2007/08 deutlich gestiegen ist. Am höchsten war der Anstieg bei den BildungsausländerInnen,

²⁸ Auch bei den Studierenden wird in den Veröffentlichungen der amtlichen Statistik oft nicht zwischen BildungsausländerInnen und (ausländischen) BildungsinländerInnen unterschieden, was nicht selten Fehlinterpretationen nach sich zieht.

sodass unter den Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung inzwischen mehr Frauen sind als unter den deutschen Studierenden und den BildungsinländerInnen. Das gilt sowohl für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes als auch für die privaten Hochschulen. Nur an den kirchlichen Hochschulen sind unter den (wenigen) BildungsausländerInnen deutlich weniger Frauen als unter den Deutschen und den BildungsinländerInnen.

Tabelle III.9.2: Frauenanteil an unterschiedlichen Gruppen von Studierenden (Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen in NRW im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach Trägern

Hochschulträger	Deutsche		B-InländerInnen		B-AusländerInnen	
	1997/98	2007/08	1997/98	2007/08	1997/98	2007/08
	%					
Land	42,1	45,7	38,7	44,7	42,4	48,7
Privat	22,9	39,4	16,8	37,1	20,5	45,8
Kirchlich	69,0	74,4	79,8	80,2	42,1	51,9
Gesamt	42,2	45,8	38,7	44,7	42,3	48,6

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 1997/98, WS 2007/08, eigene Berechnungen

9.2 Studierende BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an den Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegt der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen deutlich über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer, während der Anteil der BildungsausländerInnen leicht unterdurchschnittlich ist. In beiden Studierendengruppen sind in NRW weniger Frauen beteiligt als im Durchschnitt der anderen Bundesländer

Im Vergleich der Bundesländer nimmt Nordrhein-Westfalen beim Anteil ausländischer Studierender mit insgesamt 12,8 % im WS 2007/08 einen mittleren Platz ein, wobei der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen mit 3,7 % weit über- und der Anteil der BildungsausländerInnen leicht unterdurchschnittlich ist (Tabelle III.9.3). Nur in Hamburg und Hessen studieren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes prozentual mehr BildungsinländerInnen als in NRW. Der hohe Anteil von MigrantInnen in NRW schlägt sich also – im Vergleich der Bundesländer – durchaus beim Anteil der studierenden BildungsinländerInnen nieder, auch wenn ein Anteil von 3,7 % sehr niedrig ist. Bedenklich ist auch der Rückgang dieses Anteils seit dem WS 1997/98, zumal dieser Trend im Durchschnitt der Bundesländer ohne NRW nicht auftritt.

Während der Anteil der BildungsinländerInnen in manchen Bundesländern zwischen WS 1997/98 und WS 2007/08 insgesamt stagniert, hat der Anteil der BildungsausländerInnen in (fast) allen Bundesländern deutlich zugenommen, nur in Berlin war der Zuwachs – bei einem bereits sehr hohen Ausgangswert – recht gering. Nordrhein-Westfalen hat seine (unterdurchschnittliche) Position gegenüber den anderen Bundesländern etwas verbessert, der Abstand beträgt im WS 2007/08 nur noch 0,4 Prozentpunkte (gegenüber 0,8 Prozentpunkten im WS 1997/98).

Vergleicht man die Entwicklung des Frauenanteils bei den drei Studierendengruppen Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen, so zeigt sich in den meisten Bundesländern und auch in Nordrhein-Westfalen dieselbe Tendenz: Der Frauenanteil ist in allen Gruppen zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2007/08 deutlich gestiegen, wobei der Anteil der Frauen unter den BildungsausländerInnen am höchsten und unter den BildungsinländerInnen am niedrigsten ist (Tabelle III.9.4). Im Wintersemester 2007/08 kamen sogar mehr ausländische Studentinnen (mit im Ausland erworbener Zugangsberechtigung) als Studenten nach Deutschland (52,3 % ohne NRW, 51,4 % mit NRW). Die höchste Steigerungsrate zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2007/08 weist allerdings der Frauenanteil der BildungsinländerInnen auf – dieser ist im Bundesdurchschnitt um 7,7 Prozentpunkte (ohne NRW sogar 8,5 Prozentpunkte) gestiegen. Wie bei den deutschen Studierenden hat Nordrhein-Westfalen auch bei beiden Gruppen der ausländischen Studierenden im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unterdurchschnittliche Frauenanteile. Das Studienangebot in NRW ist also für Frauen – auch wenn sie nicht aus dem deutschen Schulsystem kommen, weniger interessant als das anderer Bundesländer.

Tabelle III.9.3: Anteil der ausländischen Studierenden an allen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Anteils der ausländischen Studierenden

Bundesland	BildungsinländerInnen		BildungsausländerInnen		Alle ausl. Studierenden	
	WS 1997/98	WS 2007/08	WS 1997/98	WS 2007/08	WS 1997/98	WS 2007/08
	Prozent					
Saarland	3,0	2,6	8,8	13,9	11,8	16,6
Berlin	0,7	3,5	11,8	12,3	12,5	15,8
Bremen	4,6	3,5	4,1	12,0	8,7	15,5
Baden-Württemberg	3,6	3,2	7,1	11,4	10,7	14,6
Hessen	5,1	5,0	5,8	9,4	11,0	14,4
Hamburg	4,1	4,2	5,6	9,9	9,7	14,1
Nordrhein-Westfalen	4,1	3,7	5,2	9,1	9,2	12,8
Brandenburg	1,0	1,7	7,0	10,6	7,9	12,3
Rheinland-Pfalz	2,8	2,7	6,2	9,1	8,9	11,7
Niedersachsen	2,2	2,0	4,4	9,2	6,5	11,2
Bayern	2,6	2,5	4,7	8,5	7,3	10,9
Sachsen	0,4	0,7	4,9	8,7	5,2	9,4
Sachsen-Anhalt	0,7	0,8	2,9	8,0	3,6	8,8
Schleswig-Holstein	1,8	1,9	3,8	6,8	5,6	8,6
Thüringen	0,5	0,7	3,2	6,0	3,7	6,7
Mecklenburg-Vorpommern	0,6	0,7	3,2	5,6	3,8	6,3
Deutschland o. NRW	2,6	2,6	6,0	9,5	8,6	12,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Tabelle III.9.4: Frauenanteil an den deutschen Studierenden, den BildungsinländerInnen und den BildungsausländerInnen im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach Bundesländern (nur Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils bei den BildungsausländerInnen)

Bundesland	WS 1997/98			WS 2007/08		
	Deutsche	BildungsinländerInnen	BildungsausländerInnen	Deutsche	BildungsinländerInnen	BildungsausländerInnen
	%					
Hamburg	42,6	36,9	46,2	48,5	46,1	57,7
Bayern	44,0	40,0	52,1	48,0	47,3	57,3
Berlin	47,7	28,4	44,5	49,0	49,2	54,8
Rheinland-Pfalz	45,2	45,9	50,0	49,8	49,9	53,7
Brandenburg	52,1	49,2	50,4	49,7	61,5	52,7
Baden-Württemberg	40,6	37,8	49,6	46,0	44,3	51,9
Thüringen	46,5	44,9	39,0	48,5	51,0	50,9
Hessen	41,7	34,8	42,1	47,3	42,9	50,4
Niedersachsen	43,0	38,4	46,0	48,7	46,4	49,8
Schleswig-Holstein	43,4	40,7	45,3	48,5	48,2	49,4
Nordrhein-Westfalen	42,1	38,7	42,4	45,7	44,7	48,7
Bremen	44,2	36,8	45,4	47,8	45,6	48,4
Saarland	41,8	39,8	52,1	48,4	47,9	48,1
Sachsen-Anhalt	51,8	40,5	35,3	51,3	47,7	47,2
Sachsen	47,5	44,6	42,8	46,2	47,0	46,5
Mecklenburg-Vorpommern	50,8	48,5	38,1	51,5	48,4	46,4
Deutschland	43,6	38,3	45,7	47,5	46,0	51,4
Deutschland ohne NRW	44,2	38,0	46,8	48,1	46,5	52,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

9.3 Studierende BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen in den einzelnen Fächergruppen

In den meisten Fächergruppen sind Frauen bei den ausländischen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unterdurchschnittlich beteiligt. Ihr Anteil ist aber stärker gestiegen als der der deutschen Frauen, sodass unter den Studierenden ohne deutschen Pass im WS 2007/08 in den meisten Fächergruppen mehr Frauen waren als unter den deutschen. Das gilt auch für die MINT-Fächer

Der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt unterdurchschnittliche Anteil von Frauen an den ausländischen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes besteht überwiegend auch bei einer nach Fächergruppen differenzierten Betrachtung (Tabelle III.9.5). Allerdings sind die Abweichungen etwas geringer als bei einer fächerübergreifenden Betrachtung, woraus zu schließen ist, dass die unterdurchschnittlichen Werte in NRW teilweise durch eine abweichende Fächerstruktur zustande kommen. Außerdem ist der Frauenanteil in der allerdings sehr kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften in NRW bei den BildungsinländerInnen sogar erheblich höher als im Durchschnitt der anderen Bundesländer, was wohl auf einen überdurchschnittlichen Anteil der von Frauen bevorzugten Ernährungswissenschaften innerhalb der sehr heterogenen Fächergruppe zurückzuführen ist. BildungsausländerInnen sind dagegen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in NRW deutlich häufiger beteiligt als im Durchschnitt der anderen Bundesländer.

Tabelle III.9.5: Frauenanteil bei BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach FG sowie Differenz des Anteils zum Durchschnitt in Deutschland (Diff zu D), geordnet nach der Höhe des Frauenanteils bei den BildungsinländerInnen

Fächergruppe	BildungsinländerInnen				BildungsausländerInnen			
	WS 1997/98		WS 2007/08		WS 1997/98		WS 2007/08	
	NRW %	Diff zu D %-Punkte	NRW %	Diff zu D %-Punkte	NRW %	Diff zu D %-Punkte	NRW %	Diff zu D %-Punkte
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	53,9	8,4	74,6	14,2	40,4	6,1	50,6	1,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,1	-0,2	71,1	-0,5	65,9	-1,6	74,8	-0,4
Kunst, Kunstwissenschaft	60,4	-0,1	60,8	-0,9	64,7	-0,4	65,6	-0,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	48,5	0,5	57,8	-1,6	43,1	0,3	54,1	2,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	40,8	-0,1	45,7	-3,1	42,5	-3,6	59,4	-1,7
Mathematik, Naturwissenschaften	30,3	1,3	36,1	-0,2	31,9	-1,5	36,4	-1,9
Ingenieurwissenschaften	13,8	-0,5	22,3	-0,3	12,7	-3,5	21,1	-3,3
Sport	21,2	-1,8	16,2	-4,7	29,4	1,0	28,7	-6,4

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Vergleicht man die Frauenanteile der ausländischen Studiengruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit denen der deutschen Studierenden, so zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede (Tabelle III.9.6): In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften war der Frauenanteil bei beiden Gruppen ausländischer Studierender in beiden Betrachtungsjahren höher als bei den deutschen Studierenden. Darüber hinaus stieg zwischen den beiden Betrachtungsjahren die Beteiligung ausländischer Frauen stärker als die deutscher Frauen, sodass im WS 2007/08 nur noch in der Humanmedizin und im Sport unter den ausländischen Studierenden beider Gruppen weniger Frauen waren als unter den deutschen. Bei den BildungsausländerInnen lag zudem der Anteil bei den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sehr deutlich unter dem Anteil bei den Deutschen, bei den BildungsinländerInnen war dagegen der Anteil in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft minimal geringer.

Tabelle III.9.6: Abweichungen der Frauenanteile bei BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen von den Frauenanteilen bei deutschen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (o. Verwaltungs-HS) nach Fächergruppen im WS 1997/98 und WS 2007/08

Fächergruppe	BildungsinländerInnen		BildungsausländerInnen	
	WS 1997/98	WS 2007/08	WS 1997/98	WS 2007/08
	%Punkte			
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	-5,8	9,9	-19,3	-14,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	3,7	3,1	2,5	6,8
Kunst, Kunstwissenschaft	1,3	-0,5	5,6	4,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-0,2	-5,2	-5,6	-8,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2,4	1,7	4,1	15,4
Mathematik, Naturwissenschaften	-3,2	0,2	-1,6	0,5
Ingenieurwissenschaften	-3,3	3,0	-4,4	1,8
Sport	-23,3	-19,1	-15,1	-6,6

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

9.4 Integration und Internationalität an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

AusländerInnen spielen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – mit Ausnahme der Kunsthochschulen – beim Personal nur eine sehr untergeordnete Rolle. Nur 6% der Professuren und 9% der hauptamtlichen wissenschaftlichen Stellen sind mit AusländerInnen besetzt. Auch bei den Promotionen entfallen nur 13% auf AusländerInnen. Die Chance ausländischer Frauen auf eine an eine ausländische Person vergebene Professur oder eine wissenschaftliche Beschäftigung ist in etwa so hoch wie die deutscher Frauen – an Hochschulen mit einem insgesamt hohen Frauenanteil sind auch unter dem ausländischen Personal entsprechend viele Frauen. Die Kunsthochschulen haben bei allen Gruppen einen weit überdurchschnittlichen Anteil an ausländischen Hochschulangehörigen sowie einen überdurchschnittlichen Frauenanteil unter den AusländerInnen

Neben ausländischen Studierenden sind auch Promotionen nicht-deutscher NachwuchswissenschaftlerInnen sowie die Beschäftigung nicht-deutschen wissenschaftlichen Personals (einschließlich Professuren) Indikatoren der internationalen Ausrichtung einer Hochschule, wobei die amtliche Statistik bei den Promotionen sowie dem wissenschaftlichen Personal nicht zwischen aus dem Ausland kommenden Personen und MigrantInnen mit einer in Deutschland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung unterscheidet. Die amtliche Statistik erlaubt es also bei den höheren Qualifikationsstufen und den höheren Statusgruppen nicht, Aussagen über die Integration von Personen in das Hochschul- und Wissenschaftssystem zu machen, die in Deutschland aufgewachsen sind bzw. ihre Schulbildung hier erworben haben, ohne die deutsche Staatsbürgerschaft zu besitzen. Andererseits können die Daten über ausländische Hochschulangehörige auch nicht ohne Einschränkung als Indikatoren für den Erfolg der Anwerbung von aus dem Ausland kommenden WissenschaftlerInnen interpretiert werden, da in ihnen eine unbekannte Zahl von nicht aus dem Ausland kommenden Menschen mit Migrationshintergrund enthalten ist.

Diese Einschränkungen müssen bei der Interpretation der folgenden Daten zum Anteil ausländischer Hochschulmitglieder in den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beachtet werden.

In der Tabelle III.9.7 ist der Anteil der AusländerInnen an den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sowie den Promotionen, den studierenden BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen im Jahr 2007 für jede Universität in Trägerschaft des Landes NRW dargestellt. Zusätzlich ist die Abweichung des jeweiligen Anteilswerts vom Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) sowie der Mittelwert dieser Abweichungen (Spalte Durchschn. Diff.) ausgewiesen. Dieser Mittelwert ist umso höher, je weiter der Anteil der ausländischen Hochschulangehörigen vom Durchschnittswert bei den einzelnen Gruppen nach oben abweicht. Die Hochschulen sind in der Tabelle nach der Höhe dieses Mittelwerts geordnet.

Tabelle III.9.7: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Universität	Professuren		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Promotionen		Studierende B.-InländerInnen ²		Studierende B.-AusländerInnen ²		Durchschn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
RWTH Aachen	9,6	3,4	15,1	5,8	17,0	3,7	3,1	-0,6	13,4	4,3	3,3
U Siegen	0,9	-5,3	17,7	8,4	25,9	12,5	3,3	-0,4	8,1	-1,0	2,9
U Wuppertal	5,1	-1,1	10,9	1,6	25,6	12,2	6,0	2,4	7,5	-1,6	2,7
U Bonn	13,2	6,9	11,2	1,9	14,3	0,9	3,1	-0,6	11,0	1,9	2,2
TU Dortmund	5,9	-0,4	10,9	1,6	16,9	3,5	3,9	0,2	9,7	0,6	1,1
U Duisburg-Essen	5,4	-0,8	9,9	0,6	14,7	1,3	5,1	1,4	11,6	2,5	1,0
U Düsseldorf	5,2	-1,0	9,7	0,4	11,3	-2,1	5,2	1,5	11,5	2,5	0,2
U Bielefeld	9,5	3,3	10,4	1,1	14,2	0,8	2,8	-0,9	6,1	-3,0	0,2
U Bochum	6,1	-0,1	11,1	1,8	11,7	-1,7	4,6	0,9	8,4	-0,7	0,0
U Köln	7,0	0,8	9,6	0,3	10,8	-2,6	3,1	-0,6	9,1	-0,0	-0,5
U Paderborn	5,5	-0,7	0,0	-9,3	16,5	3,1	2,2	-1,5	6,7	-2,4	-2,2
FernUniversität Hagen	2,5	-3,8	2,7	-6,6	12,3	-1,1	2,5	-1,2	7,0	-2,1	-3,0
U Münster	7,1	0,9	1,4	-8,0	9,1	-4,2	1,3	-2,4	6,0	-3,1	-3,4
Deutsche Sporthochschule Köln	0,0	-6,2	3,4	-5,9	12,1	-1,3	1,5	-2,2	6,9	-2,2	-3,6
alle Universitäten	7,0	0,8	9,5	0,2	13,4	0,0	3,4	-0,3	9,0	-0,1	0,1
Alle HS Träger Land NRW	6,2	0,0	9,3	0,0	13,4	0,0	3,7	0,0	9,1	0,0	0,0

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 5

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Tabelle III.9.8: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Universität	Professuren		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Promotionen		Studierende B.-InländerInnen ²		Studierende B.-AusländerInnen ²		Durchschn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
U Düsseldorf	33,3	15,2	39,2	2,6	42,6	7,3	58,7	14,0	61,9	13,3	10,5
U Köln	21,2	3,1	46,9	10,4	42,5	7,2	56,4	11,7	68,1	19,5	10,4
U Bielefeld	16,7	-1,5	33,6	-2,9	48,4	13,2	56,6	11,9	66,4	17,7	7,7
U Münster	19,4	1,3	36,4	-0,2	44,6	9,4	53,4	8,6	61,8	13,1	6,5
U Duisburg-Essen	28,6	10,4	35,9	-0,7	38,2	3,0	48,5	3,8	43,5	-5,2	2,3
U Bochum	12,5	-5,6	39,2	2,7	38,0	2,8	49,2	4,5	54,2	5,5	2,0
U Bonn	6,7	-11,5	33,4	-3,1	34,9	-0,3	54,8	10,1	58,9	10,2	1,1
FernUniversität Hagen	0,0	-18,1	36,8	0,3	57,1	21,9	37,2	-7,5	53,1	4,5	0,2
U Wuppertal	16,7	-1,5	41,1	4,5	19,0	-16,2	49,2	4,4	42,3	-6,4	-3,0
U Siegen	0,0	-18,1	34,2	-2,4	42,9	7,6	43,5	-1,2	44,2	-4,5	-3,7
TU Dortmund	11,8	-6,4	29,0	-7,6	16,7	-18,6	43,6	-1,1	38,0	-10,7	-8,9
TH Aachen	8,1	-10,0	33,9	-2,6	24,0	-11,2	34,0	-10,7	34,7	-13,9	-9,7
U Paderborn	10,0	-8,1	0,0	-36,5	21,1	-14,2	39,2	-5,5	43,7	-5,0	-13,9
Deutsche Sporthochschule Köln	0,0	-18,1	40,0	3,5	25,0	-10,2	16,0	-28,7	27,5	-21,2	-15,0
alle Universitäten	15,0	-3,1	36,5	-0,1	35,2	0,0	48,3	3,5	51,5	2,8	0,6
Alle HS Träger Land NRW	18,1	0,0	36,5	0,0	35,2	0,0	44,7	0,0	48,7	0,0	0,0

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 5

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Im Durchschnitt studieren an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 12,4 % AusländerInnen (3,4 % BildungsinländerInnen und 9 % BildungsausländerInnen). Deutlich niedriger ist der Anteil der AusländerInnen unter den ProfessorInnen (7 %) und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (9,5 %), während der Anteil bei den Promotionen sogar etwas höher ist als bei den Studierenden (13 %). Allerdings handelt es sich bei keiner der vorgenannten Gruppen notwendigerweise um ehemalige Studierende der jeweiligen Hochschule bzw. um AusländerInnen, die in Deutschland studiert haben.

Aus diesem Grund ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass zwischen den AusländerInnen-Anteilen bei den einzelnen Gruppen an den Hochschulen kaum ein Zusammenhang besteht. Nimmt man alle fünf Indikatoren zusammen, so ist an keiner Hochschule eine systematische Ausrichtung auf die Anwerbung ausländischer Hochschulangehöriger zu erkennen. Noch am ehesten sind Ansätze hierzu an der RWTH Aachen und der Universität Bonn zu erkennen. Beide Hochschulen haben in allen Gruppen außer den BildungsinländerInnen überdurchschnittlich viele Hochschulangehörige ohne deutschen Pass. Die Universität Bonn hat darüber hinaus mit 13,2 % den höchsten Anteil nicht-deutscher ProfessorInnen, gefolgt von der RWTH Aachen mit 9,6 % und der Universität Bielefeld mit 9,5 %. Den höchsten Anteil ausländischer Promovierter haben dagegen mit jeweils 25 % die Universitäten Siegen und Wuppertal – trotz eines leicht unterdurchschnittlichen Anteils bei den studentischen BildungsausländerInnen sowie (im Fall der Universität Siegen) bei den ausländischen BildungsinländerInnen. Bei allen Gruppen unterdurchschnittliche Anteile ausländischer Hochschulangehöriger haben die FernUniversität Hagen sowie die Deutsche Sporthochschule Köln. Letztere kommt sogar ohne jede ausländische ProfessorIn aus.

Ausländische WissenschaftlerInnen haben in etwa die gleiche Chance wie deutsche Frauen, auf eine der (wenigen) an AusländerInnen vergebenen Professuren berufen zu werden (s. Tabelle III.9.8). Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal haben AusländerInnen sogar eine etwas höhere Chance als deutsche Frauen – ihr Anteil beträgt 36,5 % gegenüber nur 32,2 % beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal insgesamt, d. h. Deutsche und AusländerInnen zusammen. Im Übrigen fällt auf, dass in den Hochschulen mit einem vergleichsweise hohen Anteil ausländischen wissenschaftlichen Personals (einschließlich Professuren) der Frauenanteil daran meist besonders niedrig ist. Das gilt insbesondere für die RWTH Aachen und die Universität Bonn – beides Hochschulen mit einem auch insgesamt geringen Frauenanteil bei den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (siehe Tabellen III.4.3 und III.4.7). Diesen Universitäten gelingt es also eher, das männliche wissenschaftliche Potenzial international zu erschließen als Frauen zu integrieren – egal, ob sie aus dem In- oder Ausland kommen.

Bei allen ausländischen Gruppen überdurchschnittliche Frauenanteile haben die Universitäten Düsseldorf und Köln. Diese beiden Universitäten stehen auch in der Tabelle III.5.1, in der die Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt bei Deutschen und AusländerInnen zusammen dargestellt sind, an erster und zweiter Stelle. Vergleicht man die Rangfolgen der Tabellen III.5.1 und III.9.8, so zeigt sich eine sehr hohe Übereinstimmung. Das heißt: Dort, wo Frauen insgesamt eine vergleichsweise hohe Chance der Beteiligung haben, gilt dies auch für Frauen ohne deutschen Pass, während dort, wo Frauen insgesamt geringe Chancen haben, auch ausländische Frauen kaum zum Zuge kommen. Entscheidend ist also vor allem das Geschlecht, nicht die Staatsangehörigkeit.

In der Tabelle III.9.9 sind die AusländerInnenanteile bei den untersuchten Gruppen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dargestellt. Das Bild ist – im Gegensatz zu den Universitäten, relativ einheitlich: Ausländisches wissenschaftliches Personal gibt es höchst selten, mit AusländerInnen besetzte Professuren fast gar nicht. Dagegen studieren an den Fachhochschulen relativ mehr BildungsinländerInnen als an den Universitäten, auch der Anteil der studierenden BildungsausländerInnen ist ein klein wenig höher als an den Universitäten. Den höchsten Anteil an studierenden BildungsinländerInnen hat die Fachhochschule Bochum mit 8,4 %, gefolgt von der Fachhochschule Düsseldorf mit 7,2 %. Keine Universität in Trägerschaft des Landes NRW hat auch nur annähernd so viele ausländische BildungsinländerInnen unter den Studierenden. Spitzenreiter beim AusländerInnenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg mit 12 %, gefolgt von den Fachhochschulen Aachen und Köln.

Angesichts der sehr geringen Zahl von mit Nicht-Deutschen besetzten Professuren hat der Frauenanteil an diesen Professuren wenig Aussagekraft, er ist nur der Vollständigkeit halber in der Tabelle III.9.10 ausgewiesen, handelt es sich doch bei einem Frauenanteil von 25 % unter Umständen nur um eine einzige Frau. Ähnliches gilt auch für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal. Der Frauenanteil bei den studierenden BildungsinländerInnen entspricht dem der deutschen Studierenden; unter den BildungsausländerInnen sind etwas mehr Frauen als unter den Deutschen. Ansonsten gilt für die Fachhochschulen das Gleiche wie für die Universitäten: Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Studierenden korrespondiert grosso modo mit dem Frauenanteil unter den deutschen Studierenden und ist vermutlich in erheblichem Maß auf die Fächerstruktur zurückzuführen.

Tabelle III.9.9: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Fachhochschule	Professuren		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Studierende B.-InländerInnen ²		Studierende B.-AusländerInnen ²		Durchschn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
FH Aachen	3,0	-3,2	8,5	-0,8	5,3	1,6	13,9	4,8	0,6
FH Bonn-Rhein-Sieg	1,6	-4,6	12,0	2,7	4,2	0,5	11,2	2,1	0,2
FH Köln	1,6	-4,6	8,2	-1,1	6,4	2,7	11,2	2,1	-0,3
FH Dortmund	1,6	-4,6	5,2	-4,1	5,4	1,7	12,1	3,0	-1,0
FH Düsseldorf	3,4	-2,8	0,0	-9,3	7,2	3,6	9,7	0,6	-2,0
FH Bochum	0,0	-6,2	3,5	-5,8	8,4	4,7	8,1	-0,9	-2,1
FH Niederrhein	1,0	-5,3	2,9	-6,5	4,3	0,6	11,8	2,8	-2,1
FH Münster	0,9	-5,4	6,6	-2,7	1,9	-1,8	6,8	-2,2	-3,0
FH Gelsenkirchen	1,1	-5,1	4,2	-5,1	4,1	0,4	6,1	-3,0	-3,2
FH Bielefeld	3,2	-3,1	3,5	-5,9	3,7	-0,0	4,4	-4,7	-3,4
FH Ostwestfalen-Lippe	1,3	-4,9	0,0	-9,3	1,9	-1,8	5,2	-3,9	-5,0
FH Südwestfalen	0,0	-6,2	0,0	-9,3	3,3	-0,4	5,1	-4,0	-5,0
Alle Fachhochschulen	1,6	-4,6	5,8	-3,5	4,8	1,1	9,2	0,2	-1,7
Alle HS Träger Land NRW	6,2	0,0	9,3	0,0	3,7	0,0	9,1	0,0	0,0

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 4

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Tabelle III.9.10: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Fachhochschule	Professuren		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Studierende B.-InländerInnen ²		Studierende B.-AusländerInnen ²		Durchschn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
FH Bielefeld	60,0	41,9	25,0	-11,5	37,1	-7,6	45,7	-3,0	4,9
FH Niederrhein	0,0	-18,1	75,0	38,5	47,0	2,3	32,1	-16,5	1,5
FH Ostwestfalen-Lippe	50,0	31,9	0,0	-36,5	43,5	-1,2	38,0	-10,7	-4,2
FH Münster	0,0	-18,1	46,7	10,1	40,0	-4,7	44,3	-4,4	-4,3
FH Köln	16,7	-1,5	27,3	-9,3	30,5	-14,2	46,1	-2,5	-6,9
FH Dortmund	33,3	15,2	16,7	-19,9	38,5	-6,3	30,5	-18,2	-7,3
FH Gelsenkirchen	0,0	-18,1	40,0	3,5	31,1	-13,7	40,2	-8,5	-9,2
FH Bonn-Rhein-Sieg	0,0	-18,1	38,5	1,9	21,9	-22,8	39,4	-9,2	-12,1
FH Düsseldorf	20,0	1,9	0,0	-36,5	39,0	-5,7	37,2	-11,5	-13,0
FH Bochum	0,0	-18,1	25,0	-11,5	29,3	-15,4	37,6	-11,0	-14,0
FH Aachen	16,7	-1,5	20,0	-16,5	28,1	-16,6	24,7	-24,0	-14,7
FH Südwestfalen	0,0	-18,1	0,0	-36,5	16,2	-28,5	29,6	-19,1	-25,6
Alle Fachhochschulen	22,9	4,7	32,7	-3,9	33,5	-11,3	36,7	-12,0	-5,6
Alle HS Träger Land NRW	18,1	0,0	36,5	0,0	35,2	0,0	44,7	0,0	48,7

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 4

Quelle: LDS, NRW Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik, 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Tabelle III.9.11: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Kunsthochschule	Professuren		Hauptamtl. wiss./künstl. Personal ¹		Studierende B.-InländerInnen ²		Studierende B.-AusländerInnen ²		Durchschn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Robert-Schumann-HS Düsseldorf	16,1	9,9	50,0	40,7	15,3	11,6	17,4	8,3	17,6
Folkwang-Hochschule Essen	32,2	26,0	14,3	5,0	2,3	-1,4	35,2	26,1	13,9
Kunstakademie Düsseldorf	39,3	33,0	8,7	-0,6	3,5	-0,2	22,1	13,0	11,3
HS für Musik Köln	29,5	23,2	0,0	-9,3	26,3	22,6	14,1	5,0	10,4
HS für Musik Detmold	8,3	2,1	11,8	2,4	3,4	-0,3	42,0	32,9	9,3
KH für Medien Köln	22,7	16,5	10,7	1,4	4,9	1,2	17,3	8,2	6,8
Kunstakademie Münster	25,0	18,8	0,0	-9,3	4,3	0,6	19,6	10,5	5,1
alle Kunsthochschulen	26,2	20,0	11,9	2,6	11,9	8,2	23,6	14,5	11,3
Alle HS Träger Land NRW	6,2	0,0	9,3	0,0	3,7	0,0	9,1	0,0	0,0

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 4

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

Die stärkste internationale Ausrichtung sowie die höchste Integration von MigrantInnen mit einer in Deutschland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung haben die Kunsthochschulen, wobei die studierenden BildungsinländerInnen an den Kunsthochschulen nicht umstandslos mit den studierenden BildungsinländerInnen an Universitäten und Fachhochschulen verglichen werden können, da der Hochschulzugang bei den Kunsthochschulen etwas anders ausgestaltet ist als bei den anderen Institutionen der tertiären Bildung.

Ein gutes Viertel aller Professuren ist mit AusländerInnen besetzt, unter dem (nicht sehr zahlreichen) hauptamtlichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal sind es knapp 12 % und unter den Studierenden hat insgesamt ein gutes Drittel (35,9 %) keinen deutschen Pass. Darunter sind 23,6 % BildungsausländerInnen und 11,9 % BildungsinländerInnen. Der hohe Anteil von BildungsausländerInnen ist insbesondere auf die Musikhochschule Detmold und die Folkwang-Hochschule in Essen zurückzuführen, wobei die Musikhochschule Detmold erstaunlicherweise den weitaus geringsten Anteil ausländischer ProfessorInnen hat. Die studierenden BildungsinländerInnen konzentrieren sich auf die Hochschule für Musik in Köln und die Robert-Schumann-Hochschule in Düsseldorf, während an allen anderen Hochschulen der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen nahe bzw. sogar unter dem NRW-Durchschnitt liegt. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen sind also ganz erheblich. Angesichts der relativ kleinen absoluten Zahl ausländischer Studierender an den Kunsthochschulen könnte nur durch eine mehrere Jahre umfassende Analyse der Frauenanteile geklärt werden, inwieweit die erheblichen Unterschiede zwischen den Hochschulen systematisch oder zufällig sind. Dies muss jedoch einem späteren Gender-Report vorbehalten bleiben.

Die Kunsthochschulen haben nicht nur einen weit überdurchschnittlichen Anteil von Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass, sondern auch einen weit überdurchschnittlichen Anteil an Frauen darunter. Unter den ausländischen ProfessorInnen sind 26,4 % Frauen und bei beiden Studierendengruppen dominieren die Frauen mit mehr als 60 %.²⁹ Die Kunst ist weiblich – diese Feststellung gilt für die ausländischen Hochschulangehörigen noch mehr als für die deutschen.

29 Der extrem hohe Frauenanteil beim hauptamtlichen künstlerischen Personal beruht auf sehr kleinen Zahlen und ist deshalb wenig aussagekräftig.

Tabelle III.9.12: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den staatlichen Kunsthochschulen im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)

Kunsthochschule	Professuren		Hauptamtl. wiss./ künstl. Personal ¹		Studierende B.- InländerInnen ²		Studierende B.- AusländerInnen ²		Durch- schn. Diff ³
	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	Anteil	Diff NRW	
	%	%- Punkte	%	%- Punkte	%	%- Punkte	%	%- Punkte	%- Punkte
KH für Medien Köln	20,0	1,9	100,0	63,5	62,5	17,8	53,6	4,9	22,0
Robert-Schumann-HS Düsseldorf	40,0	21,9	66,7	30,1	64,1	19,4	64,4	15,8	21,8
Folkwang-Hochschule Essen	31,0	12,9	50,0	13,5	68,2	23,5	62,9	14,3	16,0
HS für Musik Detmold	0,0	-18,1	100,0	63,5	35,0	-9,7	64,2	15,6	12,8
Kunstakademie Düsseldorf	18,2	0,0	50,0	13,5	60,0	15,3	60,4	11,7	10,1
HS für Musik Köln	27,3	9,1	0,0	-36,5	59,5	14,8	63,9	15,2	0,6
Kunstakademie Münster	25,0	6,9	0,0	-36,5	61,5	16,8	59,3	10,7	-0,6
Alle Kunsthochschulen	26,4	8,2	72,2	35,7	60,2	15,5	62,7	14,0	18,4
Alle HS Träger Land NRW	18,1	0,0	36,5	0,0	35,2	0,0	44,7	0,0	48,7

1) Einschließl. wiss. Hilfskräfte, 2) WS 2007/08, 3) Summe der Differenzen zu NRW geteilt durch 4

Quelle: LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik 1997 und 2007, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 1997/98 und WS 2007/08, eigene Berechnungen

10 Zwischenfazit

Insgesamt muss aufgrund der Analyse der Geschlechterrelationen an den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW festgestellt werden: Es gibt zwar keine eindeutige Rangfolge der Hochschulen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten bzw. -paritätischen Hochschule im strengen Sinn. Denn die meisten Hochschulen haben in dem einen oder anderen Bereich, d. h. bei der einen oder anderen Personengruppe oder der einen oder anderen Fächergruppe, vergleichsweise hohe Frauenanteile und in einem anderen Bereich eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen. Trotzdem können, mit der gebotenen Vorsicht, Hochschulen identifiziert werden, bei denen die Bereiche mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen überwiegen, und andere, bei denen die Beteiligung von Frauen im Vergleich zu den anderen Hochschulen überwiegend unterdurchschnittlich ist. Dabei erweist sich die zunächst naheliegende Annahme, dass die Unterschiede bei der Frauenbeteiligung auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und bei den unterschiedlichen Statusgruppen vor allem durch die unterschiedliche Fächerstruktur der Hochschulen bedingt ist, als eine zu kurz gegriffene Erklärung: Zwar ist es richtig, dass Hochschulen mit einem hohen Anteil an den männerdominierten Fächern, also insbesondere einem hohen Anteil an ingenieurwissenschaftlichen Fächern, eher zu den Hochschulen mit geringeren Frauenanteilen gehören, was zumindest teilweise den Unterschied zwischen den Universitäten und den Fachhochschulen erklärt, doch ist dies nur die halbe Wahrheit. Denn auch beim Vergleich der Frauenbeteiligung bei den einzelnen Fächergruppen zeigen sich erstaunliche Differenzen zwischen den Hochschulen.

So liegt in fast jeder Fächergruppe der Studentinnenanteil bei den Hochschulen mit den niedrigsten Anteilen bei weniger als der Hälfte der Hochschulen mit den höchsten Anteilen in dieser Fächergruppe. Zwar ist nicht auszuschließen, dass dies auch durch eine unterschiedliche Fächerzusammensetzung innerhalb der jeweiligen Fächergruppe beeinflusst wird, doch ist das Ergebnis unserer Analysen auf der Ebene der Fächergruppen ein wichtiger Hinweis auf die Möglichkeiten der Hochschulen, den Frauenanteil in jeder Fächergruppe durch gleichstellungsorientierte Anstrengungen zu erhöhen, wobei es, auch das ist aus unseren Analysen zu schließen, entscheidend auf die Konzepte und Aktivitäten der Fakultäten bzw. Fachbereiche ankommt – ein Ergebnis, das auch durch die Gender-Profile (siehe Teil B und Teil C) bestätigt wird, zeigen sich hier doch erhebliche Differenzen zwischen den Frauenförderplänen der Fakultäten, die von sehr differenzierten Plänen bis zu einem völligen Verzicht auf die Erstellung eines Plans bzw. seiner Fortschreibung reichen. Offenbar genügt es nicht, wenn eine Hochschulleitung die Gleichstellung zu einem

ihrer Themen macht. Notwendig ist auch, dass von den Fakultäten und Fachbereichen Anstrengungen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen auf allen Stufen aktiv entwickelt und umgesetzt werden.

Angesichts der fortwährend hohen horizontalen Segregation bei der Studienfachwahl, die trotz der höheren Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung weitgehend unverändert fortbesteht, ist es wenig verwunderlich, dass – auf der Ebene von Durchschnittswerten aller Hochschulen betrachtet – ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Studentinnen- bzw. Absolventinnenanteil und dem Frauenanteil auf den weiteren Qualifikationsstufen und Statusgruppen besteht. Eher überraschend ist dagegen die Tatsache, dass auf der Ebene der einzelnen Hochschule dieser Zusammenhang weit weniger erkennbar ist. So gibt es Hochschulen, die bei einem durchschnittlichen Studentinnenanteil in einer Fächergruppe extrem geringe Professorinnenanteile haben, während an Hochschulen mit einem geringeren Studentinnenanteil in dieser Fächergruppe weit mehr Professorinnen ernannt worden sind – ein Beleg dafür, dass die Unterschiede zwischen den Hochschulen in einer Fächergruppe nicht nur an der unterschiedlichen Zusammensetzung der Fächer innerhalb der betreffenden Fächergruppe liegen können. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Hochschulen innerhalb der Fächergruppen so groß, dass der auf der Ebene der Durchschnittswerte deutlich sichtbare Unterschied zwischen den Hochschularten beim Vergleich der einzelnen Hochschulen nicht mehr erkennbar ist: In jeder Fächergruppe mischen sich die Universitäten und Fachhochschulen, wenn sie nach der Höhe der Frauenanteile geordnet werden.

Bei allen Unterschieden zwischen den Hochschulen wird allerdings auch eines deutlich: Die Widerstände gegen eine höhere Frauenbeteiligung an den höheren Statusgruppen sind immer noch erheblich, wobei hier offenbar auch fachkulturelle Unterschiede eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Das zeigt insbesondere der Blick auf die Humanmedizin und die Kunsthochschulen. Bekanntlicherweise bestehen sowohl in der Humanmedizin als auch an den Kunsthochschulen sehr strenge Zulassungsbedingungen für Studierende (hervorragende Abiturnoten bzw. herausragende Leistungen in dem erwähnten künstlerischen Fach) mit der Folge, dass aufgrund der besseren Noten bzw. Leistungen von (jungen) Frauen die Studentinnen inzwischen in diesen Fächern bzw. Hochschulen in der Mehrzahl sind. Bei der Medizin gilt das auch für die Promotionen und, wenn auch etwas weniger, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Trotzdem ist der Professorinnenanteil in der Humanmedizin nicht höher als in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit einem deutlich geringeren Frauenanteil auf den unteren Stufen und auch an den Kunsthochschulen scheint ein Professorinnenanteil von mehr als 20 % bisher nicht dauerhaft übersprungen zu werden.

Zusammenfassend lassen unsere Analysen auf Hochschulebene zwei Schlussfolgerungen zu: Zum einen ist die Steigerung des Studentinnenanteils in allen Fächergruppen wichtig, und zwar selbst in denen, in denen die Studentinnen bereits in der Mehrheit sind, weil angesichts des mit jeder Stufe abnehmenden Frauenanteils nur so die Chance besteht, zu einer paritätischen Beteiligung auf den höheren Stufen zu kommen. Insbesondere sollten Hochschulen, die (in einzelnen Bereichen) deutlich überdurchschnittliche bzw. überparitätische Frauenanteile haben, in ihren Bemühungen um eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen so lange unterstützt werden, bis die Parität insgesamt auf Landesebene auf allen Stufen erreicht ist.

Zum anderen ist es offensichtlich unverzichtbar, dass gleichstellungsorientierte Maßnahmen auf allen Leitungsebenen, also sowohl an der Hochschulspitze als auch auf der Ebene der Fakultäten, einen höheren Stellenwert bekommen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei nicht zuletzt die paritätische Beteiligung von Frauen auf der Leitungsebene. In einigen Hochschulen sind hierzu bereits Ansätze erkennbar, zum Beispiel durch eine geschlechterparitätische Besetzung des Hochschulrats und/oder des Rektorats, an vielen Hochschulen dagegen sind Frauen in Leitungspositionen immer noch eine seltene Ausnahme. Das gilt insbesondere für die Dekanate – immer noch gibt es Hochschulen, an denen alle Dekanate von Männern geleitet werden. Zwar spielt es nach dem Prinzip des Gender Mainstreamings theoretisch keine Rolle, ob die Leitung in Händen von Frauen oder Männern liegt, da alle Leitungspersonen die Aufgabe haben, Genderaspekte zu berücksichtigen. Die praktischen Erfahrungen jedoch belegen die hohe symbolische und faktische Bedeutung der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen, und insbesondere auf der Ebene der Leitung.



GLEICHSTELLUNGS
B Gleichstellungspraxis an den Hochschulen
in Trägerschaft des Landes NRW
PRAXIS

B

Die Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen des Landes NRW haben ihren Ursprung in der neuen Frauenbewegung der 1970er Jahre, die auf die Hochschulen ausstrahlte und sowohl die Frauenförderung als auch die Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft beförderte. Ausgehend vom damaligen „Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW“ sind zwei starke Netzwerke an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) und das Netzwerk Frauenforschung NRW, entstanden, die maßgeblich zur Entwicklung der Frauenförderung und Gleichstellungspraxis an den nordrhein-westfälischen Hochschulen beigetragen haben und weiterhin entscheidend beitragen (vgl. Kortendiek 2005).

Durch gesetzliche und politische Vorgaben (zu nennen sind hier insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz und das Konzept des Gender Mainstreamings) sind Frauenförderung und Gleichstellung inzwischen jedoch zur Aufgabe aller Teile der Institution, insbesondere der Leitungsgremien auf Hochschul- und Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene geworden. Diese Verpflichtung wird an den Hochschulen in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlichem Erfolg, wie die vorstehende Analyse der Geschlechter(un)gerechtigkeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen gezeigt hat, umgesetzt. Im zweiten Teil des Gender-Reports soll deshalb untersucht werden, mit welchen Konzepten und Maßnahmen Frauenförderung und Gleichstellung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹ umgesetzt werden.

Wir haben dazu die Gleichstellungspraxis an allen Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen in NRW nach einem einheitlichen Konzept erhoben (zur Erhebungsmethode siehe Einleitung). Zentrale Forschungsfragen waren dabei:

1. Welche Konzepte bzw. Leitideen liegen der Gleichstellungspraxis der jeweiligen Hochschule zugrunde und wie sind diese in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW eingeflossen?
2. Wie werden die Konzepte und Leitideen umgesetzt, d. h., welche Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung werden an der jeweiligen Hochschule durchgeführt? In welcher Weise ist die Gleichstellungsarbeit institutionalisiert, welche Ausstattung und Ressourcen stehen der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung?
3. Wie ist der Stand der Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule bei zwei zentralen Aufgaben, nämlich der Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung einerseits und der zur Verfügungstellung eines leistungsfähigen Kinderbetreuungsangebots und einer familiengerechten Hochschulorganisation andererseits?
4. Wie gestaltet sich die Gleichstellungspraxis auf Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene auf der Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne des Landesgleichstellungsgesetzes?

Die Analyse der Geschlechter(un)gerechtigkeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Teil A zeigt sehr deutlich, dass die Fakultäten und Fachbereiche bei der Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule eine zentrale Funktion haben. Denn der Stand der Geschlechtergerechtigkeit an einer Hochschule hängt entscheidend von der Situation in den einzelnen Disziplinen ab, die wesentlich von den Fakultäten gestaltet werden. Aus diesem Grund legen wir einen besonderen Fokus auf die in der hochschulpolitischen Diskussion bisher u. E. zu wenig beachtete Gleichstellungspraxis der Fakultäten und Fachbereiche und analysieren die in den Frauenförderplänen der Fakultäten und Fachbereiche (die nach den gesetzlichen Vorgaben für jeweils drei Jahre aufgestellt werden müssen) fixierten Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung.

Aus den Ergebnissen unserer Erhebungen wurde für jede Hochschule in Trägerschaft des Landes (mit Ausnahme der Verwaltungshochschulen) ein Profil der Gleichstellungspraxis erstellt, das gemeinsam mit den auf die jeweilige Hochschule bezogenen Daten zur Repräsentation von Frauen aus Teil A zu einem „Gender-Profil“ zusammengefasst wurde (siehe Teil C).

Im Folgenden werden die Ergebnisse unserer Erhebungen zur Gleichstellungspraxis der Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen in einer Querschnittsanalyse vorgestellt. Diese ergibt ein Bild der derzeitigen Gleichstellungspraxis an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

I Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen

Ein erheblicher Teil der Universitäten und Fachhochschulen positioniert sich im zentralen Leitbild der Hochschule auch zu Geschlechterfragen. Dabei werden die verschiedensten gleichstellungspolitischen Konzepte miteinander verbunden, allerdings verfolgt keine Hochschule das Konzept einer monoedukativen Frauenhochschule

Mit dem im Jahr 2007 in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) ist die Autonomie der einzelnen Hochschule gestärkt worden. Dies hat u. a. zur Folge, dass die Implementierung von Gleichstellung noch stärker zum hochschulinternen Aushandlungsprozess wird. Wir gehen davon aus, dass sich die Resultate dieser Aushandlungsprozesse in der Außendarstellung – und hier insbesondere im Leitbild – widerspiegeln. Aus diesen Gründen wurden zunächst die Außendarstellungen in den Internetauftritten und die Leitbilder der Hochschulen untersucht.

Die verstärkte Forderung an die Hochschulen, ein unverwechselbares Profil zu entwickeln und Alleinstellungsmerkmale herauszubilden, hat zu einer großen Vielfalt der Außendarstellungen und Leitbilder der Hochschulen geführt. Die Bandbreite reicht von einer stärker ökonomisch geprägten Fokussierung wie an der RWTH Aachen, in deren Leitbild Begriffe wie „effiziente Forschungsstrukturen“ oder „Wirtschaftsnähe ohne Abhängigkeit“ aufgeführt werden, bis hin zu eher humanistisch geprägten Ansätzen wie bspw. an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die sich als einen „Möglichkeitsraum“ sieht, „in dem sich Ideen und Talente frei entfalten können.“

Das große Ziel der Exzellenz, das insbesondere die Universitäten und Kunsthochschulen in der einen oder anderen Weise formulieren, soll entweder durch ein Alleinstellungsmerkmal, wie eine Konzentration auf ein Fach (das Fach Sport an der Deutschen Sporthochschule), oder aber durch Kooperation (wie in der sogenannten „ABC-Wissenschaftsregion“ der Universitäten Aachen, Bonn, Cologne/Köln oder der „Universitätsallianz Metropole Ruhr“ der Universitäten Dortmund, Bochum, Duisburg-Essen) erreicht werden. Auch an den Kunsthochschulen spielt Exzellenz eine herausragende Rolle. „Maßstab aller musikalischen Arbeit ist die künstlerische Exzellenz“ heißt es im Leitbild der Musikhochschule Detmold und die Hochschule für Musik Köln hebt in ihrer Darstellung ihre Exzellenzausbildung „in der vollen Breite aller künstlerischen, musikwissenschaftlichen und musikpädagogischen Fächer“ hervor.

In den Leitbildern vieler Fachhochschulen spielt insbesondere die praxisorientierte Ausbildung von Studierenden eine zentrale Rolle. Das Logo der FH Dortmund enthält den Zusatz „we focus on students“ und die FH Köln formuliert den Anspruch, „jungen Menschen Berufsfähigkeit“ zu vermitteln. Darüber hinaus spielen Interdisziplinarität und Internationalität, aber auch die regionale Verankerung sowie die Verknüpfung von Theorie und Praxis in den Leitbildern eine bedeutende Rolle. Die Fachhochschule Gelsenkirchen beschreibt diesen Bezug mit den Worten „in der und für die Region“.

Nur eine einzige Hochschule, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, stellt(e) den Geschlechteraspekt ins Zentrum ihres Selbstverständnisses. Diese Hochschule wurde 1995 als „frauengerechte Hochschule“ gegründet und hat im Jahr 2006 den Ausbau zur gender- und familiengerechten Hochschule beschlossen, wobei allerdings insbesondere der Ansatz der „familiengerechten Hochschule“ zum Tragen kommt.² Ein monodukatives Angebot für Frauen wurde dagegen an der Hochschule nicht entwickelt.

1 Geschlechteraspekte in den Leitbildern

Auch wenn (abgesehen von der HS Bonn-Rhein-Sieg) Geschlechteraspekte nicht im Zentrum der Außendarstellungen stehen, finden sich Aussagen zu Geschlechteraspekten doch in den Leitbildern einer Reihe von Hochschulen. Dabei sind sowohl unterschiedliche Geschlechterkonzepte als auch unterschiedliche Ansätze für Gleichstellungsmaßnahmen erkennbar.

1.1 Leitbilder der Universitäten

Von den 14 Universitäten sind vor allem die RWTH Aachen, die Ruhr-Universität Bochum, die Universität Duisburg-Essen, die Fernuniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Westfälische Wilhelms-Universität Münster zu nennen.

Im Leitbild der RWTH Aachen wird sowohl von unterschiedlichen Lebenssituationen als auch von geschlechtsspezifischen Interessen zwischen Frauen und Männern ausgegangen, die in Forschung und Lehre an der RWTH Aachen zu beachten sind:

■ *„Die RWTH Aachen verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Forschung und Lehre, von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Sie fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach innen und außen insbesondere alle Maßnahmen und Aktivitäten, die geeignet sind, die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben zu vermeiden oder zu minimieren.“³*

Aussagen, wie bzw. wodurch die Möglichkeiten der Hochschule zur Umsetzung dieser Zielsetzungen begrenzt sind und wie diese Grenzen gegebenenfalls erweitert werden können, enthält das Leitbild nicht.

Im Leitbild der RUB steht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Kriterium der Hochschulentwicklung im Mittelpunkt. Hier wird die Organisationsentwicklung als Gender-Mainstreaming-Prozess angestrebt:

„Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Ruhr-Universität Bochum ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung. Die Ruhr-Universität betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe und integriert sie in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse.“⁴

Auf der Maßnahmenebene wird insbesondere auf das Audit „Familiengerechte Hochschule“ und die entsprechende Zertifizierung eingegangen.

In den zentralen Dokumenten der Universität Duisburg-Essen sind die Begriffe „Vielfalt“ bzw. „Diversität“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ fest verankert. So heißt es in den Leitlinien der UDE:

„Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.“⁵

Der Fokus liegt also nicht auf einer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, sondern auf einer postulierten Verschiedenheit von „Studierenden und MitarbeiterInnen“. Diese Vielfalt soll durch das Diversity Management gefördert werden. Die Geschlechterfrage ist in dieses Diversity-Konzept integriert. Exzellenz soll nicht durch Ausschluss im Sinne einer exklusiven und homogenen Elitebildung, sondern im Gegenteil durch die Förderung eines heterogenen Ansatzes erreicht und im Kontext von Bildungsgerechtigkeit gefördert werden.

Im Leitbild der DSHS wird sowohl auf die Gleichstellung von Frauen im Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifizierung als auch auf die Hochschulentwicklung fokussiert:

„Darüber hinaus erkennt die Deutsche Sporthochschule Köln der Gleichstellung von Frauen eine besondere Bedeutung für ihre wissenschaftlichen Arbeiten und für ihre eigene Organisationsentwicklung zu.“⁶

Im Mission Statement der WWU Münster gibt es einen eigenen Absatz zum Thema Gender Mainstreaming.

„Die WWU Münster sieht in der Gleichstellung von Frauen und Männern eine strategisch wichtige Aufgabe. Ziel ist es, Frauen die Verbindung von akademischer Karriere und Familie zu erleichtern. Im Zusammenspiel mit dem hohen Lebenswert der exzellenten Wohnregion Münster gerade für Familien verspricht sich die WWU hier auch einen Vorteil bei der künftigen Rekrutierung brillanter Forscherinnen und Forscher. Zweites strategisches Ziel der WWU im Bereich des Gender Mainstreaming ist es, die sozialen Qualifikationen von Frauen zur Verfolgung akademischer Karrieren mit geeigneten Maßnahmen zu stärken. Um geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele einzuleiten, unterzieht die WWU ihre Politik im Bereich des Gender Mainstreaming dem externen ‚audit familiengerechte hochschule‘.“⁷

Die WWU macht also den Zusammenhang zwischen Vereinbarkeit und Wissenschaftskarriere zum zentralen Ausgangspunkt ihrer gleichstellungspolitischen Bemühungen und sieht sich durch ihren Standort in einer der – Umfragen zufolge – beliebtesten Regionen Deutschlands im Vorteil. Deutlich wird in dem Leitbild, dass es auch darum geht, die „Passfähigkeit“ von Frauen in der Wissenschafts- und Hochschulorganisation zu erhöhen.

Als familiengerecht präsentiert sich auch die Fernhochschule Hagen, die als FernUniversität eine Alternative zum Präsenzstudium bietet, sodass das Studium auch neben Beruf oder Familienarbeit absolviert werden kann und daher unter Gleichstellungsaspekten relevant ist.

1.2 Leitbilder der Fachhochschulen

Von den 12 Fachhochschulen heben neben der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg die FH Bielefeld, HS Bochum, FH Dortmund, FH Münster sowie die FH Köln in ihren Leitbildern die Chancengleichheit von Männern und Frauen bzw. die Gleichstellung von Männern und Frauen oder gerechte Teilhabe besonders hervor.

Der FH Bielefeld geht es vor allem um die Qualifizierung von Frauen im technischen Bereich:

„Chancengleichheit von Männern und Frauen ist uns wichtig. Unser besonderes Augenmerk gilt der Qualifizierung von Frauen im technischen Bereich.“⁸

Für die Hochschule Bochum ist Gleichstellung eine alle Bereiche umfassende Aufgabe:

„Die gerechte Teilhabe beider Geschlechter an allen hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen ist Bestandteil unseres Zielsystems.“⁹

An der FH Dortmund wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe gesehen, wobei Schwerpunkte bei der Vereinbarkeitsfrage und der ausgewogenen Geschlechterbeteiligung in Lehre, Forschung und Verwaltung gesetzt werden:

„Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter betrachten wir als Querschnittsaufgaben der Fachhochschule Dortmund. Wir verstehen Gleichstellung als integrierten Bestandteil von Lehre und Forschung, achten auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie, sorgen für eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.“¹⁰

Auch im Leitbild „Chancengleichheit“ der FH Münster spiegelt sich die Schwerpunktsetzung Vereinbarkeit und geschlechterparitätische Beteiligung wider:

„Wir betrachten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen als selbstverständliches Postulat, das aber noch keineswegs überall erfüllt ist. Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit. Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen und – unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit – alle Leistungs- und Intelligenzpotenziale zu fördern.“¹¹

Unter der Überschrift „Gender Mainstreaming“ nennt die FH Köln als Ziel, auf das sich alle Mitglieder der Hochschule verpflichtet haben, die „Bemühungen um Gleichstellung von Männern und Frauen und Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen der Hochschule“. In ihrem Leitbild heißt es weiter:

„Mit der Einführung von Gender Mainstreaming hat sich die Fachhochschule Köln entschieden, die Bemühungen um die Verwirklichung der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Realisierung der Gleichberechtigung die von ihren Einrichtungen und Mitgliedern verantworteten Konzepte und Maßnahmen so zu gestalten, dass die etwaigen Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern bereits in der Konzeptionsphase Berücksichtigung finden.“¹²

Die FH Köln sieht Maßnahmen zur Frauenförderung als vorübergehend notwendige „Sondermaßnahmen“, die nach Möglichkeit durch die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Auswirkungen bei der Gestaltung von Entwicklungskonzepten überflüssig werden sollen.

1.3 Leitbilder der Kunsthochschulen

Als einzige der sieben Kunsthochschulen hat die Hochschule für Musik und Tanz (HfMT) Köln die Geschlechterfrage in ihr Leitbild aufgenommen. Hier heißt es:

„Unser Auftrag ist es, [...] jedem Menschen in seinem Anderssein mit Respekt und Achtung zu begegnen, Frauen und Männer gleich zu behandeln.“¹³

Die HfMT hat 2009 als einzige Kunsthochschule in Nordrhein-Westfalen erfolgreich am „Professorinnenprogramm“ teilgenommen und konnte hierdurch neue Professuren für Professorinnen einwerben. Vermutlich ist dies kein Zufall, sondern zeigt, dass eine explizite Positionierung zur Gleichstellung im Hochschulleitbild mehr als eine rhetorische Floskel sein kann.

2 Fazit: Leitbilder und -ideen unter Gender-Aspekten

Zunächst ist festzuhalten, dass es in Nordrhein-Westfalen keine Hochschule gibt, die sich als „Frauenhochschule/Frauenuniversität“ begreift – trotz der Vielfalt an nordrhein-westfälischen Hochschulen existiert kein monoedukatives Studienangebot¹⁵. Die Entwicklung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, gegründet als „frauengerechte Hochschule“, führte nicht zum Aufbau von Studiengängen ausschließlich für Studentinnen. Aber es gibt eine Reihe von Universitäten und Fachhochschulen, die sich in ihren zentralen Leitbildern zu Geschlechterfragen in Hochschule und Wissenschaft positionieren. Wo Gender-Aspekte ins zentrale Leitbild Eingang gefunden haben, bewegen sich die gewählten Formulierungen im Schnittfeld zwischen moralischen Ansprüchen und rechtlichen Umsetzungen. Das Konzept des Gender Mainstreamings als Top-down-Strategie soll sicherstellen, dass die Hochschule als Organisation auf allen Ebenen Gender-Aspekte berücksichtigt, wobei häufig Gender-Aspekte mit Diversity-Aspekten verbunden oder unter letztere subsumiert werden. Die Gleichbehandlung von Menschen unter Berücksichtigung ihrer Vielfalt und Verschiedenheit wird zunehmend ein Thema für die Hochschulen. In den Leitbildern finden sich in der Regel Hinweise auf verschiedene gleichstellungspolitische Ansätze an einer Hochschule.

Nicht an allen Hochschulen werden Gender-Aspekte in die Außendarstellung (Leitbild, Profil, Image, Porträt) in der umfassenden Weise integriert, wie es das Konzept des Gender Mainstreamings erfordert. Hier

ist eine Überprüfung der Darstellungen und der Positionierung der Hochschule zu Geschlechteraspekten erforderlich. Insbesondere im Rahmen der Debatten um Exzellenz, an denen sich jede Hochschule, wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise, beteiligt, hat sich eine solche Positionierung mittlerweile als unabdingbar erwiesen, wie auch die Vorgaben zur Beantragung von Projekten im Rahmen der Exzellenzinitiative gezeigt haben. Dies hat manche Hochschulen veranlasst, diesbezüglich nachzubessern. Das prominenteste Beispiel hierzu ist die Gründung der Stabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ (IGaD) an der RWTH Aachen im Jahr 2007 (vgl. Leicht-Scholten/Wolffram 2010).

Notwendig ist es aber auch, die Debatte um Exzellenz und Geschlecht unter wissenschaftskritischen Gesichtspunkten zu führen. In den Dokumenten der Hochschulen wird erkennbar, dass die Gewinnung exzellenter Studierender, Lehrender oder Forschender jenseits der Geschlechterfrage stattfindet. Exzellenz sowie Genialität werden als „geschlechtsneutral“ gesehen. Es ist nicht nur aus geschlechter-, sondern auch aus wissenschaftspolitischen Gründen unabdingbar, die Diskussion um die soziale Genese von Exzellenz erneut im Kontext der Inklusion bzw. Exklusion von Frauen aus Wissenschaft und Hochschule zu führen, um zu verhindern, dass sich der Exzellenz-Begriff als neues Instrument zur geschlechtlichen Selektion erweist (siehe Metz-Göckel 2008a).

II Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten

Die ZLV III (2007–2011) enthalten sowohl im Passus zum Gender Mainstreaming (GM) als auch in anderen Abschnitten Aussagen zu Geschlechteraspekten und stellen insofern ein gleichstellungspolitisches Instrument dar. An den Universitäten steht die Vereinbarkeit von Kind und Beruf/Studium im Mittelpunkt, während es bei den Fachhochschulen vor allem um die Erhöhung des Frauenanteils sowie die Ressourcen der Gleichstellungsbüros geht. Die Abschnitte zum GM enthalten sowohl quantitative Vereinbarungen (harte Kontrakte) als auch qualitative Übereinkünfte (weiche Kontrakte)

Die ZLV, die in Nordrhein-Westfalen bereits zum dritten Mal abgeschlossen wurden, sind das Ergebnis konsensualer Verhandlungen zwischen der einzelnen Hochschule und dem Wissenschaftsministerium und bestehen aus Übereinkünften zu unterschiedlichen Themengebieten, unter anderem zum Gender Mainstreaming als Strategie der Hochschulentwicklung. Werden die vereinbarten Ziele und Leistungen erfüllt, erhalten die Hochschulen finanzielle Mittel in Form eines Anreiz- und Belohnungssystems. Die ZLV III wurden mit fast allen Hochschulen für die Jahre 2007–2010 abgeschlossen. Ausnahmen sind die FernUniversität Hagen, mit der ein späterer Vertragsabschluss vorgesehen ist, und die Kunsthochschulen, deren ZLV im Juni 2010 abgeschlossen wurden. Diese ZLV konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

Im Kontext einer geschlechtergerechten Hochschule stellt sich die Frage, inwiefern vertragsförmige Vereinbarungen wie die ZLV dazu beitragen können, das politische Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Hochschule zu fördern. Diese Frage kann auf der Basis der von uns analysierten ZLV von 25 Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW (13 Universitäten (ohne die FernUniversität Hagen) sowie 12 Fachhochschulen) nur bedingt beantwortet werden, da wir keine Evaluation der Vereinbarungen durchführen konnten und deshalb keine Aussagen darüber treffen können, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht bzw. verfehlt wurden. Möglich sind jedoch Aussagen darüber, in welcher Weise die ZLV als gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument genutzt wurden.

Viele ZLV enthalten neben dem Abschnitt zum Gender Mainstreaming (siehe unten) auch in anderen Abschnitten Aussagen zu Gender-Aspekten. So benennt knapp die Hälfte der Universitäten im ersten Abschnitt der ZLV, dem **Leitbild** der jeweiligen Hochschule, „Chancengleichheit“ (TU Dortmund, WWU Münster), „Gleichstellung“ (Deutsche Sporthochschule Köln, Universität zu Köln, Universität Paderborn) oder „Geschlechtergerechtigkeit“ (Ruhr-Universität Bochum) als Ziel. Dabei wird das Verständnis einer „geschlechtergerechten Hochschule“ unterschiedlich aufgefasst. So bezieht sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der TU Dortmund auf die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen und sieht in der Partizipation von Frauen auf allen Hochschulebenen ein Innovationspotenzial, während bspw. die WWU Münster mit der Chancengleichheit auf die „erfolgreiche“ Realisierung der wissenschaftlichen Karriere im Rahmen von Gender Mainstreaming als Strategie abzielt. Auch ein Viertel der Fachhochschulen bringt geschlechterrelevante Aspekte in die Leitbilder ein.

Weiterhin enthalten die ZLV Aussagen zur leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM). In dem seit 2007 gültigen Modell der LOM werden Universitäten und Fachhochschulen anhand der AbsolventInnen, Dritt-

mittelausgaben und Promotionen (nur bei Universitäten) sowie den „Erfolgen bei der Gleichstellung“, gemessen am Anteil weiblicher AbsolventInnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, bewertet und erhalten neben dem für die Laufzeit der ZLV garantierten Grundbudget ein sogenanntes Leistungsbudget (vgl. Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie 2007b: 3f.), wobei die Parameter bei Universitäten und Fachhochschulen unterschiedlich gewichtet werden. Darüber hinaus enthalten die ZLV Aussagen zur Honorierung der Berufung von Professorinnen aus dem **Strukturfonds**. Die jährliche Zuteilung wird aus dem Professorinnen-Anteil (statisch) und der Steigerungsrate an Professorinnen (dynamisch) der jeweiligen Hochschule (ohne Kunsthochschulen) ermittelt. Spitzenreiterin in der Gruppe der Universitäten ist in 2010 die Universität Wuppertal, die ihren Professorinnen-Anteil am stärksten (auf 20,3 %) steigern konnte und dafür aus dem Strukturfonds 723 500 € erhält. Bei den Fachhochschulen liegt die FH Bielefeld vorne, die ihren Professorinnen-Anteil am intensivsten (auf 23,7 %) steigern konnte und hierfür 183 000 € erhält (in 2010 beträgt die Gesamtsumme des Strukturfonds 7,5 Millionen Euro).

Auch im Abschnitt **„Lehre und Forschung“** werden von einigen Hochschulen (z. B. DSHS Köln, RWTH Aachen und Universität Siegen) Geschlechteraspekte berücksichtigt. Die Universität Duisburg-Essen (UDE) hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten in den Abschnitt **Nachwuchsförderung** eingebracht und zeigt damit, dass Work-Life-Balance nicht allein den GM-Aktivitäten zuzuschreiben ist (in deren Kontext die Vereinbarkeitsfrage in der Regel thematisiert wird), sondern auch der Nachwuchsförderung und damit letztlich der Personalentwicklung dient. Die UDE bezieht auch im Passus **„Verbesserungen der Rahmenbedingungen des Studiums“** die Kinderbetreuung für Kleinkinder von Studierenden mit ein.

Darüber hinaus ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die ZLV III weitgehend **geschlechtersensible Formulierungen** enthalten, auch wenn diese weder bei Universitäten, Fachhochschulen noch Universitätskliniken durchgängig verwendet werden. So enthalten fast alle ZLV Begriffe wie „Absolventen“ und „Lehrer-(aus-)bildung“ sowie „Doktoranden“. Bei den Medizinischen Fakultäten ist von „Chefärzten“ und „Oberärzten“ die Rede. Deutlich wird, dass im Kontext von Forschung, wissenschaftlicher Karriere und Studienabschlüssen nach wie vor mehrheitlich die maskuline Form verwendet wird – ein Punkt, der im Sinne der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit u. E. dringend zu ändern ist.

1 Der Passus Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen

1.1 Gender Mainstreaming in den ZLV der Universitäten

Alle Zielvereinbarungen enthalten einen Passus „Gender Mainstreaming“. Dieser ist zwar an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich ausformuliert, doch sind klare Tendenzen und Aktivitäten festzustellen, die von den Universitäten mehrheitlich berücksichtigt werden.

Am häufigsten angesprochen werden die folgenden fünf Punkte (siehe Tabelle II.1.1):

1. Förderung von Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
2. Erhöhung der Frauenanteile – insbesondere bei den Professuren
3. Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre
4. Nachwuchsförderung und Mentoring
5. Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Als zentrales Ergebnis der Analyse ist festzuhalten, dass alle Universitäten zum Themenkomplex **Work-Life-Balance/Familie** Ziele und konkrete Maßnahmen mit dem MIWFT vereinbart haben. Unter dieser Kategorie haben wir alle Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zusammengefasst. Dabei geht es nicht nur um Einrichtungen zur Kinderbetreuung, sondern auch um Maßnahmen wie Teilzeitprofessuren oder Dual-Career-Programme.

Sowohl die RWTH Aachen als auch die TU Dortmund und die UDE setzen in ihren Zielbekundungen auf die „Familienfreundlichkeit“ bzw. auf „familienfreundliche Strukturen“. Die RUB, die WWU Münster und die Universität Siegen beteiligen sich am Audit der Hertie-Stiftung zur „familiengerechten Hochschule“. An fast allen Universitäten sind Kinderbetreuungseinrichtungen und -angebote geplant (Familienbüro, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Tagesmütter, Still- und Wickelräume). Die RUB hat darüber hinaus die Etablierung von Elternnetzwerken, eine familiengerechte Studienorganisation und PatInnen- bzw. Mentornnensysteme für (werdende) Eltern vereinbart. Sie will zudem „Familienbewusstsein im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen“ implementieren sowie die „Familienorientierung auf der Führungsebene“ im Rahmen der ZLV III fördern.

Der Ansatz der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf bezieht sich in der Regel auf Frauen und Männer, jedoch wird in den ZLV ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Frauen als Mütter in Hochschule und Wissenschaft ungleiche Chancen haben, dem durch gezielte Maßnahmen insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung zu begegnen ist. So heißt es bspw. in der ZLV der Universität zu Köln:

„Zur Förderung insbesondere weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses errichtet die Universität zu Köln bis Ende 2009 eine betriebseigene Tageseinrichtung zur Betreuung von Kindern der Mitglieder und Angehörigen der Universität.“

Tabelle II.1.1: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Universitäten

Ziel/Hochschule	Work-Life-Balance	Erhöhung Frauenanteile	GM in Forschung und Lehre	Nachwuchsförderung/Mentoring	Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte
RWTH Aachen	X	X	X		
U Bielefeld	X	X	X		X
U Bochum	X	X			
U Bonn	X			X	X
TU Dortmund	X	X	X		
U Düsseldorf	X	X		X	X
U Duisburg-Essen	X	X	X	X	X
U Köln	X		X	X	X
DSHS Köln	X	X	X	X	
U Münster	X			X	
U Paderborn	X	X	X	X	X
U Siegen	X	X	X		X
U Wuppertal	X	X	X	X	X
Alle Universitäten	13	10	9	8	8

Der zweite Schwerpunkt der Zielvereinbarungen im Passus „Gender Mainstreaming“, der sich in 10 von 13 ZLV findet, ist die **Erhöhung der Frauenanteile**. Hierunter wird in der Regel die Erhöhung des Professorinnen-Anteils verstanden, während die Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen indirekt im Zusammenhang mit der Nachwuchsförderung benannt wird. Um den Professorinnen-Anteil weiter zu erhöhen, werden in den ZLV III Vereinbarungen getroffen, die allerdings nur teilweise quantitative Aussagen über den angestrebten Professorinnen-Anteil sowie die dazu benötigten Maßnahmen enthalten.

So versuchen die Universitäten Duisburg-Essen, Siegen und Wuppertal, im Zeitraum von drei Jahren ihren Professorinnen-Anteil „deutlich zu erhöhen“, wobei das Verständnis, was eine deutliche Erhöhung bedeutet, zwischen den Universitäten erheblich zwischen 9,7 % (Universität Siegen) und 23,0 % (Universität Wuppertal) variiert. In die ZLV der Universität Wuppertal wurde folgende Vereinbarung aufgenommen:

„An der Bergischen Universität sind im Zeitraum zwischen 2006 bis einschließlich 2008 48 Professuren (einschließlich Juniorprofessuren) zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, sollen 11 dieser Stellen (23 %) mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.“

Die Universität Paderborn will, obwohl sie bereits über dem Bundes- bzw. Landesdurchschnitt liegt, ihren Professorinnen-Anteil „weiter erhöhen“ und strebt an, 8 von insgesamt 27 Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

An der Deutschen Sporthochschule, der RWTH Aachen, der RUB, der Universität Bielefeld, der TU Dortmund und der HHU Düsseldorf beinhalten die Zielkontrakte lediglich die Aussage, den Professorinnen-Anteil erhöhen zu wollen, ohne quantitative Angaben zu machen. Die RWTH Aachen „strebt eine signifikante Erhöhung der mit Frauen besetzten Professuren in den Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind“, wobei diese Formulierung insofern unverständlich ist, als zumindest die Daten der amtlichen Statistik keinen Bereich erkennen lassen, in dem Professorinnen nicht unterrepräsentiert sind. Die RUB hingegen möchte den Professorinnen-Anteil „über alle Fächergruppen insgesamt im Vergleich zum Stand 1. Januar 2006“ erhöhen. Schwächer positioniert sich im Vergleich hierzu die HHU Düsseldorf, die sich auf die Zusage von „Bemühungen“ beschränkt:

„Die Universität wird ihre Bemühungen, den Anteil der Frauen bei Berufungen und Stellenbesetzungen zu erhöhen, fortsetzen.“

Zusammenfassend sind in den ZLV drei Typen von Vereinbarungen über die Erhöhung des Professorinnen-Anteils zu erkennen, die sich auch bei weiteren gleichstellungspolitischen Vereinbarungen im Rahmen der ZLV-Abschlüsse (bspw. Nachwuchsförderung, Kinderbetreuung, Work-Life-Balance) bilden lassen:

- Typ 1 – „Harte Kontrakte“: Zielvereinbarungen, die eine quantitative Angabe zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils innerhalb eines konkreten Zeitraums sowie eine Bewertung dieser Erhöhung beinhalten. Dieser Typ trifft auf sechs Universitäten zu.
- Typ 2 – „Weiche Kontrakte“: Zielvereinbarungen, die ausschließlich qualitative Aussagen über Neubesetzungen von Professuren beinhalten und keine konkreten Zahlen- und Zeitangaben zu den Besetzungsverhältnissen nennen. Dieser Typ ist in den ZLV von vier Universitäten zu finden.
- Typ 3 – „Keine Ziele/Kontrakte“: Die ZLV enthalten keine Zielaussagen über Neubesetzungen von Professuren unter Geschlechtergesichtspunkten für den ZLV-Zeitraum 2007–2010. Dies gilt für drei Universitäten.

Ziele und Leistungen zur Implementierung von **Gender Mainstreaming** und **Gender-Aspekten in Forschung und Lehre** haben neun, also mehr als zwei Drittel der Universitäten mit dem MIWFT vereinbart. Konkret hat die Universität Bielefeld beschlossen, einen Masterstudiengang „Gender-Wissen“ zu etablieren, die TU Dortmund beabsichtigt, das Weiterbildungsangebot „Managing Gender and Diversity“ einzurichten und die Universität Paderborn kündigt an, frei werdende Professuren mit einer Denomination in der Genderforschung zu vergeben. An der TU Dortmund ist weiterhin geplant, durch den Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ Projekte einzuwerben. Die Einrichtungen neuer Forschungseinheiten, in denen Projekte im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung bearbeitet werden sollen, sind im Rahmen der ZLV III für die Deutsche Sporthochschule Köln, die RWTH Aachen, die RUB, die Universität zu Köln und die Universität Siegen geplant. Im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (RWTH Aachen) sollen Prozesse zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Hochschule begleitet und zusammengeführt werden. Die zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität zu Köln hat die Vorbereitung und Koordination von Lehr- und Forschungskapazitäten der Gender Studies zum Ziel. Die DSHS, die UDE und die Universität Siegen beabsichtigen mit der Einrichtung bzw. Fortführung eines Zentrums für Interdisziplinäre Gender-Forschung im Sport, dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung und dem Siegener Gender-Institut eine Implementierung von Gender Mainstreaming in der Forschung.

Im Weiteren haben 8 der insgesamt 13 Universitäten Nachwuchsförderung und Mentoring in ihre ZLV aufgenommen. **Nachwuchsförderung und Mentoring** sind wichtige Instrumente, um der Marginalisierung von Frauen in Wissenschaft und Hochschule zu begegnen. In den letzten Jahren wurden zunehmend Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere für Promovendinnen, an den Hochschulen geschaffen, die über die ZLV III abgesichert werden. In die ZLV sind darüber hinaus u. a. folgende Maßnahmen aufgenommen worden: Female Career Center, Trainings- und Förderprogramme, Stipendien und Übergangsfinanzierungen und Frauenförderfonds. Neben der ideellen und finanziellen Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die Zielgruppe der Schülerinnen/Studieninteressierten zu nennen. So sollen bspw. an den Universitäten Paderborn und Wuppertal Aktivitäten wie der Girls' Day oder die Sommer-Uni zur Nachwuchsförderung beitragen.

Die **Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten** wurde ebenfalls mit 8 Universitäten vereinbart. Auch wenn die Position der Gleichstellungsbeauftragten nachhaltig durch das LGG gestärkt wurde, fällt deren personelle, finanzielle und auch räumliche Ausstattung sehr unterschiedlich aus. In den ZLV III lassen sich drei Vorgehensweisen identifizieren: Erstens werden konkrete Fördersummen, personelle Ressourcen und/oder räumliche Kapazitäten genannt, zweitens frei interpretierbare, gleichzeitig aber auch sehr flexible Modelle der Beschreibung der Unterstützung gewählt – so wird etwa von einer „angemessenen“ Unterstützung gesprochen (Universität Paderborn, HHU Düsseldorf) – und zum Dritten wird eine Unterstützung „im bisherigen Umfang“ (Universität Wuppertal) in Aussicht gestellt. Fünf der Universitäten haben eine konkrete Summe für die Gleichstellungsarbeit vereinbart, wobei die Summen deutlich voneinander differieren (von 112 000 € an der Universität Siegen über 265 000 € an der Universität Bielefeld bis zu 535 000 € an der UDE). Die Universität Siegen differenziert ihre Zuwendungen nach bestimmten Bereichen, so einem Sockelbetrag, Gleichstellungsprojekten und Umsetzungen des Audits „Familiengerechte Hochschule“, ebenso wird an der Universität Paderborn verfahren. Hier sind weitere Unterziele, wie etwa die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder die Vergabe eines Post-Doktorandinnen-Stipendiums und eines Graduiertenstipendiums in der Geschlechterforschung, zu finden. Inwiefern allgemeine Aussagen wie „angemessene Mittel“ der Gleichstellungsarbeit dienlich sind, ist schwer abzuschätzen. Je konkreter und passgenauer die Vereinbarungen in diesem Segment getroffen werden, desto höher ist für die Gleichstellungsbeauftragten in jedem Fall die Planungssicherheit und umso besser ist die Zielerreichung zu überprüfen.

Eine Besonderheit ist die Absicht der Universität Wuppertal, „in der Lehrerausbildung eine Erhöhung der Anteile männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen“ anzustreben. Im Regelfall werden Männer als Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen nicht genannt.

1.2 Gender Mainstreaming in den ZLV der Universitätskliniken

Mit Ausnahme des Universitätsklinikums Bonn enthalten auch alle ZLV der Universitätskliniken einen Passus zu Gender Mainstreaming mit unterschiedlichen Inhalten, wobei auch hier die bereits bei den Universitäten genannten Themen im Zentrum stehen, auch wenn die Häufigkeiten etwas anders verteilt sind als bei den Universitäten und keines der Themen bei allen Kliniken auftaucht.

Tabelle II.1.2: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Universitätskliniken

Ziel/Uniklinikum	Nachwuchsförderung/ Mentoring	Erhöhung Frauenanteile	Work-Life-Balance/ Vereinbarkeit	GM in Forschung und Lehre	Unterstützung Gleichstellungs- beauftragte
Aachen	X	X		X	X
Bochum		X	X		
Bonn					
Essen	X	X			
Düsseldorf				X	
Köln ¹⁶	X		X	X	X
Münster	X		X		
Kliniken gesamt	4	3	3	3	2

Nachwuchsförderung und Mentoring ist mit vier von sieben Fällen der häufigste Schwerpunkt in den ZLV III zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und den Universitätskliniken. Die Kliniken Aachen, Essen, Köln und Münster haben in ihren ZLV die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mithilfe spezieller Förderprogramme zum wichtigen Ziel erklärt, weshalb diese entweder neu initiiert oder fortgeführt werden sollen. An den Kliniken gibt es sowohl konkrete Förder- bzw. Mentoringprogramme (Klinikum Aachen, Klinikum Essen) als auch einen Finanzfonds zur Frauenförderung (Klinikum Köln) sowie Unterstützungsangebote, die Bewerbungs- und Berufungstraining, Karrieremanagement, Drittmittelwerbung oder Rhetorik zum Inhalt haben (Klinikum Münster). Am Klinikum Essen wird neben dem Programm MediMent¹⁷ auch eine Nachwuchsgruppenleitung auf eine Frau übertragen, was der Weiterqualifizierung (Personalführung) dient.

Das ausdrückliche Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist nur in den ZLV III der Kliniken Aachen, Bochum und Essen zu finden, wobei lediglich das Klinikum Essen quantitative Angaben hierzu macht. Die beabsichtigte „deutliche Erhöhung“ des Professorinnen-Anteils im Zeitraum 2007–2010 soll dadurch erreicht werden, dass auf 11 % der neu zu besetzenden Professuren Frauen berufen werden:

„In den Jahren 2007-2010 sind an der Medizinischen Fakultät 18 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, soll bei mindestens 2 dieser Stellen eine Ruferteilung an Wissenschaftlerinnen erfolgen.“

Am Klinikum Bochum soll die hohe Zahl an Wissenschaftlerinnen „beibehalten“ oder „sogar erhöht werden“. Das Klinikum Aachen hat in der Laufzeit der ZLV III insgesamt 35 Professuren zu besetzen, wobei „möglichst viele dieser Stellen“ mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt werden sollen; die medizinische Fakultät orientiert sich bei der Vergabe dieser Professuren „am Anteil der Frauen an den Bewerbungen auf eine Professur“.

Bei allen anderen Universitätskliniken finden sich keine Aussagen zur Entwicklung des Professorinnen-Anteils. Zwar enthalten die ZLV aller Medizinischen Kliniken einen Passus „Berufung von Professoren und Professorinnen“, doch werden dort keine Aussagen zu den Geschlechteraspekten bei Berufungen getroffen. Vielmehr geht es um Fragen wie die privatrechtliche Beschäftigung von ProfessorInnen, die in der Krankenversorgung tätig sind, und um Fragen der Privatliquidation und ähnliches.

Ebenfalls bei den Universitätskliniken spielen die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf eine wichtige Rolle in den ZLV. So wird in den ZLV III des Klinikums Bochum „die Einrichtung eines Kinderbetreuungsprogramms, um die Berufssituation von Wissenschaftlerinnen weiter zu verbessern“ festgehalten. Am Klinikum Münster sollen im Kontext von Chancengleichheit die „Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie“ erhöht werden. Daher will die

Medizinische Fakultät bis 2008 einen Rahmenplan entwickeln, der u. a. die Steigerung der Kinderbetreuungsangebote zum Ziel hat.

An den Kliniken Aachen und Düsseldorf wird GM in Forschung und Lehre in den ZLV thematisiert. Das Klinikum Aachen vergibt hierzu Lehraufträge mit Gender-Aspekten. Am Klinikum Düsseldorf soll das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“ eingeführt werden:

„Gender-Aspekte haben unmittelbare Auswirkungen auf das Arzt-Patientenverhältnis sowie auf Diagnostik, Therapie und Management. Ärztinnen und Ärzte sollten deshalb über den Einfluss des Geschlechts auf die Qualität der medizinischen Versorgung von Patienten informiert sein, um negative Effekte zu vermeiden.“

Des Weiteren verweist das Universitätsklinikum darauf, „gezielt Persönlichkeiten mit ausgewiesener Expertise auf dem Gebiet der Gender-Forschung“ berufen zu haben. Die geplante Forschungseinrichtung in Köln zielt auf die Gründung eines Zentrums für Gender Studies an der Universität, dessen Inhalte, Aufgaben und Funktionen ebenfalls für das dortige Klinikum relevant sein werden. Das Aachener Klinikum benennt in seinen ZLV III, dass es geschlechtsbezogene Forschungsaktivitäten erfassen und auswerten will.

Die Ressourcenaufwendung und **Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten** wird von den Kliniken Aachen und Köln schriftlich festgehalten. Die Medizinische Fakultät Aachen beteiligt sich jährlich mit 10 000 € an den Finanzmitteln der Gleichstellungsbeauftragten. Die Vereinbarungen der Universität zu Köln gelten auch für das Klinikum.

1.3 Gender Mainstreaming in den ZLV der Fachhochschulen

Auch die ZLV der Fachhochschulen enthalten einen Passus „Gender Mainstreaming“ mit den fünf bereits bei den Universitäten und Universitätskliniken vorgestellten Themen, wobei allerdings die Häufigkeiten wiederum anders verteilt sind.

Tabelle II.1.3: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Fachhochschulen

Ziel/Hochschule	Erhöhung Frauenanteile	Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte	Nachwuchsförderung/Mentoring	GM in Forschung und Lehre	Work-Life-Balance
FH Aachen	X	X	X		X
FH Bielefeld	X	X	X	X	
HS Bochum	X	X	X	X	
HS Bonn-Rhein-Sieg					X
FH Dortmund	X	X	X		
FH Düsseldorf		X	X	X	
FH Gelsenkirchen	X		X	X	X
FH Köln	X	X	X		
HS Ostwestfalen-Lippe	X	X	X		
FH Münster	X	X		X	
HS Niederrhein	X	X	X		X
FH Südwestfalen	X	X		X	
Fachhochschulen insgesamt	10	10	9	6	4

Am häufigsten wird die **Erhöhung der Frauenanteile** – insbesondere an den Professuren und den Studierenden – als Ziel genannt (10 der 12 Fachhochschulen). Wie bei den Universitäten gibt es dabei sowohl „harte Kontrakte“ (Typ 1 mit quantitativen Festlegungen) als auch „weiche Kontrakte“ (Typ 2 mit qualitativen Aussagen). Eine verbindlich überprüfbare Zielvorgabe hat bspw. die HS Bochum abgeschlossen, hier soll der Professorinnen-Anteil auf 15 % erhöht werden, was bei 13 im Zeitraum 2007–2009 frei werdenden Professuren die Berufung von mindestens zwei Wissenschaftlerinnen erfordert. „Weiche Kontrakte“ ohne zahlenmäßige Festlegungen wurden mit fünf Fachhochschulen vereinbart. Doch auch hier gibt es qualitative Unterschiede: Während bspw. die FH Köln ihren Professorinnen-Anteil „deutlich erhöhen“ will und als zielfördernde Maßnahmen die Erarbeitung eines Konzepts zur Verankerung in der Berufsordnung aufführt, nennt die FH Gelsenkirchen in den ZLV III lediglich die Erhöhung der Anteile von Frauen, ohne die Gruppe der Professorinnen ausdrücklich zu erwähnen.

Anders als die Universitäten bezieht sich der Großteil der Fachhochschulen in ihren ZLV auch auf die Akquise von Schülerinnen und das damit verbundene Ziel der Erhöhung des Studentinnen-Anteils. Dies hängt sicherlich damit zusammen, dass die Fachhochschulen häufig ein Studienangebot mit einem Fokus auf den Ingenieurwissenschaften aufweisen und somit Studiengänge anbieten, die von Frauen deutlich seltener gewählt werden.

Gleichstellungsbeauftragte an Fachhochschulen sind seltener freigestellt und ihre Ressourcen sind in der Regel geringer als an den Universitäten. Die ZLV wurden offenbar dazu genutzt, die Ausstattungen der Gleichstellungsbüros zu erhöhen. Mit Ausnahme der FH Gelsenkirchen und der HS Bonn-Rhein-Sieg haben alle Fachhochschulen personelle, finanzielle und/oder räumliche Unterstützungen der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart, teilweise mit konkreten Angaben zu personellen, finanziellen und/oder räumlichen Ressourcen (Bielefeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Lippe und Höxter, Münster, Niederrhein, Südwestfalen), teilweise mit der Zusage „ausreichender Mittel“ (FH Aachen) oder einer allgemeinen Zusicherung der Finanzierung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission (FH Köln). An der FH Köln wird der Gleichstellungsauftrag auch in die interne erfolgs- und leistungsorientierte Mittelverteilung einbezogen:

„Darüber hinaus berücksichtigt die Fachhochschule Köln in den Grundsätzen des Rektorates – Planung und Finanzen – die Fortentwicklung des Gleichstellungsauftrages im Rahmen der internen erfolgs- und leistungsorientierten Mittelverteilung. Dies wird auch bei der Neuordnung der Mittelverteilungsgrundsätze, die für 2008 geplant ist, fortgesetzt.“

Trotz der hohen Anzahl der Vereinbarungen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten nutzen nicht alle Fachhochschulen die Möglichkeit konkreter Festlegungen (bezogen auf räumliche, personelle und vor allem finanzielle Ausstattung).

Ziele und Leistungen im Bereich der Nachwuchsförderung/Mentoring sind mit neun Fachhochschulen schriftlich fixiert worden. Der Schwerpunkt der Nachwuchsförderung bzw. des Mentorings liegt auf der Akquise von Studentinnen. Hierzu werden Maßnahmen wie Girls' Day, Engineer for a Day, Try-Ing oder Schnupperstudium vereinbart. Des Weiteren werden Praktika in eigenen Werkstätten, ein Modellprojekt „Qualifizierungsinitiative FH Dortmund“ und „Unternehmenspartnerschaften“ angeboten.

Die Hälfte der Fachhochschulen verankert Gender-Aspekte in Forschung und Lehre in den ZLV: Ein Schwerpunkt der Ziel- und Leistungsvereinbarungen liegt auf der Integration und finanziellen Förderung relevanter Forschung. So hat die FH Bielefeld festgelegt, dass sie jährlich 10 % ihrer hochschulinternen Forschungsmittel im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bereitstellt und die Frauenforschungsprofessur in der Architektur, die zum Netzwerk Frauenforschung NRW gehört, weiterführt. Die Aussagen zur Frauen- und/oder Geschlechterforschung sind bei anderen Fachhochschulen sehr viel allgemeiner gefasst. So wird bspw. nur von einer Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre gesprochen, ohne dies in irgendeiner Weise zu konkretisieren. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Implementierung von GM in die Lehre, z. B. durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in konsekutiven Studiengängen, durch Lehrmodule oder durch die Vergabe von Lehraufträgen an Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Das Thema Work-Life-Balance/Familie, das bei den Universitäten am häufigsten vorkommt, spielt bei den Fachhochschulen nur eine nachrangige Rolle und ist nur in drei ZLV der Fachhochschulen verankert. Während die FH Aachen eine „Verbesserung“ der U3-Kinderbetreuung plant, hat die HS Niederrhein mit dem Land Nordrhein-Westfalen konkret die Einrichtung einer Kita in Mönchengladbach und in Krefeld sowie eine Befreiung von Studiengebühren für Studierende mit minderjährigen Kindern vereinbart. Das Rektorat der FH Gelsenkirchen „bemüht sich, ein Kinderbetreuungsangebot für Studierende finanziell zu unterstützen“. Wie diese Bemühungen konkret aussehen, bleibt offen. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg strebt die Zertifizierung zur „familiengerechten Hochschule“ an.

Über die genannten Schwerpunkte hinaus ist als Besonderheit die Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Hochschulneubau (FH Aachen, Standort Jülich) sowie eine Seminarreihe zur gendersensiblen Personalentwicklung (FH Gelsenkirchen) zu nennen.

2 Fazit: Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Geschlechteraspekten

Zwar sind fünf gleichstellungspolitische Zielbereiche auszumachen, zu denen sowohl in den ZLV der Universitäten und Universitätskliniken als auch der Fachhochschulen häufig Vereinbarungen getroffen werden, doch sind zwischen diesen drei Hochschularten deutliche Unterschiede in der Schwerpunktsetzung zu erkennen. Bei den Universitäten stehen insbesondere die Vereinbarungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf als explizite „Frauensache“ im Mittelpunkt, während an den Fachhochschulen die Ausstattung der Gleichstellungsbüros und die Erhöhung der

Frauenanteile am häufigsten thematisiert werden. Sichtbar wird an den konkret vereinbarten Zielen auch, dass es sich bei den Maßnahmen unter dem Stichwort „Gender Mainstreaming“ vielfach um Maßnahmen zur Frauenförderung handelt, die eine hohe Bandbreite aufweisen.

Die Vereinbarungen, die unter dem Passus „Gender Mainstreaming“ in die ZLV aufgenommen wurden, lassen sich im Wesentlichen zwei Typen zuordnen: Bei der ersten Gruppe werden konkrete Vereinbarungen zu Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule (Nennung der Zahl zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils, Bau einer Kindertagesstätte, Gründung eines Gender-Instituts etc.) getroffen („harte Kontrakte“), bei der zweiten Gruppe gibt es Übereinkünfte zu Gleichstellungsaktivitäten ohne Nennung konkreter Zahlen bzw. Angaben. Wir gehen davon aus, dass sich das Ergebnis der Studie zum Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt auf nordrhein-westfälische Hochschulen übertragen lässt. Dort fiel auf, dass der „Konkretheitsgrad der Zielvereinbarungen wesentlich mit dem der berichteten Umsetzung von Gleichstellung korrespondiert“ (Kahlert/Burkhardt/Myrrhe 2008: 31). Deutlich wird an diesem Ergebnis, dass die Hochschulen, die in der Lage sind, konkrete Ziele zu vereinbaren, in der Regel fundiertes geschlechterdifferenziertes Wissen in erforderliche Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen wissen.

Da ZLV innerhalb der Gremien der Hochschulen ausgehandelt werden, bieten sie hervorragende Möglichkeiten, Debatten zur Geschlechterungleichheit, zur Positionierung der Hochschule zur Gleichstellung u. ä. zu eröffnen. König (2007: 37) weist allerdings darauf hin, dass die Inhalte der ZLV weitgehend als politisch bezeichnet werden können und eine „juristische Einklagbarkeit der Inhalte“ daher abzulehnen sei.

Ein weiteres Steuerungsinstrument, das der Marginalisierung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft entgegenwirken soll, ist die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM). Darüber hinaus kommt den Finanzmitteln aus dem Strukturfonds des MIWFT zur Berücksichtigung von Erfolgen in der Gleichstellung eine hohe Bedeutung zu, da über dieses Steuerungsinstrument seit 2007 vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen finanziert werden konnten, die die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren fördern sollen. Allerdings steht eine Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen des Strukturfonds noch aus.

Die Frage, inwiefern vertragsförmige Vereinbarungen geeignet sind, das geschlechterpolitische Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern nachhaltig zu fördern, kann nicht abschließend beantwortet werden, da hierzu eine Evaluation erfolgen müsste. Jedoch können wir festhalten, dass es bei der Gestaltung der ZLV sowie bei der Evaluation durchaus Entwicklungs- und Innovationsbedarf gibt. Wenn ZLV als zentrales Steuerungsinstrument im Rahmen des New Public Management wirken sollen, ist eine Evaluation unumgänglich, die prüft, ob die vereinbarten Ziele in dem vereinbarten Dreijahres-Zeitraum erreicht worden sind. Eine solche Evaluation als Wirkungskontrolle ist umso transparenter und fundierter, je mehr sie auf der Basis konkreter Indikatoren und Zeitvorgaben durchgeführt werden kann. Andererseits würde eine ausschließliche Verkürzung der ZLV auf die Festlegung von Indikatoren möglicherweise den (gleich-)stellungspolitischen Aushandlungsprozess beschränken. In jedem Fall sollten mit dem Abschluss einer ZLV zugleich noch stärkere Anreiz- und Sanktionsmechanismen implementiert werden.

III Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW

Bei den vielfältigen Gleichstellungsprojekten liegt der Schwerpunkt an den Universitäten auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. An den Fachhochschulen stehen Projekte zur Gewinnung von Studentinnen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Fächer im Zentrum. Gleichstellungsprojekte an den Kunst- und Musikhochschulen dagegen sind wenig entwickelt

Die Gleichstellungsaktivitäten nordrhein-westfälischer Hochschulen sind durch die Initiierung und Durchführung vielfältiger Maßnahmen und Projekte gekennzeichnet, die zum Teil in die ZLV III eingeflossen sind, aber oft über die dort getroffenen Vereinbarungen weit hinausgehen. Diese Projekte werden zum größten Teil von den Gleichstellungsbeauftragten bzw. -büros initiiert und durchgeführt oder sie sind in den Frauene förderrahmenplänen festgelegt. Teilweise werden sie jedoch auch von anderen Organisationseinheiten initiiert bzw. durchgeführt.

Grundsätzlich können zwei Gruppen von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. -Projekten unterschieden werden: zum einen Maßnahmen und Projekte, die sich auf die gesamte Hochschule beziehen, und Maßnahmen einzelner Fachbereiche/Fakultäten bzw. Maßnahmen, die bestimmte Fachspezifika im Blick haben. In diesem Kapitel werden ausschließlich Gleichstellungsaktivitäten auf Hochschulebene dargestellt und analysiert.¹⁸

Die Analyse fachbereichs- bzw. fakultätsbezogener Maßnahmen und Projekte erfolgt dagegen im Rahmen der Auswertung der Frauenförderpläne der Fachbereiche und Fakultäten in Kapitel VII.

Angesichts der Komplexität der Problematik „Gleichstellung“ sowie der großen Vielfalt der Projekte und Maßnahmen und der beteiligten AkteurInnen ist es keineswegs unstrittig, was als Gleichstellungsaktivität zu werten ist und was beispielsweise eine allgemeine Maßnahme der Personalentwicklung ist. Üblicherweise werden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Gleichstellungsmaßnahmen gesehen – für viele AkteurInnen insbesondere in den Hochschulleitungen stellen sie oft sogar den Kern der Gleichstellung dar. So sind Gleichstellungsbeauftragte aktuell in der Regel auch (noch) Familienbeauftragte, wodurch gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention besonders sichtbar wird. Denn Gleichstellungsprojekte beziehen sich auf Frauen als Zielgruppe (Schülerinnen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen) und zugleich soll durch das gleichstellungspolitische Handeln die duale Geschlechterordnung in der Hochschule als Organisation und System aufgehoben werden (vgl. Blome et al. 2005: 105ff.). Hier wird die Gender-Paradoxie (Lorber 1999) von Gleichstellungspolitik sichtbar. Nach wie vor ist es ein wichtiges Anliegen, Frauen in Wissenschaft und Hochschule zu stärken und Frauenförderung zu betreiben. Zugleich ist darauf zu achten, dass die symbolische Geschlechterordnung nicht verfestigt und fortgeschrieben wird. Inken Lind betont, dass inzwischen „häufig die gesamte Thematik Frauen in der Wissenschaft mit dem Thema Vereinbarkeit gleichgesetzt und quasi als Synonym verwendet“ wird (2007: 66). Die enge Verzahnung von Gleichstellungs- und Familienpolitik birgt die Chance, nachhaltig die Vereinbarkeit von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und/oder Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen insbesondere durch Angebote zur Kinderbetreuung zu erhöhen. Sie ist aber auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten kritisch zu sehen, da hier die Gefahr besteht, ein reduktionistisches Verständnis von Gleichstellungsarbeit zu fördern. Familienpolitik ist auch Gleichstellungspolitik, aber Gleichstellungspolitik ist nicht in jedem Fall auch Familienpolitik (vgl. Trappe 2009: 11). Um nicht zu einer weiteren Verfestigung der synonymen Nutzung von Vereinbarkeit und Gleichstellung beizutragen, werden wir an dieser Stelle nicht auf die Projekte zur Kinderbetreuung eingehen, sondern diesen Punkt in Kapitel VI gesondert aufgreifen.

Vor diesem Hintergrund haben wir in unserer Erhebung folgende Definition der zu erfassenden Gleichstellungsaktivitäten angewandt: Gleichstellungsaktivitäten sind (personenbezogene) Projekte und Maßnahmen, die einen eindeutigen Gender-Bezug haben. Dazu gehören:

- Projekte und Maßnahmen, die sich ausschließlich an Frauen wenden (Projekte der Frauenförderung). Ziel dieser Projekte ist es in der Regel, Benachteiligungen von Frauen zu kompensieren und/oder das Interesse von Frauen (Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen) für Bereiche zu wecken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu gehören alle klassischen Maßnahmen der Frauenförderung.
- Projekte und Maßnahmen, die sich ausschließlich an Männer (Schüler, Studenten) wenden. Ziel dieser Projekte ist es, das Interesse von Männern (männlichen Jugendlichen) für Bereiche zu wecken, in denen sie bisher deutlich unterrepräsentiert sind.
- Projekte und Maßnahmen, die sich inhaltlich mit der Geschlechterproblematik befassen. Diese stehen in der Regel Frauen und Männern gleichermaßen offen, meist ist die Beteiligung von Männern sogar besonders erwünscht, da Männer hier im Durchschnitt ein größeres Informationsdefizit haben.

Einbezogen wurden im Gegensatz zu den im Kapitel über die ZLV dargestellten Gleichstellungsprojekten, bei denen wir nicht nachprüfen konnten, wie weit die Umsetzung vorangeschritten ist, in diesem Kapitel ausschließlich solche Projekte, die sich bereits in der Realisierungsphase befinden. Nicht berücksichtigt werden an dieser Stelle Maßnahmen zur Personal- oder Organisationsentwicklung der Hochschule (strukturorientierte Maßnahmen) oder Initiativen im Rahmen von Medien- und Öffentlichkeitsarbeit.

Zunächst werden die Projekttypen und Zielgruppen der Gleichstellungsaktivitäten vorgestellt, anschließend nach Hochschultypus differenziert betrachtet und die unterschiedlichen Schwerpunkte herausgearbeitet.

1 Zielgruppen und Projekttypen der Gleichstellungsaktivitäten

Die wichtigste **Zielgruppe** der Gleichstellungsarbeit auf Hochschulebene ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs. Von den insgesamt 252 Projekten, die wir ermittelt haben, entfällt der größte Anteil mit fast 40 % auf Projekte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, gefolgt von Projekten für Studieninteressierte (31 %) und für Studierende (22 %) (siehe Tabelle III.1.1). Auch die Projekte für Studierende wenden sich in aller Regel an Frauen, bei den Projekten für Studieninteressierte sind auch die Projekte enthalten, die Jungen und junge Männer an Studienfächer heranführen sollen, in denen Studentinnen bisher stark dominieren (vor allem sog. Boys' Days). Für Hochschulbeschäftigte sowie für alle Hochschulangehörigen zusammen werden wesentlich weniger Projekte angeboten.

Die am häufigsten angebotenen **Projekttypen** sind „Information/Beratung“ und „Weiterbildung/Qualifikation“. Insgesamt 60 % aller Projekte sind diesen beiden Projekttypen zuzuordnen. Der dritthäufigste Projekttyp ist das Mentoring.

Tabelle III.1.1: Zielgruppen und Projekttypen der Gleichstellungsaktivitäten

Zielgruppe	Wiss. Nachwuchs	Studieninteressierte	Studierende	Hochschulbeschäftigte	Alle Hochschulangehörigen	Alle Zielgruppen	Anteil Projekttyp
Projekttyp	Zahl Projekte						%
Information/Beratung	7	52	13	3	4	79	31,3
Weiterbildung/Qualifikation	25	6	17	17	6	71	28,2
Mentoring	28	9	10			47	18,7
Schulung/Beratung Gleichstellung	1		4	6	11	22	8,7
Stipendien/Finanzen/Förderpreise	18		2	1		21	8,3
Foren/Netzwerke/AGs	7		2	3		12	4,8
Alle Projekttypen	86	67	48	30	21	252	100,0
Anteil Zielgruppe (%)	34,1	26,6	19,0	11,9	8,3	100,0	

Die Informations- und Beratungsangebote umfassen Beratungen verschiedener Stellen (z. B. Studienberatung, Gleichstellungsbeauftragte, Female Career Center) ebenso wie Beratungen innerhalb einzelner Karrierephasen. Für Studieninteressierte gibt es z. B. den Girls' Day, das Schnupperstudium oder den Informationstag für Schülerinnen. Wenngleich Jungen als „neue“ Zielgruppe in das Blickfeld frauendominierter Fachdisziplinen gerückt werden, stellen spezifische Projekte wie der Boys' Day im Vergleich zum Girls' Day einen kleinen Anteil dar. So wird der Girls' Day von 18 Universitäten und Fachhochschulen angeboten, während Projekte im Kontext des Netzwerks „Neue Wege für Jungs“¹⁹ bisher nur an 2 Hochschulen durchgeführt werden. Für Studentinnen gibt es die klassischen Studienberatungen, die auch frauenspezifisch beraten, und Beratungen von Female Career Centern (z. B. an der Universität zu Köln). Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs werden darüber hinaus Angebote von Dual Career Centern sowie Einzelberatungen oder Supervisionen angeboten. Die Hochschulbeschäftigten haben in Veranstaltungsreihen zur Genderthematik, in Schulungen und internen Fortbildungsprogrammen die Möglichkeit, Informationen und Beratungen zu erhalten; dies gilt auch für die Hochschulangehörigen.

Zu den Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zählen Seminare, Workshops, Kurse, Trainings, Tutorien, Vortragsreihen und ähnliche Qualifizierungsangebote für Frauen und/oder mit Gender-Bezug. Für Studieninteressierte werden Praktika oder Sommeruniversitäten angeboten. Studentinnen können an Tutorien, Karrieretrainings oder einem Praktikum teilnehmen. Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs stehen Workshops zur Promotionsunterstützung, Führungskräfte- und Qualifizierungsprogramme, Trainings und Veranstaltungsreihen offen. Weibliche Hochschulbeschäftigte haben die Möglichkeit, an verschiedenen Kursen (EDV, Rhetorik) oder Fortbildungsmaßnahmen mit wechselnden Themenschwerpunkten sowie an Workshops zur Vertiefung von Schlüsselqualifikationen teilzunehmen. Für Hochschulangehörige beiderlei Geschlechts gibt es bspw. Weiterbildungsseminare zur Genderkompetenz.

Neben den genannten Angeboten stellen einzelne Hochschulen auch Schulungs- und Beratungsmöglichkeiten unter dem Aspekt der Gleichstellung zur Verfügung. Diese werden im Verhältnis zu den bereits genannten Projekten wesentlich seltener angeboten, veranschaulichen jedoch, dass diesem Themenkomplex Bedeutung zukommt. So werden etwa Ortsbegehungen im Kontext eines sichereren Campus, Fortbildungen für Mitglieder von Berufungskommissionen, die systematische Personalberatung zur Geschlechterparität, Vorträge zum Gleichstellungsgesetz, Schulungen von AusbilderInnen zur Gleichstellung sowie Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen im Rahmen hochschuldidaktischer Veranstaltungen ermöglicht. Diese sind mit Ausnahme der letztgenannten für alle Angehörigen; Beratungen zur Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Lehr- und Lernprozessen stehen dem wissenschaftlichen Nachwuchs offen. Darüber hinaus werden auch die Frauenvollversammlung, Selbstverteidigungskurse sowie Sportprogramme für Frauen der ganzen Hochschule in diesem Projekttyp zusammengefasst, wobei die Frauenvollversammlung am häufigsten genannt wird.

Das Mentoring stellt mit rund 19 % einen wesentlichen Pfeiler im Katalog der Gleichstellungsprojekte dar (47 von 252). In dieser Gruppe stehen Projekte zur Betreuung und Beratung im Mittelpunkt. So gibt es bereits für Schülerinnen Mentoring-Programme, die entweder einen direkten Kontakt oder einen E-Mail-Austausch ermöglichen (RWTH Aachen, RUB, Universität Bonn). Des Weiteren bilden Studentinnen mit Schülerinnen Tandems. Zusätzlich können Schülerinnen in der Sommer-Universität einen ersten Kontakt mit dem Hochschulsystem knüpfen und für das Studium wichtige Kenntnisse und Qualifikationen erwerben

(z. B. in der Software CAD an der Fachhochschule Südwestfalen). Auch Studentinnen können sich in einem Mentoringprogramm betreuen lassen. So gibt es Tandems in der Medizin, Coachings oder universitätseigene Mentoringprogramme wie das Cornelia-Harte-Mentoring an der Universität zu Köln oder das Thekla-Mentoring an der Ruhr-Universität Bochum. Die wichtigste Zielgruppe des Projekttyps Mentoring ist jedoch der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs. Mit Coachings für Promovendinnen, dem High-Potential-Programm, Peer- und Gruppenmentorings sowie weiteren Programmen können Doktorandinnen, weibliche Post-Docs und Habilitandinnen spezifische Betreuungen in Anspruch nehmen, um ihre Karriere mit weiterführenden Qualifikationen auf- bzw. auszubauen.

Der Gleichstellungsprojekttyp **Stipendien/Finanzen/Förderpreise** ist mit einem Anteil von etwa 8 % vertreten. Es gibt in Nordrhein-Westfalen 17 Projekte mit dem Schwerpunkt einer finanziellen Unterstützung, die – je nach Stipendium – auch Beratungen und weiterqualifizierende Maßnahmen beinhalten können. Schwerpunkt ist bei diesem Projekttyp jedoch die Finanzierung. Er steht im Wesentlichen dem wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung; an der Deutschen Sporthochschule Köln können aber auch Hochschulbeschäftigte eine Graduiertenförderung erhalten und an der Universität Siegen Studierende aus dem hauseigenen Studienförderfonds. Die Mehrzahl der Stipendien (13) ist für Promotionen konzipiert; zusätzlich gibt es auch 3 Habilitationsstipendien-/Postdoc-Stipendien-Programme. Die Promotionsstipendien lassen sich noch feingliedriger nach Zielgruppen differenzieren. So gibt es Stipendien zur Finanzierung von Reisen, Graduiertenstipendien, Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen, Gelder für ausländische Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen sowie an der Universität Paderborn Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Ebenfalls zur Unterstützung von Frauen finanziert die Universität Paderborn für Habilitandinnen ein Kompetenzteam sowie WHK-Stellen für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen. Neben den vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen werden zwei Förderpreise ausgelobt. Einer der beiden ist für den Start ins Berufsleben gedacht (Kunsthochschule für Medien in Köln), der zweite für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mariann-Steegmann-Preis, Hochschule für Musik und Tanz in Köln).

An einigen Hochschulen gibt es sogenannte **Frauen Netzwerke, Foren oder Arbeitsgemeinschaften**. Sie dienen der Vernetzung und damit der Kommunikation. So gibt es etwa einen Professorinnenzirkel an der Universität Bielefeld, ein Netzwerk für Studentinnen und Promovendinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und ein hochschulinternes Netzwerk zur Frauen- und Geschlechterforschung. Des Weiteren ergänzen Foren für Frauen den Kontakt untereinander. Zudem gibt es eine Arbeitsgemeinschaft für Sekretärinnen ebenso wie eine AG zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen.

2 Schwerpunkte der Gleichstellungsprojekte an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen

Die überwiegende Mehrzahl (72 %) aller Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte wird von den Universitäten durchgeführt. Auf die Fachhochschulen entfallen 25 % der Maßnahmen und auf die Kunsthochschulen nur knapp 3 %. Diese Relationen entsprechen zwar in etwa der Relation des StudentInnenanteils der drei Hochschularten, doch kann dies u. E. kein Grund sein, dass sich insbesondere die Kunsthochschulen in dieser extremen Weise den Erfordernissen der Gleichstellung entziehen – wobei dies nicht den Gleichstellungsbeauftragten anzulasten ist, sondern deren mangelhafte Ausstattung widerspiegelt.

Neben dieser rein quantitativen Betrachtung zeigen sich auch erhebliche Unterschiede in der Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsaktivitäten der drei Hochschularten.

An den 14 **Universitäten** richten sich 77 Gleichstellungsprojekte an den wissenschaftlichen Nachwuchs, das sind 42 % aller Maßnahmen an den Universitäten. Innerhalb der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung ist Mentoring die häufigste Maßnahme. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hat also für die Universitäten uneingeschränkte gleichstellungspolitische Priorität. An zweiter Stelle stehen an den Universitäten Projekte für Studieninteressierte (39 Angebote), hierdurch soll der Frauenanteil unter den Studierenden – insbesondere in den technischen Fächern – gesteigert werden. An dritter Position folgen mit 29 Angeboten solche, die sich an Hochschulbeschäftigte richten. Erst an vierter Stelle ist mit 27 Gleichstellungsprojekten die Gruppe der Studentinnen zu finden. Das Schlusslicht bilden die Projekte für alle Hochschulangehörigen (10 Projekte). An den Universitäten richten sich somit nur wenige gleichstellungspolitische Projekte an alle Mitglieder der Hochschule, stattdessen werden im Regelfall zielgruppenspezifische Maßnahmen angeboten.

An den **Fachhochschulen** richtet sich die größte Anzahl der Gleichstellungsprojekte an Studieninteressierte (28). An diesen Hochschulen steht also die Gewinnung von Studentinnen, insbesondere für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, an erster Stelle. An zweiter Stelle kommen Angebote für Studierende (18). Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Fachhochschulen kein Promotionsrecht und nur sehr wenige Stellen für den akademischen Mittelbau haben, sodass wenig Möglichkeiten der Nachwuchsförderung von Absol-

ventinnen bestehen. Dann folgen Projekte, die für alle Hochschulangehörigen konzipiert sind (9), gefolgt von den wenigen Angeboten, die sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs (7) richten. Am wenigsten Angebote werden den Hochschulbeschäftigten unterbreitet.

An den sieben **Kunst- und Musikhochschulen** werden insgesamt nur sieben Gleichstellungsprojekte angeboten. Davon richten sich drei an Studentinnen, darunter ein Förderpreis. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für die Hochschulangehörigen werden jeweils zwei Projekte angeboten. Konzeptionen mit Gleichstellungsbezug für Studieninteressierte und Hochschulbeschäftigte sind nicht vorhanden. Die geringe Anzahl der Gleichstellungsprojekte an Musik- und Kunsthochschulen spiegelt wider, dass die dortige Gleichstellungsarbeit nicht sehr entwickelt ist.

Tabelle III.2.1: Gleichstellungsprojekte an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen

Zielgruppe	Wiss. Nachwuchs			Studieninteressierte			Studierende			Hochschulbeschäftigte			Alle Hochschulangehörigen			Alle Zielgruppen		
	Uni	FH	KH	Uni	FH	KH	Uni	FH	KH	Uni	FH	KH	Uni	FH	KH	Uni	FH	KH
Information/Beratung	7			27	25		7	6		3			1	1	2	45	32	2
Weiterbildung/Qualifikation	22	2	1	4	2		8	7	2	17			1	5		52	16	3
Mentoring	27	1		8	1		7	3								42	5	0
Information/Beratung Gleichstellung	1						3	1		5	1		8	3		17	5	0
Stipendien/Finanzen/Förderpreise	14	3	1				1	1		1						16	3	2
Foren/Netzwerke/AGs	6	1					1	1		3						10	2	0
Alle Projekttypen	77	7	2	39	28	0	27	18	3	29	1	0	10	9	2	182	63	7

3 Fazit: Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Schwerpunkte der personenorientierten Gleichstellungsprojekte (nicht berücksichtigt wurden hier Maßnahmen zur Personal- oder Organisationsentwicklung, zur Kinderbetreuung und zur Medien- und Öffentlichkeitsarbeit) auf Hochschulebene sind die Information und Beratung studieninteressierter Schülerinnen sowie die Weiterbildung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

An den Universitäten liegt der Schwerpunkt auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hier sollen Frauen durch Maßnahmen und Projekte auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg gefördert werden, um langfristig den Anteil von Frauen an den Professuren systematisch zu erhöhen. An den Fachhochschulen und den Technischen Universitäten haben Schülerinnen bzw. Studieninteressierte die Möglichkeit, an Projekten zur Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern teilzunehmen. Information und Motivation zu Studienfächern in den Natur- und Technikwissenschaften bilden damit aus Sicht der Hochschulen einen entscheidenden gleichstellungspolitischen Schwerpunkt. Im Gegenzug zu den Girls' Days lassen sich mittlerweile zunehmend Projekte beobachten, die sich auf die Gewinnung von jungen Männern als Studierende in Fächern mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an männlichen Studierenden beziehen (z. B. Sozialpädagogik oder Rehabilitationswissenschaft). Hier wird das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als paritätische Verteilung auf die Studiengänge aus männlicher Sicht formuliert.

Im Vergleich zur Gruppe der Studieninteressierten, also der Schülerinnen, gibt es deutlich weniger Projekte für Studentinnen, der Fokus der Gleichstellungsprojekte liegt auf der Akquise potenzieller Studentinnen. Hier wäre ein Aufbau der Angebote zu überdenken, da zwischen der Gleichstellungsarbeit für Schülerinnen und der Nachwuchsförderung der Promovendinnen eine Lücke besteht und Angebote für Studentinnen eher selten vertreten sind.

Gleichstellungsprozesse und -projekte an den **Kunst- und Musikhochschulen** sind bisher gering entwickelt und es gilt, diese aktiv und effektiv zu fördern. Die ungleiche Häufigkeit von Gleichstellungsprojekten an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen hängt auch mit den deutlichen Unterschieden in der Ressourcenverteilung zwischen diesen Hochschularten zusammen. Hier müssten gerade die Fachhochschulen sowie die Musik- und Kunsthochschulen stärker berücksichtigt und mit Ressourcen (Personal und Finanzen) für Gleichstellungsprojekte ausgestattet werden.

IV Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW

Die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten/der Gleichstellungsbüros ist ungleich, was auch als Ausdruck der Positionierung der Hochschule zur Gleichstellung gelesen werden kann. Die Institutionalisierung ist an den Universitäten am weitesten vorangeschritten, derzeit wird zunehmend eine „Doppelstruktur zur Gleichstellung“ implementiert. An einigen Fachhochschulen und der Sporthochschule Köln sind die Ressourcen unzureichend und an den Musik- und Kunsthochschulen ist die Ausstattung mangelhaft

Das Aufgaben- und Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten ist vielfältig und umfasst nach Kirsch-Auwärter (zitiert nach Blome et al. 2005: 149) neben dem Bereich „Maßnahmen und Projekte“, die im vorigen Kapitel betrachtet wurden, noch folgende weitere 7 Tätigkeitsfelder:

- Beratung und Betreuung
- Konfliktmanagement
- Mitwirkung in Hochschulgremien
- Konzeption und Entwicklung von Gleichstellungsrichtlinien
- Koordination und Förderung dezentraler Gleichstellungsarbeit
- Erstellen von Stellungnahmen und Publikationen
- Pflege von Kontakten und Netzwerken

Zu dem letztgenannten Punkt ist anzumerken, dass die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel über eine gute Vernetzung untereinander sowie über eigene Zusammenschlüsse durch die LaKoF und BuKoF verfügen.

Diese kurze Auflistung der Aufgaben- und Tätigkeitsfelder verdeutlicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Umsetzung ihrer umfangreichen Gleichstellungsaufgaben sowohl über die notwendigen Ressourcen als auch über eine anerkannte Position in der Hochschule verfügen sollte. Aus diesem Grund wird im Folgenden untersucht, ob und wo die Gleichstellungsbeauftragte im Organigramm der Hochschule verortet und mit welchen Ressourcen sie ausgestattet ist.

1 Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgefüge

Das Organigramm einer Hochschule dient dazu, in überschaubarer Form die organisatorischen Einheiten sowie deren Aufgabenverteilung und Kommunikationsbeziehungen zu veranschaulichen. Deshalb haben wir die Repräsentation der Gleichstellungsbeauftragten in den Organigrammen der Hochschulen überprüft, da wir davon ausgehen, dass dies einen Rückschluss auf ihre Bedeutung und ihre Verortung im Organisationsaufbau der Hochschule ermöglicht.

Im Regelfall ist jedes Gleichstellungsbüro bzw. jede Gleichstellungsbeauftragte über die Webseite der jeweiligen Hochschulen zu finden, jedoch nicht über das Organigramm der Hochschule. Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die die Bandbreite der Möglichkeiten zeigen – von der Nichtnennung bis zur Ansiedlung auf „Augenhöhe“ mit dem Rektorat bzw. der Kanzlerin/dem Kanzler. Im Organisationsplan der Universität Bonn ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht berücksichtigt worden. Im Organigramm der Verwaltung der FernUniversität Hagen wird sie ebenfalls nicht aufgeführt, wohl aber im zugehörigen Geschäftsverteilungsplan. An der Sporthochschule Köln sind im Organigramm der Hochschulverwaltung weder die Gleichstellungsbeauftragte noch andere Beauftragte oder der Personalrat verortet. Im Organisationsplan der TU Dortmund ist sie zwar auf Höhe des Rektorats angesiedelt, aber nicht daran angebunden. Im Organisationsplan der Ruhr-Universität Bochum ist die Gleichstellungsbeauftragte auf gleicher Ebene wie die dem Rektorat zugeordneten Stabsstellen angesiedelt. Im Organigramm der Universität Duisburg-Essen ist sie dem Kanzler zugeordnet und befindet sich auf gleicher Höhe mit den verschiedenen Stabsstellen. Im Organisationsplan der Universität Wuppertal ist die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Justizariat mit dem Kanzler verbunden bzw. an das Rektorat angebunden.

Bei den Fachhochschulen und Kunsthochschulen sind die Gleichstellungsbeauftragten in den Organigrammen teilweise nicht abgebildet, teilweise werden sie neben dem Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung genannt. Im Vergleich zu den Universitäten fällt auf, dass in diesen Hochschularten die Gleichstellungsbeauftragten in den Organigrammen seltener aufgeführt werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass wegen der sehr großen Unterschiede keine generelle Aussage über die Abbildung der Gleichstellungsbeauftragten im Organigramm der Hochschulen möglich ist. Dabei kann die Unverbundenheit sowohl als eine positive Ungebundenheit im Sinne einer autonomen Stellung gedeutet werden als auch als mangelnde Anerkennung der Wichtigkeit dieser Institution.

2 Freistellung und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Im Folgenden steht die Frage nach der Ausstattung und den Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten im Zentrum: Zu wie viel Prozent ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt und wie hoch sind die Haushaltsmittel, über sie im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit verfügen kann?

An den **Universitäten** sind 71,4 % der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu 100 % (Aachen, Bochum, Bonn, Dortmund, Duisburg-Essen, Hagen, Köln/Uni, Paderborn, Siegen, Wuppertal) und je 14,3 % zu 75 % (Düsseldorf, Bielefeld) bzw. 50 % freigestellt (Köln/DSHS, Münster). Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten in der Regel mit einem Gleichstellungsbüro, das über personelle Ressourcen verfügt. Meist ist auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zu einem gewissen Prozentsatz freigestellt. Im Gleichstellungsbüro sind häufig eine Verwaltungsmitarbeiterin für die Sekretariatsarbeiten, studentische Hilfskräfte sowie Projektmitarbeiterinnen (letztere befristet) beschäftigt (z. B. für die Auditierung „Familienfreundliche Hochschule“ oder für die Durchführung von Mentoring-Programmen). In einigen Gleichstellungsbüros wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine wissenschaftliche Referentin unterstützt. Die Finanzressourcen der Gleichstellungsbüros reichen von geringen 5 000 € an der Sporthochschule Köln über 25 000 € an der FernUniversität Hagen, 37 000 € an der Universität Düsseldorf oder 90 000 € an der Ruhr-Universität Bochum bis hin zu 197 000 € an der WWU Münster. Allerdings ist den Unterlagen der Hochschulen nicht eindeutig zu entnehmen, ob es sich hierbei ausschließlich um Sachmittel oder auch um Personalmittel zur Ausstattung der Gleichstellungsbüros handelt. Festzuhalten ist aber, dass die finanzielle Ausstattung stark schwankt.

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den **Fachhochschulen** ist überaus unterschiedlich. Die Haushaltsmittel im Jahr 2009 bewegen sich in der Spanne zwischen 7 000 € an der FH Gelsenkirchen, 10 000 € an der FH Düsseldorf, 16 000 € an der FH Südwestfalen, 18 000 € an der HS OWL, 30 000 € an der FH Bielefeld bis hin zu 77 400 € an der FH Köln. Nicht nur die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten/Gleichstellungsbüros mit Finanzmitteln ist äußerst heterogen, auch der Grad der Freistellung unterscheidet sich auffällig. Zu 100 % freigestellt sind die Gleichstellungsbeauftragten der FH Aachen, FH Dortmund und der FH Köln (insgesamt 25 % der Gleichstellungsbeauftragten), bei den anderen neun Fachhochschulen ergibt z. T. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen insgesamt eine Freistellung zu 100 %, teilweise liegt auch diese Summe nur bei 50 % und 80 % der Regelarbeitszeit. Bei der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen ist zu bedenken, dass sie häufig über mehrere Standorte verfügen und sich als regionale Hochschulen verstehen, wie dies auch an den Bezeichnungen – z. B. Hochschule Niederrhein oder Hochschule Ostwestfalen – deutlich wird. Diese dezentrale Struktur über mehrere Standorte ist ein Charakteristikum und eine besondere Herausforderung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Fachhochschulen. Umso problematischer ist der vielfach nur geringe Umfang der Freistellung.

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den **Kunsthochschulen** ist mehr als spärlich bzw. gar nicht vorhanden. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zum Großteil Professorinnen ohne Freistellung und ohne finanzielle Mittel: An 3 Kunst- und Musikhochschulen erhält die Gleichstellungsbeauftragte keine anteilige Freistellung, die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik Detmold, der Kunstakademie Düsseldorf sowie der Kunstakademie Münster üben somit diese Funktion neben ihrer regulären Arbeitszeit ohne Deputats- oder Stundenreduzierung aus. An den übrigen 4 Musik- und Kunsthochschulen liegt die Stundenreduzierung bei 10–25 %. Bei den Finanzressourcen verhält es sich analog: Dort, wo es keine oder eine nur sehr geringe Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten gibt, sind auch keine oder nur geringe Finanzressourcen für die Gleichstellungsarbeit vorhanden. Die Sachmittel der Kunsthochschulen zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten betragen an der Folkwang-Hochschule Essen 800 €, der Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf 2 500 € und an der Kunsthochschule für Medien Köln 10 000 €.

Festzuhalten ist, dass sowohl zwischen den drei Hochschularten, aber auch innerhalb der Arten ganz erhebliche Unterschiede in der Freistellung und der Finanzausstattung der Gleichstellungsbeauftragten bestehen. Diese sind nicht allein auf die Größe der Hochschule und deren Ressourcen zurückzuführen, sondern können auch als Ausdruck der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Einstellung der Hochschulleitung zur Gleichstellungsarbeit gewertet werden.

3 Gleichstellungsinstitutionen als Teil der Hochschulleitung

An einigen Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen lässt sich aktuell eine interessante Entwicklung feststellen. Neben den Gleichstellungsbüros werden neue Institutionen zur Gleichstellung vonseiten der Hochschulleitung institutionalisiert und mit Personal ausgestattet. Dieses Personal gehört nicht zu den

Gleichstellungsbüros, sondern zur Hochschulführung bzw. -verwaltung. Die Implementierung einer Doppelstruktur ist an den folgenden Universitäten bereits erfolgt:

- An der RWTH Aachen wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative die Stabsstelle „Gender and Diversity“ gegründet und finanziert. Sie soll als Bindeglied zwischen dem Rektorat, der Gleichstellungsbeauftragten und den Gender Studies fungieren und ist dem Rektorat direkt unterstellt. Personell ist die Stelle mit fünf wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausgestattet, zudem sind dem „Integration-Team“ sechs KoordinatorInnen für die unterschiedlichen Mentoring-Programme zugeordnet.
- Die Universität Bielefeld hat, um die personellen Kapazitäten der Gleichstellungsarbeiten abzudecken und die Aufgabenbereiche erweitern zu können, neben einer Referentinnenstelle für Gleichstellung im Rektorat auch eine Stelle mit Schwerpunkt Gender Equality im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology eingerichtet.
- Die Universität Duisburg-Essen hat ein Prorektorat für Diversity Management eingerichtet, wobei Gleichstellung als integraler Bestandteil des DiM, einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance, verstanden wird. Die Arbeitsstelle Gender and Diversity des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) unterstützt universitäre Einrichtungen, Gremien und Arbeitsgruppen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und bei der Berücksichtigung von Diversity-Aspekten in Studium und Lehre sowie bei der akademischen Personalentwicklung.
- Im Jahr 2009 hat die TU Dortmund die Abteilung „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ als Teil der zentralen Verwaltung eingerichtet. Aufgaben der Abteilung sind das Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung, die Entwicklung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt und die Beratung der Hochschulleitung in Bezug auf das Aufgabenfeld der Abteilung. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit anderen Dezernaten, Einrichtungen und Fakultäten der TU.

An den Fachhochschulen und Musik- und Kunsthochschulen ist diese parallele Entwicklung noch nicht zu beobachten, es ist aber möglich, dass die aktuelle Entwicklung an den Universitäten auf die Fachhochschulen ausstrahlen wird.

4 Fazit: Institutionalisierung der Gleichstellung

Die Stellung und Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Organisation Hochschule sind unterschiedlich. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten ist in den Organigrammen der Hochschulen oft nicht zu finden oder ohne Anbindung dargestellt. Steht sie im Organigramm, wird sie eher der Verwaltung zugeordnet. Zur Klärung der Position ist es notwendig, dass jede Hochschule die Position der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Organisationshierarchie nach außen und innen sichtbar verortet.

Die personelle Ausstattung, die Freistellung und die finanziellen Ressourcen sind sehr unterschiedlich. Dies hängt zum einen mit der Größe der jeweiligen Hochschule und den Vorgaben des LGG bezogen auf die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten zusammen, zum anderen ist es Ausdruck der Positionierung der Hochschule zur Gleichstellung. Im LGG sind Mindeststandards geregelt, die selbstverständlich von den Hochschulen nach oben aufgestockt werden können. Insbesondere an einigen Fachhochschulen und der Sporthochschule Köln ist die Ausstattung unzureichend, an den Kunsthochschulen ist die Ausstattung mangelhaft oder fehlt ganz. Hier gilt es, einheitliche und verbindliche Standards zu schaffen.

Während an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nebenamtlich tätig sind, neben bspw. ihrem Beruf als Professorin, prägen die freigestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten zum Teil einen neuen Beruf. Hierin spiegelt sich die Vorgabe des Hochschulgesetzes wider, nach der eine Gleichstellungsbeauftragte selbst ein Studium absolviert haben muss (dies war lange Zeit keine Bedingung, sodass auch Verwaltungsangestellte oder Studentinnen als zentrale Frauenbeauftragte agieren konnten). Die Verberuflichung der Gleichstellungsarbeit zeigt sich auch in der Einrichtung neuer Gleichstellungsinstitutionen auf Hochschulebene im Kontext von Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Aktuell werden parallel zum Gleichstellungsbüro Einrichtungen zur Gleichstellung (Stabsstelle Gender und Diversity an der RWTH Aachen, Prorektorat Diversity an der Universität Duisburg-Essen, Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der TU Dortmund) geschaffen. Die Entwicklung dieser Doppelstruktur ist ambivalent: Obwohl sie zum Großteil von der Gleichstellungsbeauftragten gewollt und gefördert wurde, kann sie zugleich zur Schwächung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbüros beitragen. Sie trägt die Möglichkeit von Synergieeffekten ebenso in sich wie das Entstehen von unverbundenen, konkurrierenden und sich behindernden Parallelstrukturen. Kritisch meinen Blome

et al., hier würden „größere Gestaltungsspielräume [...] gegen die bisherige Autonomie der Frauenbüros und die basisdemokratische Interessenvertretung getauscht“ (2005: 84). Während die Gleichstellungsbeauftragte von den weiblichen Hochschulangehörigen gewählt und somit auch abgewählt werden kann, gilt dies nicht für MitarbeiterInnen von Stabsstellen oder Abteilungen zur Gleichstellung. Christine Roloff und Karin Zimmermann beklagten noch vor zehn Jahren, dass „eine strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Sinne eines geschlechterpolitischen Managements oder Mainstreamings [...] noch keineswegs sichtbar“ sei (2000: 56). Dies hat sich in relativ kurzer Zeit verändert, derzeit ist eine **Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in das Hochschulmanagement** zu beobachten. Erforderlich ist hier eine Neubestimmung der Gleichstellungsarbeit, die sich zwischen Zusammenarbeit, Ergänzung und Konkurrenz bewegt.

Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management werden von den Hochschulen als gleichstellungspolitische Ansätze genannt, die parallel existieren. Dies ist typisch für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Erforderlich ist hier unserer Meinung nach eine stärkere Debatte und Verständigung über die Konzepte, die mit diesen Begriffen verbunden werden. Diese Begriffsklärung hat auch eine hohe Handlungsrelevanz, dies belegen insbesondere Studien, in denen Hochschulleitungen zu Gender Mainstreaming befragt wurden (vgl. hierzu Metz-Göckel/Kamphans 2002; Kahlert 2007; Kahlert/Burkhardt/Myrrhe 2008). So heißt es in einem Interview mit einem Prorektor einer Universität zum Gender Mainstreaming: „Das Konzept ist diffus, seine Anwendung ist diffus und entsprechend ist mein Verständnis diffus“ (Kamphans 2008: 331, vgl. auch Kahlert 2007).

V Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An 20 Hochschulen forschen und lehren 50 ProfessorInnen mit einer Denomination in der Geschlechterforschung. Die Mehrzahl der Genderprofessuren ist an den Universitäten angesiedelt, darüber hinaus gibt es 2 Master-Studiengänge Gender Studies. Im Bereich der Genderforschung nimmt Nordrhein-Westfalen eine Spitzenposition ein, die weiter ausgebaut werden sollte

Geschlechtergerechte Hochschulen und Wissenschaften zeichnen sich durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre aus. Wissen und somit die Wissenschaft basieren auf „situiertem Wissen“, welches sowohl historisch, sozial, kulturell, ökonomisch als auch geschlechtlich konnotiert ist (vgl. Singer 2008). Eine moderne Hochschule und Forschung, die in der Lage sind, den Stand der Wissenschaften adäquat widerzuspiegeln, benötigen auch Professuren mit einer Denomination im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, um dem „gender-bias“ aktiv zu begegnen. Die Weiterentwicklung der Wissenschaften erfordert eine konsequente Einbeziehung der Geschlechterperspektive zur Eröffnung neuer Erkenntnismöglichkeiten sowie zur geschlechtergerechten Ausbildung (vgl. Becker/Kortendiek 2009). Im Folgenden wird die Ausstattung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Professuren mit einer Widmung in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie deren Verteilung auf die Hochschularten und Fächergruppen dargestellt. Darüber hinaus werden die Zentren/Institute zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie Studiengänge mit Geschlechterbezug in den Blick genommen.

1 Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung

Insgesamt gibt es an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 50 Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung (Stand 2009). 39 dieser Professuren sind an den Universitäten (78 %), 9 an den Fachhochschulen (18 %) und 2 an den Kunsthochschulen (4 %) angesiedelt. Die Zahl von 50 Gender-Professuren mag hoch erscheinen, gemessen an der Gesamtzahl aller Professuren der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist sie verschwindend gering – ihr Anteil beträgt gerade einmal 0,7 %.

Ein Großteil der Gender-Professuren gehört dem **Netzwerk Frauenforschung NRW** an. Dies ist ein Verbund von Wissenschaftlerinnen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen, in dem sich derzeit **180 Wissenschaftlerinnen** – 82 Professorinnen und 98 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen – vernetzen (Stand 2010). Entstanden ist ein interdisziplinäres Netzwerk, dessen Bedeutung nicht nur in Deutschland, sondern auch innerhalb Europas als regional organisierter, interdisziplinärer und zugleich hochschulübergreifender Forschungsverbund von Frauen- und Geschlechterforscherinnen als herausragend bezeichnet werden kann.

Über die Denominationen der 50 Gender-Professuren und ihre Verteilung auf die 33 untersuchten Hochschulen gibt die Tabelle V.1.1 detailliert Auskunft:

Tabelle V.1.1: Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW (2009)

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und ProfessorIn
RWTH Aachen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medizin: Neuropsychologische Geschlechterforschung (Prof. Dr. Ute Habel) 2. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender- und Lebenslaufforschung (Prof. Heather Hofmeister, Ph. D.)
Universität Bielefeld	<ol style="list-style-type: none"> 3. Erziehungswissenschaft: Pädagogische Diagnose und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (Prof. Dr. Katharina Gröning) 4. Gesundheitswissenschaft: Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Claudia Hornberg) 5. Geschichtswissenschaft: Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte (Prof. Dr. Martina Kessel) 6. Soziologie: Sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung (Prof. Dr. Ursula Müller) 7. Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse (Prof. Dr. Mechthild Oechsle)
Universität Bochum	<ol style="list-style-type: none"> 8. Sozialwissenschaft: Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung (wechselnde Besetzung) 9. Sozialwissenschaft: Soziologie – Geschlechter- und Sozialstrukturforschung (Prof. Dr. Ilse Lenz) 10. Sozialwissenschaft: Gender Studies (Prof. Dr. Katja Sabisch, Juniorprofessorin) 11. Medienwissenschaft: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender (Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky) 12. Medienwissenschaft: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender (Prof. Dr. Eva Warth) 13. Geschichtswissenschaft: Neuere und Neueste Geschichte/Geschlechtergeschichte (Prof. Dr. Regina Schulte) 14. Geschichtswissenschaft: Neuere Kunstgeschichte mit einem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Beate Söntgen)
Universität Bonn	<ol style="list-style-type: none"> 15. Medizin: Gynäkologische Psychosomatik (Prof. Dr. Anke Rohde)
TU Dortmund	<ol style="list-style-type: none"> 16. Kulturwissenschaft: Neuere und neueste Literatur mit dem Schwerpunkt im Bereich der Poetik der Moderne sowie der Frauenliteratur (Prof. Dr. Renate Kühn) 17. Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse (Prof. Dr. Michael Meuser) 18. Rehabilitationswissenschaft: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung (Prof. Dr. Ulrike Schildmann)
Universität Duisburg-Essen	<ol style="list-style-type: none"> 19. Soziologie: Soziale Ungleichheit und Geschlecht (vakant) 20. Bildungswissenschaft: Sozialisationsforschung unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Sozialisation mit dem Schwerpunkt ausländischer Mädchen und Frauen (Prof. Dr. Renate Nestvogel) 21. Bildungswissenschaft: Erziehungswissenschaft – Weiterbildung und Frauenbildung (Prof. Dr. Anne Schlüter)
Universität Düsseldorf	<ol style="list-style-type: none"> 22. Ostasienwissenschaft: Die Stellung der Frau in der modernen japanischen Gesellschaft unter Einbeziehung historischer Gegebenheiten und kultureller Besonderheit (Prof. Dr. Michiko Mae) 23. Medizin/Rechtsmedizin: (Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme)
Sporthochschule Köln	<ol style="list-style-type: none"> 24. Soziologie: Geschlechterforschung im Sport (Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews)
Universität zu Köln	<ol style="list-style-type: none"> 25. Psychologie: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung (Prof. Dr. Ellen Aschermann) 26. Afrikanistik: Konstruktion und Geschichte von Geschlechterverhältnissen in Afrika (Prof. Dr. Heike Behrend) 27. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Methoden und Genderforschung (Vertretungsprofessorin Dr. Susanne Völker) 28. Sprach-/Literaturwissenschaft: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung (Prof. Dr. Claudia Liebrand) 29. Sprachwissenschaft: Professur für Literaturwissenschaft und Literaturdidaktik; Schwerpunkt: Historische Leseforschung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau (vormals Prof. Dr. Gisela Wilkending) ¹ 30. Bildungsforschung: Historische Bildungsforschung mit dem Teilschwerpunkt Gender History (Prof. Dr. Elke Kleinau)
Universität Münster	<ol style="list-style-type: none"> 31. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft und Internationale/Vergleichende Politische Ökonomie (unter Berücksichtigung der Feministischen Ökonomie) (Prof. Dr. Brigitte Young)

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und ProfessorIn
	32. Katholische Theologie: Altes Testament und Theologische Frauenforschung (Prof. Dr. Marie-Theres Wacker)
	33. Medizin/Humangenetik: Frauengesundheitsforschung (Prof. Dr. Irmgard Nippert)
Universität Paderborn	34. Entwicklungspsychologie: Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung (Vertretungsprofessorin PD Dr. Rosa-Maria Puca)
	35. Erziehungswissenschaft: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Barbara Rendtorff)
	36. Literaturwissenschaft: Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Gender Studies (Prof. Dr. Gisela Ecker)
	37. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung ² (Prof. Dr. Rebecca Grotjahn)
Universität Siegen	38. Erziehungswissenschaft: Gender, Sozialpädagogik und Wohlfahrtsgeschichte ³ (Prof. Dr. Sabine Hering)
	39. Romanistik: Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung (Prof. Dr. Christian von Tschiltschke)
FH Bielefeld	40. Architektur u. Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk (Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons)
	41. Sozialwesen: Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit (Prof. Dr. Claudia Rademacher)
FH Dortmund	42. Architektur: Stadtplanung mit dem Schwerpunkt Frau und Gesellschaft (vormals Prof. Dipl.-Ing. Sigrun Dechêne) ⁴
	43. Angewandte Sozialwissenschaften: Recht in der sozialen Praxis unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Problemstellungen (Prof. Dr. Angelika Cottmann)
	44. Informations- und Elektrotechnik: Sozial- und Methodenkompetenzen, Gender Mainstreaming und Mentoring in der Bildungswerbung (Vertretungsprofessorin Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich)
FH Düsseldorf	45. Design: GenderMediaDesign (Prof. Dr. Yvonne P. Doderer)
FH Gelsenkirchen	46. Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbes. Management und Personalentwicklung unter bes. Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Katrin Hansen)
FH Köln	47. Design: Gender und Design und qualitative Designforschung (Prof. Dr. Uta Brandes)
FH Südwestfalen	48. Maschinenbau: Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Eva Schönfelder)
Hochschule für Musik Köln	49. Musikpädagogik/Musikwissenschaft: Historische Musikwissenschaft/Kulturwissenschaften/Gender Studies (Prof. Dr. Annette Kreuziger-Herr)
Kunsthochschule für Medien Köln	50. Medien- und Kulturwissenschaft: Medien- und Kulturwissenschaften (Gender) (Prof. Dr. Marie-Luise Angerer)

1) Die Fortführung der Netzwerkprofessur „Literaturdidaktik/Leseforschung“ ist derzeit ungeklärt, hier ist eine aktive Sicherung der Gender-Denomination seitens der Hochschule erforderlich.

2) Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung“ ist auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

3) Die Fortführung der Netzwerkprofessur „Gender, Sozialpädagogik und Wohlfahrtsgeschichte“ ist derzeit ungeklärt, hier ist eine aktive Sicherung der Gender-Denomination seitens der Hochschule erforderlich.

4) Die Fortführung der Netzwerkprofessur „Stadtplanung“ ist derzeit ungeklärt, hier ist eine aktive Sicherung der Gender-Denomination seitens der Hochschule erforderlich.

Im Ländervergleich ist Nordrhein-Westfalen das Bundesland mit der weitaus höchsten Anzahl an Gender-Professuren.²⁰ Dies hängt zum einen mit der Größe des Bundeslandes und der hohen Anzahl an Hochschulen, aber auch mit einer aktiven Förderpolitik zur Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren seit dem Jahr 1986 seitens der Landesregierung und des Wissenschaftsministeriums NRW zusammen.²¹ Die relativ frühe Besetzung von Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung war bahnbrechend, wie dies bspw. die Schaffung der Professur zur theologischen Frauenforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der WWU Münster oder die erste Besetzung einer Professur mit einer Frau im Bereich der Gynäkologie an der Universitätsfrauenklinik in Bonn zeigen.

Jedoch ist an dieser Stelle auch festzuhalten, dass die Liste länger sein könnte, wenn nicht einzelne Hochschulen bzw. Fakultäten Gender-Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW im Laufe der letzten Jahre gestrichen hätten. Insgesamt sind 7 Professuren hauptsächlich im Zuge von Emeritierungen/Pensionierungen sowie Rufannahmen von Netzwerkprofessorinnen an andere Hochschulen gestrichen worden. Es handelt sich dabei um folgende Professuren: (1) „Frauengeschichte“ und (2) „Theologische Frauenforschung“, Universität Bonn; (3) „Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt literaturwissenschaftliche und historische Frauenforschung“ an der Universität Paderborn;

(4) „Tanzwissenschaft“ an der KfMT Köln; (5) Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauen in Entwicklungsländern, Universität Bielefeld; (6) „Frauenforschung mit dem Schwerpunkt Qualifikation und Beruf“ und (7) „Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung“, TU Dortmund. Aktuell sind drei weitere Professuren gefährdet (siehe Fußnoten der Tabelle V.1.1).

Tabelle V.1.2: Gender-Professuren an Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW nach Studienfach (2009)

Studienfächer	Anzahl	Prozent
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	23	46
Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Gestaltung	17	34
Medizin, Gesundheitswesen	5	10
Ingenieurwissenschaften	4	8
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1	2
Mathematik, Naturwissenschaften	0	0
Agrar- und Forstwissenschaften	0	0
Gesamt	50	100,0

Die Verteilung der Professuren auf die Disziplinen (Fächergruppen) ist höchst ungleichgewichtig (siehe Tabelle V.1.2). Die größte Anzahl an Professuren ist in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften verortet, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften. Auch die Zahl von fünf Professuren in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften ist beachtlich. Immerhin sind vier Professuren in den Ingenieurwissenschaften, zwei davon in der „Frauenhochburg“ Architektur, angesiedelt. Auffällig ist, dass es keine Gender-Professur in der Rechtswissenschaft gibt. Nachholbedarf besteht ganz eindeutig auch in der Fächergruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“. Obwohl gerade in diesen Fächern in den letzten Jahren vielfältige Ansätze der Gender-Forschung entwickelt wurden und weiter entwickelt werden (siehe z. B. Teil E „Technik- und Naturwissenschaften“ im Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Becker/Kortendiek 2008), spiegelt sich dies (noch) nicht in der Besetzung von Gender-Professuren wider. Gerade in den sogenannten MINT-Fächern – und hier bspw. in dem fast „frauenfreien“ Studiengang der Informatik – könnten von einer Geschlechterforschungsprofessur neben Forschungs- auch Gleichstellungsimpulse ausgehen, da die Genderforschung in der Informatik sowohl die Vergeschlechtlichung von Software und Informationstechnologien wie dem Internet als auch die Fachkultur der Informatik selbst in den Blick nimmt und Aktivitäten wie Sommer-Universitäten initiiert (siehe „Informatica Feminale“, vgl. Bath/Schelhowe/Wiesner 2008).

2 Zentren und Institute der Frauen- und Geschlechterforschung

An den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes gibt es im Jahr 2010 eine beachtliche Anzahl an Instituten bzw. Zentren, die sich durch eigene Forschungen sowie durch die Vermittlung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre auszeichnen. Sie werden im Folgenden kurz benannt.

Die erste Forschungseinrichtung zur Frauenforschung – das **Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung**²² – wurde bereits im Jahr 1980 an der Universität Bielefeld gegründet und ist heute eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bielefeld. In den 30 Jahren seines Bestehens hat das IFF eine Vielzahl eigener Forschungsprojekte durchgeführt und den interdisziplinären Austausch innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. So wurde bspw. die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW im Kontext des IFF gegründet. Die aktuellen Forschungsaktivitäten des IFF umfassen drei Schwerpunkte: (1) Organisation und Lebensführung, (2) Gendersensible Gewaltforschung und (3) Geschlechterverhältnisse in Mathematik, Natur- und Technikwissenschaften – ein weiterer Arbeitsschwerpunkt unter dem Stichwort „Curriculumentwicklung/Lehrinnovationen“ zielt auf die Implementierung von Gender-Aspekten in Lehre und Studium.

Die **Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung**²³ an der Ruhr-Universität Bochum, 1994 gegründet und inzwischen auf Dauer eingerichtet, gibt grundlegende Impulse für eine internationale, interdisziplinäre und innovative Geschlechterforschung; sie versteht sich auch als Forum für internationale Kontakte, für Vernetzung und Austausch. Die jeweiligen ProfessorInnen, die durch einen Beirat ausgewählt werden, tragen durch Vorträge, Seminare und Workshops neue Impulse in die Lehre. Die Gastprofessur ist angesiedelt am Lehrstuhl für Geschlechter- und Sozialstrukturforschung der Fakultät für Sozialwissenschaft. Sie ist Teil des RUB-Netzwerks Geschlechterforschung, dem u. a. insgesamt sechs Professorinnen mit ausgewiesenen Gender-Professuren an der RUB angehören.

Als weitere Forschungseinrichtung ist das **Essener Kolleg für Geschlechterforschung**²⁴ (EKfG, 1998 gegründet) zu nennen, bei dem es sich um eine zentrale Einrichtung der Universität Duisburg-Essen handelt. Das Forschungsprogramm des Kollegs ist durch interdisziplinäre Perspektiven und den Austausch zwischen den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik gekennzeichnet. So wird bspw. die soziomedizinische Genderforschung als Verschränkung von sozialwissenschaftlicher und medizinischer Forschung gedacht und nicht als Forschung über Medizin.

Ebenfalls an der Universität Duisburg-Essen ist seit dem Jahr 2010 die **Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW**²⁵ (gegründet 1995 an der Universität Bielefeld und von 1998 bis 2009 an der TU Dortmund). Über die Vernetzung von Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Institutionen hinaus führt die Koordinationsstelle insbesondere Forschungen im Kontext der Hochschul- und Wissenschaftsforschung durch und hat hierzu einige zentrale Studien und Handreichungen, bspw. zur Kinderbetreuung sowie zur Einführung gestufter Studiengänge unter Gender-Aspekten, vorgelegt (vgl. Becker u. a. 2004, Becker u. a. 2007). Darüber liegt ein weiteres profilbildendes Element der Koordinationsstelle in der Veröffentlichung und Herausgabe von Fachpublikationen, hier seien insbesondere die Zeitschrift GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft²⁶, das „Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie“ (Becker/Kortendiek 2008) und die Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“ genannt. Die Koordinationsstelle betreibt eine Reihe von Internet-Datenbanken, so eine Datenbank zu den hochschulnahen Kinderbetreuungsangeboten in NRW²⁷, zur curricularen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in gestuften Studiengängen²⁸ und zu Projekten, Publikationen und WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen in NRW. Nicht zuletzt auch auf der Basis der Kooperationsbeziehungen zwischen den Netzwerkprofessorinnen wurden zahlreiche Forschungsprojekte initiiert sowie Zentren zur Genderforschung und Studiengänge bzw. Module zu den Gender Studies geschaffen.

Das **Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum**²⁹ in den Sportwissenschaften (IGiS) an der Sporthochschule Köln will als eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der DSHS die multi- und interdisziplinäre Forschung hinsichtlich geschlechtsbezogener Fragestellungen zum Bewegungs- und Gesundheitsverhalten durchführen. Aktuell legt das IGiS seinen Forschungsschwerpunkt auf das Bewegungs- und Gesundheitsverhalten im Lebenslauf unter Gender-Aspekten und setzt hierbei auf den Austausch von Sportmedizin, -soziologie und -psychologie.

Bei dem Zentrum für **Gender Studies Siegen**³⁰ (Gestu_S) (2007 gegründet) handelt es sich um eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Siegen, deren vorrangige Aufgabe es ist, die Lehre und Forschung zu Gender-Aspekten fachbereichsübergreifend zu bündeln. Über Gestu_S können Studierende Gender-Zertifikate als Zusatzqualifikation erlangen. Dabei handelt es sich um die Zertifikate „Gender Studies: Berufsfeldbezogene Perspektiven“ und „Gender Studies: Theorien und Methoden“. Das Angebot der berufsfeldbezogenen Perspektiven richtet sich primär an Studierende der BA-Studiengänge, während das Zertifikat „Theorien und Methoden“ auf die MA- und Lehramtsstudiengänge abzielt.

Das **Zentrum für Gender-Studien**³¹ (ZG, gegründet 2009) an der Universität Paderborn ist eine Einrichtung der Fakultät für Kulturwissenschaften, die das Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung insbesondere über folgende Ansätze ausweiten will: Forschungskolloquien, Tagungen, Ringvorlesungen, Forschungsprojekte, Entwicklung eines Moduls Gender-Studien für das Studium Generale sowie die Einrichtung eines MA Gender Studies. Durch den Besuch der regelmäßig angebotenen Ringvorlesung zur Geschlechtertheorie und -forschung, die sich über zwei Semester erstreckt, und eines weiteren Seminars kann das Zertifikat „Gender-Studien“ erworben werden.

Darüber hinaus gibt es weitere Vernetzungen wie Arbeitsstellen, Archive oder Online-Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. An dieser Stelle möchten wir insbesondere die Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung an der WWU Münster³², das Gender Forum – ein Internet Journal für Gender Studies an der Universität zu Köln³³, das Europäische Zentrum für philosophische Geschlechterforschung (EZPG) an der Universität Siegen³⁴, das Frauen-Kultur-Archiv an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf³⁵ und die Forschungsgruppe „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ an der TU Dortmund³⁶ nennen.

3 Studiengänge für Frauen und Master-Studiengänge Gender Studies

Die Ausbildungsangebote im Kontext von Studiengängen lassen sich in zwei Typen unterscheiden. Zum einen handelt es sich um monoedukative Studienangebote als Weiterbildungsangebote für Frauen und zum anderen um Masterstudiengänge Gender Studies.

3.1 Weiterbildungsangebote: Frauenstudien und Managing Gender & Diversity

Bei den FRAUENSTUDIEN an der TU Dortmund³⁷ (gegründet 1981) handelt es sich um ein weiterbildendes Studium, das mit dem Zertifikat „Referentin für Frauenfragen in Bildung, Kultur und Politik“ abgeschlossen wird (vgl. Bruchhagen/Steenbuck 2001). Die Teilnahmevoraussetzungen sind geknüpft an: Lebensalter (vollendetes 24. Lebensjahr), abgeschlossene Berufsausbildung plus dreijährige berufliche Praxis oder Führung des Familienhaushaltes, Praxiserfahrungen in der Frauenarbeit im Beruf und/oder Ehrenamt (Abitur ist keine Voraussetzung).

Das weiterbildende Studium FrauenStudien an der Universität Bielefeld³⁸ (gegründet 1988) richtet sich ebenfalls an Frauen ab 24 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung – auch hier ist das Abitur keine Voraussetzung – und schließt mit dem Zertifikat als Referentin für Frauenfragen mit den Schwerpunkten „Pädagogische Beratung“, „Politik und Bildungsarbeit“ oder „Umwelt und Gesundheit“ ab.

An der TU Dortmund wird das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot „DiVersion: Managing Gender & Diversity“ für MitarbeiterInnen und Führungskräfte mit Verantwortung in der Gestaltung sozialer Prozesse angeboten.³⁹

3.2 Gender Studies

An der Ruhr-Universität Bochum wird das Studienfach Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft⁴⁰ als Zwei-Fach-Master angeboten (Start WS 2005/2006). Das Studium der Gender Studies erfolgt in Kombination mit einem zweiten Fach und umfasst 4 Semester und 5 Module (Basis, Aufbau- und Vertiefungsmodule). Im MA Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft werden inter- und transdisziplinär Lehrangebote aus den Kultur- und Sozialwissenschaften verknüpft und bewusst Fächergrenzen überschritten. Die Kerndisziplinen des MA Gender Studies sind: Medienwissenschaft, Neuere und Neueste Geschichte, Neuere Kunstgeschichte, Romanistik und Sozialwissenschaft.

Der Joint-Degree-Masterstudiengang Gender Studies⁴¹ (Start WS 2009/10) zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der Karl-Franzens-Universität Graz vermittelt unter einer internationalen, insbesondere europäischen Perspektive Gender-Kompetenzen. Das Studium wird mit dem Grad Master of Arts abgeschlossen. Dieser Master-Grad wird als vollwertiger akademischer Abschluss in den Ländern der beteiligten Partneruniversitäten anerkannt und befähigt zu einem weiterführenden Doktoratsstudium.

An der Universität Bielefeld wird der viersemestrige Masterstudiengang Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung mit den Schwerpunkten „Sozialisation und Bildung/Interkulturalität“, „Arbeit und Organisation“, „Körper und Gesundheit“ sowie „Transnationalisierung und Demokratisierung“ seit dem Wintersemester 2007/08 angeboten. Das Studienprogramm ist laut der Internetpräsentation des Studiengangs „darauf ausgerichtet, der steigenden Arbeitsmarktnachfrage nach Gender-ExpertInnen in den Bereichen Gender Mainstreaming, Diversity Management, Gleichstellung und anderen gesellschaftlichen Bereichen mit einem disziplinübergreifenden, multiperspektivisch ausgerichteten Studienprofil zu begegnen“.⁴²

Neben den eigenständigen Studiengängen zu den Gender Studies gibt es im Kontext des Bologna-Prozesses und der Einführung modularisierter Studiengänge innerhalb mehrerer Studiengänge an nordrhein-westfälischen Hochschulen einzelne Gender-Module wie das Modul „Managing Gender + Diversity“ in der Erwachsenenbildung (MA) der UDE bzw. Teilmodule unter Gender-Aspekten (z. B. an der Universität Siegen, Universität Wuppertal, FernUniversität Hagen, Universität Düsseldorf/Klinikum).⁴³

4 Fazit: Genderforschung und Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Eine Entwicklung von der Frauenforschung hin zur Genderforschung ist insgesamt festzustellen – auch in den Formulierungen der Denominationen und den Namensgebungen neuer Zentren: „Die neueren Institutionalisierungen transportieren den Begriff Frauenforschung nicht mehr, sondern verwenden die Geschlechter- bzw. Genderterminologie, womit beide Geschlechter in ihrer sozialen Differenzierung einbezogen sind“ (Metz-Göckel 2008b: 887). Diese Entwicklung drückt sich u. a. auch darin aus, dass mittlerweile zwei der 50 Gender-Professuren mit männlichen Wissenschaftlern besetzt sind (Prof. Dr. Michael Meuser, Soziologie der Geschlechterverhältnisse, TU Dortmund; Prof. Dr. Christian von Tschilschke, Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung, Universität Siegen).

Von den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren an 20 Hochschulen 50 ProfessorInnen mit einer Denomination in der Geschlechterforschung. Von den 14 Universitäten können 12 Hochschulen Gender-Professuren vorweisen, nur an der FernUniversität Hagen und der Universität Wuppertal gibt es derzeit (noch) keine Professur mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Mehrzahl der Gender-Professuren ist an den Universitäten angesiedelt.

Trotz der erreichten Erfolge bei der Implementation ist festzuhalten, dass an 39 % der Hochschulen in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen noch keine Gender-Professur eingerichtet wurde, hier gibt es einen deutlichen Nachhol- und Handlungsbedarf.

Zu den 50 Genderprofessuren kommen weitere 41 assoziierte Professorinnen des Netzwerks Frauenforschung NRW, deren Professuren in der Denomination keinen direkten Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen, die aber nach eigener Aussage in ihrer Forschung und Lehre aktiv Gender-Aspekte berücksichtigen und sich als Geschlechterforscherinnen definieren.

An den untersuchten Hochschulen gibt es zwei Masterstudiengänge Gender Studies, zwei Studiengänge Frauenstudien und sieben wissenschaftliche Institute/Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine ganze Reihe von Arbeitskreisen und Forschungsverbänden. Auch die Institute und Studiengänge zur Frauen- und Geschlechterforschung sind mehrheitlich an den Universitäten zu finden, wobei es insbesondere an den Universitäten, an denen es einige Gender-Professuren gibt, zu gemeinsamen Aktivitäten vor Ort kommt. So ist es nicht verwunderlich, dass die beiden Master-Studiengänge Gender Studies an den Universitäten Bielefeld und Bochum zu finden sind, da es hier mehrere Geschlechterforschungs-Professuren und vielfältige Vernetzungen am Hochschulstandort gibt.

Doch auch von der Genderforschung an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen gehen gleichstellungs- und wissenschaftspolitische Impulse aus. Dies ist insbesondere durch die weitere Einrichtung von Gender-Professuren zu fördern, da die Erfahrung zeigt, dass erst mehrere Geschlechterforschungsprofessuren vor Ort Synergieeffekte auslösen und zur Gründung von Instituten, Studiengängen etc. führen. Zu überdenken ist auch die hohe Lehrbelastung (18 SWS) an den Fachhochschulen, die dem Forschungsauftrag von Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung diametral gegenüber steht, da es zudem an den Fachhochschulen so gut wie keinen wissenschaftlichen Mittelbau gibt, der die Forschungsaktivitäten vorbereiten und durchführen könnte.

Die Auswertung der Fachdisziplinen zeigt, dass es bisher keine Gender-Professur in der Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ an einer nordrhein-westfälischen Hochschule gibt. Hier besteht ebenfalls ein dringender Nachholbedarf. Das Konzept des Gender Mainstreamings erweist sich als nützliche Klammer zwischen Forschung und Lehre: „Zwischen der Institutionalisierung der Frauenförderung bzw. der Gleichstellungspolitik und der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung ist zwar zu unterscheiden, aber beide überschneiden sich inhaltlich und auch personell, wobei das Konzept des Gender Mainstreaming beide umfasst“ (Metz-Göckel 2008b: 887).

Des Weiteren sollten im Zuge der Weiterentwicklung der Genderforschung Professuren zu „Recht und Gender“ sowie zu „Wirtschaft und Gender“ eingerichtet werden. Auch wenn jede Professur einer Fakultät und Hochschule zuzuordnen ist, ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die Forschungen immer eine hohe Relevanz über die jeweiligen Hochschulen hinaus besitzen und in die Fachdisziplinen, aber auch in die Politik hineinwirken.

Gender-Professuren an den Musik- und Kunsthochschulen können ebenfalls eine gleichstellungspolitische Ausstrahlung haben. Es ist wohl kein Zufall, dass die einzige positiv evaluierte Kunsthochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms die KfMT ist, an der es auch eine aktive Geschlechterforschung gibt. Ein ähnlicher Impuls könnte von der Einrichtung von Gender-Professuren in den Ingenieurwissenschaften ausgehen.

Die Zahl der Professuren mit einer Geschlechter-Denomination könnte insgesamt noch höher sein, doch leider wurden in den letzten Jahren sieben Gender-Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW gestrichen. Hier gilt es zukünftig, alle Gender-Professuren der jeweiligen Hochschule im Kontext der ZLV IV aufzulisten und zu sichern sowie aktiv neue Gender-Professuren durch die Hochschulen zu schaffen. Auch die Forschungsaktivitäten könnten umfangreicher sein, wenn die seit dem Wegfall der Forschungsförderung des HWP-Programms entstandene große Lücke durch ein Genderforschungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen geschlossen werden würde. Ein solches Programm könnte sehr dazu beitragen, das außerordentliche Potenzial der Geschlechterforschung, das in den letzten Jahren und Jahrzehnten an den Hochschulen des Landes NRW geschaffen wurde, weiterzuentwickeln.

VI Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW

Eine Reihe von Hochschulen – und hier insbesondere die Gleichstellungsbüros – unternehmen deutliche Anstrengungen, die Vereinbarkeit von Kind, Beruf und Studium durch unterschiedliche Maßnahmen, insbesondere Beratungs-, teilweise auch Betreuungsangebote, zu verbessern. Die Anzahl der Betreuungs-

angebote für Kinder von Studierenden und Hochschulpersonal hat sich seit 2003 insbesondere für die Altersgruppe der unter Dreijährigen erhöht, ist aber immer noch unzureichend

Der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf kommt eine große Wichtigkeit zu, weil die mangelnde Vereinbarkeit insbesondere Wissenschaftlerinnen die akademische Karriere und Studentinnen mit Kind das Studium erschwert. Aus diesem Grund ist an den Hochschulen eine enge Verzahnung von Familienpolitik und Gleichstellungspolitik festzustellen. Die „Kinderfrage“ ist aktuell immer noch häufig eine „Frauenfrage“. Einrichtungen zur Kinderbetreuung als Teil der Infrastruktur nordrhein-westfälischer Hochschulen können als Indikator zur Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschullandschaft dienen und geben darüber hinaus Auskunft, welche Anstrengungen die Hochschulen unternehmen, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf oder Studium und Elternschaft zu fördern. Im Folgenden werden die Einrichtungen zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen erfasst und ihre wesentlichen Strukturelemente analysiert (Art, Anzahl, Betreuungsplätze, Öffnungszeiten, Trägerschaft).

1 Art und Anzahl der Angebote zur Kinderbetreuung

Die Informationen über die Kinderbetreuungsangebote sind der vom Netzwerk Frauenforschung NRW erstellten und laufend aktualisierten Datenbank zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen (www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) sowie den Webseiten der einzelnen Hochschulen entnommen. Zudem wurden Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Rückmeldungen zu den Gender-Profilen aufgenommen. Die 2009 ermittelten Daten können darüber hinaus mit den Daten der Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ aus dem Jahr 2004 (Becker et al. 2004) verglichen werden.

Prinzipiell gibt es drei Arten von Betreuungsangeboten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: die Kindertagesstätte, die Kinder ganzjährig oder während der Vorlesungszeit in der Regel fünf Tage in der Woche betreut, die Kurzzeitbetreuung/Notfallbetreuung, bei der Kinder bei Bedarf für einige Stunden oder einzelne Tage betreut werden, und die Ferienbetreuung zur Betreuung von Kindern während der Oster-, Sommer- und Herbstferien der Schulen.

Die meisten Kinderbetreuungsangebote richten sich an alle Hochschulangehörigen (62 Angebote), weitere 27 Einrichtungen nehmen nur Kinder von Studierenden auf, 12 Angebote richten sich ausschließlich an Beschäftigte der Hochschulen.

Von den 101 erfassten Einrichtungen sind 73 Kindertagesstätten (Kitas). Davon nehmen 41 Einrichtungen Kinder aller Hochschulangehörigen (Beschäftigte und Studierende) auf, weitere 24 Einrichtungen richten sich an studierende Eltern und acht Einrichtungen nehmen ausschließlich Kinder von Hochschulbeschäftigten auf. Die zweitgrößte Gruppe der Betreuungsangebote ist die Ferienbetreuung (14 Angebote). Diese Angebote richten sich bis auf zwei Ausnahmen an Kinder aller Hochschulangehörigen. Auch die Kurzzeitbetreuungen (12 Angebote) sind bis auf eine Ausnahme für Kinder aller Hochschulangehörigen offen. Darüber hinaus gibt es zwei Notfallbetreuungsangebote.

2 Anzahl der Plätze nach Betreuungsform

Für die Altersgruppe der unter Dreijährigen besteht im Allgemeinen das höchste Defizit an Betreuungsangeboten. Außerdem werden insbesondere für Kinder unter drei Jahren arbeitsplatznahe Betreuungsangebote nachgefragt, während für größere Kinder teilweise wohnortnahe Betreuungsmöglichkeiten bevorzugt werden (Becker et al. 2004). In der Tabelle VI.2.1 werden deshalb die an den von uns untersuchten 33 Hochschulen zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze in Kindertagesstätten nach Altersgruppen differenziert ausgewiesen. Außerdem wird nach den Ziel- bzw. Berechtigten Gruppen der Angebote differenziert. Bei Einrichtungen, die auch Kinder aufnehmen, deren Eltern nicht Hochschulangehörige sind, wurden nur die für Hochschulangehörige reservierten Plätze gezählt.

Die Platzzahlen der Kurzzeit- und der Ferienbetreuungen sind in der Tabelle nicht ausgewiesen, da für einen Großteil dieser Einrichtungen wegen variierender Anzahl der betreuten Kinder keine Angaben über die Platzzahlen ermittelt werden konnten. Bei den Ferienbetreuungen können keine Angaben gemacht werden, da die Gruppengröße je nach Thema, Alterszusammensetzung und Aktionen variiert.

Insgesamt werden in hochschulspezifischen Kindertagesstätten knapp 3 000 Betreuungsplätze angeboten, davon stehen rund 1 300 Plätze allen Hochschulangehörigen, weitere 1 000 den Kindern von Studierenden und 500 den Kindern von Beschäftigten zur Verfügung. Das höhere Angebot für Studierende hängt eng mit dem Engagement der Studentenwerke zusammen, die bereits seit Langem Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende anbieten. Hochschulleitungen dagegen fangen erst in den letzten Jahren an, das Thema „Kinderbetreuung für Hochschulangehörige bzw. -beschäftigte“ wahrzunehmen.

Über 90 % der Plätze sind für Gruppen vorgesehen, bei denen auch Kinder unter drei Jahren einbezogen sind. Bei rund 80 % werden Kinder bereits unter einem Jahr aufgenommen, bei weiteren 10 % sind Kinder ab einem Jahr zugelassen. Das hochschulnahe Kinderbetreuungsangebot berücksichtigt also in hohem Maß den Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten für sehr kleine Kinder, wobei allerdings nicht übersehen werden darf, dass bei einem Platzangebot für Kinder zwischen null und sechs Jahren nicht alle Plätze mit sehr kleinen Kindern belegt werden können. Vielmehr haben die Einrichtungen in aller Regel klare Vorgaben zur Altersstruktur der Gruppen.

Tabelle VI.2.1: Betreuungsplätze in hochschulnahen Kindertagesstätten im WS 2010¹

Altersgruppe	Alle Hochschulangehörigen		Beschäftigte		Studierende		Alle Einrichtungen ²	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
0 bis 3 Jahre ³	92	7,0	15	3,0	121	11,9	293	10,0
0 bis 6 Jahre	1 030	78,0	295	59,1	660	65,0	2 020	68,8
1 bis 6 Jahre	99	7,5	189	37,9	15	1,5	303	10,3
3 bis 6 Jahre	100	7,6			90	8,9	190	6,5
0,4 bis 14 Jahre					90	8,9	90	3,1
6 bis 14 Jahre					40	3,9	40	1,4
Alle Altersgruppen	1 321	100,0	499	100,0	1 016	100,0	2 936	100,0

1) Erhebungszeitpunkt: Januar/Februar 2010. Einbezogen werden konnten 69 der 73 Einrichtungen, für die Angaben zur Platzzahl vorliegen

2) Einschließlich 100 Plätze, für die keine Angaben zu den Berechtigten vorliegen

3) Einschließlich 16 Plätze für die Altersgruppe 0,8 bis 4 Jahre

Bemerkenswert gering ist das Platzangebot in klassischen Kindergartengruppen (drei- bis sechsjährige Kinder), noch geringer ist das Angebot für Schulkinder - nur 40 Plätze sind ausschließlich für diese Altersgruppe vorgesehen, bei weiteren 90 Plätzen sind Schulkinder zumindest mit einbezogen.

Vergleicht man das im Jahr 2003 bestehende Angebot an hochschulnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Becker et al. 2004) mit dem Angebot zu Anfang des Jahres 2010, so zeigt sich – trotz des immer noch bestehenden offensichtlichen Mangels – eine positive Entwicklung. Das Thema ist, so kann konstatiert werden, inzwischen zumindest bei einem Teil der Hochschulleitungen „angekommen“. Dies zeigt die Tabelle VI.2.2, in der die Platzzahlen der hochschulnahen Kindertagesstätten, die im Jahr 2003 in der Studie von Becker et al. (2004) an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW erfasst wurden, mit den im Januar/Februar 2010 ermittelten Betreuungsplätzen verglichen werden.

Tabelle VI.2.2: Betreuungsplätze in hochschulnahen Kindertagesstätten 2003 und 2010¹

Altersgruppe	Alle Hochschulangehörigen		Beschäftigte		Studierende		Alle Einrichtungen ²		
	2003	2010	2003	2010	2003	2010	2003	2010	Steigerungsrate (%)
0 bis 3 Jahre ³	132	92		15	102	121	234	293	25,2
0 bis 6 Jahre	377	1 030	105	295	345	660	827	2 020	144,3
1 bis 6 Jahre	61	99		189	10	15	71	303	326,8
3 bis 6 Jahre	267	100	190		70	90	527	190	-63,9
(0,4) bis 14 Jahre ⁴	60		20			90	80	90	12,5
6 bis 14 Jahre	100		70			40	170	40	-76,5
Alle Altersgruppen	997	1 321	385	499	527	1 016	1 909	2 936	53,8

1) Erhebungszeitpunkt: Januar/Februar 2010. Einbezogen werden konnten 69 der 73 Einrichtungen, für die Angaben zur Platzzahl vorliegen

2) Im Jahr 2010 einschließlich 100 Plätze, für die keine Angaben zu den Berechtigten vorliegen

3) Im Jahr 2010 einschließlich 16 Plätze für die Altersgruppe 0,8 bis 4 Jahre

4) Im Jahr 2003: Altersgruppe 3 bis 14 Jahre, im Jahr 2010: Altersgruppe 0,4 bis 14 Jahre

Quelle: Daten 2003: Becker et al. 2004, Tabelle 2, S. 24, 2010: eigene Erhebung, eigene Berechnungen

Insgesamt ist die Zahl der Betreuungsplätze um rund 1000 Plätze (53,8 %) gestiegen, wobei allerdings knapp die Hälfte der zusätzlichen Plätze den Kindern von Studierenden vorbehalten bleibt. Ausschließlich für Kinder von Beschäftigten sind 116 Plätze hinzugekommen, weitere zusätzliche 324 Plätze stehen Kindern aller Hochschulangehörigen offen. Ein Zuwachs von mehr als 50 % innerhalb von sechs Jahren scheint bemerkenswert – angesichts des (potenziellen) Bedarfs ist aber insbesondere das Angebot für Hochschulbeschäftigte völlig unzureichend. Wenn eine wissenschaftliche Beschäftigung an der Hochschu-

le mit Elternschaft vereinbar werden soll (was, wie die Studien von Metz-Göckel et al. 2009 und Lind 2007 zeigen, nach Einschätzung der meisten WissenschaftlerInnen an den Hochschulen derzeit nicht der Fall ist), dann bedarf es erheblicher weiterer Anstrengungen in diesem Bereich.

Neben dem Zuwachs zeigt die Tabelle auch eine deutliche Verschiebung der Struktur des Angebots: Zugunommen haben die Betreuungsmöglichkeiten für jüngere Kinder, wobei diese ganz überwiegend in Gruppen betreut werden, in denen alle Altersstufen bis sechs Jahre integriert sind. Die klassischen Kindergartengruppen für Drei- bis Sechsjährige scheinen dagegen ein Auslaufmodell, und auch die Angebote für Schulkinder sind deutlich zurückgegangen. Ersteres ist möglicherweise eine Reaktion auf die inzwischen bessere Umsetzung des Anspruchs auf Kinderbetreuungsangebote seitens der Kommunen, letzteres möglicherweise eine Reaktion auf das zwar immer noch knappe, aber doch inzwischen in vielen Kommunen vorhandene Angebot, insbesondere an „verlässlichen Grundschulen“ und offenen Ganztagschulen im Primarbereich.

3 Öffnungszeiten der Einrichtungen

Auch die Öffnungs-, Bring- und Holzzeiten stellen einen wichtigen Aspekt in der Vereinbarkeitsfrage dar. Kindertagesstätten haben in der Mehrheit von 7:30 Uhr bis zum frühen Abend geöffnet. Die Kurzzeit- und die Ferienbetreuungen beginnen in der Regel ab 8 Uhr morgens. Während die Kinder in der Ferienbetreuung bis in den späten Nachmittag hinein betreut werden, schließen die Kurzzeitbetreuungseinrichtungen in der Regel in den Mittagsstunden. Die Notfallbetreuungen haben keinen festen Betreuungszeitrahmen festgelegt. Dieser wird vielmehr individuell vereinbart.

Von den insgesamt 73 Kindertagesstätten liegen für 59 Einrichtungen die Betreuungs- und Öffnungszeiten vor. Als zentrales Ergebnis lässt sich festhalten, dass für eine deutliche Mehrheit der Plätze die Öffnungszeiten bei **neun bis zehn Stunden** liegen, was allerdings nicht bedeutet, dass die Kinder so lange in den Einrichtungen bleiben sollen. Vielmehr liegt diesen Öffnungszeiten in der Regel ein Konzept mit einer Kernzeit und einer zusätzlichen Betreuungszeit zugrunde, die von den Eltern je nach Bedarf gewählt werden kann. Dasselbe gilt für die Einrichtungen an den Universitätskliniken, die meist Öffnungszeiten von mehr als zehn Stunden bieten, um die Schichtzeiten und -wechsel der ÄrztInnen und Pflegekräfte zu berücksichtigen. Allerdings ist festzustellen, dass die Platzzahlen für Kinder von Hochschulangehörigen mit Betreuungszeiten über zehn Stunden deutlich zurückgegangen sind. Die Öffnungszeit der Kindertagesstätten hat sich zwischen neun und zehn Stunden am Tag eingependelt.

Die Öffnungszeiten der Kurzzeitbetreuungen liegen bei der Hälfte der acht Angebote, für die uns Daten vorliegen, zwischen vier und acht Stunden. Bei einem Drittel der Plätze der Kurzzeitbetreuung ist auch eine Betreuung über neun Stunden und mehr möglich, einige der Kurzzeitbetreuungen haben jedoch eine maximale Tagesbetreuungszeit je Kind festgelegt.

Zur Dauer der Ferienbetreuung sind, wegen des wechselnden Angebots, keine generellen Aussagen möglich. Bei den vier (von 14) Angeboten, für die uns Angaben vorliegen, beträgt die Betreuungsdauer zu fast gleichen Anteilen bis zu vier Stunden (45 %) und bis zu neun Stunden (40 %). Mit flexiblen Betreuungszeiten reagieren die beiden Notfallbetreuungen, eine Ferienbetreuung und sechs Kindertagesstätten, in denen die Betreuung nach Bedarf abgesprochen werden kann.

4 Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Kindertagesstätten und auch die Kurzzeitbetreuungen werden ganz überwiegend von den Studentenerwerken oder Elterninitiativen bzw. -vereinen getragen. Teilweise besteht ein Belegungskontingent in einer Einrichtung eines kommunalen oder freien Trägers. Die Ferienbetreuung wird dagegen ganz überwiegend von den Hochschulen initiiert und finanziert, wobei ein beträchtlicher Teil aus Mitteln der Gleichstellungsbüros stammt, die auch die Planung und Durchführung der Freizeiten übernehmen. Die Notfallbetreuung wird von einem professionellen Familienservice angeboten.

Betriebliche Betreuungseinrichtungen zur kontinuierlichen Betreuung von Kindern von Hochschulangehörigen, also Kindertagesstätten, die von den Hochschulen selbst betrieben werden, sind weiterhin außer an den Universitätskliniken immer noch sehr selten. Das Engagement der Hochschulen konzentriert sich vielmehr auf die Information und Beratung von Eltern und teilweise auf die Vermittlung von Betreuungsplätzen. Hierzu haben inzwischen 15 Hochschulen ein Eltern- bzw. Familien-Service-Büro eingerichtet; weitere befinden sich in Planung und/oder werden zu zertifizierten Familienzentren auf- bzw. ausgebaut. Teilweise decken diese Büros den Informationsbedarf von Universitäts- und Fachhochschulangehörigen gemeinsam ab, wodurch Synergien genutzt werden. Zum Teil übernimmt auch die Gleichstellungsbeauftragte diese

Arbeit. Es besteht also an den Hochschulen inzwischen eine enge Verzahnung von Gleichstellungs- mit Familienpolitik.

Geplant sind darüber hinaus fünf Kitas, Belegplätze, Notfallbetreuungen und Tagespflegestellen. In welchem Ausmaß die bestehenden und geplanten Angebote den Bedarf (auch hinsichtlich des Betreuungsalters und der -zeiten) abdecken und wie groß an den einzelnen Hochschulen bzw. Standorten der Fehlbedarf ist, kann mangels Bedarfsdaten an dieser Stelle nicht ermittelt werden. An einigen Hochschulen, wie etwa der Hochschule Niederrhein, sind solche Bedarfsermittlungen inzwischen in Planung.

5 Fazit: Familiengerechte Hochschule – Angebote zur Kinderbetreuung

Nach Angaben der Studentenwerke NRW betrug im Jahr 2006 der Anteil der Studierenden mit Kind 5,7 % (AG Studentenwerke NRW 2006: 22). Sowohl das „Studieren mit Kind“ als auch das „Arbeiten mit Kind“ an einer nordrhein-westfälischen Hochschule ist ein schwieriger Balanceakt und ein schwer lebbarer Lebensentwurf. Zu diesem Schluss kommen Metz-Göckel et al. (2009) in ihrer Studie „Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht?“, die Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen an nordrhein-westfälischen Universitäten und Universitätskliniken, differenziert nach Geschlecht, vergleicht.⁴⁴ Darin heißt es: „Wissenschaft als Lebensform und ein Leben mit kleinen Kindern passen nicht zusammen“ (ebd.: 13). Diese Nicht-Vereinbarkeit, die sich zum Großteil aus den befristeten prekarierten Beschäftigungsverhältnissen erklärt, begünstigt den Anstieg von Kinderlosigkeit des akademischen Mittelbaus, der an nordrhein-westfälischen Universitäten im Jahr 2004 zu drei Vierteln kinderlos war. Die Kinderlosigkeit war dabei bei Wissenschaftlerinnen mit 78 % nur wenig höher als bei Wissenschaftlern (72 % kinderlos). Dagegen sind knapp drei Viertel aller ProfessorInnen an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen Eltern, wobei die Professoren im Vergleich zu den Professorinnen mehr als doppelt so häufig Kinder haben. Im Jahr 2004 waren 77 % aller Professoren Väter und 43 % der Professorinnen Mütter (ebd.: 160).

Ein Teil der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unternimmt einige Anstrengungen, der hohen Kinderlosigkeit von AkademikerInnen durch unterschiedliche Betreuungsangebote und Verbesserung der Infrastruktur entgegenzuwirken. Angestrebt wird die Entwicklung zu einer kinder- und familienfreundlichen Hochschule auch als ein wichtiger Faktor in der Personalentwicklung und -bindung, mit dem sich die im (inter-)nationalen Wettbewerb befindlichen Hochschulen profilieren wollen. Die Institution Hochschule stellt sich somit einer bis dato nicht wahrgenommenen Verantwortung, die zu Sensibilisierung und Diskussion anregt, aber dennoch primär an Zielen der Wettbewerbs- und Kundenorientierung ausgerichtet ist (vgl. Metz-Göckel et al. 2009: 28). Neben der Schaffung einer Infrastruktur zur Kinderbetreuung ist darüber hinaus auch die Erzeugung einer „Zutrauenkultur“ gegenüber Frauen in Wissenschaft und Hochschule unerlässlich, da „Frauen – unabhängig davon, ob sie tatsächlich Kinder haben oder nicht – über die wesentlichen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert“ werden, wo hingegen Nachwuchswissenschaftler – und also die potenziellen Väter – „von einem Vertrauensvorsprung in ihre langfristige Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit profitieren“ (Lind 2007: 71).

Um die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen nach außen und innen zu verdeutlichen und voranzubringen, bemühen sich die Hochschulen – und hier insbesondere die Gleichstellungsbüros – um die (Re-)Auditierung zur „familienfreundlichen Hochschule“ der Hertie-Stiftung. Aktuell sind bereits 12 Hochschulen (re-)zertifiziert, bei der FH Düsseldorf und der Hochschule Niederrhein ist die Teilnahme geplant. Der Ausbau der Kinderbetreuung geschieht auch auf der Grundlage von § 5 (5) des Hochschulfreiheitsgesetzes, in dem es u. a. heißt: „Die Hochschulen [...] berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse [...] der Studierenden und Beschäftigten mit Kindern. Sie setzen sich für eine angemessene Betreuung dieser Kinder ein.“ Insgesamt zeigt sich bei den verschiedenen Hochschulformen eine positive Entwicklung hinsichtlich der Kinderbetreuung. Es gibt 50 % mehr Betreuungsplätze in hochschulnahen Kindertagesstätten und (einschließlich der Ferien- und Kurzzeitbetreuung) 29 Einrichtungen mehr, sodass es inzwischen fast an jeder Hochschule zumindest irgendein Betreuungsangebot gibt. Ausnahmen sind die FH Südwestfalen sowie sechs der sieben Kunsthochschulen. Als einzige dieses Hochschultyps hat die Hochschule für Musik in Detmold ein Betreuungsangebot.

VII Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Maßnahmen und Projekte der Frauenförderpläne (FFP) zeigen, dass die natur- und vor allem die technikwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren passgenauen fachlichen Angeboten stark vertreten sind. Der Großteil der Frauenfördermaßnahmen richtet sich an Studienanfängerinnen, wo der Frauenanteil (noch) hoch ist. Doch mit jeder weiteren Hierarchiestufe in der Wissenschaft nimmt er ab. Die ‚leaky pipeline‘ bei Frauen in der Wissenschaft setzt sich bei den Gleichstellungsmaßnahmen fort. Die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ein gleichstellungspolitischer Verstoß; etwa ein Drittel der Hochschulen verfügt nicht über gültige FFP und befolgt somit nicht das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

In Hochschulen sind zwei parallele Strukturebenen zu finden. Es gibt zum einen die zentrale Verwaltung und andere zentrale Einheiten, z. B. die Hochschulbibliothek oder das Hochschulrechenzentrum, die prinzipiell strukturiert sind wie andere Dienststellen der öffentlichen Verwaltung auch. Das heißt: Es gibt klare hierarchische Strukturen, in denen die Weisungsbefugnisse geregelt sind. Zum anderen gibt es aber in den Hochschulen – anders als in anderen Behörden – die Fachbereiche bzw. Fakultäten, die zwar organisatorisch eindeutig der Hochschule angehören, gleichzeitig aber durch die Kultur der beteiligten Fachdisziplinen geprägt sind. In der Fachkulturforschung wird zum einen erforscht, wie Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen in ihren jeweiligen Fachkulturen sozialisiert werden und welche Rolle dabei ihr Geschlecht spielt (vgl. z. B. Engler 1993, Beaufaÿs 2003, Schlüter u. a., o. J.). Zum anderen findet man dort Studien, die sich im Wesentlichen mit der Situation von Frauen in einer bestimmten Fachdisziplin, vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften, beschäftigen (vgl. Becker/Kortendiek 2008 Teil E). Die Hochschule als an diesen Prozessen beteiligte Organisation kommt in diesen Untersuchungen eher marginal vor.

In unserer Analyse der Frauenförderpläne der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen kommen dagegen diese Organisationseinheiten zu ihren jeweiligen Gleichstellungsbemühungen selbst zu Wort.

1 Erstellen von Frauenförderplänen laut LGG

Der Struktur von Hochschulen und dem hohen Stellenwert der Diversität der einzelnen institutionellen Bereiche trägt das LGG⁴⁵ Rechnung, indem es in Abschnitt II § 5a „Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen“ regelt, dass in den Hochschulen ein Rahmenplan und darüber hinaus FFP „der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind“, zu erstellen und fortzuschreiben sind. Verabschiedet wird der FFP der Hochschule laut LGG durch den Senat. Diesem ist nach Ablauf des FFP auch ein „Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen“ für den Zeitraum sowie die Fortschreibung des FFP vorzulegen. Der Bericht hat eine Stellungnahme zu enthalten „zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes“.

Auch Gegenstand und Inhalte der FFP werden durch das LGG festgeschrieben. Dort heißt es in § 6 (1):

„Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.“

Trotz der Bezeichnung „Frauenförderplan“ sollen sich die FFP demnach nicht ausschließlich auf Frauen beziehen, sondern es geht neben deren Unterrepräsentanz um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeitsproblematik. Allerdings regeln die folgenden Absätze des LGG fast ausschließlich den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. So müssen FFP auf der Grundlage einer „Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine[r] Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen“ (§ 6 (2)) „für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen [enthalten], um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen“ (§ 6 (3)). Der FFP legt die „personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen“ fest, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen bzw. mit denen bei Sperren oder Entfallen von Stellen „ein Absinken des Frauenanteils“ verhindert werden soll. Darüber hinaus werden „Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen“ (§ 6 (4)) eingefordert. § 6 (5) fordert „ergänzende Maßnahmen“, wenn Ziele während der Geltungsdauer des FFP erkennbar nicht erreicht werden. § 6 (6) nennt die einzige Sanktionsmöglichkeit:

„Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.“

In einer vom Netzwerk Frauenforschung NRW angeforderten Stellungnahme über die Sanktionsmöglichkeiten gegenüber einer Hochschule, die keine FFP erstellt und/oder fortschreibt, merkt die Autorin, Rechtsanwältin Inge Horstkötter an, dass das LGG insofern als „unbefriedigend angesehen werden muss, da die Gleichstellungsbeauftragte juristisch wenig Möglichkeiten hat, die Fortschreibung des Frauenförderplanes auch tatsächlich durchzusetzen“ (S. 8 der Stellungnahme). Auch wenn sie nicht fortgeschrieben werden, verlieren FFP nach Ende ihrer Laufzeit ihre Gültigkeit. Eine Ausnahme besteht hier in dem (allerdings eher unwahrscheinlichen) Fall, dass sie als Dienstverpflichtung abgeschlossen wurden. Da für die Überwachung der Aufstellung und Einhaltung der FFP und die interne Mittelvergabe laut LGG die Gleichstellungskommission der jeweiligen Hochschule zuständig ist, sollte auch diese darauf drängen, dass FFP erstellt und konsequent fortgeschrieben werden. Gefordert ist hier auch die Rechtsaufsicht des Wissenschaftsministeriums.

Um den Frauenförderplänen als Instrument dezentraler Gleichstellungsarbeit mehr Durchsetzungskraft zu verleihen, ist die „Standardisierung aller Gleichstellungspläne der Fakultäten und die Schaffung fakultätsübergreifender Anreizsysteme“ nach Ansicht von Blome u. a. (2005: 146) von großem Nutzen. Solche standardisierten FFP sind insbesondere an der FH Aachen zu finden. An der HS Niederrhein hat das Präsidium beschlossen, allen Fachbereichen, die ihre aktuellen Frauenförderpläne nicht bis zum 31. Januar 2010 vorgelegt haben, die zuzuweisenden LOM-Mittel für 2010 um 5 % zu kürzen – eine Sanktionsmöglichkeit seitens der Hochschulleitung, die beispielgebend für Nordrhein-Westfalen sein könnte. Statt der Sanktion wäre auch eine Steuerung über Anreize möglich, sodass bei fristgerechter Fortschreibung der FFP seitens der Hochschulleitung den Fakultäten eine „gleichstellungspolitische Belohnung“ zugute käme. Nur durch eine Steuerung durch die Hochschulleitung wird sich die Praxis der Nichteinhaltung des LGG nachhaltig ändern lassen.

Ein Hinweis darauf, was unter Gleichstellung zu verstehen ist, findet sich in § 1 „Ziel des Gesetzes“. Dort heißt es: „Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.“ Da Gleichstellung hier offenbar mit Frauenförderung gleichgesetzt wird, soll wohl auch die in § 6 (1) eingeforderte „Förderung der Gleichstellung“ durch die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen erreicht werden. Es verwundert daher nicht, dass die in den FFP dargestellten Maßnahmen zur Gleichstellung in erster Linie dem ‚klassischen‘ Bereich der Frauenförderung angehören.

2 Umsetzung der Regelungen des LGG zu FFP in den Hochschulen

Von den 14 Universitäten und 12 Fachhochschulen, die im Gender-Report berücksichtigt werden, haben 13 Universitäten und 11 Fachhochschulen Rahmenpläne zur Gleichstellung erstellt, die zum großen Teil im Internet verfügbar sind. Allein die Universität Bonn und die Hochschule Bochum stellen keine Rahmenpläne zur Verfügung, der Plan der FH Südwestfalen wird laut Mitteilung der Gleichstellungsbeauftragten derzeit überarbeitet und im Laufe des Jahres 2010 zugänglich gemacht. Die Rahmenpläne enthalten in der Regel vor allem die Regelungen des LGG, z. B. zum geschlechtsneutralen Sprachgebrauch, zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission, zum Vorgehen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen etc. Einige Rahmenpläne werden durch eine Präambel eingeleitet, die die jeweilige gleichstellungspolitische Strategie der Hochschule darstellt.⁴⁶

Da zum einen eine Präambel für den Rahmenplan nicht zwingend vorgeschrieben ist und nicht alle Rahmenpläne eine enthalten und zum anderen der Rahmenplan vom Senat der Hochschule verabschiedet wird und daher die entsprechenden hochschulpolitischen Debatten und Aussprachen durchlaufen muss, lässt die Verwendung solcher Passus an einigen Hochschulen darauf schließen, dass es dort Personen gibt – und ausgehend von den Zahlenverhältnissen in den Gremien müssen es Frauen und Männer sein –, denen die Bearbeitung der quantitativen und qualitativen Verhältnisse zwischen Frauen und Männern offensichtlich wichtig ist. Allerdings deutet der z. T. verwirrende Gebrauch aller möglichen Begriffe aus dem Bereich der Gleichstellungspolitik und -arbeit – Chancengleichheit, Geschlechterdemokratie oder Geschlechtergerechtigkeit – darauf hin, dass es sich nicht immer um eine kohärente Gleichstellungsstrategie handelt. Heike Kahlert (2007) weist in ihrer Studie zum Zusammenhang von Gender Mainstreaming und Changemanagement an Hochschulen in Sachsen-Anhalt darauf hin, dass den Personen in Leitungsfunktionen die Inhalte z. B. von Gender Mainstreaming nicht immer klar sind.

Auch die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der meisten Universitäten und Fachhochschulen stellen FFP zur Verfügung. Ausnahmen sind hier die Universitäten Bonn und Siegen sowie die Fachhochschulen Dortmund, Bochum, Gelsenkirchen, Köln, Münster und Südwestfalen. Die Begründungen dafür sind unterschiedlich und reichen von Datenschutzgründen bis zum Hinweis auf die Veralterung und ggf. Überarbeitung der Pläne. Allerdings verfügen auch an den Hochschulen, in deren Fachbereichen es FFP gibt, nicht alle Fachbereiche über einen FFP.

Tabelle VII.2.1: Untersuchte FFP von Fachbereichen und zentralen Einrichtungen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

	Zahl der Fachbereiche	Anzahl FFP aus Fachbereichen	Anzahl FFP aus zentralen Einrichtungen	Anzahl FFP insgesamt	Gültige FFP ¹ insgesamt
Universitäten					
RWTH Aachen	9	9	6	15	15
Universität Bielefeld	13	13	1	14	12
Ruhr-Universität Bochum	20	17	5	22	22
Universität Bonn	7	-	-	-	-
TU Dortmund	16	16	1	17	7
Universität Düsseldorf	5	5	3	8	7
Universität Duisburg-Essen	11	9	1	10	10
FernUniversität Hagen	4	4	6	10	10
Sporthochschule Köln	0 ²	2	2	4	4
Universität zu Köln	6	6	3	9	9
Universität Münster	15 ³	14	1	15	7
Universität Paderborn	5	5	5	10	2
Universität Siegen	12	-	-	-	-
Universität Wuppertal	7	7	4	11	11
Alle Universitäten	130	107	37	145	116
Fachhochschulen					
FH Aachen	8	8	2	10	10
FH Bielefeld	5	5	1	6	6
Hochschule Bochum	6	-	-	-	-
FH Bonn-Rhein-Sieg	6	6	2	8	8
FH Dortmund	7	-	-	-	-
FH Düsseldorf	7	7	1	8	-
FH Gelsenkirchen	12	-	-	-	-
FH Köln	13	-	-	-	-
FH Münster	12	-	-	-	-
FH Niederrhein	5	5	1	6	6
FH Ostwestfalen-Lippe	9	9	2	11	11
FH Südwestfalen	8	-	-	-	-
Alle Fachhochschulen	98	40	9	49	49
Universitäten und Fachhochschulen zusammen				194	165

1) FFP, deren Laufzeit noch nicht abgelaufen ist

2) Die Deutsche Sporthochschule Köln hat seit 2008 keine Fachbereiche mehr.

3) Die 15 Fachbereiche sind in 7 Fakultäten zusammengeschlossen.

Von den sieben Kunst- und Musikhochschulen hat nur die Hochschule für Musik in Köln FFP für alle Fachbereiche erstellt. An der Kunsthochschule für Medien in Köln gibt es einen FFP aus dem Jahr 2001, der als Rahmenplan fungiert und ausschließlich auf der Zahlenebene aktualisiert wurde. Alle anderen Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW stellen keine FFP zur Verfügung. Allerdings ist die Strukturebene der Fachbereiche nicht in allen diesen Hochschulen vorhanden; stattdessen herrscht eher eine Einteilung in Institute vor. In der Tabelle VII.2.1 zu den untersuchten Frauenförderplänen werden daher die Kunst- und

Musikhochschulen nicht berücksichtigt. Dennoch bleibt festzustellen: Auch die Kunst- und Musikhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind laut LGG verpflichtet, Rahmenpläne zur Gleichstellung für die gesamte Hochschule sowie FFP für Fachbereiche und andere Zentrale Einrichtungen, in denen mehr als 20 Personen beschäftigt sind, zu erstellen. Dieser Pflicht kommt bisher nur die Hochschule für Musik in Köln nach.

Die überwiegende Mehrheit dieser FFP ist im Internet zugänglich; in einigen Fällen wurden uns die FFP auf Anfrage von den Gleichstellungsbeauftragten zugeschickt.

Das Erstellen von FFP wird an den Hochschulen unterschiedlich gehandhabt. So wird beispielsweise an der RWTH Aachen den Fachbereichen ein von der Gleichstellungskommission erarbeitetes Formular zur Verfügung gestellt, ein Service, der dazu führt, dass alle Fachbereiche FFP verabschiedet haben, die die wesentlichen Vorgaben des LGG erfüllen. An anderen Hochschulen erstellen die Fachbereiche ihre FFP zum Teil ohne Vorlage, zum Teil werden sie als Vorlage von Fachbereich zu Fachbereich weitergereicht und entsprechend umgearbeitet. Auch die Geltungszeiträume der FFP sind nicht nur an den verschiedenen Hochschulen, sondern auch innerhalb einer Hochschule zum Teil sehr unterschiedlich. Dies führt dazu, dass in unserer Untersuchung nicht nur FFP aus o. g. Gründen fehlen, sondern dass darüber hinaus nicht alle der in der Untersuchung berücksichtigten FFP tatsächlich gültig sind. Wie Tabelle VII.2.1 ausweist, sind von den 194 untersuchten FFP⁴⁷ 29 (ca. 15 %) nicht gültig, weil ihr Geltungszeitraum zum Untersuchungszeitpunkt abgelaufen war. Das heißt: An mehr als der Hälfte der Universitäten (8 von 14) und knapp der Hälfte der Fachhochschulen (5 von 12) in Trägerschaft des Landes NRW sind nicht alle laut LGG erforderlichen FFP aufgestellt worden. Hinzu kommen 6 Kunst- und Musikhochschulen, in denen dies ebenfalls nicht erfolgt ist.

Die FFP differieren aber auch in ihren Erscheinungsbildern, in ihrer Ausführlichkeit oder Knappheit und darin, welche Daten dort auftauchen. In den meisten FFP wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet, einige benutzen jedoch zumindest an manchen Stellen immer noch ausschließlich die männliche Form. Viele FFP enthalten Erläuterungen zur spezifischen Situation des Fachbereichs, andere wiederholen im Wesentlichen die Vorgaben des LGG, zum Teil im Wortlaut. Manche FFP liefern sehr detaillierte Daten zu den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in den verschiedenen Gehaltsgruppen, zu den StudienanfängerInnen, Studierenden, AbsolventInnen mit verschiedenen Abschlüssen, zu den Promotionen und Habilitationen, zum Teil sogar BewerberInnenstatistiken von Berufungsverfahren. Andere FFP enthalten nur rudimentäre oder stark zusammengefasste Daten, z. B. nur zu Studierenden und AbsolventInnen, nicht aber zu den Beschäftigten, oder es fehlen die Daten zum nichtwissenschaftlichen Personal. Einige FFP enthalten gar keine Daten, andere beinhalten fast nichts außer Daten. Ebenso bleibt häufig im Dunkeln, wer den FFP erstellt hat. Auch wenn die FFP vom Fachbereichsrat verabschiedet und von der Dekanin/dem Dekan unterschrieben werden, wäre es interessant zu wissen, ob die Frauenbeauftragte des Fachbereichs, eine Gruppe von MitarbeiterInnen oder der Dekanatsassistent ihn geschrieben hat. Es ist daher unmöglich, allgemeine Aussagen über die Fachbereiche in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens bezogen auf ihre Gleichstellungsbemühungen und -erfolge zu treffen. Die Zusammenstellung der Gender-Profile in Teil C dieses Berichts erlaubt einen tieferen Einblick in diese Heterogenität.

3 Maßnahmen und Projekte

Die in den Fortschreibungen der FFP angegebenen Zahlenverhältnisse in den unterschiedlichen Hierarchiestufen zeigen, dass die Frauenanteile nahezu überall ansteigen. Auch wenn die Verlässlichkeit der dort zugrunde gelegten Statistiken für uns nicht nachprüfbar ist und wir daher keine Sekundäranalyse dieser Zahlen durchführen, lässt sich feststellen, dass es – wenn auch je nach Fach und Hierarchiestufe unterschiedlich hohe – Zuwächse bei den Frauenanteilen gibt. Gleichzeitig finden wir immer noch die Situation vor, dass die Frauenanteile umso kleiner werden, je höher die Hierarchiestufe ist. Auch in Fächern, in denen der Studentinnenanteil bei 70 % oder höher liegt, wie z. B. in den Philologien oder in der Erziehungswissenschaft, erreicht der Frauenanteil an Professuren nur selten mehr als 25–30 %. Das Absinken des Frauenanteils lässt sich im Verlauf der Hierarchiestufen beobachten. Dieses als ‚leaky pipeline‘ beschriebene Phänomen (vgl. z. B. European Commission 2006) wird auch in vielen FFP angemerkt. So heißt es im FFP des Fachbereichs Medizin der RWTH Aachen:

„Obwohl die Zahl der weiblichen Studierenden in dem Fach Medizin in den letzten Jahren ständig gestiegen ist und über der der Männer liegt, hat dies jedoch nicht zu einer proportionalen Steigerung von Frauen in höheren Positionen geführt. Zwar ist eine positive Entwicklung bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt festzustellen, jedoch demonstriert die Tatsache, dass der Anteil der Frauen mit ansteigendem Vergütungsniveau sinkt, die Existenz einer Zugangsblockade zu den aktuell männlich dominierten Führungspositionen. Dies ist gerade auch vor dem Hinter-

grund des großen Nachwuchsmangels in der Medizin umso schwerwiegender, da das hohe Potential an qualifizierten Medizinerinnen eine große Zukunftsperspektive für das Klinikum darstellen könnte.“⁴⁸

Da die Frauenanteile in den Fachbereichen unterschiedlich hoch sind und dafür verschiedene Gründe genannt werden, die mit den Inhalten, aber auch der Kultur der Fachdisziplinen zusammenhängen, ist zu vermuten, dass auch die Maßnahmen, die laut FFP der Fachbereiche ergriffen werden, um der ‚leaky pipeline‘ entgegenzuwirken, unterschiedlich sind. Um dies nachzuvollziehen, haben wir die Fachbereiche in größere Gruppen zusammengefasst und die in ihren FFP genannten Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung in Kategorien eingeteilt. Die Fachbereiche haben wir wie folgt zugeordnet: Naturwissenschaften, Technikwissenschaften, Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Sport und Medizin. Nicht alle Fachbereiche lassen sich in diesen Gruppen fassen, so gibt es z. B. Fachbereiche, die Elektrotechnik und Mathematik oder Psychologie und Sport zusammenfassen. Wir haben in diesen Fällen die dort aufgeführten Maßnahmen und Projekte beiden Gruppen zugeordnet. Die zentralen Einrichtungen bilden ebenfalls eine eigene, in sich heterogene Gruppe. Die Maßnahmen und Projekte, die in den FFP angeführt werden, haben wir in folgende Kategorien gefasst: Information/Beratung, Weiterbildung/Qualifizierung, Finanzierung, Mentoring, Frauenspezifische Veranstaltungen und Einrichtungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Netzwerke sowie Gender in der Lehre. Bei den hier erfassten Maßnahmen und Projekten handelt es sich in der Regel – soweit wir das aus den FFP bzw. den jeweiligen Webseiten und Informationsmaterialien nachvollziehen konnten – um solche Initiativen, die aktiv betrieben werden. In den FFP finden sich immer wieder Hinweise darauf, dass beispielsweise bei Ausschreibungen von Professuren infrage kommende Frauen gezielt angesprochen werden sollen. Da das Vorgehen dazu in den FFP jedoch meist nicht konkretisiert wird, werden solche Hinweise nicht als Maßnahmen in den Katalog aufgenommen. Dies bedeutet aber nicht, dass Frauen nicht tatsächlich gezielt angesprochen werden. Da wir uns ausschließlich auf die in den FFP genannten Maßnahmen und Projekte sowie auf die zusätzlich von den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellten Informationen beziehen, können wir auch nicht mit letzter Sicherheit davon ausgehen, alle tatsächlich stattfindenden Maßnahmen und Projekte erfasst zu haben. Auch ist nicht in jedem Fall klar, ob es sich um geplante oder um tatsächlich durchgeführte Initiativen handelt und inwieweit der Impact dieser Maßnahmen und Projekte analysiert wurde und daraus Rückschlüsse für folgende Initiativen gezogen wurden. Uns geht es in unserer Darstellung daher nicht darum, eine vollständige Liste aller durchgeführten und geplanten Maßnahmen und Projekte zu erstellen. Vielmehr versuchen wir in unserer Zusammenstellung einen Überblick darüber zu geben, durch welche Arten von Maßnahmen und Projekten die den verschiedenen Gruppen zugeordneten Fachbereiche versuchen, die für ihre Disziplinen spezifischen zahlenmäßigen Geschlechterverhältnisse auszugleichen bzw. eine Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.

3.1 Information und Beratung

Information und Beratung von Frauen sind zwei Aspekte, die in den meisten FFP eine große Rolle spielen. Die Angebote dazu unterscheiden sich aber z. T. erheblich in den einzelnen Fachbereichen, da in den Disziplinen unterschiedliche Bedingungen bezogen auf die Geschlechterverhältnisse herrschen. So haben die Natur- und Technikwissenschaften häufig Probleme, Studierende zu finden, und bemühen sich daher, das Interesse von Schülerinnen (und mittlerweile auch oft von Schülern) an ihren Arbeitsgebieten zu wecken. So wird im FFP des Fachbereichs Informatik der TU Dortmund konstatiert:

„Das öffentliche Image der Informatik ist weit von der tatsächlichen Arbeit im Fach entfernt. Daher werden gerade diejenigen Schüler und Schülerinnen nur schwer erreicht, die für die Informatik geeignet sind. Überspitzt gesagt, beginnen eher diejenigen das Studium der Informatik, die das unzutreffende Image anspricht. Gerade bei begabten Schülerinnen ist das Image oft abschreckend. Vielleicht ist deshalb der Anteil der Frauen bei Informatikstudierenden zurückgegangen gegenüber der Zeit, als Informatik noch nicht in der heutigen Weise propagiert wurde.“⁴⁹

Ähnliche Probleme benennt der Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik der FH Aachen in seinem FFP:

„Der Wandel des Ingenieurberufes in den letzten Jahrzehnten vom Tüftler zu einem in interdisziplinär zusammengesetzten Teams arbeitenden Problemlöser muss vermittelt werden. Der Faktor Sozialkompetenz, also die Fähigkeit, verantwortungsbewusst im Umgang mit Menschen zu handeln und Probleme kooperativ zu lösen, muss herausgestellt werden. Durch die deutlich höhere Repräsentanz von Frauen in allen Berufsgruppen des Fachbereichs ist bereits eine wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden herausgestellt. Die Wirksamkeit weiterer Maßnahmen des Fachbereichs hat sich in der Vergangenheit bereits bewährt. Wesentlich für die Umsetzung bleibt der Wille aller Beteiligten, den gesteckten Zielen näherzukommen.“⁵⁰

Meist herrscht dabei die Vorstellung, dass sich die Frauenanteile auf den anderen Hierarchiestufen im Laufe der Zeit ebenfalls erhöhen, wenn man erst einmal ausreichend Studienanfängerinnen geworben hat. So heißt es im FFP des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik der RWTH Aachen:

„Mit steigendem Anteil der Studienanfängerinnen werden sich auch die Zahlen der Absolventinnen und der Doktorandinnen erhöhen können. Damit wird dann letztlich auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Zukunft auch eine Professorin in ihre Reihen aufnehmen kann.“⁵¹

Entsprechend verfügen die meisten Fachbereiche dieser Disziplinen über Beratungs- und Informationsangebote für Schülerinnen, beteiligen sich z. B. am jährlich stattfindenden Girls' Day oder bieten ein Schnupperstudium, Schnupperuni oder eine Sommeruni bzw. Herbsthochschule (pea*nuts, Universität Bielefeld) für Mädchen an. Dabei werden in den FFP der natur- und technikwissenschaftlichen Fachbereiche mehr und oft auch speziellere Angebote für Schülerinnen aufgeführt. Sie können dabei auf Angebote wie „Roberta – Mädchen erobern Roboter“⁵² der Fraunhofer Gesellschaft oder „MiTH – Mädchen in Handwerk und Technik“⁵³, das von der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH Aachen zusammen mit dem Berufsbildungszentrum entwickelt wurde, zurückgreifen. Außerdem finden sich in den FFP dieser Fachbereiche meist Hinweise auf eine besondere Beratung für Schülerinnen, auf Informationstage oder -wochen für Schülerinnen und Studieninteressentinnen, auf spezielle Werbekampagnen für Schülerinnen bis hin zu einem eigenen Internetportal zu diesem Zweck wie an der Fakultät für Informatik an der TU Dortmund. In den FFP werden auch Angebote genannt, die sich an Mädchen und Jungen richten und die Zahl der StudienanfängerInnen insgesamt in den Technik- und Naturwissenschaften steigern sollen, z. B. der Science Truck der RWTH Aachen⁵⁴, Türme für PISA⁵⁵ der Ingenieurkammer NRW oder das teutolab⁵⁶ der Universität Bielefeld. In einigen Fachbereichen stehen für die Information von Schülerinnen explizit Frauen des Fachbereichs zur Verfügung.

Solche Angebote gibt es in fast allen natur- und technikwissenschaftlichen Fachbereichen, hin und wieder auch in Wirtschaftswissenschaften, Sport und Medizin, jedoch nur sehr selten in den Geistes- und Sozialwissenschaften und den zentralen Einrichtungen. Allerdings haben vor allem die Geisteswissenschaften auch eher das Problem, dass dort wenige Männer studieren, wie der FFP der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften an der TU Dortmund ausweist:

„Der geringe Männeranteil in den beiden sonderpädagogischen Studiengängen (Lehramt und Diplom) hat sich im Vergleich der Jahre 2001 und 2004 in allen oben aufgeführten Fachrichtungen deutlich verschärft; d. h. der Männeranteil ist bis zum Jahre 2004 noch weiter gesunken. Diese Entwicklung wird aus bildungs- und gesellschaftspolitischer Sicht als äußerst kritisch bewertet.“⁵⁷

Dieser Situation begegnet ein geisteswissenschaftlicher Fachbereich mit dem Angebot „Jipppp – Jungs in Philosophie, Pädagogik, Philologie und Psychologie“.⁵⁸

Von den rechtswissenschaftlichen Fachbereichen führte keiner Maßnahmen und Projekte für Schülerinnen im FFP an.

In wenigen Fachbereichen (Natur-, Technik- und Wirtschaftswissenschaften) werden spezielle Informations- und Beratungsangebote für Studienanfängerinnen vorgehalten. Wenn Studentinnen dann erst einmal Fuß gefasst haben, stehen ihnen fast überall Beratung und Hilfestellung zur Verfügung. Dabei legen einige technikwissenschaftliche Fachbereiche Wert darauf, dass die Beratung durch Frauen erfolgt. Beratung und Hinweise zur Aufnahme einer Tätigkeit als SHK bieten am ehesten technik- und wirtschaftswissenschaftliche Fachbereiche an. In einem naturwissenschaftlichen Fachbereich werden Frauen gezielt im Hinblick auf Hausarbeiten beraten.

Vor allem technikwissenschaftliche Fachbereiche informieren und beraten Studentinnen und Absolventinnen in Bezug auf ihr späteres Berufsfeld. Dies hat auch Relevanz für eine spätere wissenschaftliche Karriere, wie der FFP des Fachbereichs Bauingenieurwesen an der RWTH Aachen zeigt:

„Bauingenieurwesen ist ein ausgesprochen praxisorientierter Bereich. Nach der Promotion streben die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in die Wirtschaft, um praktische Erfahrung zu sammeln. In Berufungsverfahren wird eben diese Praxiserfahrung sehr hoch bewertet. Eine Habilitation ohne praktische Berufserfahrung ist in der Regel nicht ausreichend für eine Berufung. Die Habilitation wird in den meisten Fällen durch habilitationsadäquate Leistungen ersetzt. Es gibt im Bereich Bauingenieurwesen daher kaum Post-doc-Stellen.“⁵⁹

Die Fachbereiche dieser Gruppe bieten Beratung zu Bewerbungsfragen, Weiterbildungsmöglichkeiten, zu Problemen beim Berufseinstieg, zur beruflichen Orientierung und der entsprechenden Studiengestaltung an. Aber es findet offenbar auch eine Vermittlung von Praktika statt und es werden Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit Unternehmen hergestellt, z. B. durch spezielle Messen wie die Frauenberufsmesse „Pro-

fessionelle“⁶⁰ oder durch den Besuch von Informationsveranstaltungen von Unternehmen. Manche wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereiche informieren über die Berufsperspektiven ihrer Absolventinnen. Information und Beratung hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere stellen für Fachbereiche aus allen disziplinären Richtungen wichtige Aspekte der Gleichstellung dar. Hier hofft man, die größten Effekte für die Steigerung des Professorinnen-Anteils zu erzielen, wie der FFP des Fachbereichs Geisteswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen zeigt:

„Um den erwünschten Anteil von Frauen bei den Professuren in einem realistischen Maß zu steigern, empfiehlt sich auch die Orientierung an der Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen, der am Fachbereich bei 42 % liegt und in den Sprach- und Kulturwissenschaften Deutschlands allgemein sehr hoch ist (50,5 %). Es ist abzusehen, dass mit dem Anstieg von Promotionen und Habilitationen von Frauen in den geisteswissenschaftlichen Fächern und mit ihrer verstärkten Präsenz in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit sich auch die Bewerbungen von qualifizierten Frauen auf Professuren verstärken und dass letztendlich auch mehr Professuren mit Frauen besetzt werden. Ein Teil der statistischen Diskrepanz innerhalb der gegenwärtigen Hierarchie lässt sich gewiss auch auf den normalerweise verspäteten Generationenausgleich an der Spitze der Hierarchie zurückführen.“⁶¹

In diesen Angeboten geht es zum einen um allgemeine Informationen über die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn, über Promotionsmöglichkeiten und Stipendien in größeren Veranstaltungen oder per E-Mail-Verteiler. Zum anderen werden weibliche Vorbilder eingeladen bzw. in der Fachschaftszeitschrift vorgestellt, die über Karrierewege und -möglichkeiten in den jeweiligen Disziplinen berichten.

Einige Fachbereiche, insbesondere in den Sozialwissenschaften und im Sport, halten ein allgemeines Beratungsangebot oder Sprechstunden für alle Frauen des Fachbereichs vor, in einem wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich gibt es Frauen-Internetseiten. Dabei wird allerdings häufig nicht klar, wer die Beratung durchführt. Ein technikwissenschaftlicher Fachbereich weist wiederum darauf hin, dass es Professorinnen als Ansprechpartnerinnen gibt.

3.2 Weiterbildung und Qualifizierung

In der Kategorie Weiterbildung/Qualifizierung werden solche Maßnahmen und Projekte erfasst, die zum Erwerb von Kompetenzen dienen und über eine reine Beratung und Information hinausgehen. Auch in dieser Kategorie wird in den Fachbereichen eine große Anzahl verschiedenster Initiativen angeboten. Wie in der Kategorie Information/Beratung richten sich die Fachbereichsgruppen hier ebenfalls unterschiedlich aus. So bieten etliche technikwissenschaftliche, aber auch einige naturwissenschaftliche Fachbereiche Workshops, Praktika und andere Veranstaltungen für Schülerinnen und Studieninteressierte an, in denen diese einen praktischen, oft experimentellen Einblick in die jeweiligen Disziplinen erhalten, z. B. in einer Veranstaltung „Freies Experimentieren“, im „(Girls) Summer Camp Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“ oder im Schülerinnen-Workshop „Try it! Junge Frauen erobern die Technik“⁶². Einige dieser Veranstaltungen sprechen auch schon Mittelstufenschülerinnen an, um deren Interesse an Technik und Naturwissenschaften frühzeitig zu wecken und wachzuhalten.

Technik- und naturwissenschaftliche Fachbereiche bieten für ihre Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zudem fachliche Fortbildungsveranstaltungen an, etwa Bauleitung für Frauen, Technik- und EDV-Kurse für Studentinnen, Englischkurse oder auch ein Training „Sprungbrett SHK-Job“.

Promovendinnen werden in den FFP einiger Fachbereiche speziell bedacht, was auf die Wichtigkeit dieser Gruppe für die ‚Reparatur‘ der ‚leaky pipeline‘ hinweist. So stellt die Fakultät für Philologie an der Ruhr-Universität Bochum fest:

„Während die Zahl der Absolventinnen dem prozentualen Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden entspricht, ist die Zahl der weiblichen und männlichen Promovenden zwar ausgewogen, entspricht aber nicht dem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden.“⁶³

Bei den Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen handelt es sich oft um Beteiligungen an anderen Initiativen, z. B. einem Graduiertenkolleg, einem Graduiertennetzwerk sowie dem Weiterbildungsprogramm für Doktorandinnen des Meduse-Vereins der Universität Duisburg-Essen.⁶⁴ Ein Fachbereich Medizin hält ein spezielles Programm, das Köln-Fortune-Programm, vor, um Habilitandinnen zu fördern.

In der Kategorie Weiterbildung/Qualifizierung werden in einigen Fachbereichen in den Natur-, Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften auch die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bedacht. So wird im FFP der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster darauf hingewiesen:

„Des Weiteren macht die Fakultät gegenüber der Universitätsverwaltung darauf aufmerksam, dass die gegenwärtigen Arbeitsplatz- und Funktionsbeschreibungen häufig den gewandelten Tätigkeiten und Anforderungsprofilen nicht mehr entsprechen und deshalb einer Anpassung bedürfen. Menschengerechte Arbeit setzt Entwicklungs- und

Qualifizierungsmöglichkeiten in der Arbeit, humane Arbeitsbedingungen und möglichst gerechte Beurteilungssysteme voraus. Frauenförderung an der Universität – darauf möchte die Fakultät aufmerksam machen – sollte das typische Profil der nichtwiss. Arbeit an der Universität nicht außer Acht lassen.“⁶⁵

Die meisten Fachbereiche und zentralen Einrichtungen argumentieren allerdings nicht aus dieser ethischen Perspektive und weisen eher allgemein auf Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme hin, bei denen es sich auch um das jeweilige allgemeine Weiterbildungsprogramm der Hochschule handeln könnte. Insbesondere werden EDV- und Sprachkurse angesprochen. Eine zentrale Einrichtung bietet Qualifizierungskurse für weibliche Führungskräfte an.

Fachbereiche aus allen Gruppen wollen offenbar Frauen, vor allem Studentinnen und Absolventinnen, auf eine Karriere vorbereiten. Dazu werden Karriere- und Bewerbungstrainings durchgeführt, in denen es z. T. um Coaching und Networking geht oder um Professionalisierung und Zukunfts- oder Karriereplanung. Gerade die Technikwissenschaften weisen diesbezüglich auf die Kooperation mit der Industrie hin, wie der FFP der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der TU Dortmund zeigt:

„Nach einer Promotion ist hier der übliche Weg der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in der Regel nicht die Habilitation, sondern eine wissenschaftliche Karriere in der Industrie. In einer Disziplin wie der Elektrotechnik und Informationstechnik ist es im Sinne eines praxisorientierten Studiums von weit höherer Bedeutung, dass Bewerberinnen oder Bewerber für Professuren Erfahrungen aus der Industrie mitbringen und anstelle der Habilitation sog. Habilitationsäquivalente Leistungen nachweisen. Aus genau diesem Grund ist es somit auch wichtiger, dass Personen, die eine Professur anstreben, nach vollzogener Promotion in die Industrie gehen und eben nicht an der Universität bleiben. Somit ist es auch Aufgabe der Industrie, qualifizierte Frauen entsprechend zu fördern.“⁶⁶

Eine zentrale Einrichtung weist auf Fortbildungsveranstaltungen hin, die die berufliche Qualifikation von Frauen vor allem in den unteren und mittleren Besoldungs- und Vergütungsgruppen verbessern sollen. In einigen FFP der Technikwissenschaften und zentraler Einrichtungen werden explizit Weiterbildungsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen ausgewiesen. Dabei bieten die Technikwissenschaften Schulungen für Wissenschaftlerinnen an, die zentralen Einrichtungen dagegen für Nichtwissenschaftlerinnen.

Etlliche Fachbereiche, und hier sind vor allem die Rechtswissenschaften gut vertreten, und Zentrale Einrichtungen weisen auf Weiterbildungsangebote im Bereich Kommunikation, Präsentation und Rhetorik hin. Hier zeigen sich unterschiedliche Ausrichtungen. Während für die Rechtswissenschaften die Verhandlungsführung wichtig ist, bereitet ein technikwissenschaftlicher Fachbereich Frauen auf die „Männerwelt“ vor und ein sozialwissenschaftlicher Fachbereich schult die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur „Kommunikation in Hierarchien“.

Einige Fachbereiche in den Natur-, Technik- und Wirtschaftswissenschaften sowie ein Fachbereich Medizin halten die Fortbildung der Soft Skills ihrer Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Studentinnen für wichtig und weisen auf entsprechende Angebote hin, z. B. Persönlichkeitstraining, Selbstverteidigung, Konflikt- und Stressmanagement oder Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Schlüsselqualifikationen.

Gender Mainstreaming und Gleichstellung sind Themen, zu denen in einigen Fachbereichen und zentralen Einrichtungen Weiterbildungen stattfinden. Dabei liegen die Schwerpunkte in technikwissenschaftlichen Fachbereichen auf geschlechtsspezifischer Kommunikation in Lehrveranstaltungen, Gender-Trainings für TutorInnen und der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Geschlecht in Studium und Beruf. Ein geisteswissenschaftlicher Fachbereich bietet Fortbildungsveranstaltungen für ProfessorInnen zum Gender Mainstreaming in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung an, ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich weist auf hochschulinterne Fortbildungen zum Teilzeitbefristungsgesetz und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hin. In zentralen Einrichtungen geht es um Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und um die Förderung des Gender-Verständnisses im Rahmen der Führungskräfteentwicklung.

3.3 Finanzierung

Viele Fachbereiche stellen Gelder für die Förderung von Frauen zur Verfügung. Dabei kann es sich um finanzielle Zuwendungen für Einrichtungen, die Frauen fördern, im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe handeln, wie bspw. der FFP der Medizinischen Fakultät an der Ruhr-Universität Bochum zeigt:

- „1. Für die Vergabe einer Juniorprofessur an eine Frau erhält das Institut im ersten Jahr 3000 € als Sachmittel.*
- 2. Ist eine Frau Erstautorin in einem Medline-gelisteten Journal, soll dies bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe berücksichtigt werden.*
- 3. [...] Bei der fakultätsinternen leistungsbezogenen Mittelvergabe erhält ein Institut 5 % der Höhe der Drittmittel [...]. Im Falle des erfolgreichen Einwerbens durch eine Frau soll sich der Zuschlag auf 8 % erhöhen.*

4. Für den erfolgreichen Abschluss der Habilitation erhält die Habilitandin einmal einen Betrag von 2000 € für die eigene wissenschaftliche Arbeit.“⁶⁷

Meist ist die Förderung jedoch eher als Einzelfallförderung ausgestaltet. So halten einige Fachbereiche spezielle Stipendien für Frauen vor, die zum Teil auf die jeweiligen Qualifikationsstufen zugeschnitten sind. In einer medizinischen Fakultät gibt es Habilitationsstipendien, in einer sozialwissenschaftlichen und einer rechtswissenschaftlichen Fakultät Promotionsstipendien. Ein technikwissenschaftlicher Fachbereich einer Fachhochschule fördert Auslandssemester für Frauen, ein naturwissenschaftlicher Fachbereich an einer Universität vergibt Stipendien für Frauen in eindeutig ausgewiesenen fachlichen Teilbereichen. Ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich einer Fachhochschule fördert Studentinnen mit einem „Programm for Excellence“. Andere Fachbereiche machen die Förderung von Frauen durch Stipendien von einem „frauenspezifischen“ Bedarf abhängig, wie z. B. der FFP der Fakultät für Biologie an der Universität Bielefeld zeigt:

„Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen auch weiterhin so weit als möglich aus Mitteln der Gleichstellung durch Gelder unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern (z. B. um an Konferenzen teilzunehmen oder studentische MitarbeiterInnen für die Unterstützung der Sammlung von Literatur oder Fortführung einzelner Projekte zu bezahlen), die insbesondere auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.“⁶⁸

Die Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungen wird von einigen Fachbereichen der Natur-, Technik-, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften als so wichtig für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angesehen, dass sie dafür Finanzmittel zur Verfügung stellen. Diese Mittel sind teilweise an eine „aktive Teilnahme“, z. B. das Halten eines Vortrags, gebunden oder an die Teilnahme einer bestimmten Veranstaltung, in diesem Fall die Informatica Feminale.⁶⁹

Darüber hinaus können Frauen in manchen Fachbereichen in den Technik-, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie im Sport und in der Medizin weitere Mittel beantragen. Meist stehen diese Mittel bis zu einem bestimmten Betrag Promovendinnen und Habilitandinnen für ihre Qualifikationsarbeiten zur Verfügung. Ein geisteswissenschaftlicher Fachbereich fördert aber auch die wissenschaftliche Qualifikation von Studentinnen, ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich übernimmt Kosten für das Einreichen von Beiträgen bei wissenschaftlichen Fachzeitschriften und ein medizinischer Fachbereich bietet finanzielle Unterstützung für schwangere Doktorandinnen an.

Gefördert werden nicht nur Personen, sondern in einigen Fachbereichen auch Einrichtungen und Projekte, z. B. ein feministisch-theologischer Schlagwortkatalog, Studienprojekte und Projektgruppen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen.

Zwei Fachbereiche weisen in ihren FFP auf Preise explizit für Frauen hin. In einem technikwissenschaftlichen Fachbereich wird jährlich ein Preis für Studentinnen mit herausragenden Leistungen innerhalb ihres Studiums der Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. der Technischen Informatik vergeben. Auch ein medizinischer Fachbereich lobt jährlich einen mit 2 000 € dotierten Frauenforschungspreis aus.

3.4 Mentoring

Mentoring-Programme sind seit einigen Jahren ein bevorzugtes Instrument in der Gleichstellungsarbeit von Hochschulen (vgl. Löther 2003). Dies spiegelt sich auch in den vorliegenden FFP wider. Insbesondere in den Technikwissenschaften, aber auch – etwas schwächer ausgeprägt – in den Natur- und Geisteswissenschaften sowie der Medizin und vereinzelt in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sind Hinweise auf die Beteiligung an Mentoring-Programmen für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen zu finden. Häufig handelt es sich bei diesen Programmen um Initiativen, die von den Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschule ausgehen, z. B. das Mentoring-Programm TANDEM⁷⁰ der RWTH Aachen oder das Programm mentoring³, eine Gemeinschaftsinitiative der Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen⁷¹. Das Mentoring-Programm Thekla⁷² an der Ruhr-Universität Bochum, das Studentinnen auf die Berufspraxis vorbereiten soll, wird von einem natur- und einem geisteswissenschaftlichen Fachbereich genannt. An der Universität Düsseldorf wird das Selma-Meyer-Mentoring⁷³ angeboten, das ebenso wie TANDEM in Aachen einen eigenen Programmbereich für Medizinerinnen vorhält. An der Ruhr-Universität Bochum leistet dies das Programm mQuadrat⁷⁴. Darüber hinaus beteiligt sich ein technikwissenschaftlicher Fachbereich an einem Mentoring-Programm jenseits der Hochschule, nämlich am Mentoring-Internship-Programm der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e. V.⁷⁵ Für Studentinnen und Absolventinnen mit Migrationshintergrund bietet die Universität Duisburg-Essen das Programm MentoDue-Interkulturell⁷⁶ an. Darüber hinaus gibt es an etlichen Fachbereichen offenbar eigene Mentoring-Initiativen, die z. T. auch Peer-Mentoring umfassen.

3.5 Frauenspezifische Veranstaltungen und Einrichtungen

Außerhalb der Kategorien Information/Beratung und Weiterbildung/Qualifizierung bieten vor allem naturwissenschaftliche Fachbereiche weitere Veranstaltungen und Einrichtungen speziell für Frauen an. Dabei spielt die Vorbildfunktion von Frauen, die Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft besetzen, eine wichtige Rolle, wie z. B. der FFP des Fachbereichs Elektrotechnik an der FH Düsseldorf zeigt:

„Das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren 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.“⁷⁷

Entsprechend gibt es in etlichen Fachbereichen Vortragsreihen, Seminare und Kolloquien, in denen Naturwissenschaftlerinnen über Erfahrungen aus ihren Berufsbereichen berichten. Auch ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich bietet eine Veranstaltung mit ehemaligen Doktorandinnen an, die ihre Erfahrungen rund um die Promotion schildern. Ein technikwissenschaftlicher Fachbereich beteiligt sich über die Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“⁷⁸ an Betriebsexkursionen für Studentinnen.

In mehreren Fachbereichen spielen Fragen der Partizipation eine Rolle. In einigen Fachbereichen in den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften werden Frauenvollversammlungen veranstaltet, in einem technikwissenschaftlichen Fachbereich wird auf eine jährliche Abstimmung der Fachschaft mit dem Dekan über genderspezifische Fragen hingewiesen und in einem geisteswissenschaftlichen Fachbereich gehen Fragen der Gleichbehandlung in die Lehrevaluationen ein.

Außerdem gibt es mitunter Einrichtungen speziell für Frauen, an einem naturwissenschaftlichen Fachbereich z. B. einen Frauenrechner für Studentinnen und an einem sozialwissenschaftlichen Fachbereich einen Frauenraum mit Ausstattung. Auch spielt das Sicherheitsempfinden von Frauen eine Rolle. So wird in einem technikwissenschaftlichen Fachbereich auf die Schaffung von Frauenparkplätzen verwiesen. Und im FFP des Instituts für Neuroinformatik an der Ruhr-Universität Bochum heißt es:

„Auf Verbesserung des Wachdienstes drängen. Durch zahlreiche Einbrüche im Institut werden Frauen gehindert, die im dezentralen Frauenförderplan vom 29.1.2001 angebotenen flexiblen Arbeitszeiten auch wirklich wahrzunehmen.“⁷⁹

In einigen wenigen FFP wird die Durchführung von Gender-Analysen und -Projekten ausgewiesen. Dabei handelt es sich meist um Umfragen zum Promotionsverhalten von Frauen oder zur Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich. Ein geisteswissenschaftlicher Fachbereich analysiert aber auch die Gründe, die aus der Sicht männlicher Jugendlicher gegen das Fach Französisch in der Oberstufe und das Studienfach Romanische Philologie sprechen. In einem naturwissenschaftlichen Fachbereich wird ein Modellversuch zur Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern durchgeführt und ein technikwissenschaftlicher Fachbereich weist in seinem FFP ein Projekt zur asymmetrischen Geschlechterkultur an der Hochschule aus.

3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist nach wie vor ein zentrales Thema in Bezug auf Gleichstellung. Viele FFP enthalten den Hinweis, dass der Fachbereich bzw. die zentrale Einrichtung sich bemüht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu fördern, weisen die Verantwortung dafür aber eher der Hochschulverwaltung zu. Dagegen weist die Gleichstellungskommission der Fakultät für Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld auf die Problematik für Studierende hin und empfiehlt der Fakultät ausdrücklich

„eine deutlichere Klärung der Möglichkeiten für Studierende mit Kind, wie Studium und Familie angesichts der bestehenden Pflichtveranstaltungen, die z.T. außerhalb üblicher Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, vereinbart werden können. Dies bleibt bislang den einzelnen Studierenden überlassen, die über ein entsprechend großes Betreuungsnetzwerk (Mitarbeit des Partners, Großeltern, Tagesmutter etc.) verfügen müssen, um dem zeitlichen Rahmen des Studiums gerecht zu werden. In Einzelberatungsgesprächen ist deutlich geworden, dass es Absprachen über Sonderregelungen mit einzelnen Dozenten gibt, aber keine einheitliche Regelung der Fakultät.“⁸⁰

Der Fachbereich Informatik der FH Bonn-Rhein-Sieg hat mit einer Maßnahme offenbar Erfolg:

„Es entscheiden sich zu wenige Schülerinnen für das Studium der Informatik, obwohl verstärkt über das Studium auch im Wege der Kooperation mit Schulen informiert wird. Im Teilzeitstudiengang mit Präsenzzeit am Vormittag und damit einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie ist die Quote mit 44 % gut.“⁸¹

Die meisten der in den FFP genannten Maßnahmen sind jedoch eher allgemein gehalten, in einigen zentralen Einrichtungen bspw. als Hinweis auf die flexible Handhabung der Arbeitszeit, auf die Erweiterung der Regelung zum Erziehungsurlaub im Hinblick auf die Erfordernisse des Wissenschaftsbetriebs oder in Form einer Unterstützung der Ferienbetreuungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten. Fachbereiche aus den Natur- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin nennen die Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen. Die Universitätsbibliothek an der Ruhr-Universität Bochum hat offenbar mit Telearbeit Erfolg:

„Die unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingerichteten Telearbeitsplätze können sehr positiv gewertet werden. Sie gliedern sich organisatorisch gut in die Abläufe der Bibliothek ein und ermöglichen den jeweiligen Mitarbeiterinnen eine Berufstätigkeit und erhalten gleichzeitig der UB die Arbeitskraft kompetenter Mitarbeiterinnen. Je nach Bedarf könnte über eine Erhöhung der Zahl von Telearbeitsplätzen bei telearbeit-geeignetem Aufgabenbereich nachgedacht werden.“⁸²

Es werden auch Beratungen angeboten: z. B. für schwangere Studentinnen im Hinblick auf Labortätigkeiten in einem naturwissenschaftlichen Fachbereich oder für männliche Beschäftigte zur Reduzierung von Arbeitszeit und Erziehungsurlaub, ebenfalls in einem naturwissenschaftlichen Fachbereich. Ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich an einer FH hält eine individuelle Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation für Schwangere, Eltern und Pflegende vor.

Konkrete Maßnahmen werden in einem technikwissenschaftlichen Fachbereich und einer zentralen Einrichtung genannt. Einige Institute des Fachbereichs haben einen Kooperationsvertrag mit einem Kindergarten geschlossen und somit die Infrastruktur der Kinderbetreuung verbessert; die zentrale Einrichtung hat ein dreiphasiges Konzept „Rückkehr“ entwickelt, durch das Beschäftigte bei der Rückkehr in den Dienst nach einer mehr als dreimonatigen Abwesenheit unterstützt werden.

3.7 Netzwerke

Die Bildung und Pflege von Netzwerken von Frauen wird insbesondere in den Technikwissenschaften gefördert. Etliche Fachbereiche dieser Fachrichtungen führen in ihren FFP Maßnahmen zur Vernetzung an, die sich an verschiedene Gruppen richten. Es gibt Netzwerke für Promovendinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, aber auch Treffen zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen mit Studentinnen. In einem Fachbereich gibt es ein Netzwerk für Ehemalige, das allerdings sowohl Frauen als auch Männern offen steht. Ein Fachbereich bietet eine Mailingliste zum Informationsaustausch für alle Frauen des Fachbereichs an, ein Fachbereich an einer FH einen Semester-Frauen-Treff für Studierende.

Fachbereiche der anderen Gruppen bieten nur vereinzelt die Möglichkeit zur Vernetzung an. So verfügen Fachbereiche in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ebenfalls über Promovendinnen-Netzwerke. Ein rechtswissenschaftlicher Fachbereich hat für diese Personengruppe eine Datenbank zum Informationsaustausch eingerichtet. In naturwissenschaftlichen Fachbereichen gibt es ein jährliches Treffen von Gleichstellungsbeauftragten mit Studentinnen und einen Workshop, in dem Wissenschaftlerinnen die Absolventinnen und Doktorandinnen des Fachbereichs kennenlernen können. In einem wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich ist ein Gesprächskreis der Sekretärinnen zu finden; in einer zentralen Einrichtung findet eine jährliche Veranstaltung zur Kontaktpflege und Vorbereitung der Rückkehr für beurlaubte Beschäftigte statt. Ebenfalls ein wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich beteiligt sich an einem Mentorinnennetzwerk und ein Fachbereich Sport veranstaltet ein Frauenfrühstück zum Informationsaustausch.

3.8 Gender in der Lehre

Die in den FFP genannten Maßnahmen zum Thema Lehre unterteilen sich in zwei Gruppen: in monoedukative Angebote für Frauen und in Veranstaltungsangebote, die sich dem Thema Gender widmen.

Monoedukative Veranstaltungen werden ausschließlich in natur-, wirtschafts- und vor allem technikwissenschaftlichen Fachbereichen angeboten. Dabei handelt es sich überwiegend um Vorkurse sowie Übungs- und Praktikumsgruppen von Frauen für Frauen, um Doktorandinnenkolloquien sowie um Frauentutorien bzw. Tutorien, die von Frauen geleitet werden, womit man explizit Studentinnen ansprechen möchte. Außerdem werden in einem naturwissenschaftlichen Fachbereich Schülerinnen-Labore angeboten; ein technikwissenschaftlicher Fachbereich an einer Fachhochschule hält Brücken- und Intensivkurse für Studentinnen und Absolventinnen vor.

Vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften, aber auch in einigen zentralen Einrichtungen und einigen natur- und technikwissenschaftlichen Fachbereichen werden Lehrveranstaltungen angeboten, die Gender zum Thema haben. Zum Teil wird allgemein darauf hingewiesen, dass Lehrveranstaltungen zu Gender-Themen angeboten werden, in anderen FFP werden diese explizit genannt: z. B. Lehrveranstaltungen zu Women's Literature und zur Soziolinguistik, ein genderlinguistisches Examenkolleg sowie eine Veranstaltung zum Thema Jungenarbeit. In einem naturwissenschaftlichen Fachbereich wird ein Seminar

über berühmte Physikerinnen angeboten. Die Fakultät für Mathematik an der Universität Bielefeld weist dagegen in ihrem FFP darauf hin:

„Der Bereich der Geschlechterforschung ist an der Fakultät für Mathematik weder in der Mathematik noch in der Mathematikdidaktik vertreten. Dieser Bereich ist eher in der Soziologie angesiedelt und wird ggf. durch die Arbeit der Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik unterstützt. Personell ist auch zukünftig nicht davon auszugehen, dass diesbezüglich Forschung in der Fakultät der Mathematik geleistet werden kann.“⁸³

Auch in Fachhochschulen werden Veranstaltungen zu Gender-Themen angeboten. So führt ein technikwissenschaftlicher Fachbereich das Modul „Gender und Baukultur“ an; in einem weiteren technikwissenschaftlichen Fachbereich wird ein Studiengang (Health Telematics) angeboten, um Studentinnen im medizinischen Kontext zu gewinnen. In einem weiteren Fachbereich werden Studienprojekte durchgeführt, die aus Gleichstellungsmitteln gefördert werden. Außerdem gibt es Zentrale Einrichtungen, die Gender-Veranstaltungsreihen durchführen bzw. für eine genderneutrale Lehre sensibilisieren wollen und mit geschlechtergerechter Didaktik arbeiten.

4 Fazit: Frauenförderpläne – Gleichstellung in den Fachbereichen

Bei der Analyse der Frauenförderpläne (FFP) der Hochschulen und Fachbereiche mussten wir feststellen, dass es an einigen Hochschulen und in etlichen Fachbereichen keine FFP gibt. Darüber hinaus sind ca. 15 % der im Internet oder über die Gleichstellungsbeauftragten erhältlichen FFP nicht mehr gültig, da ihr Geltungszeitraum (3 Jahre) abgelaufen ist. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Ergebnis aus dem Zweiten Bericht zur Umsetzung des LGG (2008: 45), in dem kritisch festgehalten wurde, dass ein Fünftel der Hochschulen nicht über Frauenförderpläne für die Fachbereiche und weiteren Hochschuleinheiten verfügt, obwohl dies im LGG vorgegeben ist. Bei der Erstellung/Verabschiedung des LGG ist allerdings darauf verzichtet worden, die Nichterstellung und Nichtfortschreibung von Frauenförderplänen zu regeln.

Allerdings könnte ein ungültiger FFP sämtliche Personalmaßnahmen aussetzen (mit Ausnahme von Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind (§ 26 Abs. 2 S. 3 LGG), wenn eine Person, zu deren Nachteil sich eine Personalmaßnahme auswirkt, bspw. eine abgelehnte Bewerberin, das Nichtvorhandensein eines gültigen FFP als Verstoß gegen das LGG einklagt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann dagegen nur ihr Widerspruchsrecht nach § 19 LGG ausüben.

Die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der FFP sind ebenso wie das mangelnde Controlling im Sinne der Überprüfung der Zielvorgaben durch die Dienststelle Hauptschwachstellen der Gleichstellungsaktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hier besteht dringender Klärungs- und Handlungsbedarf. Gefordert ist hier auch die Rechtsaufsicht des Ministeriums.

Die Zusammenstellung von Maßnahmen und Projekten zur Gleichstellung, die in den FFP der Fachbereiche und zentralen Einheiten genannt werden, zeigt zwei wesentliche Unterschiede. Zum einen halten Universitäten und Fachhochschulen sowohl von der Menge als auch von der Ausrichtung her verschiedene Angebote vor. Während die Fachhochschulen auf Information und Beratung sowie Weiterbildung und Qualifizierung fokussieren, wird von den Universitäten eine größere Bandbreite an Maßnahmen genannt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist dies auf die sehr unterschiedliche personelle und finanzielle Ausstattung der Universitäten und der Fachhochschulen zurückzuführen.

Zum anderen lässt sich eine sehr viel höhere Anzahl von Maßnahmen und Projekten in den Natur- und Technikwissenschaften feststellen als in den anderen Fachbereichsgruppen. Das liegt sicherlich daran, dass in den Natur- und Technikwissenschaften Frauen im wissenschaftlichen, aber auch im nichtwissenschaftlichen technischen Bereich auf allen Ebenen meist sehr stark unterrepräsentiert sind. Dies spiegelt sich nicht nur in der Menge der genannten Maßnahmen, sondern auch in deren Zuschnitt auf bestimmte Personengruppen wider. So sind in diesen Fachbereichen gerade für Schülerinnen und Studentinnen viele monoedukative Angebote zu finden, bei denen darüber hinaus Wert darauf gelegt wird, dass sie von Frauen durchgeführt werden. Die Idee dahinter ist, dass weibliche Vorbilder Frauen dazu bewegen können, sich für ein natur- oder technikwissenschaftliches Studium und eine spätere Laufbahn in diesem Bereich zu entscheiden. Hier sollen auch Frauennetzwerke unterstützend wirken. Die vergleichsweise hohe Anzahl von Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Fachbereichen ist auch darauf zurückzuführen, dass es an den meisten Hochschulen in diesen Gruppen mehr als einen Fachbereich gibt. Dies ist in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, in Sport und Medizin in der Regel nicht der Fall. Nicht zuletzt steht die Unterrepräsentanz von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften ohnehin sehr stark im Fokus von Politik und Wissenschaft, was dazu führt, dass diese Fachbereiche sich gerade im Bereich der Beratung/Information und Weiterbildung/Qualifizierung oft an größeren Initiativen beteiligen können, die entweder bundesweit organisiert werden, wie z. B. der Girls' Day, oder aber auf Hochschulebene – oft

unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten – zentral organisiert werden, wie z. B. das teutolab an der Universität Bielefeld.

Wenn man sich die Verteilung der Maßnahmen und Projekte über die Kategorien anschaut, fällt allerdings auch auf, dass sich die Heterogenität der verschiedenen Fachbereichsgruppen vor allem in den Maßnahmen widerspiegelt, die sich an Schülerinnen und Studentinnen richten. Hier sind die natur- und insbesondere die technikwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren passgenauen fachlichen Angeboten stark vertreten. Wenn man aber die Hierarchieebenen weiter nach oben verfolgt, also der ‚leaky pipeline‘ auf der Spur bleibt, gleichen sich sowohl die Menge als auch die Art der Maßnahmen in den Fachbereichsgruppen immer mehr an. Für Promovendinnen und manchmal auch Habilitandinnen stehen dann noch Stipendien und Mentoring-Programme zur Verfügung; spezielle Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils sind bis auf den Hinweis, dass man geeignete Frauen auffordert, sich zu bewerben, kaum zu finden. Eine Ausnahme ist der Fachbereich Architektur an der RWTH Aachen, der folgende Maßnahme ergreift:

„Architektinnen werden direkt im persönlichen Gespräch dazu aufgefordert, sich zu bewerben und die Rahmenbedingungen der neuen ‚gender policy‘ der Architekturfakultät, ja der Hochschule insgesamt, werden ausführlich dargestellt; durch zentrale Mittel der Fakultät werden hier Dienstreisen des Vorsitzenden der Berufungskommission finanziert. Analoges ist für alle kommenden Berufungskommissionen geplant. In zwei der laufenden Verfahren finden sich Frauen auf der ‚ungereihten Liste‘ platziert.“⁸⁴

In der weit überwiegenden Anzahl der Fachbereiche scheint man jedoch davon auszugehen, dass der Anteil von Professorinnen sich von selbst erhöht, wenn ausreichend Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden sind. Dies gilt offenbar selbst für die Fachbereiche, in denen es in diesen Gruppen einen hohen oder sehr hohen Frauenanteil gibt und in denen dennoch der Anteil der Professorinnen nur selten über 25 % liegt. Bei aller kulturellen Unterschiedlichkeit der Fachbereiche und Disziplinen wird fast durchgängig vor allem die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Berufsfeld Wissenschaft in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen als Grund für die wenigen Bewerbungen und damit auch Berufungen von Frauen angeführt. So heißt es im FFP der Fakultät für Naturwissenschaften der Universität Paderborn:

„Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgehen, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.“⁸⁵

Die ‚leaky pipeline‘ bei den Frauen in der Wissenschaft scheint sich also bei den Gleichstellungsmaßnahmen fortzusetzen: Zu Beginn des Studiums, wenn der Frauenanteil noch hoch ist, gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen, die mit jeder Hierarchiestufe in der Wissenschaft abnehmen. Hier kann also auch von einem ‚Leck‘ der gleichstellungspolitischen Maßnahmen gesprochen werden.

Des Weiteren lässt sich in der Zusammenschau der Maßnahmen feststellen, dass die überwiegende Mehrzahl der in den FFP genannten Initiativen dem Bereich der ‚klassischen‘ Frauenförderung zuzurechnen ist. Es handelt sich hierbei um Maßnahmen und Projekte, die in der Regel als Einzelfallförderung zum Ziel haben, Frauen auf den Weg in die Wissenschaft zu bringen und ihre Laufbahn zu fördern. Dies geschieht ohne Zweifel in bester Absicht, enthält jedoch implizit die Annahme, dass es auf Seiten der Frauen Defizite gibt, die sie von einer wissenschaftlichen oder allgemein beruflichen Karriere abhalten. Indem diese Defizite behoben und Frauen somit für die wissenschaftlichen Berufe ‚passend‘ gemacht werden, soll gleichzeitig ein bisher brachliegendes Potenzial aktiviert werden. Das heißt, Frauen sollen die Lücke schließen, die das inzwischen mangelnde Interesse von Männern an manchen technik- und naturwissenschaftlichen Studiengängen reißt. Hier findet eine Anbindung von Gleichstellung an Human-Capital-Konzepte statt, die sehr gut zu den Instrumenten des New Public Managements passt und z. T. durch die Verzahnung von Gleichstellung und Human Resource Management an einigen Universitäten auch organisatorisch schon vollzogen ist. Inwieweit dies Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft fördert, muss sicherlich noch diskutiert werden (vgl. Schäfer 2010).

Mit diesen Maßnahmen aus dem Bereich der Frauenförderung wird die strukturelle Ebene des Phänomens der ‚leaky pipeline‘ allerdings nicht bearbeitet. Maßnahmen, die diesbezüglich wirksam sein könnten, wie z. B. qualitative Analysen zu den Geschlechterverhältnissen in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen, die Berücksichtigung der Förderung von Gleichstellung im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe, Gender-Trainings auf allen Hierarchieebenen o. ä., sind nur vereinzelt in den FFP zu finden.

Es sind aber genau solche Maßnahmen, die das „transformative Potenzial von Gender Mainstreaming“ (Schäfer 2005) – also die Gleichstellungsstrategie, auf die sich Hochschulen und MIWFT in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen verständigt haben – möglicherweise am ehesten aktivieren. Dazu wird es nötig sein, den Blick genauer auf die spezifischen Bedingungen und sozialen Inklusions- und Exklusionsmechanismen der einzelnen Disziplinen und Fachbereiche zu richten, um eine umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen zu erreichen. Dies wird offenbar auch in Bezug auf die erfolgreiche Beteiligung an den großen Förderinitiativen immer wichtiger, worauf der FFP des Fachbereichs Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften an der RWTH Aachen hinweist:

„In der detaillierten Bewertung des Antrages der RWTH Aachen im Rahmen der Exzellenzinitiative wird als zentrale Aufgabe die Erhöhung der Frauenquote bei Professoren/Professorinnen und Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen genannt. Da der Erfolg der RWTH bei zukünftigen Exzellenzinitiativen wahrscheinlich eng mit Erfolgen bei der Behebung der strukturellen Schwäche, die auch der Wissenschaftsrat moniert hat, zusammenhängt, ist die Entwicklung erfolgversprechender Strategien eine zwingende Notwendigkeit.“⁸⁶

Quellen

- 1 Die Verwaltungshochschulen, als interne Fachhochschulen des Innenministeriums NRW zur Ausbildung von BeamtInnen des gehobenen Dienstes, wurden wegen ihres besonderen Charakters nicht in die Analyse einbezogen. Eine direkte Einschreibung an den Verwaltungshochschulen ist nicht möglich, sondern erfolgt ausschließlich über die Einstellungsbehörden (Kommunalverwaltungen, allgemeine staatliche Verwaltung, Polizei und Deutsche Rentenversicherungen). Vgl. hierzu: www.fhoev.nrw.de
- 2 Vgl. das Gleichstellungskonzept der HS Bonn-Rhein-Sieg unter www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/download/wettbewerbskonzept%20.pdf; zugegriffen am 24.03.2010
- 3 www.rwth-aachen.de/go/id/cfj; zugegriffen am 31.01.2008
- 4 www.ruhr-uni-bochum.de/profil/portrait/gleichstellung.htm; zugegriffen am 24.03.2010
- 5 www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml; zugegriffen am 24.03.2010
- 6 www.dshs-koeln.de/wps/portal/de/home/university/Leitbild?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/de/home/university/Leitbild; zugegriffen am 24.03.2010
- 7 www.uni-muenster.de/profil/mission_statement.html; zugegriffen am 24.03.2010
- 8 www.fh-bielefeld.de/article/fh/1846; zugegriffen am 24.03.2010
- 9 www.hochschule-bochum.de/campus/portrait/leitbild.html; zugegriffen am 24.03.2010
- 10 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/Leitsaetze.php; zugegriffen am 24.03.2010
- 11 www.fh-muenster.de/hochschule/ueber-uns/leitbild.php; zugegriffen am 24.03.2010
- 12 www.presse.fh-koeln.de/publikationen/u/01661.php; zugegriffen am 24.03.2010
- 13 www.hfmt-koeln.de/hochschule/profil/leitbild.html; zugegriffen am 22.03.2010
- 14 Bei dem „Professorinnenprogramm“ handelt es sich um ein Bund-Länder-Programm zur Schaffung von 200 neuen Stellen für Professorinnen. Grundlage zur Bewilligung ist u. a. die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule. Siehe hierzu www.bmbf.de/de/494.php; zugegriffen am 22.03.2010
- 15 Die einzigen monoedukativen Bildungsangebote für Frauen werden von den „Frauenstudien“ an der TU Dortmund und der Universität Bielefeld durchgeführt. Es handelt sich dabei lediglich um ein Weiterbildungsangebot, das mit einem Zertifikat abgeschlossen wird (siehe hierzu Punkt 5 in Teil B).
- 16 Die ZLV der Uniklinik Köln ist deckungsgleich mit derjenigen der Universität zu Köln.
- 17 Siehe <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/karriere/mediment>
- 18 Die hierzu verwendeten Informationen entstammen den Frauenförderrahmenplänen, den Homepages der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Ergänzungen der Gender-Profile durch die Gleichstellungsbeauftragten im Zuge der Profil-Korrekturphase.
- 19 www.neue-wege-fuer-jungs.de
- 20 Siehe Datenbank der FU Berlin: www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/genderprofessuren/index.html; zugegriffen am 13.03.2010
- 21 Die Wissenschaftsministerin Anke Brunn (SPD) schuf über das Hochschulsonderprogramm (HSP) die Grundlage für das Netzwerk Frauenforschung NRW, indem sie den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen das Einwerben von Frauenforschungsprofessuren durch finanzielle Förderungen seitens des Wissenschaftsministeriums ermöglichte. Hierdurch wurde Nordrhein-Westfalen zum Vorreiter der Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. Kortendiek 1999, 2005).
- 22 www.uni-bielefeld.de/IFF; zugegriffen am 05.02.2010
- 23 www.sowi.rub.de/jahoda; zugegriffen am 05.02.2010
- 24 www.uni-due.de/ekfg; zugegriffen am 05.02.2010
- 25 www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de; zugegriffen am 05.02.2010
- 26 www.gender-zeitschrift.de

- 27 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de
- 28 www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de
- 29 www.dshs-koeln.de/igis; zugegriffen am 05.02.2010
- 30 www.uni-siegen.de/gender; zugegriffen am 05.02.2010
- 31 <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien>; zugegriffen am 05.02.2010
- 32 www.uni-muenster.de/FB2/fff; zugegriffen am 05.02.2010
- 33 www.genderforum.org; zugegriffen am 05.02.2010
- 34 www.fb1.uni-siegen.de/philosophie/ezpg; zugegriffen am 05.02.2010
- 35 www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/frauenarchiv; zugegriffen am 05.02.2010
- 36 www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de/; zugegriffen am 05.02.2010
- 37 www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien; zugegriffen am 05.02.2010
- 38 www.uni-bielefeld.de/fstudien; zugegriffen am 05.02.2010
- 39 www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/diversion/diversion.html; zugegriffen am 05.02.2010
- 40 www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies; zugegriffen am 05.02.2010
- 41 www.jointdegree.eu; zugegriffen am 05.02.2010
- 42 Siehe: www.zfl.uni-bielefeld.de/studium/master-as/gender; zugegriffen am 13.03.2010
- 43 Eine detaillierte Übersicht ist der Webseite www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de zu entnehmen.
- 44 Für die Fachhochschulen gibt es keine äquivalenten Daten, da es hier keinen vergleichbaren akademischen Mittelbau gibt.
- 45 www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_gleich.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 46 Vgl. z. B. www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf, S. 1, zugegriffen am 25.08.2009; www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf, S. 463, zugegriffen am 01.09.2009; <https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/frauenfoerderplan/index.php?p=4>, zugegriffen am 02.12.2009
- 47 Alle Frauenförderpläne, die während des Jahres 2009 ausliefen, würden als gültig gewertet. Die Zahl der nicht mehr gültigen FFP liegt möglicherweise inzwischen noch höher, da einige dieser Pläne vermutlich noch nicht fortgeschrieben worden sind.
- 48 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabkhu&download=1, S. 7, zugegriffen am 19.08.2009
- 49 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungs_b_ro/Gender_Mainstreaming_Frauen_f_rderung/Frauenf_rderpl_ne/Link_-_Frauen_f_rderplan_Fak_04_2005-2007.pdf; S. 1, zugegriffen am 24.08.2009
- 50 www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_16_ffp_fb8_2007.pdf; S. 5, zugegriffen am 11.04.2008
- 51 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabkhr&download=1, S. 5, zugegriffen am 11.08.2009
- 52 www.iais.fraunhofer.de/roberta.html; zugegriffen am 03.02.2010
- 53 www.rwth-aachen.de/go/id/gxd; zugegriffen am 03.02.2010
- 54 www.rwth-aachen.de/go/id/hhx; zugegriffen am 03.02.2010
- 55 www.ikbaunrw.de/429.0.html; zugegriffen am 03.02.2010
- 56 www.uni-bielefeld.de/teutolab/; zugegriffen am 03.02.2010
- 57 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungs_b_ro/Gender_Mainstreaming_Frauen_f_rderung/Frauenf_rderpl_ne/Link_-_Frauen_f_rderplan_Fak_13_2005-2007.pdf, S. 2f., zugegriffen am 24.08.2009
- 58 www.ruhr-uni-bochum.de/jipppp/presse.htm; zugegriffen am 03.02.2010
- 59 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklo&download=1, S. 5, zugegriffen am 11.08.2009
- 60 www.professionelle-fachtagung.de/frontend; zugegriffen am 03.02.2010
- 61 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/geisteswissenschaften.pdf, S. 3f., zugegriffen am 03.09.2009
- 62 www.femtec.org/content/0/2070/1085/2078/2127; zugegriffen am 04.02.2010
- 63 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Philologie vom 23.10.2006, S. 5
- 64 www.meduse-verein.de; zugegriffen am 04.02.2010
- 65 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan2.html; S. 4, zugegriffen am 28.03.2008
- 66 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungs_b_ro/Gender_Mainstreaming_Frauen_f_rderung/Frauenf_rderpl_ne/Link_-_Frauen_f_rderplan_Fak_08_2005-2007.pdf, S. 5, zugegriffen am 24.08.2009
- 67 Manuskript des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät vom 09.11.2006, S. 2
- 68 www.uni-bielefeld.de/biologie/Index/Frauenfoerderplan.pdf, S. 22, zugegriffen am 01.02.2008
- 69 www.informatica-feminale.de; zugegriffen am 05.02.2010
- 70 www.igad.rwth-aachen.de/tandem; zugegriffen am 05.02.2010
- 71 www.scn-ruhr.de/mentoring/index.html; zugegriffen am 05.02.2010
- 72 www.ruhr-uni-bochum.de/thekla/index.html; zugegriffen am 05.02.2010
- 73 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Mentoring-Programm; zugegriffen am 05.02.2010
- 74 www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/mquadrat.html
- 75 www.eaf-berlin.de/index.php?id=praxisbeispiele; zugegriffen am 05.02.2010
- 76 zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml; zugegriffen am 05.02.2010
- 77 Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik; S. 7
- 78 <http://groups.uni-paderborn.de/women/initiative>; zugegriffen am 05.02.2010

- 79 Manuskript des Gleichstellungsplans für das Institut für Neuroinformatik vom 27.06.2007, S. 2
- 80 www.uni-bielefeld.de/gesundhw/downloads/gleiko_plan.pdf, S. 9, zugegriffen am 26.08.2009
- 81 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Informatik für die Jahre 2009–2011, S. 23
- 82 Manuskript des Gleichstellungsplans für die Universitätsbibliothek vom 13.10.2006, S. 3
- 83 www.math.uni-bielefeld.de/fakultaet/Info/gleichstellung.pdf, S. 6, zugegriffen am 26.08.2009
- 84 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabkhn&download=1, S. 4, zugegriffen am 11.08.2009
- 85 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-FAK-NW-2006.pdf>, S. 3, zugegriffen am 28.03.2008
- 86 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklg&download=1, S. 10, zugegriffen am 21.05.2009



GENDER PROFILE
C Gender-Profile der Hochschulen in NRW

Vorbemerkung

Der folgende Teil enthält die „Gender-Profile“ für 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes (14 Universitäten, 12 Fachhochschulen¹ und 7 Kunsthochschulen).

Die Zielsetzungen und Datengrundlagen sind im einleitenden Kapitel dieses Reports dargestellt. Für eilige LeserInnen, die primär an den Profilen einzelner Hochschulen interessiert sind, seien die Konzeption sowie die wichtigsten Grundlagen der Erstellung der Profile hier zusammengefasst.

Ziel der Gender-Profile ist es, die Entwicklung von Gleichstellungsaspekten, d. h. die Beteiligung von Frauen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen, sowie die Gleichstellungspraxis der Hochschulen, also die Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes, nach einem einheitlichen Schema darzustellen, um sie damit vergleichbar zu machen. Erkennbar werden dabei Stärken (und Schwächen) der einzelnen Hochschulen in der Gleichstellungspraxis, aber auch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen aufgrund unterschiedlicher Fächerstrukturen und unterschiedlicher Bedingungen der jeweiligen Hochschulart. Durch diese Grundlage zur Vergleichbarkeit der Hochschulen hoffen wir, die Geschlechtergerechtigkeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt zu stärken, indem im Sinne von Best-Practice-Beispielen Anregungen für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis, aber auch notwendige Verbesserungen erkennbar werden.

Die Gender-Profile sind einheitlich nach folgendem Schema gegliedert:

1. Zentrale (geschlechtsdifferenzierte) Daten zur Entwicklung bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen
2. Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen
3. Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten
4. Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
5. Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW
6. Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies
7. Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW
8. Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die zentralen (geschlechtsdifferenzierten) Daten zur Entwicklung der unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen beruhen auf den Daten der amtlichen Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen, die allerdings nur teilweise in der notwendigen Detaillierung auf Hochschulebene veröffentlicht werden, weshalb wir ganz überwiegend auf eigens angeforderte Sonderauswertungen des Landesamts für Datenverarbeitung und Statistik (LDS, inzwischen integriert in IT:NRW) zurückgreifen mussten. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Sonderauswertung lagen nur Daten bis 2007 vor.²

Bei einigen Hochschulen stimmen die in den Profilen für das Jahr 1997 ausgewiesenen Daten nicht mit den Daten der amtlichen Statistik (und den Daten der betreffenden Hochschulen) überein. Grund ist eine Datenbereinigung, die wir aufgrund der Strukturreformen an den Hochschulen in NRW in den Jahren 2002/2003 vornehmen mussten. Bei dieser Strukturreform wurden die bis dato bestehenden fünf Gesamthochschulen des Landes zu Universitäten umgewandelt, außerdem wurden zwei Hochschulen (U-GH Duisburg und U-GH Essen) zusammengelegt und einige Teile von Hochschulen anderen Hochschulen zugeordnet. Wären die amtlichen Daten unverändert übernommen worden, hätten einige Hochschulen zwischen den untersuchten Jahren (1997 und 2007) starke Zuwächse, andere starke Verluste zu verzeichnen gehabt, die auf Verlagerungen von Teilen der Hochschulen beruhen. Um diese Effekte auszugleichen, haben wir die Daten für die Jahre vor der Umstrukturierung so umgerechnet, als ob die heutige Struktur damals schon bestanden hätte, d. h., die verlagerten Hochschulteile wurden auch für die Vergangenheit den Institutionen zugeordnet, zu denen sie heute gehören. Außerdem wurden grundsätzlich die heutigen Namen der Hochschulen verwendet, die im Zuge der Reform ebenfalls verändert wurden. Welche Datenbereinigungen im Einzelnen vorgenommen wurden, ist dem Anhang (Abschnitt 2: Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Hochschulstrukturreformen 2001 bis 2003) zu entnehmen.

Die Informationen zu den Punkten 2 bis 8 der Gender-Profile beruhen auf von uns organisierten Erhebungen. Schwerpunktmäßig dienten zur Erstellung der Profile die Informationen und Dokumente der Webseiten der Hochschulen, da das Internet mittlerweile zum zentralen Medium der Selbst- und Außendarstellung geworden ist. Dabei interessierten uns neben den Leitbildern insbesondere die Grundordnungen, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die Rahmenpläne zur Gleichstellung sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten. Nachfragen zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und zur Finanzausstattung der Gleichstellungsbüros (Punkt 5) erfolgten über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen

¹ Die erst im Jahr 2009 neu gegründeten 4 Fachhochschulen (FH für Gesundheit, HS Rhein-Waal, HS Hamm-Lippstadt und HS Ruhr-West) wurden nicht einbezogen.

² Teil A dieses Reports enthält in Kapitel III eine ausführliche Analyse dieser Daten einschließlich des Vergleichs der Hochschulen sowohl auf der Ebene der gesamten Hochschule als auch auf der Ebene der Fächergruppen.

Hochschule. Die Daten zur Kinderbetreuung (Punkt 7) sind neben der Recherche über die Webseiten der Hochschulen der von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW laufend aktualisierten Datenbank zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen³ entnommen. Außerdem wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen um ergänzendes Material gebeten. Dieses wurde, soweit wir Dokumente erhalten haben, in die Profile einbezogen.

Nach Erstellung des jeweiligen Gender-Profiles wurde dieses von uns an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der betreffenden Hochschule mit der Bitte um Prüfung versandt und diese um ggf. notwendige Korrektur oder Ergänzung gebeten. Die eingegangenen Korrekturen wurden eingearbeitet.

In einem ersten Schritt geht es um die Zielsetzungen und Leitideen der Hochschulen zur Gleichstellung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Verpflichtungen der Hochschulen zu Gleichstellungsmaßnahmen und zum Gender Mainstreaming. Dazu werden insbesondere zentrale Präsentationen und Dokumente der Hochschulen sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem MIWFT ausgewertet.

In einem zweiten Schritt geht es um die Institutionalisierung der Gleichstellung und die konkrete Gleichstellungspraxis, die sich insbesondere in Gleichstellungsprojekten für unterschiedliche Zielgruppen (Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschulbeschäftigte) niederschlägt. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vorangeschritten ist bzw. wo Stagnationen oder Rückschritte zu verzeichnen sind.

Ein weiteres Thema ist die Frage, inwieweit sich die Hochschulen des Landes NRW zu familiengerechten Hochschulen entwickelt haben, ein Bereich, der spätestens seit den HRK-Empfehlungen zur „familienfreundlichen Hochschule“ (2003) auf der Agenda der Hochschulleitungen steht. Auch das Hochschulgesetz (2007) des Landes NRW enthält die Regelung, dass die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Kindern zu berücksichtigen haben (HG § 3 (5)).

In einem dritten Schritt geht es, analog zu der fächergruppenspezifischen Analyse in Teil A, um die Gleichstellungspraxis in den Fakultäten bzw. Fachbereichen. Da den Frauenförderplänen, die von allen Einrichtungen der Hochschule erstellt werden müssen und für deren Beschlussfassung der Senat der Hochschule zuständig ist, im Kontext des LGG eine hohe Bedeutung zukommt, wurden diese erhoben und dabei Besonderheiten – insbesondere bezogen auf die Fachkulturen – exemplarisch herausgearbeitet und die darin verankerten Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen zur Frauenförderung auf Fachbereichsebene analysiert.

Die Gender-Profile sind nach den drei Hochschularten

- Universitäten
- Fachhochschulen
- Kunst- und Musikhochschulen

und innerhalb der drei Gruppen alphabetisch geordnet.

³ www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de



01 Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen



GRÜNDUNGSJAHR: 1865

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 5 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	334	310	-7,2	2,4	6,8	4,5	-9,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	2 449	2 881	17,6	13,8	20,8	6,9	-14,4
Promotionen ²	870	621	-28,6	22,8	30,2	7,4	-8,1
Studierende ³	31 358	30 103	-4,0	29,5	33,4	3,9	-12,4

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	67	75	11,9	1,5	6,7	5,2	-9,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	846	1 205	42,4	34,0	45,3	11,3	10,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1865 gegründete RWTH Aachen ist Mitglied der TU 9, der (nach eigenem Bekunden) „führenden Technischen Hochschulen in Deutschland“, und eine Universität mittlerer Größe. Ihre Entwicklung war im Zeitraum 1997 bis 2007 mit einem vierprozentigen Rückgang der Studierenden im Vergleich zu den anderen Universitäten des Landes weit überdurchschnittlich – nur die Universitäten Paderborn und Siegen haben sich (gemessen an der Zahl der Studierenden) noch besser entwickelt (Tabelle 1.1).

Die RWTH Aachen ist geprägt von den MINT-Fächern, in denen knapp zwei Drittel der Studierenden eingeschrieben sind, wobei insbesondere der Anteil der Ingenieurstudierenden im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mehr als doppelt so hoch ist. Doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt ist auch der Anteil der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Immerhin ein Viertel der Studierenden studiert in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Tabelle 1.2).

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	RWTH Aachen	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	38,7	16,1	22,7
Mathematik, Naturwissenschaften	26,2	19,5	6,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,8	29,1	-14,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	11,0	22,4	-11,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8,8	4,5	4,3
Kunst, Kunstwissenschaft	0,4	3,8	-3,4

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die RWTH Aachen ist eine extrem männerdominierte Hochschule mit dem insgesamt stärksten tendenziellen Ausschluss von Frauen aus allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen. Der Anteil bei den Professuren beträgt mit 6,8 % deutlich weniger als die Hälfte des Durchschnitts der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – wobei die meisten Professorinnen erst in den letzten zehn Jahren berufen wurden, denn im Jahr 1997 lag der Professorinnenanteil noch bei 2,4 %, d. h. von den damals 334 Professuren waren gerade einmal acht mit Frauen besetzt. Extrem unterdurchschnittlich ist mit nur 20,8 % auch der Frauenanteil bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Der Anteil bei den Promotionen und Studierenden liegt mit 30 % bis 33 % ebenfalls weit unter dem Durchschnitt. Auch das Universitätsklinikum ist bei den Professuren fest in männlicher Hand, wobei auch hier in den letzten Jahren eine Entwicklung erkennbar ist: Der Professorinnenanteil stieg von 1997 bis 2007 von 1,5 % auf 6,7 %, d. h., statt nur einer lehren nun fünf Frauen am Universitätsklinikum. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen allerdings liegt der Frauenanteil inzwischen mit 45,3 % nahe der Parität – eine Folge des inzwischen weit über der Parität liegenden Frauenanteils bei den Medizinstudierenden in Verbindung mit dem Ausbildungscharakter der Beschäftigung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	17,6	-2,1	10,9	-0,5	15,4	-0,8	3,3	-3,9	-1,8
Mathematik, Naturwissenschaften	30,1	-5,9	30,9	-3,0	21,8	-6,0	4,9	-5,2	-5,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	34,5	-10,3	32,1	-1,8	32,2	-6,2	6,9	-10,4	-7,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,2	0,6	57,4	6,0	58,0	7,7	25,7	-2,3	3,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	64,5	2,5	53,3	4,1	44,5	1,6	5,5	-9,8	-0,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Diese sehr geschlechtergerechte Struktur kann nur teilweise auf die von den MINT-Fächern dominierte Fächerstruktur zurückgeführt werden. Wie die Tabelle 1.3 zeigt, liegt die Beteiligung von Frauen an den Professuren in fast allen Fächergruppen unter dem NRW-Durchschnitt, wobei der größte Abstand zum NRW-Durchschnitt bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besteht. In dieser Fächergruppe hat die RWTH Aachen auf allen Qualifikationsstufen einen um bis zu 10 Prozentpunkte niedrigeren Frauenanteil. Tendenziell über dem NRW-Durchschnitt liegt die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem um 6 bis 7,7 Prozentpunkte höheren Frauenanteil bei den Promotionen und den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, aber einem unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil. Die Fächergruppe Humanwissenschaften hat zwar überdurchschnittlich viele Absolventinnen und Promotionen von Frauen, aber einen Frauenanteil bei den Professuren, der nur bei einem Drittel des NRW-Durchschnitts liegt. Offensichtlich hat bisher die Männerdominanz bei den technischen Fächern die Hochschule so nachhaltig geprägt, dass auch in den Fächern, in denen Frauen an anderen Hochschulen durchaus Fuß gefasst haben, die traditionellen Strukturen und Prozesse (z. B. bei Berufungen) weiterhin dominieren. Ob dies durch die institutionellen Innovationen wie die Einrichtung des „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ verändert werden kann, muss die Zukunft weisen. Immerhin spricht auch die Besetzung des Hochschulrats mit vier Frauen (von insgesamt zehn Räten) dafür, dass die Geschlechterfrage zumindest auf der Leitungsebene zunehmend wahrgenommen wird. Dass die Fakultäten ausschließlich von Männern geleitet werden, ist angesichts des geringen Professorinnenanteils wenig überraschend.

Die internationale Ausrichtung der RWTH ist im Ganzen gesehen überdurchschnittlich, im Mittel liegt der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass um 3 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Nur der Anteil der BildungsinländerInnen ist leicht unterdurchschnittlich. Diese Offenheit gegenüber Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erstreckt sich allerdings nur in einem sehr geringen Maße auf Frauen – die Frauenanteile liegen bei allen Personengruppen deutlich unter dem NRW-Durchschnitt. Im Vergleich zu den in Tabelle 1.1 ausgewiesenen Frauenanteilen bei Deutschen und AusländerInnen zusammen ist der Frauenanteil beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Promotionen von AusländerInnen erheblich höher – unter den wenigen AusländerInnen sind also anteilmäßig mehr Frauen als bei den Deutschen.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	RWTH %	Diff. zu NRW %-Punkte	RWTH %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	9,6	3,4	8,1	-10,0
Hauptamt. wiss. Personal ¹	15,1	5,8	33,9	-2,6
Promotionen ²	15,9	2,7	33,7	-3,5
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,1	-0,6	34,0	-10,7
Studierende BildungsausländerInnen ³	13,4	4,3	34,7	-13,9
Durchschnittliche Differenz		3,1		-8,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Im Vergleich der 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nimmt die RWTH Aachen bei allen Indikatoren einen der hintersten Rangplätze ein (Rangplätze zwischen 10 und 14). Gemessen am Mittelwert der Rangplätze nimmt sie eindeutig den letzten Platz ein, bei der Universitätsklinik ist es der fünfte Platz von sieben. Zwar ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Klinik vergleichsweise hoch, doch bei den Professuren liegt das Klinikum auf dem letzten Platz – in keiner anderen Universitätsklinik in Trägerschaft des Landes NRW sind (anteilmäßig) so wenige Professorinnen beschäftigt wie in Aachen. Die RWTH Aachen ist damit im Jahr 2007 die Universität mit dem größten Nachholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit.

Tabelle 1.5: Rangplätze der RWTH Aachen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
RWTH o. Klinikum	13	10	14	13	12,5
Klinikum			2	7	4,5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der RWTH Aachen

2.1 Exzellenz und Effizienz

Die RWTH Aachen wird seit 2007 als einzige Hochschule in NRW in der Exzellenzinitiative der Bundesregierung im Förderprogramm „Zukunftskonzepte“ gefördert. Damit stehen der RWTH Aachen nicht nur Finanzmittel für ihr Zukunftskonzept, die Graduiertenschule „Aachen Institute for Advanced Study in Computational Engineering Science“ sowie die Exzellenzcluster „Ultra High-Speed Mobile Information and Computation“, „Integrative Produktionstechnik für Hochlohnländer“ und „Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse“ zur Verfügung, sondern auch für die Umsetzung eines Gesamtkonzepts zur Gleichstellung auf Hochschulebene.

In der Imagebroschüre¹ der RWTH Aachen werden unter der Überschrift „Die RWTH als Marke“ einige Indikatoren aufgeführt, die als Qualitätskriterien verstanden werden: „exzellenzorientierte Berufungspolitik“, „effiziente Forschungsstrukturen“, „bedarfsangepasste und zeitgemäße Studienangebote“, „effiziente Managementstrukturen“, „Wirtschaftsnähe ohne Abhängigkeit“, „internationales Benchmarking“, „offensives und zielgruppengerichtetes Marketing“.

In ihrem Leitbild², das „den Verhaltensweisen aller Hochschulmitglieder eine Ausrichtung [...] vermitteln“ soll, liegt der Schwerpunkt auf den AkteurInnen der RWTH. Das Leitbild der RWTH Aachen soll den Hochschulmitgliedern als eine Richtlinie für ihr Denken und Handeln auf der Basis der darin enthaltenen Ziele und abgeleiteten Grundsätze dienen. So wird dort unter anderem die „Heranbildung eines hochqualifizierten und verantwortungsbewussten akademischen Nachwuchses für Wirtschaft, Gesellschaft sowie Forschung und Lehre“ postuliert. Diese Grundidee findet sich auch in der Grundordnung³ der RWTH Aachen vom 26. September 2007 wieder, bezieht sich jedoch nicht auf die Aus- und Heranbildung des Nachwuchses, sondern auf die Akquise und das Halten „hervorragender Persönlichkeiten für Lehre und Forschung“.

2.2 Gender Mainstreaming und Diversity

Das Leitbild der RWTH Aachen beinhaltet einen Passus, der das Thema Gleichstellung explizit anspricht und auf eine Gender-Mainstreaming-Strategie verweist:

„Die RWTH Aachen verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Forschung und Lehre, von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Sie fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach innen und außen insbesondere alle Maßnahmen und Aktivitäten, die geeignet sind, die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben zu vermeiden oder zu minimieren.“⁴⁴

Hier lässt sich ein Diversity-Ansatz feststellen, der auch in der Präambel der Grundordnung⁵ identifiziert werden kann, da bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses „Frauen und Männer sowie verschiedene Gruppen möglichst ausgewogen repräsentiert sein und gleichberechtigt gefördert werden“ sollen (ebd., S. 889). Die Verfolgung des Diversity-Ansatzes wird auch im Rahmen des „Zukunftskonzepts“ maßgeblich gefördert, indem eine eigene Stabsstelle „Gender and Diversity“ eingerichtet worden ist. Da die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern anerkannt werden und eine Beseitigung der Benachteiligung von Frauen im beruflichen Kontext sichtbar vorhanden ist, wird im zentralen Frauenförderplan sowie dem Gleichstellungskonzept auf die Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen hingewiesen. Dieses Ziel wird auch mit den Maßnahmen im Rahmen der TOTAL E-QUALITY-Prämierung in den Jahren 2005 und 2008 mit dem Schwerpunkt der Förderung von Frauen in Führungspositionen angestrebt.

„Die RWTH Aachen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Hochschule unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Die dafür erforderlichen Personal- und Sachmittel werden vom Haushalt der RWTH bereitgestellt. Die Statistiken der RWTH belegen, dass der Frauenanteil kontinuierlich und drastisch mit jeder Hierarchiestufe abnimmt. Die Hochschule sieht deshalb Handlungsbedarf für eine aktive Frauenförderung.“⁴⁶

Das Thema Gleichstellung und Diversity wird auch im Gleichstellungskonzept⁷ der RWTH Aachen aufgegriffen und durch den Aspekt der Chancengleichheit ergänzt. Diese soll die „Wertschätzung von Vielfalt in allen Bereichen verankern“ und zur nachhaltigen Berücksichtigung und Umsetzung anleiten. Das Konzept enthält neben der Bedeutung von Chancengleichheit an der Hochschule Erläuterungen zu einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung, eine Darstellung der aktuellen und künftigen Situation von Frauen und Männern in der Personalentwicklung, zu den Gender-Aspekten in der Forschung sowie zur Implementierung von Geschlechteraspekten in Lehre und Studium. Des Weiteren finden sich Aussagen aus den ZLV III zur Work-Life-Balance und dem Qualitätsmanagement, die nicht nur die aktuelle Situation von Frauen und Männern an der Hochschule umfassen, sondern auch die dort angestrebten Veränderungen und Verbesserungen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Gender Mainstreaming wird in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III⁸ als Instrument zur Profilierung der RWTH Aachen auf dem Hochschulmarkt aufgefasst und verfolgt das Ziel, sowohl die nationale als auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Durch das Hochschulkonzept sollen sich herausragende WissenschaftlerInnen, wissenschaftlicher Nachwuchs und Studierende angesprochen fühlen (vgl. S. 9). Um auch die in Partnerschaft lebenden Hochqualifizierten für die Hochschule zu gewinnen, unterstützen und beraten die MitarbeiterInnen des Dual-Career-Programms PartnerInnen neu berufener WissenschaftlerInnen bei der Stellenvermittlung (vgl. ebd.).

Zur Umsetzung des Ziels einer geschlechtergerechten Hochschule wird ein Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung eingerichtet, das unter der Leitung eines Kompetenzteams bestehende Gleichstellungsprozesse begleitet und neue Impulse in die Personalentwicklung, die Organisationsentwicklung, die Gleichstellungspolitik, die Lehre, das Studium sowie die Forschung einbringen soll (vgl. ebd.).

Neben und mit der gezielten Frauenförderung über Mentoring-Programme, Karrieretrainings und Coachings soll der Professorinnenanteil „signifikant“ (ebd. S. 9) in den Bereichen erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur Förderung von PromovendInnen wird ein Lehrprogramm im Center for Doctoral Studies entwickelt, das neben fachspezifischem Wissen auch Soft-Skills vermittelt, zu denen unter anderem die Genderkompetenz gezählt wird (vgl. ebd.).

„Zur Stärkung familienfreundlicher Strukturen wird die Hochschule eine verträgliche Regelung im angemessenen Umfang einer flexiblen Ganztagsbetreuung für Kinder von zwei Monaten bis zu drei Jahren ermöglichen.“ (Ebd.)

Ergänzend hierzu sollen Teilzeitprofessuren insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften etabliert werden, um die Entwicklung der Karriere unabhängig von der familiären Situation gestalten zu können.

Die Medizinische Fakultät der RWTH Aachen benennt bei den Entwicklungszielen des Gender Mainstreamings neben der Neubesetzung von Professuren mit Frauen die finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. S. 16). Diese soll jährlich mit 10 000 Euro ausgestattet werden. Des Weiteren enthalten die ZLV III für den Bereich der Forschung Vereinbarungen zur Erfassung und Auswertung geschlechtsbezogener Daten und zur Erforschung der Berufungsverfahren unter Geschlechteraspekten, deren Daten durch das Dual-Career-Programm ebenfalls vorliegen (vgl. ebd.). Zur Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre werden den ZLV III zufolge 2 Lehraufträge im Jahr 2010 vergeben (vgl. S. 17).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Auf der Homepage⁹ der Gleichstellungsbeauftragten finden sich eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung auf Hochschulebene.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – RWTH Aachen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring Mädchen in Technik und Handwerk (MiTH) – Praktikumstag in Elektronik und Mechanik Girls' Day Schnupperstudium für Schülerinnen Studierende vor dem Abi – Angebot für SchülerInnen Studieninformationstag für SchülerInnen TANDEMkids (ab Jahrgangsstufe 7) für SchülerInnen in den MINT-Fächern TANDEMschool (ab Jahrgangsstufe 11) für SchülerInnen in den MINT-Fächern Karrieretraining für Studentinnen (Kooperation aus Gleichstellungsbeauftragter und Sparkasse Aachen)
Studierende	Beratung für Studentinnen TANDEMmed (Medizinstudentinnen ab dem 7. Semester) TANDEM (Studentinnen im Hauptstudium und Doktorandinnen) Karrieretraining für Studentinnen Femtec-Careerbuilding-Programm (Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften) Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) FrauenProjekt (für Studentinnen der FH und RWTH)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEMplus (Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen) TANDEMplusMED (Postdotorandinnen, Habilitandinnen und Leiterinnen von Forschungsgruppen der Medizin und Naturwissenschaften an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen, die gezielt eine wissenschaftliche Karriere anstreben) TANDEMplusIDEA (Personalentwicklungsprogramm für Postdotorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften) Forum für Doktorandinnen Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) Dual-Career-Programm Habitationsstipendien für Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät Postdoc-Qualifizierungsprogramm
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Weiterbildung: Gender Mainstreaming – Durch Perspektivwechsel gewinnen (Optimierungen in der Teamorganisation mithilfe des Gender Mainstreamings) Weiterbildung: Workshop Berufungsverfahren Informationsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) Spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Weiterqualifikation

Neben allgemeinen Beratungsangeboten und Broschüren zu verschiedenen („Frauen-“)Themen gehören dazu ein Mentoring-Programm für Studentinnen (TANDEM, TANDEMmed für Medizin-Studentinnen) und zumeist koordinierte (nationale und internationale) Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (TANDEMplus, TANDEMplusMED für Medizinerinnen, TANDEMplusIDEA) sowie ein Forum für Doktorandinnen¹⁰. Zur Förderung von

Frauen in der Hochschullandschaft gibt es zusätzlich das Hochschulkarrierezentrum Femtec¹¹, das bei der Karriereplanung für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen behilflich ist und zudem ein Karrieretraining für Studentinnen gemeinsam mit der FH Aachen und anderen Einrichtungen vor Ort anbietet.¹²

An einem weiteren Karrieretraining für Studentinnen, initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten und gefördert durch die Sparkasse Aachen, beteiligen sich inzwischen auch die anderen Aachener Hochschulen (vgl. ebd.). Im Sommer 2009 hat die RWTH erstmalig im Rahmen des neugeschaffenen Postdoc-Qualifizierungsprogramms 9 Stipendien für 3 Jahre vergeben, um Wissenschaftlerinnen an die Habilitation heranzuführen.¹³ Die Medizinische Fakultät startete mit einem zusätzlichen Habilitationsprogramm von 3 Stipendien jährlich bei einer Laufzeit von 3 Jahren.¹⁴

Im Bereich der Frauenpolitik gibt es ein Hochschulpolitisches Frauenforum¹⁵ sowie das von Studentinnen für Studentinnen organisierte FrauenProjekt¹⁶. Ein Netzwerk für Verwaltungsangestellte befindet sich im Aufbau. Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsbeauftragte auf ihrer Homepage verschiedene Weiterbildungsveranstaltungen¹⁷ wie Selbstbehauptung oder Sprechtraining sowie Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zu Berufungsverfahren an.

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen positiv begutachtet worden.

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

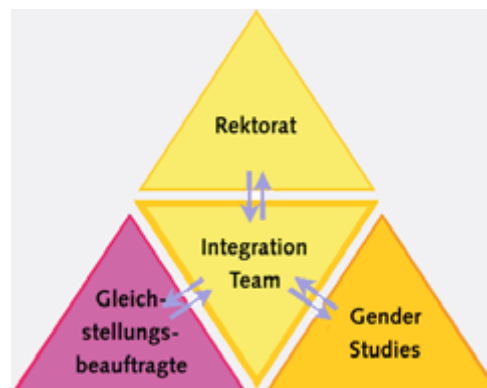
Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Organisationsplan der RWTH Aachen dem Kanzler zugeordnet. Ihr Team besteht aus zwei stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einer Verwaltungsangestellten, zwei Sozialpädagoginnen für das Eltern-Service-Büro, zwei Mitarbeiterinnen für Projekte (Ferienfreizeit, Angebote für Mädchen, Wohnen), einer Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit und einer studentischen Hilfskraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2008 Haushaltsmittel in Höhe von 56 408,53 Euro.

Vernetzt ist sie mit der LaKof und der BuKof.

Das institutionelle Gesamtkonzept der Gleichstellung auf den Hochschulebenen wird in einem Dreieck dargestellt und zeigt die ineinandergreifende Zusammenarbeit der verschiedenen Sektoren.

Abbildung 4.1: Gender-Dreieck an der RWTH Aachen



Quelle: Homepage der RWTH Aachen¹⁸

4.2 Stabsstelle „Gender and Diversity“ und das „Integration Team“

Das zentrale „Integration Team“ ist der Stabsstelle „Gender and Diversity“ zugeordnet und wird durch die Exzellenzinitiative finanziert. Nach Abbildung 4.1 soll die Stabsstelle das Bindeglied zwischen Rektorat, Gleichstellungsbeauftragter und den Gender Studies bilden und ist dem Rektorat direkt unterstellt. Sie ist zuständig für „Human Resources, Gender and Diversity Management“¹⁹ und soll Impulse zur Umsetzung des Gender- und Diversity-Konzepts geben. Personell ist die Stelle mit fünf wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (davon ein Mann), einer wissenschaftlichen Hilfskraft und drei studentischen Hilfskräften ausgestattet. Außerdem sind dem „Integration Team“ sechs KoordinatorInnen für die unterschiedlichen Mentoring-Programme zugeordnet.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der RWTH Aachen mit zwei Professuren in der Soziologie (Gender and Science) und der Medizin (Neuropsychologische Geschlechterforschung) vertreten.

Zum Thema „Gender and Science“ und „Faszination Technik“ gibt es jeweils eine interdisziplinäre Ringvorlesung. In der Germanistischen Literaturwissenschaft wird in dem Seminar „Gender Studies – Theorie und Methode“ untersucht, welche Bedeutung Gender für die Literaturwissenschaften hat. In der Anglistik wird zu Frauen in der Literaturwissenschaft geforscht und eine Auseinandersetzung des Themenkomplexes „Gender und Race“ im Kontext des Proseminars „Varieties of the (American) South“ angeboten.

In der Forschung berücksichtigen zurzeit zwei Projekte den Geschlechterbezug. Zum einen wird der Effekt der Geschlechter auf das Technikverständnis und –interesse bei Schülerinnen und Schülern untersucht sowie die „Sexuali-

sierte Gewalt gegenüber Frauen im Krieg“ in der Politischen Wissenschaft. Im Rahmen der Exzellenzinitiative war es darüber hinaus möglich, zehn Promotionsstipendien für Dissertationen zu Gender und Diversity in den Naturwissenschaften zu vergeben, sodass auch hier Forschungsmöglichkeiten geschaffen wurden.²⁰

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die RWTH Aachen ist mit dem Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung 2009 ausgezeichnet worden. An der RWTH Aachen wurde das erste Eltern-Service-Büro an einer nordrhein-westfälischen Hochschule eingerichtet. Es gibt für die verschiedenen Hochschulangehörigen wie Studierende und Hochschulbeschäftigte eigene Angebote, aber auch Einrichtungen, die für alle Angehörigen der Hochschule geöffnet sind. Sie sind entweder der Homepage²¹ der Gleichstellungsbeauftragten oder der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de entnommen worden. Hierzu zählen das Eltern-Service-Büro, die U3-Betreuungsgruppe, die Kindertagesstätte des Studentenwerks KHG e. V., der Abenteuerspielplatz Uni, Uni und Kind e. V. und die Kita Bayernallee, die in Kooperation mit der Fachhochschule Aachen betrieben wird.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der RWTH Aachen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Eltern-Service-Büro der RWTH Aachen	Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder aller Altersstufen und Beratung zu Elternschaft und Familie	Gleichstellungsbeauftragte www.rwth-aachen.de/go/id/eoi/ www.rwth-aachen.de/esb
	U3-Betreuungsgruppen der RWTH Aachen	Betreuung von Kindern zwischen 0 und 3 Jahren von Studierenden und Hochschulangehörigen	Gleichstellungsbeauftragte www.rwth-aachen.de/go/id/sqt/ www.rwth-aachen.de/esb .
	Abenteuerspielplatz Uni	Ferienbetreuung und Ferienfreizeitgestaltung für Kinder aller Angehörigen der RWTH	Gleichstellungsbeauftragte www.rwth-aachen.de/go/id/huu/
	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt der RWTH, FH und KFH und der FernUniversität Hagen	Studentenwerk der Katholischen Hochschulgemeinde Aachen e.V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=6
	Uni und Kind e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern Studierender und Hochschulangehöriger der RWTH zwischen 1 und 3 Jahren	Elterninitiative Eltern und Kind e.V. www.uni-und-kind.de/
	Kita Bayernallee	Ganztagsbetreuung von Kindern ab 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Carmen Reiß-Frings kita@stw.rwth-aachen.de
	Notfallbetreuung	Notfallbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und 12 Jahren	
Studierende	„Piccolino“, Kinderkrippe des Studentenwerks	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren von Studierenden der RWTH und der FH Aachen	Studentenwerk Aachen www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe.asp
	Kindertagesstätte „Pustebume“	Ganztagsbetreuung von Kindern Studierender von 4 Monaten bis zum Schuleintritt (wird zum Familienzentrum NRW)	Studentenwerk Aachen AöR www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kindertagesstaette.asp
	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk der Katholischen Hochschulgemeinden www.stwkhg.de/
	Kindertagesstätte „Zauberschloss“ an der RWTH Aachen	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Elterninitiative www.kita-zauberschloss.de/
	„Kinderkiste“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 3 Monaten und 3 Jahren	Karoline Drzeniek kita@stw.rwth-aachen.de
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	„Schneebergkids“, Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung	Gleichstellungsbeauftragte www.ukaachen.de/go/show?ID=5201797&DV=0&COMP=page&ALTNAVID=5201797&ALTNAVDV=0

Das Eltern-Service-Büro vermittelt Betreuungspersonen und -plätze und informiert und berät Eltern zu familienbezogenen Themen. Mit Ausnahme der Ferienbetreuung Abenteuerspielplatz Uni bieten die genannten Einrichtungen eine

Ganztagsbetreuung an. In Notfällen können sich Hochschulangehörige bei Erkrankungen des Kindes, Wegfall der regulären Betreuung oder unregelmäßigen Dienstzeiten an die flexible Notfallbetreuung wenden.

Exklusiv für Studierende gibt es die vier Ganztagsbetreuungen „Piccolino“, „Pustebblume“, „Zauberschloss“ und „Kinderkiste“ mit weiteren zehn Plätzen. Kindern von Hochschulbeschäftigten steht die Ganztagsbetreuung „Schneebergkids“ zur Verfügung.

Um insbesondere Vorgesetzte für ihren Einsatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu honorieren, wird der Preis „FAMOS FÜR FAMILIE“ verliehen, der 2009 bereits zum zweiten Mal vergeben werden konnte.²² Um Studierenden das Lernen in der Universität mit ihren Kindern zu ermöglichen, wurde in der Bibliothek ein „Lernraum für Studierende mit Kindern“ realisiert. Zur Vernetzung der Eltern an der RWTH Aachen wurde eine ElternKontaktbörse eingerichtet.

Des Weiteren gibt das Eltern-Service-Büro die Broschüren „SPIELRÄUME“ und „Studieren, Forschen und Lehren mit Kind in Aachen“ heraus, die auf der entsprechenden Homepage²³ heruntergeladen werden können.

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche und Einrichtungen der RWTH Aachen sind in den Amtlichen Bekanntmachungen der RWTH Aachen erhältlich. Alle Frauenförderpläne stammen vom 21. November 2008 und sind nach einem von der Gleichstellungskommission vorgegebenen Raster angefertigt worden. Der Rahmenplan²⁴ enthält im Wesentlichen Handlungsvorgaben, z. B. zum Vorgehen bei Stellenausschreibungen.

7.1 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Im Frauenförderplan²⁵ der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, dem auch die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur entnommen sind, wird darauf hingewiesen, dass die Fakultät „mit der Frauenförderung eng den Begriff der Familienförderung [verknüpft], weshalb auch Konzepte der Familienförderung in diesen Förderplan einfließen“ (S. 2) (z. B. Hinweise auf Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in der Bereichsbibliothek Informatik (vgl. S. 8) und auf die besonderen Schwierigkeiten schwangerer Wissenschaftlerinnen in der Chemie (vgl. S. 9)). Die Fakultät umfasst die Fachgruppen Mathematik, Informatik, Biologie, Chemie und Physik, die sich in ihren zahlenmäßigen Geschlechterverhältnissen unterschiedlich darstellen.

Es zeigt sich, dass von 2004 bis 2006 die Frauenanteile in fast allen Bereichen (außer bei den wissenschaftlichen BeamtInnen) leicht gestiegen sind. Die Frauenanteile lagen 2006 bei den Studierenden bei 28,2 %, bei den AbsolventInnen bei 26,9 %, bei den Promotionen bei 28,7 % und bei den studentischen Hilfskräften bei 29,2 % (vgl. S. 2). Unter den wissenschaftlichen Hilfskräften waren 49,4 % Frauen, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 19,6 %, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen 4,6 % und bei den ProfessorInnen 5,8 % (vgl. S. 3). Dabei gab es eine große Spannweite in den Fachgruppen. So waren unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in der Informatik 8 % Frauen (14 von 159), in der Biologie dagegen 32 % (42 von 129) (vgl. S. 4f.). Starke Differenzen ließen sich auch beim nichtwissenschaftlichen Personal in den verschiedenen Fachgruppen finden: Waren in dieser Gruppe in der Mathematik 76 % Frauen (16 von 21) zu finden, so waren es in der Physik nur 19 % (19 von 98) (vgl. S. 5). Dies lag vor allem an den unterschiedlichen vorfindbaren Berufsgruppen (Büroberufe eher von Frauen dominiert, technische Berufe eher von Männern) (vgl. S. 7). Hier wird z. B. mit der Beteiligung am Girls' Day angesetzt, um mehr weibliche Auszubildende für technische Berufe zu begeistern. Insgesamt war das Verhältnis von Frauen und Männern beim nichtwissenschaftlichen Personal nahezu ausgeglichen (vgl. S. 3).

Eine Erhöhung des Studentinnenanteils versucht man durch Veranstaltungen mit SchülerInnen zu erreichen, auch wenn diese zunächst nicht geschlechtsspezifisch angelegt sind.

„Da bei diesen Angeboten für Schüler der Mädchenanteil in der Regel höher liegt als bei den entsprechenden Studierenden, erhoffen wir uns von den Aktivitäten langfristig auch einen Beitrag zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich.“ (S. 7)

Eine Herausforderung ist es offenbar, Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen:

„Allerdings entscheiden sich noch immer zu viele talentierte Studentinnen nach ihrem Abschluss gegen eine wissenschaftliche Karriere. [...] Gerade in den Fächern, wo auch schon direkt nach dem Studienabschluss gute Berufsaussichten bestehen, sinkt der Anteil an Doktorandinnen verglichen mit dem Anteil aller Absolventinnen stark ab.“ (S. 7f.)

Dies wird z. T. mit der höheren Frauenquote in den Lehramtsstudiengängen in Verbindung gebracht, deren AbsolventInnen in der Regel nicht promovieren. Hier bietet die Exzellenzinitiative Möglichkeiten:

„Hier setzen auch die im Rahmen der Exzellenzinitiative ausgeschriebenen Stipendien für fachdidaktische Promotionen an, über die Lehramtskandidaten und -kandidatinnen zu einer Promotion ermutigt werden sollen.“ (S. 8)

Bei den Promotionen im Bereich Physik war der Frauenanteil mit 10,3 % höher als der Frauenanteil der Absolventinnen (8,5 %) (vgl. ebd.). Zusätzlich sollen weitere 8 Promotionsstellen im Rahmen der Exzellenzinitiative „zu Gender-relevanten Themen“ (S. 10) besetzt werden.

Die Fakultät liegt mit ihrem Professorinnenanteil von 5,77 % unter dem Durchschnitt der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten in NRW. Dies hatte auch im Rahmen der Exzellenzinitiative Auswirkungen:

„In der detaillierten Bewertung des Antrages der RWTH Aachen im Rahmen der Exzellenzinitiative wird als zentrale Aufgabe die Erhöhung der Frauenquote bei Professoren/Professorinnen und Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen genannt. Da der Erfolg der RWTH bei zukünftigen Exzellenzinitiativen wahrscheinlich eng mit Erfolgen bei der Behebung der strukturellen Schwäche, die auch der Wissenschaftsrat moniert hat, zusammenhängt, ist die Entwicklung erfolgsversprechender Strategien eine zwingende Notwendigkeit.“ (S. 10)

Die Bemühungen, Frauen anzuwerben, sind daher groß. Eine Strategie ist die Ausschreibung von Juniorprofessuren. Allerdings verfolgen auch andere Fakultäten diese Strategie, daher ist die Konkurrenz um die wenigen Frauen hoch. Obwohl die Juniorprofessur als Qualifizierungsweg gute Aufstiegschancen für Frauen bietet, bleibt die Gefahr, dass sie sich nicht weiter für eine W2- oder W3-Professur bewerben, da sie mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind.

„Um hier im Wettbewerb bestehen zu können, hat sich die Fakultät entschieden, bei den Juniorprofessuren im Falle der Berufung einer Professorin eine um 100.000 Euro höhere Investitionssumme bereitzustellen. Diese Summe stellt auch einen Anreiz für die Fachgruppen dar, wenn möglich Kolleginnen für die Hochschule zu gewinnen.“ (S. 10f.)

Aber auch dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs will man Perspektiven eröffnen:

„So wäre es z. B. möglich, Doktorandinnen im Rahmen ihrer Promotion für 12–18 Monate an eine ausländische Hochschule zu entsenden. So würden sie bereits in einer relativ frühen Phase ihrer Forschungsarbeiten internationale Erfahrung sammeln und könnten bereits kurz nach der Promotion eine Junior Research Group in Aachen übernehmen. Die Cambridge University (Cambridge, England) hat bereits prinzipielles Interesse an einer Zusammenarbeit mit der Fakultät geäußert.“ (S. 11f.)

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Fortführung Schnupperstudium für Schülerinnen Girls' Day Programm MiTH (Mädchen in Technik und Handwerk)
Studierende	Betreuung durch Mentorinnen (eine für Lehramtskandidatinnen und eine für Bachelor-Studentinnen) bei nicht-fachlichen Problemen zum Studienbeginn, zur Vermeidung des Studienabbruchs und Beratung zum Studiengangwechsel
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich der Vortragstechnik und Kommunikationsfähigkeit

7.2 Fakultät für Architektur

Obwohl der Frauenförderplan²⁶ der Fakultät für Architektur, aus dem für die folgende Darstellung Informationen und Daten zur Personal- und Studierendenstruktur entnommen wurden, einen Frauenanteil bei den Studierenden von etwa 55 % im Jahr 2006 aufweist und ihr Anteil an den studentischen Hilfskräften ebenfalls höher ist als der Männeranteil, sind Frauen in fast allen anderen Gruppen erheblich unterrepräsentiert. Ausnahmen bilden die wissenschaftlichen Hilfskräfte (3 Männer, 7 Frauen), die OberingenieurInnen mit einem Mann und einer Frau und die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, die zum überwiegenden Teil Frauen sind. Von insgesamt 88 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren im Jahr 2006 29 Frauen, unter den 21 Professoren war gar keine Frau zu finden (was sich mittlerweile aber geändert hat) (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse werden wie folgt begründet:

„dass nach Studienabschluss Architektinnen und Architekten mehrheitlich die Hochschule verlassen, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Ein ‚pyramidales System‘, aus dem sich gleichsam automatisch die Gleichstellung von Frauen und Männern generiert, ist so nur in der Zusammenarbeit aller Architekturschulen erreichbar – die Aachener Architekturfakultät wird dies auf den kommenden Fakultätentagen aktiv betreiben.“ (S. 3)

Die Maßnahmen der Fakultät zum Abbau der Ungleichverteilung beziehen sich im Wesentlichen auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und die Planung eines fakultätseigenen Kindergartens (vgl. S. 3f.). Professorinnen werden daher aktiv angeworben:

„Architektinnen werden direkt im persönlichen Gespräch dazu aufgefordert, sich zu bewerben, und die Rahmenbedingungen der neuen ‚gender policy‘ der Architekturfakultät, ja der Hochschule insgesamt, werden ausführlich dargestellt; durch zentrale Mittel der Fakultät werden hier Dienstreisen des Vorsitzenden der Berufungskommission finanziert. Analoges ist für alle kommenden Berufungskommissionen geplant. In zwei der laufenden Verfahren finden sich Frauen auf der ‚ungereihten Liste‘ platziert.“ (S. 4)

Dieses Verfahren hatte offenbar Erfolg, da es mittlerweile 2 Professorinnen in der Fakultät gibt.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Architektur

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Boys' Day
	Schülerinnen-Mentoring
Studierende	Karrieretraining
	Workshop „Bauleitplanung – Auch Frauensache“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentorenmodell (begleitende Betreuung), bei dem auf spezifische Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingegangen wird
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Persönlichkeitstraining für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

7.3 Fakultät für Bauingenieurwesen

In der Fakultät für Bauingenieurwesen waren Frauen laut Frauenförderplan²⁷ im Jahr 2006 (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) in allen Gruppen stark unterrepräsentiert, auch wenn ihre Anteile über die Jahre angestiegen sind. Der höchste Frauenanteil war mit 38 % beim nichtwissenschaftlichen Personal zu finden, der niedrigste bei den ProfessorInnen (0 %). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei 20 % (vgl. S. 2ff.). Der geringe Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal, insbesondere bei den ProfessorInnen, wird wie folgt begründet:

„Bauingenieurwesen ist ein ausgesprochen praxisorientierter Bereich. Nach der Promotion streben die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in die Wirtschaft, um praktische Erfahrung zu sammeln. In Berufungsverfahren wird eben diese Praxiserfahrung sehr hoch bewertet. Eine Habilitation ohne praktische Berufserfahrung ist in der Regel nicht ausreichend für eine Berufung. Die Habilitation wird in den meisten Fällen durch habilitationsadäquate Leistungen ersetzt. Es gibt im Bereich Bauingenieurwesen daher kaum Post-doc-Stellen.“ (S. 5)

Der Begriff des Gender Mainstreamings wird am Fachbereich Bauingenieurwesen nicht verwendet, da über seine Bedeutung und Anwendung „Unklarheit“ herrscht. Das Integrationsbüro ist jedoch bei Lehrenden und Studierenden bestrebt, Aufklärung im Bereich der Genderthematik zu leisten und diese ins Bewusstsein zu rufen.

Die in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro durchgeführte Veranstaltung „Frauen berichten aus ihrem Berufsleben“ soll neu organisiert werden, „um den Studentinnen Beispiele aufzuzeigen, wie sich der Berufsalltag gestaltet und wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden kann.“ (S. 9)

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Bauingenieurwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen
	Girls' Day
	Schülerinnen-Mentoring
Studierende	Informationsveranstaltung (mehrere und halbtägig) für Studienanfängerinnen zu Studienbeginn
	Unterstützung eines Mentorinnenprogramms für Studentinnen im Hauptstudium und in den ersten Berufsjahren
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Schulungsangebot für Wiedereinsteigerinnen
	TANDEMplus
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Bauleitung für Frauen

7.4 Fakultät für Materialtechnik und Georessourcen

Der Frauenförderplan²⁸ der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik wird zur Darstellung der Personal- und Studierendenstruktur sowie für Informationen über die durchgeführten Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät herangezogen. Ihm zu Folge hat der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in den Jahren 2004–2006 um 4 % abgenommen und betrug 2006 33 %. Dies wird vor allem auf die Umstellung der Diplom- und der Magister-Studiengänge auf BA-/MA-Studiengänge zurückgeführt (vgl. S. 3f.). In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betrug der Frauenanteil 2006 26 % und 2 von 39 Professuren waren mit Frauen besetzt. Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 42 % Frauen (vgl. S. 5). Die Fakultät formuliert u. a. folgendes Ziel:

„Im wissenschaftlichen Bereich wird angestrebt, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, um die Genderstruktur der traditionell Männer dominierten Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik (Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) zu verändern. Dies geschieht vor allem durch die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden. Die gezielte Förderung und Motivation von fachlich versierten Frauen von Beginn des Studiums an, über Promotion und Habilitation bis hin zur Professur, ist Ziel der Fakultät.“ (S. 6)

Insbesondere im Bereich der Werbung von SchülerInnen ist die Fakultät aktiv, z. B. mit dem Girls' Day, Schnupperstudium für Mädchen und Schülerinnen-Mentoring, aber auch mit geschlechterübergreifenden Aktionen wie einer Rohstoff-Rallye, einem Science Camp u. ä. (vgl. S. 9).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Materialtechnik und Georessourcen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring Beratungstage für Schülerinnen Girls' Day Schnupperstudium für Mädchen (11. bis 13. Jahrgangsstufe) Projektstage „Mädchen in Technik und Handwerk“ (9. und 10. Klasse) Schülerinnen der 11. und 12. Klasse können einen Einblick in den Beruf der Mathematisch-Technischen Assistentin erhalten (bei dieser Ausbildung gibt es die Möglichkeit, parallel zur Berufsausbildung ein Studium zu absolvieren)
Studierende	Teilnahme Mentoring-Internship-Programm der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e. V. für Diplomandinnen und Hochschulabsolventinnen, die Führungspositionen anstreben
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEM Mentoringprogramm für Studentinnen im Hauptstudium TANDEmplus für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur TANDEmplusIDEA für hoch qualifizierte Postdoktorandinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften der IDEA-League-Hochschulen für weibliche Studierende und Wissenschaftlerinnen werden an den Instituten und von externen Anbietern Weiter- und Fortbildungskurse angeboten
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftlich Beschäftigte	Schulungsangebote für WiedereinsteigerInnen, z. B. EDV Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) für das nichtwissenschaftliche Personal bietet die RWTH Aachen ein regelmäßiges Weiterbildungsprogramm an

7.5 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Frauenförderplan²⁹ der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, auf dessen Daten und Informationen sich die folgende Darstellung stützt, weist für das Jahr 2006 einen Studentinnenanteil von 44,2 % auf, der Anteil der Abbrecherinnen lag mit 46,4 % leicht darüber. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag bei 33,3 %, Professorinnen gab es in der Fakultät 2006 keine (vgl. S. 3), während der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal über 90 % betrug (vgl. S. 4).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Dies Academicus Girls' Day Schülerinnen-Mentoring Schnuppertage
Studierende	Übungsgruppen von Frauen für Frauen

7.6 Fakultät für Maschinenwesen

Auch in der Fakultät für Maschinenwesen waren Frauen im Jahr 2006 laut Frauenförderplan³⁰ in allen Bereichen unterrepräsentiert (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit am Fachbereich). Auffällig ist, dass die Anteile bei den StudienanfängerInnen, den Studierenden, den AbsolventInnen, den Promovierenden sowie den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen jeweils konstant zwischen 9 und 11 % lagen, sodass hier kein Rückgang von Frauen mit steigender Hierarchie – zumindest auf den unteren Stufen – festzustellen ist. Außerdem haben die weiblichen Beschäftigten in fast allen Gruppen innerhalb der letzten 8 Jahre stark zugenommen (vgl. S. 4ff.). Allerdings ist im August 2009 unter 51 ProfessorInnen nur eine Frau zu finden.

Dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sinkt, wird als positive Entwicklung gedeutet:

„da die Arbeitsbedingungen für diese Gruppe wohl die schlechtesten sind, die für Wissenschaftler verfügbar sind. Daher ist ebenfalls positiv zu bewerten, dass hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten ebenfalls im Trend rückläufig ist.“ (S. 11)

Es wird darauf hingewiesen, dass die Möglichkeiten der Universität zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Technikbereich an Grenzen stoßen:

„Während die Fakultät für Maschinenwesen und die RWTH Aachen dazu beitragen können, die Situation an der Hochschule frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, stoßen sie jedoch dort an Grenzen, wo es um die Vermittlung von ‚Technik-Denken‘ in unserer Gesellschaft geht. Ein großer Teil der Informationsarbeit betrifft daher das Denken bzw. Umdenken innerhalb der Gesellschaft – denn immer noch fehlen erfolgreiche Frauen in Führungspositionen im technischen Feld der Wirtschaft und Industrie als Vorbildfunktion.“ (S. 12)

Dazu werden im Frauenförderplan einige Aktivitäten genannt, die dem entgegenwirken sollen, wie z. B. ein verpflichtendes Self-Assessment vor Aufnahme des Bachelor-Studiengangs und die Kooperation mit Wirtschafts- und Industrieunternehmen (vgl. S. 16f.).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day „doIng“ Schnupperstudium für Mädchen Science Truck intensive Beratung Studieninteressierter durch Fakultätsassistentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Initiierung einer regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltung zum Thema „Promotion an der RWTH Aachen“ und Hinweis auf die Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifikation nach dem Abschluss des Studiums
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Beratung bei Bewerbungsfragen, Vermittlung von Praktika, Weiterbildungsmöglichkeiten Vermittlung an Ansprechpartner bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf
Angehörige der Fakultät	Die Infrastruktur von Kinderbetreuungsangeboten wurde verbessert (Betriebskindergarten für Fraunhofer IPT, ILT und WZLforum). Diese Institute haben sich in einen Kindergarten „eingekauft“. Durch die Unterzeichnung eines Kooperationsvertrags für zunächst fünf Jahre haben sie sich damit das Recht auf 10 % der Kindergartenplätze der Einrichtung gesichert

7.7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik konnte laut ihrem Frauenförderplan³¹, der als Grundlage für die folgende Darstellung an Daten und Informationen diente, den Frauenanteil bei den Studierenden innerhalb von sechs Jahren auf 9,7 % (WS 2006/2007) mehr als verdoppeln. Dazu trugen insbesondere der Studiengang Wirtschaftsinformatik und die internationalen Masterstudiengänge bei. Auffällig ist der sehr viel höhere Frauenanteil von knapp 20 % bei den ausländischen Studierenden (vgl. S. 3). Mit der Steigerung des Studentinnenanteils konnte gleichzeitig die Abbruchquote konstant gehalten werden, sodass diese im Jahr 2006 geringer war als der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt (vgl. S. 4).

Der Anteil von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag 2006 bei 7 %, ihr Promotionsanteil dagegen bei 10 %. 2006 gab es in der Fakultät jedoch keine Professorin (vgl. ebd.). Eine Steigerung des Frauenanteils in allen Gruppen erhofft man sich auf ‚natürlicherem‘ Weg:

„Mit steigendem Anteil der Studienanfängerinnen werden sich auch die Zahlen der Absolventinnen und der Doktorandinnen erhöhen können. Damit wird dann letztlich auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Zukunft auch eine Professorin in ihre Reihen aufnehmen kann.“ (S. 5)

Daher beziehen sich etliche der genannten Maßnahmen in der Fakultät auf die Werbung von Schülerinnen, aber auch Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen werden durch die Vergabe von Frauenförderpreisen, durch Mentoring-Angebote, Vernetzungsaktivitäten u. ä. gefördert (vgl. S. 5ff.).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Praktikumsangebote für Schülerinnen in der Mittelstufe, Bastelkurse für Mädchen zur Erstellung einfacher Schaltungen (z. B. Zitronenbatterie, einfache LED-Blinklichter)
Studierende	Beratung von Studentinnen durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin des Fachbereichs jährliche Vergabe des Nokia-Förderpreises für Studentinnen mit herausragenden Leistungen im Pflichtblock C des Studiums der Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. der Technischen Informatik Verfolgung der Studienverläufe von Studentinnen und Durchführung gezielter Beratungsmaßnahmen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Vernetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Einrichten eines Forums zum Erfahrungsaustausch, Diskussion, Seminare

7.8 Philosophische Fakultät

Die dem Frauenförderplan³² entnommenen statistischen Geschlechterverhältnisse an der Philosophischen Fakultät unterscheiden sich erheblich von denjenigen der anderen Fakultäten der RWTH Aachen. In dieser Fakultät waren im Jahr 2006 zwei Drittel der Studierenden Frauen (vgl. S. 3). Bei den Promovierenden lag ihr Anteil allerdings mit 61 % schon leicht darunter, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betrug er noch 58,4 %, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen 26,7 % und bei den ProfessorInnen 26,3 %. 85,7 % des nichtwissenschaftlichen Personals waren Frauen (vgl. S. 4). Dies führt zu der Feststellung:

„Die Führungspositionen werden nach wie vor von Männern dominiert. Gründe hierfür sind zum einen die Berufungspolitik, aber auch die Tatsache, dass die Bewerberlage mehr Bewerbungen von Männern aufweist als von Frauen, sodass selbst bei der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, nicht immer die Stelle durch eine Frau besetzt werden kann.“ (S. 5)

Um auch die Führungspositionen in Zukunft mit Frauen besetzen zu können, setzt die Fakultät vor allem auf die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Mentoring, Weiterbildungsangeboten und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. S. 6f.).

Gut verankert ist in dieser Fakultät die Geschlechterforschung. Etliche Institute führten zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte, Ausstellungen u. ä. im Themenfeld der Geschlechterforschung durch (vgl. S. 8f.).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philosophie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Direkt-Kontakt zu Schulen Schnuppertage
Studierende	Mentoringprogramm TANDEM
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoringprogramm TANDEM Mentoringprogramm TANDEMplus
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterbildungsangebot des ZLW für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Weiterbildungsangebot der Hochschule für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

7.9 Fakultät für Medizin

Auch an den Zahlen und Informationen aus dem Frauenförderplan³³ der Medizinischen Fakultät zeigt sich, dass die Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe erheblich sinken. So lag der Frauenanteil der Studierenden im Jahr 2006 bei 63,4 %, bei den Promotionen bei 54,4 % und bei den Habilitationen bei 25 % (vgl. S. 5f.). Dazu heißt es im Frauenförderplan:

„Das hier stark ausgeprägte Missverhältnis zwischen den Anteilen der Geschlechter verweist auf den besonderen Handlungsbedarf gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Bereich Medizin, denn eine wissenschaftliche Karriere im Hochschulbereich setzt in der Regel (trotz Änderung des Hochschulrahmengesetzes) eine Habilitation voraus.“ (S. 6)

Auch beim wissenschaftlichen Personal (wissenschaftliche Hilfskräfte und MitarbeiterInnen) waren Frauen unterrepräsentiert. Ihre Unterrepräsentanz wurde umso erheblicher, je höher die Tarifgruppe war. Auffallend ist auch der geringe Frauenanteil von 36,2 % an den Vollzeitstellen (vgl. S. 6). Dies setzte sich in noch stärkerer Form beim ärztlichen Personal, das heißt u. a. in der Facharztausbildung, fort.

„Ohne fachärztliche Anerkennung kann jedoch keine akademische Karriere angestrebt werden, da diese eine Voraussetzung sowohl für die Besetzung von medizinischen Juniorprofessuren als auch von Habilitationen darstellt. So zeigen Ergebnisse der BUND-LÄNDER-KOMMISSION von 2004 (S. 42), dass bei ähnlicher Altersverteilung Frauen längere Ausbildungszeiten aufweisen als Männer, die u. a. durch die deutlich schlechteren Konditionen ihrer Weiterbildungsverträge bedingt sein können.“ (S. 6)

Entsprechend lag der Frauenanteil bei den AssistentInnen bei 29,63 %, bei den OberassistentInnen bei 8,33 % und bei den Professuren bei 6,49 % (5 von 77). Diese Zahlenverhältnisse werden im Frauenförderplan bilanziert:

„Obwohl die Zahl der weiblichen Studierenden in dem Fach Medizin in den letzten Jahren ständig gestiegen ist und über der der Männer liegt, hat dies jedoch nicht zu einer proportionalen Steigerung von Frauen in höheren Positionen geführt. Zwar ist eine positive Entwicklung bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt festzustellen, jedoch demonstriert die Tatsache, dass der Anteil der Frauen mit ansteigendem Vergütungsniveau sinkt, die Existenz einer Zugangsblockade zu den aktuell männlich dominierten Führungspositionen. Dies ist gerade auch vor dem Hintergrund des großen Nachwuchsmangels in der Medizin umso schwerwiegender, da das hohe Potential an qualifizierten Medizinerinnen eine große Zukunftsperspektive für das Klinikum darstellen könnte.“ (S. 7)

Die in der Fakultät vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Erweiterung der eigenen Kindertagesstätte und der weiteren Beteiligung an Programmen der gesamten RWTH Aachen (Mentoring, Dual Career, Eltern-Service-Büro etc.), auf die angestrebte Unterstützung von Frauen in der Fakultät (z. B. durch Weiterbildung, Networking) und die gezielte Werbung von Frauen (Beteiligung am Girls' Day, Headhunting zur Werbung von Professorinnen etc.) (vgl. S. 8ff.). Genauere Vorstellungen dazu werden bei der „Promotions- und Habilitationsförderung“ genannt:

„Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsstellen sollte sich neben fachlicher Qualifikation mindestens an den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem betreffenden Institut/Fach orientieren. Bei der Vergabe von Promotionsstipendien sind geeignete Anträge aus den Fächern, in denen sich Frauen in unterdurchschnittlicher Zahl qualifizieren, zu bevozugnen. Genderforschung bzw. frauenspezifische Arbeitsthemen sind positiv zu berücksichtigen. Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation beginnen, sollen im ausreichenden Maße für die wissenschaftliche Forschung freigestellt werden (mindestens 1/3 der Beschäftigungszeit). Vertretungen von Professuren und Lehraufträge sind gezielt als Mittel zur Verbesserung der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen einzusetzen.“ (S. 10)

Der bestehende Ausgleichspool, der im Fall von Vakanzen infolge von Mutterschutz den Ausfall beheben kann, umfasst derzeit ein Finanzvolumen von 200 000 Euro pro Jahr. Die Kliniken und Institute sind auf dieses Angebot hinzuweisen.

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Medizin

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Boys' Day
Studierende	Mentoring-Programm TANDEMmed für Studentinnen
	Karrieretraining für Studentinnen zur fundierten Karriereplanung
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEmplusMed: Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur Ergänzt wird die Mentoringverbindung durch ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm mit vier Trainingsmodulen zu laufbahnrelevanten Themen – je nach Bedarf der Teilnehmerinnen
	Habilitationsstipendien für Frauen an der Medizinischen Fakultät
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung speziell für Frauen (Selbstverteidigung, Kommunikationstraining) sowie für Männer und Frauen (Konfliktmanagement, Stressbewältigung)

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie

Laut Frauenförderplan³⁴ des Gemeinschaftslabors (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu den dortigen Gleichstellungsaktivitäten und zur Personalstruktur) war die Verteilung der Geschlechter auf die Stellen im Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie nahezu ausgeglichen. Allerdings lag der Frauenanteil bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 56 %, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dagegen bei 42 %, der einzige Professor war ein Mann (vgl. S. 3). Dies führt zu dem Fazit:

„Die aufgezeigten Frauenanteile in den jeweiligen Strukturbetrachtungen sind in allen Kategorien vorbildlich, ein ausgeglichener bis hoher Frauenanteil wurde überall bereits erreicht. Der relativ hohe Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlich beschäftigten Personals ist insbesondere vor dem Hintergrund ein befriedigendes Ergebnis, weil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil traditionell deutlich niedriger ist.“ (S. 4)

Dass die Teilzeitstellen sich auf 3 männliche Hilfskräfte und 8 Frauen auf nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Angestelltenstellen verteilen, wird als positiv bewertet:

„Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass am GFE substantielle Anstrengungen unternommen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.“ (S. 4)

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektronenmikroskopie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nur kurzfristig im Mutterschutz, nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden im laufenden Betrieb wieder eingegliedert
	TANDEmplus

8.2 Rechen- und Kommunikationszentrum

Im Rechen- und Kommunikationszentrum waren laut Frauenförderplan³⁵ (Quelle für die folgenden Daten zur Personalstruktur und Informationen zur Gleichstellung) im Jahr 2006 26 % der Beschäftigten Frauen, wobei ihr Anteil am nichtwissenschaftlichen Personal bei 32 % und am wissenschaftlichen Personal bei 8 % lag (vgl. S. 2).

„Der Frauenanteil bei den regulären Stellen ist primär beeinflusst durch die immer noch geringe Anzahl von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere Informatik und Elektrotechnik, und dem traditionell geringen Anteil von Frauen in computertechnischen Ausbildungsberufen. Die Personalakquisition wurde und wird, unabhängig vom Geschlecht der Bewerber, durch die BAT- bzw. TVL-Gehaltsstruktur erschwert, welche sowohl bei Einstellung als auch Zukunftsperspektiven sehr viel weniger finanzielle Anreize als der industrielle Arbeitsmarkt bietet. Auf unsere technisch orientierten offenen Stellen hatten wir nur eine Handvoll von Bewerbungen, davon keine von Frauen.“ (S. 2)

Aber auch die Förderung von Frauen im Rechen- und Kommunikationszentrum gestaltet sich schwierig:

„Die Förderung von Frauen, wie die Anwerbung von Mitarbeitern überhaupt, muss vor dem Hintergrund der im Vergleich zum Markt niedrigen Bezahlung gesehen werden. Wir können nicht mit Geld locken, sondern der Anreiz einer Tätigkeit am RZ muss aus der Aufgabe und/oder den organisatorischen Randbedingungen kommen.“ (S. 2)

Daher liegt ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Werbung für Tätigkeiten im Rechen- und Kommunikationszentrum, bei der versucht wird,

„Interessenten jeden Alters und Geschlechts ein realitätsgetreues Bild von den im Rahmen des Rechen- und Kommunikationszentrums wahrgenommenen innovativen und umfangreichen Aufgaben zu vermitteln. Diese Strategie scheint insofern auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung erste Früchte zu tragen, als der Anteil der Frauen an den Hilfskräften mit nun 24 % wesentlich höher im Vergleich zur Frauenquote in der Informatik und Elektro- und Informationstechnik ist.“ (S. 2)

Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte Rechen- und Kommunikationszentrum

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Unterstützung Ferienbetreuungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten Seminare und Schulungen mit Berücksichtigung des Gender Mainstreamings im Bereich der Personalentwicklung flexible Handhabung der Arbeitszeit (auch aus Motivationsgründen) Regelung zum Erziehungsurlaub, Erweiterung der gesetzlichen Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb Sensibilisierung für eine geschlechterneutrale Lehre Existenz geschlechtergerechter Didaktik

8.3 Hochschulbibliothek

Laut Frauenförderplan³⁶ waren die Stellen in der Hochschulbibliothek im Jahr 2006 überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt. Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten lag der Frauenanteil bei 52,9 %, bei den nichtwissenschaftlichen BeamtInnen bei 93,5 % und bei den wissenschaftlichen Angestellten bei 100 %. Lediglich bei wissenschaftlichen BeamtInnen gab es nur 1 Frau und 6 Männer. Betrachtet man den gesamten höheren Bibliotheksdienst gesamt, d. h., Angestellte und BeamtInnen, so war das Verhältnis mit 6 Frauen und 6 Männern genau ausgeglichen. Allerdings waren auf Teilzeitstellen überdurchschnittlich oft Frauen zu finden (vgl. S. 3f.).

Tabelle 8.3: Gleichstellungsprojekte der Hochschulbibliothek

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

8.4 Hochschulsportzentrum

Die Frauenanteile lagen im Hochschulsportzentrum laut Frauenförderplan³⁷ 2006 bei den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Angestellten und bei den ÜbungsleiterInnen jeweils zwischen 32 % und 34 %. Auffällig sind auch hier die hohen Anteile der Männer an Vollzeitstellen. Da keine Planstellen zu besetzen waren, zeichnete sich auch keine Änderung dieser Verhältnisse ab. Den Frauenanteil von 33 % an den ÜbungsleiterInnen bezeichnet der Frauenförderplan als „gut repräsentiert“ (S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.5 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement

Das Zentrum für Lern- und Wissensmanagement weist in seinem Frauenförderplan³⁸ für 2006 einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf den Planstellen in fast allen Bereichen aus: bei den studentischen Hilfskräften 62,5 % (15 von 24), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 75 % (3 von 4) und bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 62,5 % (5 von 8) (vgl. S. 2). Beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es 2 Männer und 2 Frauen (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.6 Zentrale Hochschulverwaltung

Der Frauenförderplan³⁹ der Hochschulverwaltung ist nicht sehr detailliert, enthält aber Angaben zur Personalstruktur, die hier zur Verwendung herangezogen werden. Er weist für das Jahr 2006 folgende Frauenanteile aus: bei den

nichtwissenschaftlichen Angestellten 37,5 %, bei den nichtwissenschaftlichen BeamtInnen 48,75 % und bei den Auszubildenden 53,9 % (vgl. S. 4). Angaben zur Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Gehaltsstufen und -gruppen sind nicht zu finden. Es wird aber darauf hingewiesen, dass bis 2009 überdurchschnittlich viele freierwerbende Stellen im gehobenen/höheren Dienst mit Frauen besetzt werden sollen (vgl. S. 5). Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beziehen sich wesentlich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen, Kinderbetreuung u. ä.) (vgl. S. 7).

Tabelle 8.6: Gleichstellungsprojekte der zentralen Hochschulverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen (Word 2003 für Beschäftigte, die ihre Elternzeit beendet haben)

Quellenverzeichnis

- 1 www.rwth-aachen.de/go/id/ben/; zugegriffen am 31.01.2008
- 2 www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/; zugegriffen am 31.01.2008
- 3 www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~dk/ueber_die_rwth/Grundordnung.pdf; zugegriffen am 01.09.2008
- 4 www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/; zugegriffen am 31.01.2008
- 5 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaahqlc; zugegriffen am 22.10.2009
- 6 www.rwth-aachen.de/go/id/gvm/ids/aaaaaaaaaaaaomc; zugegriffen am 01.09.2009
- 7 www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf; zugegriffen am 19.09.2009
- 8 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Aachen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 14.08.2009
- 9 www.rwth-aachen.de/go/id/epd/; zugegriffen am 01.02.2010
- 10 www.math.rwth-aachen.de/~DokForum/; zugegriffen am 01.09.2008
- 11 www.femtec.rwth-aachen.de/kos/WNetz?art=Compilation.show&id=3; zugegriffen am 01.09.2008
- 12 www.rwth-aachen.de/go/id/jjn/; zugegriffen am 01.09.2008
- 13 www.igad.rwth-aachen.de/postdoc-stipendien/; zugegriffen am 11.12.2009
- 14 <http://webap-uklac01.klinikum.rwth-aachen.de/go/show?ID=9119238&DV=0&COMP=page&ALTNAVID=9139219&ALTNAV DV=0>; zugegriffen am 11.12.2009
- 15 www.rwth-aachen.de/go/id/nik/; zugegriffen am 01.09.2008
- 16 www.stud.rwth-aachen.de/frauenprojekt/; zugegriffen am 01.09.2008
- 17 www.rwth-aachen.de/go/id/myl/; zugegriffen am 01.09.2008
- 18 www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~roz/Gender_and_Diversity/; zugegriffen am 21.05.2009
- 19 www.igad.rwth-aachen.de/; zugegriffen am 01.09.2008
- 20 www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf, S. 20; zugegriffen am 17.08.2008
- 21 www.rwth-aachen.de/go/id/epd/; zugegriffen am 02.02.2010
- 22 www.rwth-aachen.de/go/id/qvf/; zugegriffen am 14.12.2009
- 23 www.rwth-aachen.de/go/id/eoil/; zugegriffen am 02.02.2010
- 24 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklgw&download=1; zugegriffen am 21.05.2009
- 25 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklgx&download=1; zugegriffen am 21.05.2009
- 26 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhn&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 27 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklho&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 28 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhq&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 29 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklht&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 30 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhp&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 31 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhr&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 32 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhs&download=1; zugegriffen am 11.08.2009
- 33 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhu&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 34 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhy&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 35 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhw&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 36 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhv&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 37 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhx&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 38 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhz&download=1; zugegriffen am 19.08.2009
- 39 www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklia&download=1; zugegriffen am 19.08.2009

02 Universität Bielefeld



GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 5 FRAUEN, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTORINNEN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 3 DEKANINNEN, 10 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	230	253	10,0	11,7	19,8	8,0	4,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1 095	1040	-5,0	30,1	36,3	6,2	1,2
Promotionen ²	195	215	10,3	32,8	45,0	12,1	6,7
Studierende ³	20 231	17 848	-11,8	52,0	57,7	5,7	11,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Bielefeld wurde im Zuge des Ausbaus der Hochschulen in den 1960er Jahren gegründet und ist heute eine Universität mittlerer Größe mit einem eindeutigen Schwerpunkt in den Sprach- und Kulturwissenschaften und einem im Vergleich zum Landesdurchschnitt mit 11,8 % leicht unterdurchschnittlichen Rückgang der Studierendenzahlen im Zeitraum 1997 bis 2007.

Die Universität Bielefeld ist (nach der Universität Düsseldorf) die Universität mit dem zweithöchsten Frauenanteil bei den Studierenden in NRW. Auch an den Professuren und an den Promotionen sind Frauen im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes überdurchschnittlich beteiligt (Tabelle 1.1). Das gilt auch für die Hochschulleitung: Der Hochschulrat ist paritätisch mit fünf Frauen und fünf Männern besetzt – eine konsequente Umsetzung der Forderung nach Geschlechterparität, zu der sich nur zwei weitere Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, nämlich die Universität Bochum und die Fachhochschule Bielefeld, entschlossen haben. Außerdem beträgt der Frauenanteil bei den ProrektorInnen 40 % und bei den DekanInnen 30 %.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U BI	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	41,9	22,4	19,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	26,9	29,1	-2,2
Mathematik, Naturwissenschaften	24,9	19,5	5,4
Sport	3,3	2,1	1,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2,7	4,5	-1,8
Kunst, Kunstwissenschaft	0,2	3,8	-3,6

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Dieses hervorragende Abschneiden im Gesamtvergleich der Hochschulen ist nicht zuletzt auf die Fächerstruktur zurückzuführen – aber vermutlich auch auf das durch diese Struktur erzeugte Klima, das die Verhältnisse in den anderen Fächergruppen beeinflusst.

Der Anteil der (bei den Studierenden) frauendominierten Sprach- und Kulturwissenschaften ist fast doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt, andererseits fehlen die Ingenieurwissenschaften, die an anderen Hochschulen die Durchschnittswerte der Frauenanteile stark nach unten drücken (Tabelle 1.2). Leicht überdurchschnittlich vertreten ist allerdings die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die in aller Regel ebenfalls zu niedrigeren Durchschnittswerten beiträgt, an der Universität Bielefeld jedoch deutlich höhere Frauenanteile aufweist als der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Tabelle 1.3). Das Gleiche gilt auch für die (allerdings sehr kleine) Fächergruppe Sport. Bei den Promotionen hervorragend und sonst leicht überdurchschnittlich fallen auch die Werte bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	U BI	Differenz	U BI	Differenz	U BI	Differenz	U BI	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,0	3,3	60,6	9,1	46,9	-3,4	22,4	-5,6	0,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6	2,7	43,7	9,8	40,5	2,0	19,1	1,8	4,1
Mathematik, Naturwissenschaften	45,2	9,2	34,8	0,9	28,0	0,2	14,6	4,5	3,7
Sport	41,9	7,3	40,0	21,9	48,1	11,0	40,0	30,2	16,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	74,2	12,2	54,0	4,8	38,6	-4,2	36,4	21,1	8,5

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Interessanterweise gibt es nur eine Fächergruppe, bei der der Frauenanteil sowohl bei den Professuren als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal unter dem NRW-Durchschnitt liegt, nämlich die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, also die Fächergruppe mit dem NRW-weit höchsten Frauenanteil bei den Professuren. Zwar sind auch an der Universität Bielefeld die Professorinnen vor allem in dieser Fächergruppe zu finden (immerhin ist deutlich mehr als jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt (22,4 %)), doch ist es im NRW-Durchschnitt deutlich mehr als jede vierte Professur (28 %). Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen klafft beim Frauenanteil eine Lücke von 3,4 Prozentpunkten zum NRW-Durchschnitt. Die – aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit bemerkenswertesten – Fächergruppen sind die Fächergruppen Humanmedizin und Sport. In beiden sind weitaus mehr Frauen berufen worden als im Landesdurchschnitt – im Sport sind immerhin zwei von 5 Professuren mit einer Frau besetzt, während die Deutsche Sporthochschule in der Fächergruppe Sport bei 19 Professuren ganz ohne Professorinnen auskommt. In den (neuen) Gesundheitswissenschaften sind vier von 11 Professuren mit Frauen besetzt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal heben sich die Gesundheitswissenschaften dagegen negativ von den die Fächergruppe dominierenden klassischen Ausbildungsstätten – den Universitäten mit Universitätskliniken – ab. Der Anteil ist mit 38,6 % um 4,2 Prozentpunkte niedriger als der NRW-Durchschnitt der Fächergruppe.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass in den Statusgruppen und Qualifikationsstufen sowie Frauenanteile, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteile	
	U BI	Differenz zu NRW	U BI	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	9,5	3,3	16,7	-1,5
Hauptamt. wiss. Personal ¹	10,4	1,1	33,6	-2,9
Promotionen ²	12,6	-0,7	46,9	9,8
Studierende BildungsinländerInnen ³	2,8	-0,9	56,6	11,9
Studierende BildungsausländerInnen ³	6,1	-3,0	66,4	17,7
Durchschnittliche Differenz		-0,1		7,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Das Bild bezüglich der internationalen Orientierung der Universität ist uneinheitlich (Tabelle 1.4): Leicht überdurchschnittlichen Werten bei den Professuren, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Promotionen stehen unterdurchschnittliche Werte bei den Studierenden (beider Gruppen) gegenüber. Insgesamt entspricht die internationale Ausrichtung in etwa dem Landesdurchschnitt. Unter den ausländischen Studierenden beider Gruppen sind überdurchschnittlich viele Frauen, bei den Bildungsausländerinnen sind es mehr als zwei Drittel und auch bei den Promotionen überwiegen die Frauen mit 57 %. Beides ist wohl auf die von den Sprach- und Kulturwissenschaften dominierte Fächerstruktur zurückzuführen.

Die Universität Bielefeld hat bei den Studierenden, den Promotionen und den Professuren jeweils die zweithöchsten Frauenanteile (Tabelle 5.1). Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt sie erst auf dem fünften Rang, was nicht zuletzt eine Folge des unterdurchschnittlichen Frauenanteils in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften ist. Immerhin liegt die Universität Bielefeld auch hier noch im oberen Teil der Rangliste. Insgesamt hat sie den zweithöchsten durchschnittlichen Rangplatz.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Bielefeld beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
2	2	5	2	2,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen – Universität Bielefeld

2.1 Interdisziplinarität und Reflexion gesellschaftlicher Entwicklungen

Zentrales Prinzip der Universität Bielefeld ist die „Interdisziplinarität“, die im Leitbild als Metaziel für die gesamte Universität Relevanz besitzt. Die Universität sieht sich selbst als einen „der wichtigsten Orte der gesellschaftlichen Reflexion“, da hier disziplinäre Expertisen zur „Bearbeitung komplexer Problemfelder“ erforscht und entwickelt werden. Durch die hohe Komplexität ist die Erarbeitung von Problemlösungsstrategien allein aus dem Blickwinkel einer Disziplin heraus nicht aus- bzw. hinreichend, weshalb die interdisziplinäre Diskussion als notwendige Voraussetzung verstanden wird, um „neue Zugänge zur Erfassung und Beschreibung von Problemen“ zu berücksichtigen, die durch die „unterschiedlichen Sichtweisen und Wissensbestände“ entstehen können. In der Präambel der Grundordnung der Universität Bielefeld wird diese Sichtweise ebenfalls aufgegriffen, da der Bildungsauftrag der Universität Bielefeld in Form von „Reflexion und Kritik der gesellschaftlichen Entwicklung“ verstanden wird. Um das Verständnis von Interdisziplinarität an der Universität Bielefeld weiter zu verfolgen und zu verstetigen, ist es auch Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III. Die Universität und ihre zielführenden Aufgaben hinsichtlich der Interdisziplinarität werden in diesem Zusammenhang wie folgt charakterisiert:

„Eine interdisziplinär ausgerichtete Universität hat die Aufgabe, Offenheit und Interesse für die Arbeitsweisen und Ideen anderer Forschungseinrichtungen durch die Einrichtung von interdisziplinären Forschungszentren und Ausbildungszugängen zu pflegen. Die Universität Bielefeld verfolgt hierzu als wichtigstes Element ihrer Strukturpolitik die Ausrichtung wieder zu besetzender Professuren auf interdisziplinäre Profildbereiche.“⁴¹

2.2 Chancengleichheit, Gleichstellung und eine demokratische Geschlechterkultur

Im positiv begutachteten Gleichstellungskonzept² der Universität Bielefeld wird darauf hingewiesen, dass die Universität Bielefeld als erste nordrhein-westfälische Hochschule 1988 eine hauptamtliche Frauenbeauftragte einsetzte, weshalb ihr eine „Vorreiterrolle“ (S. 1) zugeschrieben werden kann. Das Gleichstellungskonzept verfolgt im Wesentlichen die Aspekte „Geschlechtergerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule“ und eine „Spitzenposition in Sachen Gleichstellung und exzellente Forschung und Lehre“ (S. 3). Hiermit verdeutlicht die Hochschule, dass sie, im (inter-)nationalen Wettbewerb stehend, nicht nur aus SpitzenwissenschaftlerInnen auswählen und diese an sich binden, sondern auch den Nachwuchs entsprechend ausbilden und unterstützen möchte (vgl. ebd.). Für beide Ziele ist eine „glaubwürdige und erfolgreiche“ Gleichstellungsarbeit ein „klarer Standortvorteil“ (ebd.). Für die Universität Bielefeld ist daher Chancengleichheit ein wesentliches Ziel der Hochschulleitung; dazu heißt es im Gleichstellungskonzept:

„Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages sind wir überzeugt.“ (Ebd.)

Über die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings wird die Realisierung von Chancengleichheit, gepaart mit Gleichstellungsarbeit, unterstützt und vorangetrieben. Die daraus resultierenden Erfolge stellen eine notwendige Voraussetzung für den Spitzenforschungsbereich dar:

„Wir sind der Ansicht, dass nachhaltige Gleichstellungserfolge eine notwendige Bedingung für international anschlussfähige Spitzenforschung sind.“ (Ebd.)

Sowohl in ihrer Grundordnung als auch im Rahmenplan³ zur Gleichstellung der Universität Bielefeld findet sich folgender Passus zu Gleichstellungsregelungen:

„Die Universität Bielefeld wirkt auf eine demokratische Geschlechterkultur hin und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Studium, Wissenschaft und Forschung, bei der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen. Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fördert sie die Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten.“ (S. 1)

Im Rahmenplan wird dieser Passus ergänzt durch den Hinweis auf die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Mainstreaming. Aufgaben und Wahlmodus der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission werden in der Grundordnung⁴ in § 15 dargestellt (vgl. S. 291).

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Universität Bielefeld strebt in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen⁵ eine Optimierung der Rahmenbedingungen für Frauen an, indem sie in den kommenden drei Jahren ca. 170 000 Euro zur Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte zur Verfügung stellt.

Obwohl die Professorinnenquote mit 18 % deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt liegt, soll der Status quo „gehalten und wenn möglich“ ausgebaut werden. Durch die Systematisierung von Gender-Aspekten als Bestandteil von Trainings für Führungskräfte, Fortbildungskonzepten und -maßnahmen und die Einrichtung des interdisziplinären Masterstudiengangs „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“⁶ als Kooperation zwischen dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), der Geschichts- und Gesundheitswissenschaft, der Erziehungswissenschaft, der Psychologie, der Soziologie und der Sport- und Rechtswissenschaft soll Gender Mainstreaming in Personalentwicklung und Lehre implementiert werden.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Bielefeld und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen werden unter § 5 „Gender Mainstreaming“ finanzielle Vorgaben festgehalten (265 000 Euro pro Jahr für Gleichstellung und 170 000 Euro pro Jahr für Kinderbetreuung).

3 Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Bielefeld ist im Jahr 2008 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet worden. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld positiv begutachtet worden.

Die Universität bietet ihren Hochschulangehörigen und potenziellen StudentInnen vielfache Unterstützungs- und Informationsangebote, um den Weg in die Wissenschaft zu erleichtern und zu fördern. Diese sind im Gleichstellungskonzept⁷ zusammengefasst worden. So gibt es für Schülerinnen die Möglichkeit, am Girls' Day oder an PEANUTS (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) teilzunehmen, um erste Eindrücke eines MINT-Studienfachs zu sammeln (vgl. S. 14). Des Weiteren gibt es für Mädchen das „teutolab“, ein Mitmachlabor in den Fächern Mathematik, Physik und Chemie, und Informationstage (vgl. ebd.). Ein Pilotprojekt, das in Kooperation mit der RWTH Aachen, der HAW Hamburg, der TU Dresden und der FU Berlin umgesetzt wird, ist das BMBF-Projekt „tasteMINT Potenzial-Assessments“. Es

„gibt interessierten Schülerinnen die Möglichkeit, in einem anregenden Setting ihre persönlichen und fachlichen Stärken in einem MINT-Fach kennenzulernen und sie in ihrer Entscheidung für ein einschlägiges Studium zu bestärken. Durch die positiven Erfahrungen im Potenzial-Assessment könnte zusätzlich ein Motivationsplus für das Studium entstehen und so die Wahrscheinlichkeit zum erfolgreichen Abschluss eines MINT-Studiums steigen.“ (Ebd.)

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Bielefeld

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	<p>PEANUTS (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) in den Fakultäten für Mathematik und Physik, Biologie, Chemie und Technische Fakultät*</p> <p>Girls' Day</p> <p>Informationstage für Schülerinnen</p> <p>tasteMINT Potenzial-Assessments</p> <p>teutolab in den Bereichen Mathematik, Chemie und Physik für Mädchen</p>
Studierende	<p>Fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote für die Belange von Frauen zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs</p> <p>Mentoring-Programm „moMental“</p> <p>Frauentutorien</p> <p>Bereitstellung von Ferienpraktika und -arbeitsplätzen durch Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc.</p>
Wissenschaftlicher Nachwuchs	<p>Berufungstraining für Frauen*</p> <p>Workshop zur Führungskompetenz in der Wissenschaft für Frauen*</p> <p>Workshop „Von der Promotion zur Professur“ für Frauen*</p> <p>Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen*</p> <p>Studienberatung zur Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*</p> <p>AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“ zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen</p> <p>Fakultätsspezifische Angebote (häufig offen für Frauen aller wissenschaftlichen Qualifikationsstufen)</p> <p>Promotionsstipendien der Universität (zu zwei Drittel an Frauen vergeben)</p> <p>Begleitung Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Coaching für Promovierende (unter anderem Bearbeitung von Themen der Geschlechtergerechtigkeit)</p> <p>Workshop „Abenteuer Promotion“</p> <p>Führungskräfteprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte (im CITEC, gerichtet an weibliche Post-Docs und Professorinnen)</p> <p>Servicebereich Studium, Lehre und Karriere mit einem umfassenden Career-Service mit individuellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	<p>Professorinnenzirkel (Netzwerkbildung, Intervention, Austausch)*</p> <p>Amt der Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung</p> <p>Computerkurse für Frauen*</p> <p>Rhetorikkurse für Frauen*</p> <p>Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals aus der Personalentwicklung</p> <p>Veranstaltungen zur Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen</p> <p>Fortbildungsprogramme zur Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>Führungskräfteentwicklung mit Frauen-Schwerpunkt</p> <p>Frauenförderung im Bereich Kommunikation</p> <p>Frauenförderung im Bereich EDV</p> <p>Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen</p> <p>AG „Zukunft für Sekretärinnen“ zu verschiedenen Themen der Gleichstellung und Karriereförderung</p> <p>AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“</p> <p>Workshop zur Führungskompetenz für Frauen</p>
Angehörige der Universität	<p>Kurse zur Selbstverteidigung</p> <p>Fortbildung von Berufungskommissionsmitgliedern nach Gender-Aspekten</p> <p>Festes Beratungsangebot von externen Fachkräften im Falle von sexueller Diskriminierung und/oder Gewalt</p> <p>Gegendertes Gesundheitsmanagement mit gemischtgeschlechtlichen Angeboten und Angeboten ausschließlich für Frauen wie z. B. der Thementag „Work-Life-Balance“</p>

* Die mit einem Stern versehenen Projekte stammen aus einer Übersicht über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld. Sie ist nicht im Internet verfügbar und wurde uns im Rahmen der Report-Erstellung zugesendet. Sie wurde 2008 im Rahmen der TEQ-Bewerbung erstellt.

Für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdocs wird das ausgelaufene Mentoring-Programm „moMentmal“ als dreistufiges Programm neu aufgelegt. Prinzipiell ist es für alle Studentinnen offen, richtet sich aber primär an diejenigen Studentinnen der Fächer, „in denen ein besonders starker Abfall der Frauenanteile zu beobachten ist“ (S. 15). Des Weiteren können Studentinnen Informations- und Beratungsangebote bei Belangen zur Studien- und Berufsplanung sowie bei Problemen beim Berufseinstieg in Anspruch nehmen (vgl. S. 4).

Mit Industriebetrieben und Verwaltungen bestehen Kooperationsverträge, die die Bereitstellung von Ferienpraktika ermöglichen.⁸ Aktuell wird an einer Fakultät eine Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen konzipiert, deren Ergebnisse zur Entwicklung geeigneter „Interventionsmaßnahmen zur Stabilisierung des Frauenanteils“ beitragen sollen, wie dem Gleichstellungskonzept zu entnehmen ist.⁹ Ab dem Sommersemester 2009 wurden zudem flächendeckend Frauentutorien angeboten.

Den Zielen der Hochschulleitung entsprechend, sind die Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zentrale Ziele, die durch diverse Gleichstellungsprojekte unterstützt werden. Hierunter fallen Stipendien und Mentoringprogramme wie etwa „moMentmal“ für Doktorandinnen und Postdocs sowie Workshops und Seminare mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Zusätzlich gibt es Einzelcoachings (vgl. S. 17). Künftig sollen Frauen als Zielgruppe von Graduiertenkollegs, Graduate Schools und Internationalen Graduiertenkollegs stärker in den Fokus gerückt werden (vgl. S. 16). Hinzu kommt ein umfassender Career-Service mit individuellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Für das nichtwissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal gibt es ebenfalls vielfältige Projekte zur Teilnahme. Diese umfassen Fort- und Weiterbildungsangebote wie z. B. Computer- oder Rhetorikkurse, Supervisionen für Frauen in Gremien und Führungspositionen oder die AG „Zukunft für Sekretärinnen“, die verschiedene Themen der Gleichstellung und Karriereförderung behandelt.

Für alle Hochschulangehörigen werden Kurse zur Selbstverteidigung sowie Fortbildungen für Mitglieder von Berufungskommissionen unter Gender-Aspekten angeboten.

Es gibt einen Workshop für internationale Studentinnen, der sich mit der deutschen Sprache und möglichen Redeängsten auseinandersetzt, ausgerichtet nach individuellen Bedürfnissen. Er ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten mit weiteren Projekten zu finden.¹⁰ An Projekten werden „INA – Internationale Absolventinnen“, ein Computerraum für Frauen und eine EDV-Hotline genannt.¹¹ Darüber hinaus stehen Interessierten Informationsbroschüren zur Verfügung (Studieren mit Kind, Stipendien, Leitfaden zu Stellenbesetzungsverfahren, sexuelle Belästigung usw.).¹² Seit Anfang 2008 werden 10 000 Euro bei der Berufung einer Professorin auf einen Lehrstuhl zur freien Verfügung bereitgestellt und Lehrstuhlfinanzierungen zur Hälfte zentral finanziert.¹³

Um eine mögliche geschlechterdiskriminierende Mittelzuweisung innerhalb der Universität Bielefeld aufzudecken, wurde das Pilotprojekt „Gender Budgeting“ initiiert, das sich zum Zeitpunkt der Report-Erstellung in der Modellphase befand (vgl. S. 25). Es zeigt, dass Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld nicht nur personenzentriert verstanden wird, sondern dass ein Bewusstsein möglicher Geschlechterungleichgewichte bei der Haushaltsplanung besteht. Das Bestreben, im Haushaltsbereich Ungleichgewichte aufzuspüren, wird durch den Passus 4.IV.5 im Rahmenplan¹⁴ im Kontext der Vergeltung von Erwerbsarbeit (vgl. S. 5) unterstützt, im Untersuchungsbereich jedoch eingeschränkt:

„Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgeltdiskriminierungen von Frauen, insbesondere im Bereich der unteren Vergütungsgruppen, und setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen ein.“ (Ebd.)

Um die interne und externe Kommunikation der Gleichstellungsaktivitäten miteinander zu verbinden und ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen, wird ein Gender-Portal eingerichtet, das über die vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen informiert und berichtet.¹⁵ Es soll nicht nur die Wichtigkeit dieses Aktionsfeldes verdeutlichen, sondern auch die Akzeptanz erhöhen (vgl. S. 25).

Dem Gleichstellungskonzept zufolge sind auf den verschiedenen Hochschulebenen und für die verschiedenen Zielgruppen weitere umfangreiche Maßnahmen geplant, die sich nach dem strukturellen und personellen Kontext differenzieren lassen.

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Der Organisationsplan¹⁶ der Universität Bielefeld führt das Gleichstellungsbüro nicht auf. Das Büro wird von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen (für die es Freistellungen gibt) sowie einer Sekretärin (mit einer halben Stelle) geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Vonseiten der Hochschulleitung ist hier weiterer Spielraum möglich. Ihre Stellvertreterin ist mit 20 Stunden pro Woche (E9) freigestellt und die Sekretärin mit einer halben Stelle (E6).

Des Weiteren wurde eine E9-Stelle mit 25 Stunden pro Woche eingerichtet, deren Inhaberin mit der Beratung im Familienbüro betraut ist.

Als Jahresmittel stehen der Gleichstellungsbeauftragten 38 100 Euro sowie ein Zuschuss für ein Projekt in Höhe von 9 000 Euro zur eigenen Verwaltung zur Verfügung, woraus eine studentische Beraterin, Büromaterial, Dienstreisen und diverse Projekte finanziert werden können. Darüber hinaus verwendet die Universität aus Mitteln des Strukturfonds insgesamt 240 700 Euro, um Frauen auf Vertretungsprofessuren zu finanzieren, zusätzliche Kinderbetreuungsplätze zu schaffen und das Projekt „Gender Budgeting“ sowie Personalentwicklungsmaßnahmen von Professorinnen zu finanzieren.

Von den jährlich zu vergebenden Promotionsstipendien gehen mindestens zwei Drittel an Frauen, was eine Gesamtsumme von ca. 100 000 Euro ausmacht. Im Rahmen der leistungsorientierten internen Mittelvergabe werden in den Fakultäten nach Frauenförderkriterien Mittel zur Frauenförderung gebunden, die Frauenschwundraten aufweisen. Außerdem werden die fünf Netzwerk-Professuren inklusive der Assistenzstellen dauerfinanziert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist sowohl mit der LaKof als auch der BuKof vernetzt.¹⁷

4.2 Referentinnen Gender Equality (Rektorat und Exzellenzcluster)

Um die personellen Kapazitäten der Gleichstellungsarbeiten abzudecken und die Aufgabenbereiche erweitern zu können, wurde ab Sommer 2008 neben einer Referentinnenstelle für Gleichstellung im Rektorat (50 %) auch eine Stelle im Forschungsbereich mit Schwerpunkt Gender Equality im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology (100 %) eingerichtet.¹⁸

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

Das Gender-Profil der Universität Bielefeld ist maßgeblich durch die Frauen- und Geschlechterforschung geprägt. Folgende Professuren weisen im Jahr 2009 eine Denomination mit Geschlechterbezug auf und sind über das Netzwerk Frauenforschung NRW vernetzt:

1. Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte (Geschichte)
2. Pädagogische Beratung und Diagnose unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (Pädagogik)
3. Biologische und ökologische Grundlagen der Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (Gesundheitswissenschaften)
4. Sozialwissenschaftliche Frauenforschung (Soziologie)
5. Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse (Soziologie)

Mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Universität Bielefeld, verfügt die Universität über ein Institut, das den interdisziplinären Austausch innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung fördert (u. a. durch eine Ringvorlesung und Online-Zeitschrift) sowie eigenständige Forschungsprojekte einwirbt und durchführt.

1988 wurden die Frauenstudien an der Fakultät Pädagogik der Universität als weiterbildendes Studium eingeführt, das Veranstaltungen aus 9 Fakultäten aufnimmt.¹⁹ Der Erwerb des Zertifikats als Referentin für Frauenfragen dient der wissenschaftlichen Weiterbildung von Frauen, die insbesondere durch ihre „langjährige Familienphase ein spezielles, praktisch erworbenes Qualifikationsprofil“ aufweisen können.²⁰

Durch den Studiengang „Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ (Master of Arts) mit Schwerpunkten in den Themenfeldern „Sozialisation und Bildung/Interkulturalität“, „Arbeit und Organisation“, „Körper und Gesundheit“ sowie „Transnationalisierung und Demokratisierung“ ist die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung seit dem Wintersemester 2007/08 weiter institutionalisiert worden.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder eine Forschungsgruppe zu „Gender specific and emotional issues in cognitive interaction“ eingerichtet worden.

6 Kinderbetreuung

Die Universität Bielefeld ist 2006 erstmalig mit dem Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet worden und wurde 2009 reauditert. Die Kinderbetreuung für Hochschulangehörige wird über die Kindertagesstätten Uni-Kita „Morgenbreede“ und „Am Voltmannshof“ in der Trägerschaft des Studentenwerks²¹ und der Evangelischen Kirche²² abgesichert. Zusätzlich gibt es Still- und Wickelräume sowie ein Eltern-Kind-Zimmer.²³ Für die Universität Bielefeld ist von entscheidender Bedeutung, dass gegen die stereotype „Gleichsetzung“ von Frauen und Familie gearbeitet wird und Männer bzw. Väter vom Familienservice genauso angesprochen und einbezogen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet den Hochschulangehörigen in ihren Räumen offene Beratungen zu folgenden Themen an: Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit, Elterngeld, Studienbeiträge und Kindergeld sowie Angebote und Initiativen für Alleinerziehende. Sie sind auf ihrer Homepage zu finden.²⁴ Ergänzend hierzu gibt es den Familienservice, der informierend und beratend tätig ist und in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden soll;

ein Familien-Online-Portal befindet sich zurzeit im Aufbau.²⁵ Des Weiteren gibt sie die Broschüre „Studieren mit Kind an der Universität Bielefeld“ heraus.²⁶ Um schulferienbedingte Betreuungslücken zu schließen, werden regelmäßig Bedarfsabfragen durchgeführt und Angebote zur Kinderbetreuung bereitgestellt.²⁷

„Zusätzlich wurde im November 2008 ein **Angebot zur flexiblen Kurzzeitbetreuung** (Hervorhebung im Original) eingeführt, um kurze Betreuungslücken zu schließen. Dieses Angebot steht vorrangig Kindern von Studierenden zur Verfügung, kann jedoch auch für Kinder von Beschäftigten genutzt werden.“ (S. 22)

Lokal ist die Universität im „Lokalen Bündnis für Familie“ vernetzt (vgl. ebd.).

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Bielefeld

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Uni-Kita „Morgenbreite“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Bielefeld AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=14
	Kindertagesstätte „Am Voltmannshof“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Bielefeld AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=15
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	Evangelische Dietrich-Bonhoeffer-Betriebskita der Universität Bielefeld	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren	Evangelische Kirche, Kirchenkreis Bielefeld 1 www.kirche-bielefeld.de/cms/145

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan²⁸ zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 21. Januar 2007 liefert neben einer Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen Personals in Zahlen für das Jahr 2005 auch allgemeine Zielvorgaben zur Umsetzung der Gleichstellung. Die Frauenförderpläne sind trotz regelmäßiger Neuaufstellung und Fortschreibung (zuletzt im Januar 2007) in Kraft getreten, im Internet aber nicht in aktueller Fassung verfügbar, was auf Versäumnisse der einzelnen Fakultäten zurückzuführen ist. Daher bilden die vorliegenden und für die Analyse der einzelnen Fakultäten unter Geschlechteraspekten verwendeten Frauenförderpläne nicht den aktuellen Stand und die Entwicklungen der einzelnen Fakultäten ab. Die neuen Gleichstellungspläne (ab 2010) werden die bereits sehr gute Organisationskultur zur Gleichstellung, beschleunigt durch die diversen Aktivitäten des Bundes, des Landes und der DFG, besser darstellen, da im Vorfeld ihrer Überarbeitung ausführliche Gespräche mit den Fakultäten unter Beteiligung des Rektorats geführt wurden. Letzteres befasst sich im jährlichen Turnus mit dem Stand der Gleichstellung.²⁹ Die einzelnen Gleichstellungspläne werden nach der Hälfte ihrer Laufzeit zwischenevaluiert; eine ähnliche Form von Evaluation der Gleichstellungserfolge wird alle sechs Jahre bei den einzelnen Fakultäten durchgeführt (vgl. ebd., S. 28).

7.1 Fakultät für Biologie

Laut Frauenförderplan³⁰ (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) waren Frauen unter den Studierenden und den AbsolventInnen der Fakultät für Biologie im Jahr 2005 sehr gut vertreten, da der Frauenanteil in den meisten Studiengängen (insbesondere in den Lehramtsstudiengängen) zum Teil weit über 50 % lag (vgl. S. 7f.). Bei den Promotionen war der Anteil im Jahr 2006 mit 69 % immer noch hoch (vgl. S. 8f.), während Frauen unter den Prüfungsberechtigten nur mit 17,5 % vertreten sind (vgl. S. 9). Auf der Ebene der Professuren nimmt der Frauenanteil noch weiter ab, da von insgesamt 16 Professuren nur 1 mit einer Frau besetzt war (vgl. S. 14). Diese Situation führt im aktuellen Frauenförderplan zu folgendem Hinweis:

„Es sei darauf hingewiesen, dass die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen bei den Professorenstellen über Qualifikationsstellen erfolgen wird. Hier leistet die Fakultät einen wesentlichen Beitrag (50 % C2-Stellen, 100 % C1-Stellen). Die Notwendigkeit dieses Beitrags kann anhand des laufenden Berufungsverfahrens ‚Zellbiologie‘ verdeutlicht werden, bei dem nur 8,3 % der Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden.“ (S. 18)

Die Förderung von Promotionen und Habilitationen bildete daher einen Schwerpunkt der Aktivitäten, z. B. in Form von finanzieller Förderung:

„Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen auch weiterhin so weit als möglich aus Mitteln der Gleichstellung durch Gelder unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern (z. B. um an Konferenzen teilzunehmen oder studentische MitarbeiterInnen für die Unterstützung der Sammlung von Literatur oder Fortführung einzelner Projekte zu bezahlen), die insbesondere auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.“ (S. 22)

Frauen können eine kurzzeitige (max. 3 Monate dauernde) finanzielle Förderung aus Mitteln für Gleichstellung beantragen, um ihre Qualifikation z. B. durch die Publikation oder Weiterarbeit an der Dissertation, die Publikation von Forschungsergebnissen o. ä. voranzutreiben. Eine weitere Fördermöglichkeit wäre die noch ausstehende Bewilligung von Drittmitteln unter Voraussetzung einer glaubhaften Stellungnahme, dass eine finanzielle Überbrückung aus Haushaltsmitteln nicht möglich ist oder „Studentinnen kurz vor dem Abschluss oder nach dem Abschluss einer Promotion standen und es absehbar war, dass sie auf Grund von kurzfristiger finanzieller Unterstützung Möglichkeiten zur Publikation von Daten und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekamen“ (S. 21).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Biologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Kurzzeitstipendien (max. 3 Monate) zur wissenschaftlichen Qualifikation aus Mitteln für Gleichstellung Workshops zu Zeitmanagement und Karriereentwicklung*

Die mit einem * versehenen Projekte sind nicht im Frauenförderplan der Fakultät für Biologie enthalten, sondern der Übersicht über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität entnommen

7.2 Fakultät für Chemie

In der Fakultät für Chemie waren laut Frauenförderplan³¹, dessen Personal- und Studierendenzahlen sowie Gleichstellungsaktivitäten in die Darstellung des Geschlechterprofils einfließen, im Jahr 2002 von 12 Professuren 2 mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). Unter den wissenschaftlichen BeamtInnen und MitarbeiterInnen waren Frauen insbesondere auf den befristeten und Teilzeitstellen zu finden (vgl. ebd.). Bei den Frauenanteilen unter den Studierenden ergaben sich unterschiedliche Verhältnisse: Während in der Chemie 2002 keine Frau ihr Diplom ablegte, waren es in der Biochemie 44,4 % (8 von 18) und im Lehramt Sek I und II 57,1 % (8 von 14). Vier der 29 Promotionen wurden in diesem Jahr von Frauen geschrieben (vgl. S. 3).

Um die Abbruchquote von Frauen in der Chemie zu senken, besteht für schwangere Studentinnen die Möglichkeit, ihren Studienverlauf mit einer fachspezifischen Beratung so umzugestalten, dass sie nicht in Kontakt mit Chemikalien kommen.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Chemie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts Girls' Day
Studierende	Technik- und EDV-Kurse für Studentinnen nach Bedarf Beratung für schwangere Studentinnen über Labortätigkeiten

7.3 Fakultät für Erziehungswissenschaft (ehemals Pädagogik)

Bereits in der Präambel ihres Frauenförderplans³² (Daten- und Informationsgrundlage für das vorliegende Geschlechterprofil) weist die Fakultät für Erziehungswissenschaft auf Gleichstellungserfolge hin:

„So wurde insbesondere durch die konsequente Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien in Berufungsverfahren das Bewusstsein für Gleichstellungsbelange in der Fakultät nachhaltig verankert. Die Konsequenzen gehen über die Bemühungen um formal-korrekte Verfahren durch alle Beteiligten hinaus. Das Bewusstsein, qualifizierte Frauen zu unterstützen und als wissenschaftlichen Nachwuchs in den Arbeitsgruppen zu halten, ist insgesamt gestiegen, was sich nicht zuletzt in dem Anteil von 50 % weiblichen Mitarbeiterinnen in den Forschungsprojekten niederschlägt. Ein wichtiger Schritt in der Umsetzung der 2003 formulierten Ziele war die Berufung qualifizierter Frauen auf C3-/C4-Stellen. So konnte die Fakultät den Anteil der Professorinnen auf 25 % erhöhen.“ (S. 2)

Insgesamt waren Frauen im Jahr 2005 beim wissenschaftlichen Personal gut vertreten. Ihr Anteil lag bei den wissenschaftlichen BeamtInnen-Stellen sowie den unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Angestellten-Vollzeitstel-

len unter 50 % (vgl. S. 3), obwohl der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen bei 76–80 % eine deutliche Mehrheit darstellte (vgl. ebd.).

Um die externen Promovendinnen zu unterstützen und die Betreuungssituation zu verbessern, wurde ein Promovendinnen-Netzwerk eingerichtet. Es sollen Betreuungsverträge zwischen Promovierenden und deren BetreuerInnen geschlossen werden, deren Einhaltung von der Forschungskommission kontrolliert wird.³³ Die Fakultät bekräftigt dieses Vorgehen, indem sie neben den formell gehandelten Verträgen ausdrücklich formuliert, dass auch „der Anteil an informellem Support [...] nicht zu unterschätzen“ ist (S. 6).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist laut Frauenförderplan bereits in der Lehre der Fakultät verankert, soll aber zusätzlich durch die Finanzierung von Veranstaltungen (Lehraufträge, Gastvorträge) gefördert werden (vgl. S. 4).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Erziehungswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Veranstaltungen für Frauen über Mittel und Wege zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung Promovendinnen-Netzwerk

7.4 Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie gliedert sich in die drei genannten Abteilungen. Die Abteilung für Geschichtswissenschaft stellt hierbei das meiste Personal, gefolgt von den Abteilungen Philosophie und Theologie. Laut Frauenförderplan³⁴ (Quelle für die folgende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten) waren in der Abteilung Geschichte im Jahr 2005 20 % der Professuren mit Frauen besetzt (3 von 15).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Workshops für Studentinnen, Promotionsstudentinnen, Habilitandinnen zu den Themen Gesprächsverhalten, Rede- und Gesprächsrhetorik, Körpersprache, freie Rede und Vortragstechniken Einsatz Frauenförderbetrag der Fakultät für Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Studentinnen Fortbildungsveranstaltungen für ProfessorInnen zu „Gender Mainstreaming“ in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung Workshops für Doktorandinnen und Habilitandinnen zur Professionalisierung und Zukunftsplanung

Im wissenschaftlichen Mittelbau variierte der Frauenanteil bei den BeamtInnen und unbefristeten Angestellten-Stellen in Vollzeit. Der weitaus größte Teil der Qualifikationsstellen befand sich in Drittmittelprojekten. Diese Stellen waren jedoch nur zu 41 % bei den Vollzeitstellen bzw. 23 % bei den Teilzeitstellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). In der Abteilung Philosophie war unter den insgesamt 6 Professuren 1 mit einer Wissenschaftlerin (C3) besetzt. Von den Männern waren 3 auf eine C4-Professur und 2 auf eine C2-Professur berufen worden. Im wissenschaftlichen Mittelbau (insgesamt 4 Stellen) war zum 28. Februar 2006 keine Frau beschäftigt (vgl. S. 3f.). In der Abteilung Theologie war zum selben Zeitpunkt beim gesamten wissenschaftlichen Personal inklusive Professuren (insgesamt 5 Stellen) 1 Frau als befristete wissenschaftliche Angestellte in Teilzeit beschäftigt, obwohl der Frauenanteil bei den Studierenden mit 77 % recht hoch ist (vgl. S. 4f.). In den Abteilungen Geschichte und Philosophie lag er bei knapp unter 50 % (vgl. S. 5f.). Konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung bezogen sich zum großen Teil auf den wissenschaftlichen Nachwuchs, z. B. in Form eines „Frauenförderpreises für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten von Studentinnen“ (S. 8).

7.5 Fakultät für Gesundheitswissenschaften

In der Fakultät für Gesundheitswissenschaften waren im Jahr 2005 laut Frauenförderplan³⁵ (Quelle der folgenden Daten und Informationen zu den Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten) 2 von 7 Professuren, 2 von 3 C1-Stellen und 1 von 2 Juniorprofessuren von Frauen besetzt. Ein geringer Frauenanteil fand sich auf den unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Haushaltsstellen. Bei der Halb- und Vollzeitbeschäftigung über wissenschaftliche Drittmittelstellen waren im Vergleich mehr Frauen bei den Teilzeitstellen vertreten (vgl. S. 4). Im gleichen Jahr lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 73 %, bei den AbsolventInnen im Bachelor-Studiengang jedoch nur bei 58 % und im Diplom-/Master-Studiengang sogar nur bei 24 %. Eine Promotion wurde von jeweils 8 Männern und Frauen aktiv verfolgt (vgl. S. 5f.). Die Fakultät analysiert dies wie folgt:

„Die Abschlüsse im Masterstudiengang sind in den letzten Jahren schwankend, der Frauenanteil ist hier bislang geringer, als die Studierendenzahlen vermuten lassen (abgesehen von den 83 % des ersten Halbjahres 2006). Die Frage nach den Gründen ist hier offen. Mögliche Hinderungsgründe sind die Tatsache, dass dieser Studiengang bislang berufsbegleitend angeboten wurde und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und evtl. Familie hohe Anforderungen an das persönliche Ressourcenmanagement stellt, zumal die Zeitfenster der Pflichtveranstaltungen deutlich über normale Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen hinausgehen.“ (S. 7)

Dazu empfiehlt die Gleichstellungskommission

„eine deutlichere Klärung der Möglichkeiten für Studierende mit Kind, wie Studium und Familie angesichts der bestehenden Pflichtveranstaltungen, die z. T. außerhalb üblicher Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, vereinbart werden können. Dies bleibt bislang den einzelnen Studierenden überlassen, die über ein entsprechend großes Betreuungsnetzwerk (Mitarbeit des Partners, Großeltern, Tagesmutter etc.) verfügen müssen, um dem zeitlichen Rahmen des Studiums gerecht zu werden. In Einzelberatungsgesprächen ist deutlich geworden, dass es Absprachen über Sonderregelungen mit einzelnen Dozenten gibt, aber keine einheitliche Regelung der Fakultät.“ (S. 9)

Als Maßnahmen zur Gleichstellung sind vor allem Einzelveranstaltungen (Fortbildungstag für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Coaching-Tag für Studentinnen etc.) zu finden, die aus Frauenfördermitteln finanziert wurden und „der Profilierung von Frauen in ihren jeweiligen Arbeits- und Ausbildungsbereichen sowie der Diskussion von Perspektiven und Karrierechancen in einem sich wandelnden Berufsfeld“ (S. 3) dienen.

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Coaching-Tag für Studentinnen des BHC- und MPH-Studiengangs zur Entwicklung und Vertiefung beruflicher Perspektiven
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Öffentliche Podiumsdiskussion mit Absolventinnen zum Thema „Karrierefrauen – Frauenkarrieren: Neue Chancen im Gesundheitswesen?“
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungstag für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zum Thema „Kommunikation in Hierarchien“ Fortbildung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zur individuellen Förderung

7.6 Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Der Frauenförderplan³⁶ der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) weist für 2005 hohe Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau mit Ausnahme der wissenschaftlichen BeamtInnenstellen aus. In dieser Gruppe lag der Frauenanteil bei nur 21 % (4 von 19). Von den insgesamt 22 Professuren waren nur 3 von Frauen besetzt (13 %). Die deutliche Mehrheit an Männern zeigt sich auch bei den Juniorprofessuren, da alle 3 Juniorprofessuren von Männern besetzt waren (vgl. S. 2).

„Trotz entsprechender Bemühungen ist es bislang nicht gelungen, den Anteil von Frauen in den Kategorien W3, W2 sowie W1 zu erhöhen. Das ist um so unbefriedigender, als gerade auch der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät vergleichsweise hoch ist und es das Ziel sein muss, den prospektiven weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zuletzt durch eine sichtbare Erhöhung des Frauenanteils in diesen exponierten Kategorien für eine Hochschul-Karriere bzw. für außeruniversitäre Karrierewege, an deren Ende Führungspositionen stehen, entsprechend zu motivieren. Das gilt nicht anders für die Kategorie A13–A16. Hier sieht die Fakultät also entsprechenden Handlungsbedarf und wird sich gezielt bemühen, diesen Missstand in den folgenden drei Jahren (2006–2009) im Rahmen einer geeigneten Berufungs- bzw. Besetzungs-„Politik“ zu beheben.“ (Ebd.)

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Beratung und Hilfestellungen für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Jährliche Veranstaltungen für Promovendinnen und Habilitandinnen, in der Berufspraktikerinnen über Karrierewege und Karrieremöglichkeiten inner- und außerhalb der Universität referieren Jährliche Veranstaltung für Frauen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung Promotionsnetzwerk

7.7 Fakultät für Mathematik

Laut Frauenförderplan³⁷ (Quelle für die Personal- und Studierendenstrukturdaten sowie Gleichstellungsaktivitäten) waren in der Fakultät für Mathematik 2005 Frauen in allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Von 21 Professuren waren 2 mit Frauen besetzt. Im wissenschaftlichen Mittelbau (inkl. C1- und C2-Stellen, aber ohne wissenschaftliche BeamtInnen und ohne Drittmittelstellen) lag der Frauenanteil zwar insgesamt bei 30,4 % (7 von 23), wobei 1 Frau eine (von 6) C1-Stelle besetzte und 7 C2-Stellen an Männer vergeben waren. Bei den 6 wissenschaftlichen BeamtInnen-Stellen war keine Frau zu finden (vgl. S. 2), obwohl Frauen bei den Abschlüssen im Jahr 2005 mit Anteilen zwischen 39 % (Diplom) und 96,7 % (Lehramt Primarstufe) durchaus gut vertreten waren. Sowohl die beiden Promotionen als auch die einzige Habilitation dieses Jahres wurden ebenfalls von Frauen abgelegt (vgl. S. 3).

Geschlecht spielte thematisch in der Fakultät keine Rolle, da Fragestellungen zu diesem Thema weder in der Lehrevaluation noch in der Forschung vorgesehen waren und auch in der Zukunft nicht bearbeitet werden (vgl. S. 5f.).

„Der Bereich der Geschlechterforschung ist an der Fakultät für Mathematik weder in der Mathematik noch in der Mathematikdidaktik vertreten. Dieser Bereich ist eher in der Soziologie angesiedelt und wird ggf. durch die Arbeit der Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik unterstützt. Personell ist auch zukünftig nicht davon auszugehen, dass diesbezüglich Forschung in der Fakultät der Mathematik geleistet werden kann.“ (S. 6)

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts (Herbsthochschule) Girls' Day „teutolab“
Studierende	Gezielte Informationen für Studentinnen innerhalb der regulären Studienberatung

7.8 Fakultät für Physik

Auch in der Fakultät für Physik waren Frauen im Jahr 2005 laut Frauenförderplan³⁸ (Grundlage für die folgende Darstellung) in allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Die Strategie der Fakultät, dies zu ändern, wird in der Präambel wie folgt beschrieben:

„In der Physik gibt es äußerst geringe Zahlen an Studienanfängerinnen. Daher liegt der Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplanes in der Förderung von Frauen im Studium und während der Promotion, um die Abbruchquote zu verringern und die Frauen zu einer beruflichen Karriere in der Physik zu animieren. Darüber hinaus wird sich die Fakultät für Physik weiterhin in der Werbung von Studentinnen mit Veranstaltungen für Schülerinnen engagieren.“ (S. 1)

Von 18 Professuren waren 2 mit Frauen besetzt (11 %), alle 8 C1- und C2-Stellen waren an Männer vergeben. Frauen waren vor allem auf befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen in Teilzeit (Haushalt und Drittmittel) zu finden (vgl. S. 11). Dort entsprach ihr Anteil in etwa ihrem Anteil an den Studienabschlüssen der Jahre 2003–2005 (20 %). In diesen Jahren wurden Promotionen zu 15 % (7 von 53) von Frauen angefertigt (vgl. S. 3). Um dem ‚Schwund‘ der Frauen während des Studiums und in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation entgegenzuwirken, hat sich die Fakultät folgende Ziele gesetzt:

„Mögliche Ansätze, die Abbruchquote von Frauen zu vermindern, ist gezieltes, persönliches Ansprechen der Frauen im kleinen Rahmen. Soziale Verknüpfungen werden von Frauen als sehr wichtig und auch motivierend wahrgenommen. Bei der Umfrage unter Promovenden und Promovendinnen in den Naturwissenschaften hat sich gezeigt, dass für Frauen die Einbindung in eine bestehende Arbeitsgruppe und Anerkennung ihrer Arbeit von Dritten eine wichtige Voraussetzung war, dass sie ihre wissenschaftliche Karriere nach der Diplomarbeit fortgesetzt haben bzw. sich überhaupt ermuntert gefühlt haben, ihr Studium nicht vorzeitig abzubrechen. Frühzeitige Einbettung von Frauen in den Arbeitsgruppen oder Anbindung an den Lehrbetrieb durch studentische Hilfskraftstellen verhindern somit das lautlose Verschwinden. Dementsprechend werden Studentinnen gezielt in persönlichen Gesprächen angesprochen und zur Annahme von Hilfskraftstellen in den Arbeitsgruppen der Physik animiert werden. Jeder interessierten Frau wird eine SHK-Stelle zur Verfügung gestellt werden.“ (S. 4)

Weitere Maßnahmen sind die Einrichtung eines Frauenrechners, die Durchführung von kleineren Forschungsprojekten innerhalb eines Frauenteam, das Einladen von Wissenschaftlerinnen zu Fachvorträgen u. ä. (vgl. S. 4f.).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperkurse für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Öffentliche Podiumsdiskussion mit Absolventinnen zum Thema „Karrierefrauen – Frauenkarrieren: Neue Chancen im Gesundheitswesen?“ „teutolab“ pea*nuts (Herbsthochschule)
Studierende	Studienberatung für Studentinnen mit spezieller Ausrichtung auf die Bedürfnisse von Frauen Frauenrechner für Studentinnen zur Vor- und Nachbereitung von Seminaren Kurse zu Techniken und EDV für Frauen Jährliches Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Studentinnen zur Netzwerkbildung Workshop zum Kennenlernen von Doktorandinnen und Absolventinnen durch Wissenschaftlerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Workshop „Soft Skills“ für Studentinnen und Doktorandinnen Pro Semester wird mindestens eine Wissenschaftlerin im Rahmen des Physikalischen Kolloquiums eingeladen

7.9 Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

In der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft sind jeweils eigene Frauenförderpläne für die Abteilungen (Psychologie³⁹ und Sportwissenschaft⁴⁰) erstellt worden, sie werden in diesem Report jedoch gemeinsam analysiert. Die hierzu verwendeten Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den Geschlechterverhältnissen sind diesen beiden Plänen entnommen worden.

Im Frauenförderplan der Abteilung Psychologie sind keine Angaben über die Zahlenverhältnisse des Personals zu finden. Es wird aber darauf hingewiesen, dass Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind, was an der geringen Anzahl von Bewerberinnen liegt:

„Bei den im Jahr 2005 abgeschlossenen Bewerbungsverfahren [...] zeigte sich auf Seiten der Bewerberinnen ein deutlicher Überhang von Bewerbungen von Männern (23) zu denen von Frauen (9). Zumindest in einem der beiden Verfahren kam eine Bewerberin auf den zweiten Listenplatz. Eine Besetzung von Professuren mit Frauen bei einem deutlich quantitativen männlichen Bewerberüberhang erscheint schwierig. Die bisherige Praxis, zumindest zum Bewerbungsvortrag gleich viele Frauen wie Männer einzuladen, trug bislang nicht dazu bei, mehr Professorenstellen mit Frauen zu besetzen.“ (S. 1)

Die Verhältnisse im Mittelbau waren zum Berichtszeitpunkt offenbar genau gegensätzlich, auch bei den Promotionen waren von 2003–2005 doppelt so viele Frauen wie Männer zu finden (20 zu 10). Habilitationen wurden von 3 Männern und 2 Frauen vorgelegt (vgl. ebd.). Diese Verhältnisse sollen weiterhin durch die bewährte Praxis der finanziellen Förderung zur Durchführung von Experimenten, Tagungsreisen etc. (für Frauen in Höhe von bis zu 250 Euro) gestützt werden (vgl. S. 2f.).

„Zusätzlich sind die Arbeitseinheiten verpflichtet, für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung zu stellen.“ (S. 3)

Die Arbeit der Gleichstellungskommission wird durch die Bereitstellung eines Raums, Übernahme von Kosten für Büromaterial etc. und drei SHK-Stunden/Woche für das studentische Mitglied der Gleichstellungskommission gefördert (vgl. S. 5).

In der Abteilung Sportwissenschaft waren 2005 3 von 5 Professuren mit Männern besetzt. Im wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen und Männer mit Ausnahme der wissenschaftlichen BeamtInnen annähernd gleich repräsentiert. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen waren doppelt so viele Männer wie Frauen vertreten (4 zu 2) (vgl. S. 3). Die Geschlechterparität war auch bei den Studierenden, AbsolventInnen und Promovierenden in etwa gegeben (vgl. S. 2).

„Der angestrebte Anteil von 50 % weiblicher Promovierender konnte gehalten werden. Ursächlich hierfür dürften insbesondere geschlechtsspezifisch ausgerichtete Forschungsvorhaben [...] sowie auch die kontinuierliche Fortbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen [...] sein.“ (S. 4)

Um die Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, konnten Promovendinnen einmalig einen Betrag bis zu 550 Euro für die Durchführung von empirischen Arbeiten, Tagungskosten o. ä. beantragen (vgl. S. 7). Förderung können auch Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Habilitation erwarten, denn

„die Abteilung Sportwissenschaft trägt dafür Sorge, dass wissenschaftliche Assistentinnen im Anschluss an die Habilitation nach Möglichkeit eine Hochschuldozentinnenstelle erhalten.“ (S. 8)

Das Thema Geschlecht ist in Lehrveranstaltungen der Abteilung fest verankert (Umgang mit Heterogenität, Geschlechtersensible Sportpädagogik, Soziologie der Erziehung, Soziologie des Körpers) (vgl. S. 12).

Auch die Abteilung Sportwissenschaft beteiligte sich an den Kosten der Gleichstellungskommission für Büromaterial etc. und stellte zwei SHK-Stunden für das studentische Mitglied zur Verfügung (vgl. S. 6).

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Wöchentliche Sprechstunde der Gleichstellungskommission zur Beratung, Information und Hilfestellung
	Studentinnenbezogene Studienberatung (Sport)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Finanzielle Förderung von Promovendinnen und Habilitandinnen mit bis zu 250 Euro jährlich (Psychologie)
	Für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke (Psychologie)
	Dissertationen von Frauen werden einmalig mit einem Betrag von 550 Euro aus Abteilungsmitteln gefördert (Durchführung empirischer Untersuchungen, Besuch von Tagungen, Reisen zu anderen WissenschaftlerInnen) (Sport)
	Beratung von Studentinnen zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn (Sport)

7.10 Fakultät für Rechtswissenschaft

Die im Frauenförderplan⁴¹ (Quelle für die verwendeten Daten und Informationen zu den Geschlechterverhältnissen und zur Gleichstellungsarbeit) der Fakultät für Rechtswissenschaft dargestellte Geschlechterverteilung zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen für das Jahr 2005. So waren von insgesamt 19 Professuren 5 mit Frauen besetzt. Die 3 C1-Stellen waren ebenso wie die Vollzeit-Drittmittelstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen ausschließlich durch Männer belegt. Allerdings dominierten die Frauen im Bereich der befristeten Haushaltsstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Vollzeit (4 von 5) und waren auch bei den befristeten Haushaltsstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Teilzeit mit 42 % gut vertreten. Der Frauenanteil bei den Studierenden lag im WS 2005/06 bei 50,4 % und kann somit als paritätisch bezeichnet werden. Obwohl das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden ausgeglichen ist, wurden im Berichtsjahr nur 6 von 28 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 8). Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden nicht nur durch Fortbildungen, z. B. in Rhetorik oder Kommunikation, unterstützt, sondern auch durch die finanzielle Förderung von Tagungs- oder Forschungsreisen und/oder die Vergabe von Teilstipendien.⁴² Um den Anteil promovierender Frauen zu erhöhen, wird eine Bestandsaufnahme der Promotionen durchgeführt und die Gründe für den Abbruch des Promotionsvorhabens werden evaluiert:

„Um die Promotionsförderung effektiver zu gestalten, evaluiert die Fakultät die Gründe für die Aufgabe von Promotionsvorhaben bei Frauen. Die Evaluierung kann aus der Fakultät zur Verfügung stehenden Frauenfördergeldern finanziert werden. Die Fakultät erstellt und pflegt unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen eine Datenbank ihrer Doktorandinnen, um ihnen den wissenschaftlichen und persönlichen Gedankenaustausch zu ermöglichen.“ (S. 4)

Darüber hinaus wurde im Sommersemester eine Vorlesung zu „Feministischen Rechtstheorien, Gleichstellungspolitik und Gender-Bewegungen“ gehalten (S. 12).

Zudem sieht der Frauenförderplan eine Entlastung der Mitglieder der Gleichstellungskommission vor:

„Den Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder der Gleichstellungsbeauftragten muss die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermöglicht werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wahlweise Anspruch auf angemessene anteilige Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben oder auf angemessene Verlängerung ihres Dienstvertrages um bis zu 6 Monate für eine zweijährige Amtszeit. Studierende können wahlweise die Zuweisung einer studentischen Hilfskraftstelle im Umfang von 5 Std./Woche oder die angemessene Anrechnung ihrer Tätigkeit auf die Fachsemesterzahl im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verlangen.“ (S. 2)

Im Jahr 2005 wurden Informationsveranstaltungen zur „Förderung von Frauen in der Rechtswissenschaft“ und zu „Frauen in der Wissenschaft“ durchgeführt. In den Jahren 2005 und 2006 wurde für Studentinnen ein Kommunikationsseminar zur Schulung allgemeiner kommunikativer Fähigkeiten, zur Vermittlung des Harvard-Verhandlungskonzepts sowie zu Rhetorik angeboten. Dieses Angebot wurde durch Präsentationskurse ergänzt. Um Frauen auch finanziell zu

unterstützen, bot die Fakultät drei Stipendien in Höhe von 400 Euro monatlich über eine Laufzeit von sechs Monaten an.

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Rechtswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Präsentationskurse für Studentinnen Information von Studienanfängerinnen über Gleichstellungsangebote
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Datenbank der Doktorandinnen zum wissenschaftlichen und persönlichen Austausch Veranstaltungen für Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen im Bereich Kommunikation, Rhetorik, Verhandlungsführung und EDV Teilstipendienvergabe in Höhe von monatlich 400 Euro über einen Zeitraum von 6 Monaten (frauenspezifischer Förderungsbedarf als Auswahlkriterium) Vergabe von Promotionsstipendien im Rahmen der Frauenförderung

7.11 Fakultät für Soziologie

Laut Frauenförderplan⁴³ (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten für die folgende Analyse) waren die Frauen in der Fakultät für Soziologie im Jahr 2006 bei den Beschäftigten insgesamt recht gut vertreten. Jedoch zeigte sich, dass sie tendenziell den schlechter dotierten Gruppen (C4/W3: 16,6 %; C3/W2: 57 %) bzw. den befristeten Teilzeitstellen (60 %) zugeordnet wurden, denn in den Gruppen der wissenschaftlichen BeamtInnen und unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen war keine Frau vertreten. Der Umgang mit dieser Verteilung wird im Frauenförderplan wie folgt erläutert:

„Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie, wie bereits festgestellt, durchaus befriedigend und insofern nicht weiter analysebedürftig. Zu den beiden Gruppen mit Unterrepräsentation von Frauen (Professor(inn)en, Hilfskräfte) ist Folgendes zu sagen: Die Unterrepräsentation von Frauen bei C4-W3-Stellen kann zu einem nicht unerheblichen Teil als ‚Altlast‘ früherer Besetzungsentscheidungen betrachtet werden, auf die aktuelle Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung keinen Einfluss haben konnten. Allerdings wurde auch in verschiedenen aktuellen Berufungskommissionen festgestellt, dass die Bewerberinnenlage eher schlecht ist. Entsprechend wurde die Notwendigkeit herausgestellt, qualifizierte Frauen künftig gezielter anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Darüber hinaus hat die Fakultät keine konkreten Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen beschlossen. Hier ist aus soziologischer Sicht darauf hinzuweisen, dass die Handlungsmöglichkeiten der Fakultät(en) in diesem Punkt begrenzt sind, da bei der Bewerbung für Professuren die Selbstselektion eine entscheidende Rolle spielt, die zum Großteil in anderen Bereichen der sozialen Realität stattfindet und auf die von Seiten der Universität nur begrenzt Einfluss genommen werden kann.“ (S. 2f.)

Die Fakultät beschreibt ihre Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Bewerbung von Frauen auf eine Professur am Beispiel der weggefallenen Professur für Frauenforschung im Kontext der Akkreditierungsaufgaben des BA Politikwissenschaft als eingeschränkt:

„Eine weggefallene Professur für Frauenforschung konnte bei der Neuausschreibung nicht mehr im Bereich ‚Frauen- und Geschlechterforschung‘ nominiert werden, weil es zu den Akkreditierungsaufgaben des Studiengangs BA Politikwissenschaft gehörte, dass eine zweite Professur im Bereich Politikwissenschaft geschaffen wird, wofür keine andere vakante Professur zur Verfügung stand.“ (S. 6f.)

Obwohl die Fakultät den Versuch unternommen hat, hochschuldidaktische Workshops zu den Aspekten Gender und Diversity durchzuführen, scheiterte dies aufgrund mangelnden Interesses der Lehrenden (vgl. S. 6).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist fester Bestandteil des Lehrangebots und wird durch Lehraufträge, Gastvorlesungen und -vorträge gefördert und durch die Ergänzung des bestehenden Angebots mit Veranstaltungen zum gesellschaftlichen Geschlechterverhältnis erweitert. Für das WS 07/08 ist die Aufnahme des BA-Studiengangs „Frauen- und Geschlechterforschung“ möglich (vgl. S. 6f.).

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Soziologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Zuschüsse an Frauen in der Forschung (Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen)

7.12 Technische Fakultät

Der Frauenförderplan⁴⁴ der Technischen Fakultät stammt aus dem Jahr 2000 und liefert daher veraltete Daten von 1999, die jedoch trotzdem zur Darstellung der zu dieser Zeit stattfindenden Gleichstellungsaktivitäten sowie der damaligen Personal- und Studierendenstruktur herangezogen werden. Demnach fanden sich Frauen in geringer Anzahl (etwa 17 %) nur auf den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen und Drittmittelstellen. Die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte lag jedoch bei 40 %. Ihr Anteil an den Studienabschlüssen betrug dagegen 22 % und an den Promotionen 33 % (vgl. S. 1f.). Als Ursache dafür, dass es an der Fakultät keine Professorinnen gibt, wird angeführt, dass Frauen sich nicht habilitieren:

„So zeigt sich z. B., daß es keine einzige Frau gibt, die in den letzten Jahren an der Technischen Fakultät habilitiert hat, wohingegen der Anteil weiblicher Promovierender deutlich über dem Anteil von Diplomandinnen und Studentinnen liegt. Eine weitere Ursache für diese Problematik liegt auch darin, daß an der Technischen Fakultät viele fachfremde Frauen promovieren, denen eine Habilitation verwehrt bleibt.“ (S. 3)

Die Fakultät ist der Auffassung, dass der Mangel an Professorinnen „und damit an Vorbildern“ Auswirkungen hat, die als „weitreichend“ einzustufen sind (ebd.). Um herauszufinden, warum es so wenige Frauen an der Technischen Fakultät gibt, beteiligte sich die Fakultät an einer Studie zur „Asymmetrischen Geschlechterkultur an der Hochschule“, die von Professorin Dr. Ursula Müller durchgeführt wurde, und unterstützte das Projekt auch materiell (vgl. S. 4).

Für die studienspezifische Beratung von Studentinnen wurde eine Hilfskraft für die Organisation dieses Angebots finanziert. Neben der Beratung gab es für Studentinnen die Möglichkeit, eine Bezuschussung für die Teilnahme an der Informatika Feminale zu beantragen (vgl. ebd.).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Technischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Bereitstellung von Mitteln zur Teilnahme an der Informatika Feminale Studienspezifische Beratung und berufsspezifische Information von Frauen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule“

7.13 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Im Frauenförderplan⁴⁵ der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind die Daten zur Geschlechterverteilung auf die Stellen nicht enthalten, sondern nur Daten zu den Studierenden. Diese werden mit den Äußerungen zur Gleichstellungsarbeit für die Darstellung der Fakultät unter Geschlechteraspekten verwendet. So gab es 2006 eine starke Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren, denn es wird darauf hingewiesen, dass ein höherer Anteil Professorinnen über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erreichen ist. Hier lag auch ein Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät:

„So soll z. B. darauf geachtet werden, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs durch ausreichende und frühzeitige Information gefördert wird, die Förderung vorrangig im alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb stattfindet sowie Frauen die gleichen Chancen zuteil werden, auf Tagungen, bei Publikationen und durch Auslandsaufenthalte eigene Forschungsergebnisse zu präsentieren. Um dies zu erreichen, stellt die Fakultät ausreichend Mittel für die Teilnahme an Kongressen zur Verfügung. Des Weiteren übernimmt die Fakultät die Einreichungsgebühr bei akademischen Zeitschriften für Beiträge von Frauen bis zu einem Gesamtbetrag von 2000 €. Darüber hinaus stellt die Fakultät Mittel zur Verfügung, um bei Frauen ggf. die interne Stellensperre zu überbrücken.“ (S. 3)

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts
Studierende	Informationsveranstaltungen für Studentinnen mit Schwerpunkt studentische Hilfskrafttätigkeit und Tutorienübernahme
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mittel für die Teilnahme an Kongressen für Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen Übernahme der Einreichungsgebühr bis 2 000 € bei akademischen Zeitungen für Beiträge von Frauen

Bei den wissenschaftlichen Angestellten-Stellen in Teilzeit entsprach der Frauenanteil (40 %) dem Studentinnenanteil der Fakultät (39 %). Dies war allerdings bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die mit mehr als der Hälfte der

regulären Arbeitszeit beschäftigt waren, und bei den in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nicht der Fall. Im Sommersemester 2006 lag der Frauenanteil bei den Promotionen mit 30 % nur leicht unter dem Studentinnenanteil (vgl. S. 2).

8 Zentrale Einrichtungen

8.1 Technik und Verwaltung

Im Gleichstellungsplan⁴⁶ für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung werden offenbar alle nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen erfasst, also auch diejenigen in den Fakultäten und Einrichtungen. Diese werden im Folgenden mit Berücksichtigung von Gleichstellungsaktivitäten u. ä. herangezogen. Im gehobenen und höheren Dienst (BeamtInnen und Angestellte) waren Frauen 2005 mit Anteilen von 37,4 % bis 45 % vertreten. Im mittleren Dienst machte ihr Anteil bei den BeamtInnen 45,4 % aus, bei den Angestellten dagegen 82,5 %. In dieser Gruppe waren, absolut betrachtet, die meisten Stellen zu finden, die mit Frauen besetzt waren (394 von 477) (vgl. S. 1). Bei diesen Stellen handelt es sich in der Regel um Sekretariatsstellen.

Im Abschnitt III „Fort- und Weiterbildung“ wird explizit auf Gender Mainstreaming Bezug genommen:

„Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld orientiert sich an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive. Das bedeutet, bei allen Forderungen, Aktivitäten und Vereinbarungen muss geprüft werden, wie sich diese auf die jeweiligen Geschlechter auswirken. Gender Mainstreaming beschreibt die Umsetzungsstrategie und muss Inhalt regelmäßiger Schulung für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.“ (S. 7)

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte von Technik und Verwaltung

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Praktikumsangebot für Schülerinnen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsprogramme nur für Frauen in den Bereichen Kommunikation, Bewerbungstraining etc.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Zielvereinbarung_III_Uni_BI.pdf, S. 2; zugegriffen am 25.08.2009
- 2 Manuskript des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld
- 3 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang_36/nr-24-36.pdf, S. 288; und www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf, S. 1; zugegriffen am 25.08.2009
- 4 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang_36/nr-24-36.pdf; zugegriffen am 25.08.2009
- 5 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Bielefeld_ZV2007.pdf; zugegriffen am 27.08.2009
- 6 In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III zwischen der Universität Bielefeld und dem Land NRW heißt der Masterstudienangegang noch „Gender Wissen“, wurde aber in „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ umbenannt. Vergleiche hierzu www.zfl.uni-bielefeld.de/studium/master-as/gender
- 7 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 8 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf, S. 4; zugegriffen am 16.12.2009
- 9 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf, S. 15; zugegriffen am 16.12.2009
- 10 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/Redeangst_international.html; zugegriffen am 16.12.2009
- 11 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.htm; zugegriffen am 16.12.2009
- 12 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/veroeffentlicht.htm; zugegriffen am 25.08.2009
- 13 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf, S. 32; zugegriffen am 16.12.2009
- 14 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 15 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf, S. 25; zugegriffen am 16.12.2009
- 16 <https://dms.uni-bielefeld.de/sysLink.do?linkType=documentOpenLink&objectId=4474&loginType=guestUserType>; zugegriffen am 25.08.2009
- 17 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/info.htm; zugegriffen am 16.12.2009

- 18 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld (o. J.): Überblick über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld, S. 1
- 19 www.uni-bielefeld.de/fstudien/; zugegriffen am 18.08.2009
- 20 www.uni-bielefeld.de/fstudien/FrauenStudien.pdf, S. 2; zugegriffen am 20.10.2009
- 21 www.studentenwerkbielefeld.de; zugegriffen am 16.12.2009
- 22 www.uni-bielefeld.de/Benutzer/MitarbeiterInnen/Kita/; zugegriffen am 16.12.2009
- 23 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Adressen/liegeraeume.html; zugegriffen am 16.12.2009
- 24 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/studkind.htm; zugegriffen am 16.12.2009
- 25 www.uni-bielefeld.de/familie/; zugegriffen am 16.12.2009
- 26 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/text-broschuere-2008.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 27 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf, S. 22; zugegriffen am 16.12.2009
- 28 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf; zugegriffen am 25.08.2009
- 29 www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf, S. 28; zugegriffen am 16.12.2009
- 30 www.uni-bielefeld.de/biologie/Index/Frauenfoerderplan.pdf; zugegriffen am 01.02.2008
- 31 www.uni-bielefeld.de/chemie/gk/GK-Plan.pdf; zugegriffen am 25.08.2009
- 32 www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf; zugegriffen am 25.08.2009
- 33 www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf, S. 3f.; zugegriffen am 25.08.2009
- 34 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/downloads/gleichstellungsplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 35 www.uni-bielefeld.de/gesundhw/downloads/gleiko_plan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 36 www.uni-bielefeld.de/lili/personen/ccsiewers/material/texte/Gleichstellungsplan-2006.pdf; zugegriffen am 01.02.2008
- 37 www.math.uni-bielefeld.de/fakultaet/Info/gleichstellung.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 38 www2.physik.uni-bielefeld.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellungsplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 39 www.uni-bielefeld.de/psychologie/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 40 www.uni-bielefeld.de/sport/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 41 www.jura.uni-bielefeld.de/Institute_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc; zugegriffen am 26.08.2009
- 42 www.jura.uni-bielefeld.de/Institute_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc, S. 11f.; zugegriffen am 26.08.2009
- 43 www.uni-bielefeld.de/soz/pdf/Gleichstellungsplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 44 www.techfak.uni-bielefeld.de/kommissionen/fgk/gleichstellungsplan.html; zugegriffen am 26.08.2009
- 45 www.wiwi.uni-bielefeld.de/fileadmin/fak/GleichstPlan061231.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 46 www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Gleichstellungsplan.pdf; zugegriffen am 26.08.2009

03 Ruhr-Universität Bochum

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 3 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 4 DEKANINNEN, 16 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 64

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren (o. Klinikum)	383	366	-4,4	5,7	14,8	9,0	-1,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 712	1 866	9,0	21,4	31,9	10,5	-3,2
Promotionen ²	557	451	-19,0	30,1	36,0	5,8	-2,3
Studierende ³	36 540	30 849	-15,6	41,9	47,6	5,7	1,7

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	26	25	-3,8	23,1	32,0	8,9	16,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	158	184	16,5	31	48,4	17,4	13,2

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die als erste Universität des Ruhrgebiets 1965 gegründete Ruhr-Universität Bochum (RUB) kann gewissermaßen als Modell der NRW-Hochschulen gelten. Ihr Verlust an Studierenden im Zeitraum 1997 bis 2007 liegt mit 15,6 % nahe dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, auch die Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und Statusgruppen entsprechen ziemlich genau dem NRW-Durchschnitt. Das Universitätsklinikum dagegen fällt weit aus dem Rahmen: Es hat einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil sowohl bei den Professuren (32 %) als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (Tabelle 1.1). Dies gilt insbesondere im Vergleich zu den anderen Universitätsklinikums, die im Durchschnitt nur einen Professorinnenanteil von 12 % haben. Das „Modell Bochum“, bei dem die Universitätsklinik aus einer Reihe örtlicher Kliniken besteht, ist offenbar für die Integration von Frauen in die Humanmedizinbildung und -forschung besonders geeignet.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	RUB	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	32,7	22,4	10,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24,5	29,1	-4,6
Mathematik, Naturwissenschaften	17,4	19,5	-2,1
Ingenieurwissenschaften	13,9	16,1	-2,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	6,1	4,5	1,6
Sport	3,0	2,1	1,0
Kunst, Kunstwissenschaft	2,4	3,8	-1,4

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die wichtigste Fächergruppe an der RUB ist die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, in der ein knappes Drittel aller Studierenden eingeschrieben ist. Deren Anteil ist um 10 Prozentpunkte höher als im NRW-Durchschnitt – zweifellos eine gute Voraussetzung für eine gute Performance bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit. Die anderen Fächergruppen sind (bis auf Medizin und Sport) leicht unterdurchschnittlich vertreten, die Abweichungen vom NRW-Durchschnitt sind jedoch nicht sehr erheblich (Tabelle 1.2).

Bei einer differenzierten Betrachtung der Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen zeigen sich trotz der insgesamt durchschnittlichen Werte auf der Ebene der Gesamtuniversität erhebliche Defizite (Tabelle 1.3): Die Ingenieurwissenschaften hatten zumindest im Jahr 2007 unter 61 Professoren keine einzige Frau. Auch in der Mathematik und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Frauenanteil bei den Professuren leicht unterdurchschnittlich. Dagegen ist in der Humanmedizin ein Drittel der Professuren mit einer Frau besetzt, ein um 17,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt von NRW liegender Anteil. Auch in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist ein weit überdurchschnittlicher Anteil der Professuren mit Frauen besetzt (6 von 16 Professuren). Diese Fächergruppe hat auch bei den Studierenden einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Insgesamt muss jedoch festgestellt werden: Das durchschnittliche Abschneiden der RUB beim Vergleich der Frauenanteile auf der Ebene der Gesamtuniversität ist vor allem auf die Fächerstruktur mit einem starken Gewicht der Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen. Zwar sind an der RUB in dieser Fächergruppe weniger Frauen als Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig als im Durchschnitt des Landes, doch ist deren Anteil immer noch höher als in den anderen (großen) Fächergruppen, was den Gesamtdurchschnitt hebt. Es besteht also durchaus ein nicht unbeträchtlicher Nachholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit an der RUB. Ob die paritätische Besetzung des Hochschulrats als Signal gewertet werden kann, dass weitere Schritte in Richtung auf eine geschlechtergerechte Hochschule folgen werden, kann noch nicht abschließend beurteilt werden.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	RUB	Diff	RUB	Diff	RUB	Diff	RUB	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	63,6	-5,0	44,2	-7,3	44,6	-5,7	25,7	-2,3	-5,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,4	-0,5	39,2	5,3	37,4	-1,0	14,1	-3,2	0,2
Mathematik, Naturwissenschaften	41,4	5,4	36,6	2,7	33,5	5,7	8,0	-2,2	2,9
Ingenieurwissenschaften	18,4	-1,3	5,9	-5,4	12,3	-3,9	0,0	-7,2	-4,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,9	-1,1	45,5	-3,7	45,6	2,7	32,0	16,7	3,6
Sport	24,8	-9,8	0,0	-4,1	23,3	-13,9	33,3	23,5	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	70,6	8,8	65,2	1,1	68,2	24,3	37,5	12,5	11,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Auch bei der internationalen Ausrichtung entsprechen die Verhältnisse an der RUB auf der Ebene der gesamten Hochschule weitgehend dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.4). Der Anteil der AusländerInnen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist leicht überdurchschnittlich, dafür bei den Promotionen leicht unterdurchschnittlich. Frauen sind bei den Studierenden über- und bei den ProfessorInnen deutlich unterdurchschnittlich beteiligt.

Insgesamt nimmt die RUB ohne das Klinikum bei den Frauenanteilen einen Rangplatz im unteren Mittelfeld ein – die Ränge reichen von Rang acht bis Rang zehn (von 14 möglichen Rängen) – eine insbesondere vor dem Hintergrund der eher günstigen Fächerstruktur mit einem hohen Anteil der Sprach- und Kulturwissenschaften durchaus verbesserungswürdige Situation. Ganz anders die Universitätsklinik, die sowohl beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren die höchsten Frauenanteile aller Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW hat. Dass die Geschlechterfrage inzwischen ins Blickfeld der Universitätsleitung gerückt ist, dafür spricht die Besetzung der Leitungsebene: Der Hochschulrat ist mit drei Frauen und drei Männern paritätisch besetzt und immerhin 4 von 16 Fakultäten werden von einer Dekanin geleitet.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass in den Statusgruppen und Qualifikationsstufen sowie Frauenanteile, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteile	
	RUB	Differenz zu NRW	RUB	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	6,1	-0,1	12,5	-5,6
Hauptamt. Wiss. Personal ¹	11,1	1,8	39,2	2,7
Promotionen ²	11,8	-1,4	35,6	-1,5
Studierende BildungsinländerInnen ³	4,6	0,9	49,2	4,5
Studierende BildungsausländerInnen ³	8,4	-0,7	54,2	5,5
Durchschnittliche Differenz		0,1		1,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.5: Rangplätze der RUB beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
RUB o. Klinikum	9	8	9	10	9
Klinikum			1	1	1

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III. 4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Ruhr-Universität Bochum

2.1 Weltoffen und international, exzellent und kritisch

Die Ruhr-Universität Bochum wirbt in ihren Leitgedanken¹ vor allem mit ihrer Weltoffenheit und Internationalität. Beide Aspekte sieht sie als identitätsstiftende Ergebnisse ihrer Lage in der Ballungsregion Ruhrgebiet. Im Mittelpunkt steht für sie die Förderung eines „verantwortlichen und engagierten Verstandes“, mit dem junge WissenschaftlerInnen nicht nur zum selbstständigen Forschen angeregt werden sollen, sondern auch zur interdisziplinären und internationalen Zusammenarbeit bzw. Kooperation. Im Leitbild der Ziel- und Leistungsvereinbarung² III zwischen der RUB und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird auf ihren Beitrag „zur kulturellen Integration einer multiethnischen Region in Europa“ (ebd., S. 2) hingewiesen und damit die Bedeutung der Internationalität für die RUB als Charakteristika auch im Kontext der Hochschulpolitik gestärkt. Auf der Forschungsebene wird die Präferenz zur Internationalität ebenfalls offensichtlich, da sich die Universität in diesem Zusammenhang auf die Teilnahme am „internationalen Wettbewerb“ (ebd.) beruft. Statt einer Grundordnung hat sich die Ruhr-Universität Bochum eine Verfassung³ gegeben, die nicht nur die verschiedenen Funktionen und Gremien und deren Aufgaben erklärt, sondern auch die grundsätzliche Ausrichtung der Universität erläutert. In Art. 2 „Auftrag und Aufgaben“ heißt es:

„Die Ruhr-Universität Bochum versteht sich seit ihrer Gründung als Universität, die durch das Zusammenwirken der Mitglieder und Angehörigen der verschiedenen Fachdisziplinen herausragende Leistungen in Forschung, Lehre und Studium anstrebt. Die Ruhr-Universität und ihre Mitglieder und Angehörigen nehmen dadurch den schöpferischen und kritischen Bildungsauftrag der Wissenschaft wahr.“ (Ebd., S. 4)

2.2 Geschlechter- und Familiengerechtigkeit

Im Porträt⁴ der Ruhr-Universität Bochum sind neben den Leitgedanken auch Abschnitte zur Gleichstellung und zur familiengerechten Hochschule zu finden. Während im Kontext der familiengerechten Hochschule insbesondere auf das Audit „Familiengerechte Hochschule“ und die entsprechende Zertifizierung der Ruhr-Universität Bochum eingegangen wird, erfolgt zur Gleichstellung eine Darstellung der Aktivitäten. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gilt als zentrales „Kriterium der Hochschulentwicklung“, das durch die Familiengerechtigkeit, Mentoring auf allen Qualifikationsstufen und den wissenschaftlichen Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung erreicht werden soll. Die Verknüpfung von Gleichstellung und Hochschulentwicklung wird in der Präambel des Rahmenplans⁵ zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Hinweis aufgenommen, dass „die

Ruhr-Universität die Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium, Verwaltung und Technik als ein zentrales Ziel ihrer strategischen Planung im Hochschulentwicklungsplan 2010 festgehalten [hat]“ (S. 2).

Auch in der Verfassung⁶ wird in Art. 2 auf die besondere Verpflichtung zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile“ sowie zur „Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern“ hingewiesen (S. 3). Unter Art. 6 „Grundsätze der Selbstverwaltung“ ist als Folge dieses Leitgedankens geregelt, dass „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien [...] geschlechtsparitätisch besetzt werden [sollen]“ (S. 4). Ausführungen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind in Art. 20 und 21 zu finden (vgl. S. 4f.). Im Passus zum Leitbild der Ziel- und Leistungsvereinbarung III⁷ mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird ebenfalls explizit auf den Gleichstellungsaspekt hingewiesen:

„Die Ruhr-Universität betrachtet zudem Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium, Verwaltung und Technik als ein integrales Ziel ihrer strategischen Planung und strebt auf der Grundlage bereits erbrachter Leistungen weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an.“ (S. 2)

Das Leitbild der zentralen Verwaltung⁸ der Ruhr-Universität Bochum hingegen geht auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht dezidiert ein; dennoch finden sich einige Hinweise zum „Gebot der Gleichbehandlung“, zum „kollegialen, fairen und diskriminierungsfreien Miteinander“ und zur „Chancengleichheit“.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Auf der Grundlage bestehender Leistungen mit Geschlechterbezug strebt die RUB in ihren ZLV III „weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an“ (S. 2). Hierunter fallen unter anderem Optimierungen im Bereich der Arbeits- und Studienbedingungen als erklärte Ziele. Die RUB versteht die verbesserte Kinderbetreuung als eine Maßnahme aus dem Katalog angestrebter struktureller Veränderungen.

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils in allen Fächergruppen im Vergleich zum 1. Januar 2006 soll unter Bezugnahme auf die Analyse der Berufungsverfahren in den letzten beiden Jahren eine Diskussion unter Gleichstellungsaspekten innerhalb der Fakultätenkonferenz angestrebt werden. Als weitere Maßnahme wird vorgeschlagen, Gender Mainstreaming in den „Planungsgesprächen zwischen Rektorat und Fakultäten“ (S. 7) besonders zu berücksichtigen und auf eine Weiterentwicklung sowie verstärkte Nutzung des Dual-Career-Instruments hinzusteuern.

Die RUB ist durch die Auditierung der Hertie-Stiftung zur „familienfreundlichen Hochschule“ verpflichtet, dort genannte familienfreundliche Ziele und Maßnahmen innerhalb der nächsten 3 Jahre umzusetzen, um nach Ablauf des Zertifikats reauditert zu werden. Hierzu gehört die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur auf dem Campus, etwa durch eine Kindertagesstätte, Still- und Wickelräume und Elternnetzwerke. Flankierend soll das Familienbewusstsein in Maßnahmen zur Personalentwicklung implementiert und auf Führungsebene gefördert werden. Um eine familiengerechte Studienorganisation zu ermöglichen, wird ein „umfassendes Paten- bzw. Mentorensystem für (werdende) Eltern in Studium und Wissenschaft aufgebaut und Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium bereitgestellt und auf verschiedenen Kommunikationswegen innerhalb der Universität“ (S. 7) verbreitet. Zur Profilierung des wissenschaftlichen Spektrums der Hochschule im Bereich der Familienforschung wird die Einrichtung eines Zentrums zur Familienforschung angestrebt.

Die Medizinische Fakultät der RUB beschreibt in ihren Entwicklungszielen die Förderung von Wissenschaftlerinnen durch die Verbesserung ihrer beruflichen Situation, unter anderem durch die Einrichtung eines Kinderbetreuungsprogramms, „um die derzeit hohe Zahl mindestens beizubehalten oder sogar zu erhöhen“. Mit dieser Maßnahme knüpft sie an die im Leitgedanken, im Porträt und in der Verfassung benannten Ziele an und bricht diese von der Meta- auf die Handlungsebene herunter.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Bochum positiv begutachtet worden.

In der Präambel des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum“⁹ hat die RUB die Chancengleichheit von Frauen und Männern als „wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt“ (S. 1) und sich die Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente zur Förderung der Chancengleichheit zur Aufgabe gemacht. Zu diesen Instrumenten zählen auch die Mentoring-Programme, welche die Ruhr-Universität Bochum auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere anbietet. Die Programme sind zum Teil in Kooperation mit der Technischen Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen organisiert, wie zum Beispiel das Programm „mentoring“³⁺¹⁰, aber sie verfügt auch über eigene Mentoring-Programme wie das Programm „thekla“, in dem Studierende (Frauen und

Männer) Kontakt zu MentorInnen aus Unternehmen aufnehmen können, oder das Mentoring-Programm für promovier- te Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen „mQuadrat@RUB“¹¹.

Zur Gewinnung von Studentinnen werden Angebote zur Beratung und Information über das Studium und die Karriere fakultätsübergreifend offeriert und Paaren, bei denen ein Teil an der RUB beschäftigt ist, die Möglichkeit zur Informati- on über die Vereinbarkeit von Partnerschaft und Karriere gegeben. Im Rahmen des Dual-Career-Programms wird die tragende Rolle der Frau zum Gelingen des Modells Doppelkarrierepaar betont:

„Um diesen Paaren, besonders aber diesen Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen, ihre Karriere und ihre Familie zu vereinbaren, müssen die Universitäten als Arbeitgeber die nötigen Voraussetzungen schaffen. Im Wesentlichen geht es dabei um eine attraktive Berufsperspektive für den Partner oder die Partnerin, so dass keiner der beiden seine/ihre Karriere zurückstellen muss. Frauen sind häufig ebenso hochqualifiziert wie der Partner und haben eine entsprechende Arbeitsstelle. Dennoch sind sie für den Haushalt und den Familienzusammenhalt zuständig. Die Frauen sind in erster Linie für das Gelingen des Modells Doppelkarrierepaar verantwortlich. Der Mann betrachtet es nicht als seine Aufgabe, die verschiedenen Lebensbereiche zu organisieren. So bleibt auch bei hochqualifizierten Dual Career Couples die Rollenverteilung sehr traditionell. Daher ist das Problem Doppelkarrierepaar durchaus ein Problem der Gleichstellung.“¹²

Darüber hinaus veröffentlicht das Gleichstellungsbüro jedes Semester ein Frauenvorlesungsverzeichnis¹³ mit einem aktuellen Überblick über Initiativen, Projekte und Beratungsstellen an der RUB sowie in der Stadt Bochum.¹⁴

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Ruhr-Universität Bochum

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern Schulmentoring E-Mail-Mentoring Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung und zum Berufseinstieg
Studierende	Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. für Studentinnen und Absolven- tinnen „thekla“ – Mentoring-Programm
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien zu 50 % an Frauen mit gleicher Qualifikation/Förderwürdigkeit (sofern ausreichend Bewerberinnen) Peer-Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen Mint Promovieren – Perspektiven schaffen Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen im Rahmen hochschuldi- daktischer Veranstaltungen Dual-Career-Projekt

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan¹⁵ der Ruhr-Universität Bochum ist die Gleichstellungsbeauftragte auf gleicher Ebene wie die dem Rektorat zugeordneten Stabsstellen angesiedelt. Das Team des Gleichstellungsbüros besteht aus der Gleichstel- lungsbeauftragten, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Mit- arbeiterin für das Gleichstellungscontrolling, einer wissenschaftlichen Referentin sowie zwei studentischen Hilfskräften und einer Praktikantin.¹⁶ Im Rahmenplan¹⁷ wird festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit einer vollen und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte mit einer halben Stelle freigestellt sind. Um die Arbeit der Gleichstel- lungsbeauftragten zu unterstützen und zu erleichtern, ist ein Sekretariat im Umfang einer vollen Stelle vorgesehen (vgl. S. 6).

Neben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission gibt es an der Ruhr-Universität Bochum einen Frauenrat, in dem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zu- sammenkommen und „die Koordination zwischen den Fakultäten, den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen so- wie den zentralen Betriebseinheiten [...] gewährleisten.“ (vgl. S. 7)

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von rund 90 000 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Ruhr-Universität Bochum gibt es 6 Professorinnen, die zum Netzwerk Frauenforschung NRW gehören. Es handelt sich dabei um folgende Professuren/Denominationen:

1. Geschichte: Neuere und Neueste Geschichte/Geschlechtergeschichte
2. Sozialwissenschaft: Soziologie – insbesondere Geschlechter- und Sozialstrukturforschung
3. Medienwissenschaft: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender
4. Medienwissenschaft: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender
5. Kunstgeschichte: Neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung
6. Sozialwissenschaft: Juniorprofessur Gender Studies

Darüber hinaus ist an der RUB die Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung¹⁸ angesiedelt. Das RUB-Netzwerk Geschlechterforschung bildete die Basis zur Einrichtung, Akkreditierung und Durchführung des Master-Studiengangs „Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft“. Das Studienfach Gender Studies wird als Zwei-Fach-Master in Kombination mit einem zweiten Fach studiert und umfasst vier Semester und fünf Module (Basis, Aufbau- und Vertiefungsmodule). Die Kerndisziplinen des Faches sind: Medienwissenschaft, Neuere und Neueste Geschichte, Neuere Kunstgeschichte, Romanistik und Sozialwissenschaft. Der frisch akkreditierte Ein-Fach-Masterstudiengang „Joint Degree Gender Studies“ in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz startet zum Wintersemester 2009/10.¹⁹

Die kulturwissenschaftliche Gender-Forschung ist an der RUB besonders stark entwickelt, dies drückt sich auch in dem Online-Journal „kultur & geschlecht“²⁰ (Projekt der Fakultät für Philologie) aus.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Ruhr-Universität Bochum ist 2006 mit dem Zertifikat Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet und im Mai 2009 reauditert worden.

Die Kinderbetreuung ist für Kinder ab dem 6. Lebensmonat bis zu 13 Jahren durch unterschiedliche Angebote insbesondere für Studierende abgedeckt. Zum Teil wird die Kinderbetreuung auch durch die Eltern mitgefördert und unterstützt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Ruhr-Universität Bochum

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Bochumer Uni-Zwerge e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 6 Monaten und 6 Jahren	Bochumer Uni-Zwerge e. V. www.ruhr-uni-bochum.de/uni-zwerge/
	Kinderwerkstatt Bochum e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder ab 3 Jahren Eltern-Mentoring	Kinderwerkstatt Bochum e. V. www.kinderwerkstatt-ev.de/ Helga Rudack, Stabsstelle IFB helga.wollert-rudack@rub.de
Studierende	Kindertagesstätte des Akademischen Förderwerks	Ganztagesbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und 6 Jahren, eine Sondergruppe für Kinder zwischen 6 und 14 Jahren	Akademisches Förderwerk – Studentenwerk AöR www.akafoe.de
	Verein für Kinderbetreuung an der EFH e. V.	Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten (Kooperation mit Kindertagesstätte in der Nähe der EFH)	Verein für Kinderbetreuung e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=25
	ProKids – Das Eltern-Service-Büro	morgendliche und Nachmittagsbetreuung für Kinder zwischen 6 bis 13 Jahren von Studierenden	Ruhr-Universität Bochum, Stabsstelle Organisation/Organisationsentwicklung www.ruhr-uni-bochum.de/prokids/

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum vom 27. Oktober 2005 enthält vor allem allgemeine Grundsätze zur Gleichstellung.²¹ Er wird ergänzt durch die einzelnen Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen an der Ruhr-Universität Bochum. Diese dezentralen Pläne sind nicht im Internet abrufbar, sondern wurden von der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zugeschickt. Es fehlen die Pläne der Fa-

kultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, der Fakultät für Chemie und Biochemie, der Fakultät für Biologie und Biotechnologie sowie des Klinikums. Alle vorliegenden Gleichstellungspläne sind auf der Basis eines Formulars erstellt worden, das Informationen über die Zahlenverhältnisse an der jeweiligen Fakultät und die bisher umgesetzten und weiterhin angestrebten Maßnahmen anfordert. Diese formalisierte Auskunft wird von manchen Fakultäten durch Anlagen ergänzt.

7.1 Evangelisch-theologische Fakultät

Laut Gleichstellungsplan²² der evangelisch-theologischen Fakultät, der Grundlage für die folgende Darstellung ist, war im Jahr 2006 1 von insgesamt 10 Professuren von einer Frau besetzt und von 11,5 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen waren 2,5 Stellen an Frauen vergeben, in Drittmittelprojekten war es 1 von 3,5 Stellen (vgl. S. 1). Das ungleiche Verhältnis im Mittelbau soll durch die öffentliche Ausschreibung von Stellenangeboten behoben werden (vgl. S. 2). Bei den Studierenden lag der Frauenanteil gleichauf mit dem der Männer (50 %). Und auch bei den AbsolventInnen und Promotionen waren Frauen trotz der niedrigen absoluten Zahlen mit über 50 % mehrheitlich vertreten (vgl. S. 6). Das gesamte nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät bestand aus Frauen (vgl. S. 3).

Dem Gleichstellungsplan liegen zwei Anlagen bei: eine Selbstverpflichtung der Fakultät sowie eine „Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Evangelisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum“ (S. 10). Erstere enthält bereits erfolgreich umgesetzte Selbstverpflichtungen (aktive Beteiligung an der Gemeinsamen Kommission für theologische Gender-Forschung/Feministische Theologie, regelmäßige Frauenvollversammlung, Förderung des feministisch-theologischen Online-Schlagwortkatalogs), nicht umgesetzte Selbstverpflichtungen (Ziel von 30 % Professorinnen nicht erreicht, öffentliche Ausschreibung von MitarbeiterInnenstellen nicht immer erfolgt, keine regelmäßigen frauenspezifischen Lehrveranstaltungen) sowie neue Selbstverpflichtungen (z. B. Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenausschreibungen im Mittelbau, wöchentliche Sprechstunde der Gleichstellungsbeauftragten, öffentliche Bekanntgabe einer Kurzfassung des Gleichstellungsplans). In der Vereinbarung finden sich allgemeine Ziele und Grundsätze, z. B. zur paritätischen Besetzung von Kommissionen in allen Statusgruppen oder zur regelmäßigen Veranstaltung einer Ringvorlesung zu Themen der Feministischen Theologie/Geschlechterforschung (vgl. S. 8ff.).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Evangelisch-theologischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Angehörige der Fakultät	Frauenvollversammlung (mind. einmal pro Semester) (Selbstverpflichtung)
Geschlechterforschung	Förderung des feministisch-theologischen Schlagwortkatalogs durch das Bereitstellen von finanziellen Mitteln, Computern, Verbrauchsmitteln, Raum, sechs Hilfskraftstunden

7.2 Katholisch-theologische Fakultät

In der Katholisch-theologischen Fakultät waren Frauen laut Gleichstellungsplan²³ im Jahr 2006 (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zu Gleichstellungsaktivitäten) beim wissenschaftlichen Personal erst auf der Ebene der befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit einem Anteil von fast 50 % zu finden. Professuren, wissenschaftliche BeamtInnenstellen sowie unbefristete MitarbeiterInnenstellen (insgesamt 12,75 Stellen) waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Dies scheint auch – zumindest auf der Ebene der Professuren – durch „staatskirchliche Vorgaben“ (S. 2) bedingt zu sein. Obwohl der Frauenanteil der Studierenden im WS 2005/06 bei fast 50 % lag und bei den Absolventinnen sogar leicht darüber, waren von den 3 Promotionen 2 von Männern angefertigt worden (vgl. S. 5). Das gesamte nichtwissenschaftliche Personal bestand aus Frauen (vgl. S. 3).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Katholisch-theologischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen
Geschlechterforschung	Förderung des feministisch-theologischen Schlagwortkatalogs durch das Bereitstellen eines Arbeitsplatzes und von Hilfskraftstunden

Als Anlage enthält der Gleichstellungsplan „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Katholisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum“, die sich vor allem auf allgemeine Grundsätze zur Gleichstellung beziehen (vgl. ebd. S. 8). Hierunter fällt z. B. die selbst auferlegte Vorgabe, „Fragen der Gleichstellung“ als Element der Lehrevaluation zu sehen, und die Forderung an den Lehrkörper, ein Bewusstsein für eine geschlechterspezifische Wahrnehmung und Kommunikation zu entwickeln, die das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Um die Frauen- und Geschlechterforschung bzw. die feministische Forschung zu unterstützen, wird neben Lehrveranstaltungen auch ein feministisch-theologischer Online-Schlagwortkatalog geführt und weiter fortgeschrieben (vgl. S. 10).

7.3 Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

Die Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft legt zwei Gleichstellungspläne vor, den des Instituts für Philosophie²⁴ und den des Instituts für Pädagogik²⁵. Ihnen sind die Zahlen und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen, die für die vorliegende Darstellung verwendet wurden.

Beim wissenschaftlichen Personal des Instituts für Philosophie waren Frauen 2006 stark unterrepräsentiert. Sowohl die 9 Professuren als auch die unbefristeten BeamtInnen- und MitarbeiterInnenstellen waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Dabei wird erläutert, dass die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils aufgrund von Umstrukturierungen der Universität nur schwer zu erreichen ist:

„Erhöhung des Frauenanteils, soweit Besetzungen in den nächsten Jahren überhaupt erfolgen können (siehe Stellenbesetzungssperre, Globalhaushalt, Mitsprache des Rektorats bei Stellenbesetzungen).“ (S. 2)

Bei den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei einem Drittel (5 von 15), bei den über Drittmittel finanzierten Stellen bei 42 % (3 von 7) (vgl. S. 1). Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei 37 %, bei den AbsolventInnen bei 45 % (10 von 22) (vgl. S. 5). Dabei wird darauf hingewiesen, dass

„die Einschreibungszahlen [...] den Anteil der Frauen an den tatsächlichen Philosophie-Studierenden nicht wieder[geben]. Dies belegen die Prüfungsfälle im Erstfach Philosophie: (BA) WS 05/06: 4 Männer und 6 Frauen, SS 06: 1 Mann und 10 Frauen, WS 06/07: 3 Männer und 8 Frauen.“ (S. 6)

Alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren Frauen (vgl. S. 3). Maßnahmen für die Gruppe der Studierenden und AbsolventInnen, für Promotionen und Habilitationen können laut Gleichstellungsplan „entfallen“, da die Einschreibungszahlen bei den Studierenden und AbsolventInnen den tatsächlichen Frauenanteil nicht wiedergeben bzw. die Prüfungsfälle hierfür herangezogen werden, bei denen der Frauenanteil höher ausfällt als der von Männern. Im Bereich der Promotionen und Habilitationen wird mit einem „ausgeglichene Geschlechterverhältnis“ argumentiert, weshalb die Fakultät keine geschlechterrelevanten Maßnahmen ergriffen hat (vgl. S. 6).

Die Situation stellt sich im Institut für Pädagogik durchaus anders dar. Hier entfielen im Jahr 2006 von 7 Professuren 3 auf WissenschaftlerInnen, 2 von 3 unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnenstellen waren von Frauen besetzt und 2,5 von insgesamt 7 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Die 2 Stellen aus Drittmittelprojekten waren von Männern besetzt (vgl. S. 1). Auch hier wird auf die Veränderungen der Universitätsstruktur und deren Auswirkungen hingewiesen (vgl. S. 2). Der Anteil der Studentinnen lag bei 78 % und der der Absolventinnen noch um 10 % höher. Frauen stellen in diesen Gruppen somit die Mehrheit. Die einzige Promotion wurde im Sommersemester 2005 von einem Mann vorgelegt (vgl. S. 5).

Sowohl bei den Studierenden und AbsolventInnen wie auch bei den HabilitandInnen werden keine Maßnahmen zur Gleichstellung realisiert. Für die erste Gruppe wird keine Begründung genannt, im Bereich der Habilitationen ist die Ursache ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (vgl. S. 6).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Bevorzugte Einstellung von Studentinnen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft

7.4 Fakultät für Geschichtswissenschaft

In der Fakultät für Geschichtswissenschaft waren laut Gleichstellungsplan²⁶, aus dem die vorliegenden Daten und Informationen zur Gleichstellung stammen, im Jahr 2006 von 19,6 Professuren nur 6 mit Frauen besetzt. Auf die 2 Juniorprofessuren waren Männer berufen worden. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen lag der Frauenanteil bei 25 %, bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 22 %, bei den befristeten bei 42 % (10,75 von 25,5). Von 10 Stellen in Drittmittelprojekten besetzten Frauen 2,5 (vgl. S. 1). Die angestrebten Maßnahmen zur Gleichstellung beziehen sich nicht nur auf die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal, sondern auch auf die „Förderung interdisziplinärer Gender-Kompetenz in der Forschung“ und die „Förderung interdisziplinärer Gender-Kompetenz in der Lehre“, indem z. B. interdisziplinäre Tagungen und Nachwuchsworkshops oder „interdisziplinäre, institutionsübergreifende Kooperationen in der Lehre“ angestrebt und realisiert werden wie auch der „Ausbau der Fachbibliotheken zur Gender-Forschung“ (vgl. S. 2). Obwohl es ein eigenes Studienfach Gender Studies gibt, verweist der Gleichstellungsplan explizit auf die Durchführung von Lehrveranstaltungen zu Geschlechteraspekten auch in anderen Studiengängen, sodass die gesamte Fakultät eingebunden wird und nicht nur ein einzelner Studiengang (vgl. S. 2, S. 6).

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei 58,9 %, bei den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 bei gut 60 %. Die Hälfte der Promotionen im Sommersemester 2005 wurde von Frauen vorgelegt (3 von 6) (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 20,5 von 24 Stellen mit Frauen besetzt. Maßnahmen bezogen sich auf die Schaffung der passenden Voraussetzungen für Aufstiege, auf die Gender-Sensibilisierung sowie die Verbesserung der Kinderbetreuung (vgl. S. 4).

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für Studierende, AbsolventInnen und DoktorandInnen setzt sich die Fakultät insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung ein. Sie versucht sich z. B. für die Abstimmung von vorlesungsfreier Zeit und Schulferien oder eine Verbesserung der bestehenden Kinderbetreuung einzusetzen (vgl. S. 6). Des Weiteren wird sie genderspezifische Bedürfnisse evaluieren, um die Gender-Kompetenz in der Fakultät in allen Bereichen zu stärken (vgl. S. 4).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geschichtswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Nachwuchsworkshops im Rahmen des Gender-Studiengangs

7.5 Fakultät für Philologie

Im Jahr 2006 waren in der Fakultät für Philologie laut Gleichstellungsplan²⁷ (Quelle für die folgende Darstellung) 16 von 50 Professuren an Frauen vergeben (32,65 %). Im wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen auf den befristeten Stellen jeweils gut bis sehr gut vertreten: bei den BeamtInnen mit knapp 42 %, bei den Angestellten mit 62 %. Ihre Anteile an den unbefristeten Stellen lagen jedoch mit 27 % bei den BeamtInnen und 46 % bei den Angestellten im Vergleich weit darunter (vgl. S. 1). Die Maßnahmen beim wissenschaftlichen Personal richten sich vor allem an DoktorandInnen; so gibt es z. B. einen Reisefonds für DoktorandInnen und eine Beteiligung am Mentoring-Programm „mentoring3“ (vgl. S. 2). Unter den Studierenden fanden sich im WS 2005/2006 zu gut 70 % Frauen, bei den AbsolventInnen zu 74 %. Jedoch wurden nur 6 von 13 Promotionen von Frauen angefertigt und beide Habilitationen von Männern (vgl. S. 5). Dies führt die Fakultät für Philologie zu folgender Betrachtung:

„Während die Zahl der Absolventinnen dem prozentualen Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden entspricht, ist die Zahl der weiblichen und männlichen Promovenden zwar ausgewogen, entspricht aber nicht dem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden.“ (Ebd.)

Gleichzeitig wird „im Sinne des allgemeinen Gleichstellungsauftrages“ (ebd.) auf die Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden hingewirkt, indem die Fakultät sich z. B. am Boys' Day beteiligt und ein Projekt durchführt,

„das die Gründe männlicher Jugendlicher gegen die Wahl von Französisch als Leistungskurs in der Oberstufe und von Romanischer Philologie als Studienfach untersucht mit dem Ziel, ggf. Beratungstools zu entwickeln, die diesen Entscheidungsprozessen gegensteuern.“ (Ebd.)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal betrug 2006 gut 81 % (38,5 von 47,3 Stellen). Er lässt sich in die Gruppen Verwaltungsangestellte, sowohl befristet als auch unbefristet, und Technischer Bereich, befristet und unbefristet, unterteilen. Liegt der Frauenanteil in der Verwaltung bei weit über 90 %, sind im unbefristeten Technischen Bereich lediglich 32,2 % Frauen zu finden (vgl. S. 3).

Im Gleichstellungsplan finden sich Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät, wie z. B. Ausstattung mit Sachmitteln und Raum und die anteilige Freistellung (vgl. S. 7).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philologie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Jipp
	Boys' Day
	Projekt, das die Gründe männlicher Jugendlicher gegen die Wahl von Französisch als Leistungskurs in der Oberstufe und von Romanischer Philologie als Studienfach untersucht
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Reisefonds für DoktorandInnen (im In- und Ausland: Konferenzen, Tagungen, Symposien, Workshops)
	„mentoring3“
	„thekla“

7.6 Juristische Fakultät

Laut Gleichstellungsplan²⁸ (Quelle der folgenden Analyse) waren 2006 in der Juristischen Fakultät 3 von 21 Professuren von Frauen besetzt (vgl. S. 1). Die Einrichtung von Juniorprofessuren war nicht geplant:

„Die Einrichtung von Juniorprofessuren ist derzeit nicht beabsichtigt. Die Fakultät sieht sich darin im Einklang mit neuesten hochschulpolitischen Tendenzen, wonach offenbar ein Lecturer eingeführt werden soll.“ (S. 2)

Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil wesentlich höher; die unbefristeten Stellen waren jeweils paritätisch besetzt, bei den befristeten Stellen lag der Frauenanteil jeweils bei ca. 42 % (vgl. S. 1). Offenbar hat es die Juristische Fakultät an der Ruhr-Universität Bochum besonders schwer, Stellen mit externen BewerberInnen zu besetzen. Im Gleichstellungsplan wird berichtet, dass bereits berufene Professorinnen nach kurzer Zeit wieder an andere Universitäten wechselten. Außerdem heißt es in Bezug auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen:

„Zu beachten ist, dass die Juristische Fakultät aufgrund der Gegebenheiten des Standorts Bochum in besonderem Maße darauf angewiesen ist, die Stellen mit eigenen Absolventen und Absolventinnen zu besetzen. Dies haben jüngste Erfahrungen wiederum leidvoll bestätigt. Insofern stimmt aber positiv, dass die Anzahl der – insbesondere auch: qualifizierten – Frauen sich insoweit erfreulich entwickelt hat.“ (S. 3)

Während der Frauenanteil bei den Studierenden im WS 2005/2006 etwa 47 % betrug, lag er bei den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 6 % höher (vgl. S. 6). Dieses Verhältnis wird damit erklärt, dass das Jurastudium in zurückliegenden Semestern etwas beliebter bei Frauen war. Um den Anteil wieder zu erhöhen, wird eine Sprechstunde für Frauen in der Studienberatung angeboten und eine Kooperation mit dem Studiengang Gender Studies gestartet, wodurch die „Attraktivität des Jurastudiums“ gesteigert werden soll (vgl. S. 7).

Nur 5 von 14 im Sommersemester 2005 abgelegten Promotionen stammten von Frauen (vgl. S. 6), was offenbar strukturelle Gründe hatte, wie die Fakultät schlussfolgert:

„Nach derzeitigem Erkenntnisstand dürfte sich eine sehr restriktive Promotionsordnung auch negativ auf den Frauenanteil ausgewirkt haben. Insoweit ist derzeit eine Reform im Gange, die im Laufe des WS 2006/07 abgeschlossen sein sollte.“ (S. 7)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal betrug im Jahr 2006 ca. 88 % (vgl. S. 4).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Juristischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Sprechstunde im Rahmen der Studienberatung für Studentinnen

7.7 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Im Jahr 2006 lag der Anteil der Professorinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft laut Gleichstellungsplan²⁹ (Quelle für die folgenden Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) bei 10,5 % (2 von 19). Auch bei den unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau kamen die Frauen nicht über einen Anteil von 20 % (BeamtInnen) bzw. 10 % (Angestellte) hinaus. Die befristeten wissenschaftlichen BeamtInnen waren zu 50 % (2 von 4) Frauen, die befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hingegen zur Hälfte (25,2 %) (vgl. S. 1). Bei den angefügten Maßnahmen, z. B. zur Verkürzung der Promotionsdauer oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird nicht immer deutlich, ob sie sich bereits in der Umsetzungsphase befinden und inwieweit es sich um Maßnahmen handelt, die speziell auf Frauen zugeschnitten sind (vgl. S. 2).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstunde für Schülerinnen
Studierende	Internetseiten für Frauen Erstsemester-Frauentutorien
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Informationen über die beruflichen Chancen von Absolventinnen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungs- und Beratungsangebote für Verwaltungsangestellte Gesprächskreis der Sekretärinnen

Der Frauenanteil bei den Studierenden betrug im WS 2005/2006 gut 37 %, bei den AbsolventInnen 44 %. Ein Drittel der Promotionen wurde von Frauen angefertigt (4 von 12), alle 4 Habilitationen von Männern (vgl. S. 5). Maßnahmen zur Gleichstellung beziehen sich vor allem auf die Werbung von SchülerInnen für das Studium der Wirtschaftswissenschaft, Frauentutorien für Studienanfängerinnen, verschiedene Beratungsangebote sowie die „Verbesserung der

Soft Skills“ durch Schulungen (z. B. Präsentationstechniken). Diese Aktivitäten sind auf der Homepage der Fakultät in einem eigenen Abschnitt zu finden (vgl. S. 6).

Das nichtwissenschaftliche Personal bestand 2006 zu etwa 93 % aus Frauen (vgl. S. 3). Es wird darauf hingewiesen, dass auch hier Handlungsbedarf besteht, da eine „bessere Einbindung in die Informationsstrukturen der Fakultät“ zur Qualitätssteigerung bei den SekretärInnen führt. Ein Vorschlag ist in diesem Zusammenhang ein regelmäßiger Gesprächskreis der Sekretärinnen sowie Schulungs- und Beratungsangebote durch das Dekanat (vgl. S. 4).

7.8 Fakultät für Sozialwissenschaft

In der Fakultät für Sozialwissenschaft waren im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan³⁰ (Quelle für die vorliegende Analyse) 14,3 % WissenschaftlerInnen InhaberInnen von Lehrstühlen. Die einzige Juniorprofessur hatte ebenfalls eine Frau inne. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war das Verhältnis insgesamt ausgeglichen, jedoch besetzten die Männer ausschließlich die unbefristeten, die Frauen dagegen ausschließlich die befristeten Stellen (je 2). Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren Frauen vor allem auf befristeten Stellen zu finden (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den Studierenden lag im WS 2005/2006 bei insgesamt 50 %, wobei Frauen eher in den BA-/MA-Studiengängen zu finden waren als im Diplom-Studiengang. 4 von 5 Promotionen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 6). Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 2006 rund 96 % (vgl. S. 4).

Bei den im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen handelt es sich vor allem um grundsätzliche Absichtserklärungen, wie sie auch im Rahmenplan zur Gleichstellung der Ruhr-Universität Bochum zu finden sind. Konkrete Vorgaben finden sich z. B. in Ziel IX zum Anreizsystem:

„Die Fakultät für Sozialwissenschaft integriert Erfolge der Gleichstellung in die Parameter der internen, leistungsbezogenen Finanzverteilung und schafft effektive Anreiz- und Sanktionssysteme zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Bereich des Personals für Verwaltung. Die entsprechenden finanziellen Beträge fließen nicht den einzelnen Lehrstühlen zu, sondern in einen Fonds, dessen Mittel zur Finanzierung frauenspezifischer Aufgaben der Fakultät verwendet werden.“ (S. 10)

Was genau aus diesem Fonds finanziert werden kann, wird ebenso wie die Höhe der Fördersumme nicht benannt. Zur Implementierung von Geschlechteraspekten in die Lehre bietet die Fakultät für Sozialwissenschaft ein MA-Studiengangprogramm „Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse“ an.³¹ Da die Fakultät dazu steht, dass „geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen“, fordert sie die „die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen“ (S. 7) und in die Lehre mit einzubinden.

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Sozialwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie für Probleme beim Berufseinstieg für Studentinnen

7.9 Fakultät für Ostasienwissenschaft

2006 waren in der Fakultät für Ostasienwissenschaften laut Gleichstellungsplan³² (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) 2 von 7 Professuren mit Frauen besetzt. Die Juniorprofessur und die unbefristete Stelle eines wissenschaftlichen Beamten wurden von Männern eingenommen. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils verspricht man sich durch die Ausschreibung von Professuren auch außerhalb des deutschen Sprachraums (vgl. S. 2). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den Studierenden betrug im WS 2005/2006 etwa 49 %, dabei legten 7 Frauen von insgesamt 10 AbsolventInnen ihre Prüfung ab. 1 von 3 Promotionen stammte von einer Frau (vgl. S. 5). Die Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals waren alle mit Frauen besetzt (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden von der Fakultät nicht angeboten.

7.10 Fakultät für Sportwissenschaft

Mit knapp 31 % Professorinnenanteil (2 von 6,5) waren Frauen 2006 in der Fakultät für Sportwissenschaft laut Gleichstellungsplan³³ (Grundlage für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten) in dieser Gruppe vergleichsweise gut vertreten. Von den 5 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen war allerdings nur 1 von einer Frau besetzt. Bei den 12 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen war es sogar nur eine halbe Stelle. Der Frauenanteil an den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen betrug dagegen rund 24 % (1,75 von 5,5) und machte damit ein Viertel der Stellenbesetzungen mit WissenschaftlerInnen in diesem Bereich aus (vgl. S. 1). Um den Frauenanteil bei den Professuren und den (un-)befristeten MitarbeiterInnen zu erhöhen, wurde die „gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen“ (S. 2) als geeignete Maßnahme angeführt.

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei knapp 25 %, bei den AbsolventInnen bei fast 47 % (vgl. S. 5). Hier beziehen sich die meisten genannten Maßnahmen auf die Werbung von Schülerinnen für das Studium. Zu dem Thema Frauen in den Sportwissenschaften soll es zwei Untersuchungen geben: einmal zu den „Ursachen des relativ schlechten Abschneidens von Bewerberinnen beim Eignungstest“ und zum zweiten zum „Phänomen der Unterrepräsentation von Frauen in sportwissenschaftlichen Studiengängen“. Ergänzend sollen mehr Informationen zur „Laufbahnentwicklung und Graduiertenförderung“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen generiert werden, um den Frauenanteil sowohl bei den Promotionen als auch bei den Habilitationen zu erhöhen (vgl. S. 6).

7,5 von insgesamt 13 Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals waren mit Frauen besetzt. Auch an der Fakultät für Sportwissenschaft ist der Frauenanteil von 60 % somit dominierend (vgl. S. 3).

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Sportwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Ferienpraktika für Schülerinnen Untersuchung zu den Ursachen des relativ schlechten Abschneidens von Bewerberinnen beim Eignungstest
Studierende	Vergleichende Studie zum Phänomen der Unterrepräsentation von Frauen in sportwissenschaftlichen Studiengängen

7.11 Fakultät für Psychologie

In der Fakultät für Psychologie war 2006 laut Gleichstellungsplan³⁴ (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und –aktivitäten) lediglich 1 von insgesamt 9 Professuren von einer Frau besetzt. Zudem wurden alle unbefristeten Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen von Männern eingenommen. 4 der 7 befristeten BeamtInnenstellen waren dagegen an Frauen vergeben. Von den 6,5 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen verfügten Frauen über 3 Stellen, während ihr Anteil an den befristeten MitarbeiterInnen bei knapp 64 % (18,7 von 29,38 Stellen) lag (vgl. S. 1). Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird gefördert durch Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie durch die Mentoring-Programme der Ruhr-Universität Bochum. Dies könnte einen Einfluss auf ihre Karriereentscheidungen gehabt haben, sodass im Ergebnis der gesamte Frauenanteil an der Fakultät für Psychologie bei knapp 50 % fast geschlechtsparitätisch zu nennen ist und in Bezug zu den Stellen aus Drittmitteln mit 69,4 % als deutliche Mehrheit identifiziert werden kann (vgl. S. 2).

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im WS 2005/2006 bei etwa 73 %, an den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 bei über 80 %. 3 von 8 Promotionen in diesem Semester wurden von Frauen vorgelegt und 1 von 2 Habilitationen (vgl. S. 5). Konkrete Maßnahmen beziehen sich hier auf die Werbung von Schülerinnen durch die Beteiligung am Schülerinnen-Mentoring, der Schülerinnen-Projektwoche, dem Girls' and Boys' Day usw. sowie auf die Bereitstellung eines Frauenraums in der Fakultät (vgl. S. 6).

Insgesamt lag der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal im Jahr 2006 bei ca. 61 %. Dabei waren alle Verwaltungsstellen von Frauen besetzt, aber nur gut die Hälfte der unbefristeten Stellen im technischen Bereich und nur 22 % der befristeten Stellen (vgl. S. 3). Durch die Beteiligung am Girls' Day will die Werkstatt der Fakultät Mädchen für Handwerksberufe interessieren. Außerdem unterstützt die Fakultät die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsauftragten durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Ausstattung, Sachmitteln, Finanzmitteln für die Homepage und die EDV-Ausstattung im Frauenraum (vgl. S. 4).

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Psychologie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day Schülerinnen-Mentoring
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Technik und Verwaltung
Angehörige der Fakultät	Bereitstellung eines Frauenraums mit Ausstattung

7.12 Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

In der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen waren Frauen beim wissenschaftlichen Personal laut Gleichstellungsplan³⁵ (Quelle für die vorliegende Analyse) im Jahr 2006 erst auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitar-

beiterInnen zu finden, und zwar mit einer halben von 8,5 unbefristeten Stellen und einem Anteil von 17,98 % bei den befristeten Stellen. Die insgesamt 31 Stellen für ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen sowie unbefristete und befristete BeamtInnen waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Abhilfe will man hier mit der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung schaffen. Es wird darauf hingewiesen, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte – allerdings unter besonderen Bedingungen – an der Fakultät gibt:

„Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten wurde von Frau Dr. [...] für alle drei Ingenieurfakultäten (Elektrotechnik/Informationstechnik, Maschinenbau und Bauingenieurwesen) übernommen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die eventuellen Zielsetzungen der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich in allen Ingenieurfakultäten ähnlich gelagert sind.“ (S. 2)

Die Frauenanteile an den Studierenden der verschiedenen Studiengänge für das Jahr 2006/2007 wurden mit 38,5 % im Bauingenieurwesen und 29,3 % im Studiengang Umwelttechnik und Ressourcenmanagement (UTRM) angegeben. Der Absolventinnenanteil lag allerdings im Sommersemester 2005 mit 7,4 % (5 von 43) weit darunter. Es wird festgestellt, dass

„bei abnehmenden Absolutzahlen eine Zunahme des Frauenanteils erkennbar [ist]. Dies gilt insbesondere für den Studiengang UTRM, der sich inhaltlich vom klassischen Bauingenieurwesen abhebt und somit für weibliche Studierende sehr interessant ist.“ (S. 5)

Der grundsätzlich geringe Frauenanteil wird „der Vorprägung der Schülerinnen“ zugeschrieben, die es erschwert, „das generelle Interesse für das Ingenieurwesen so zu wecken, dass ein Informationsbedürfnis entsteht. Als besonderen Erfolg wertet daher die Fakultät die jährlich von den drei Ingenieurfakultäten durchgeführte Schülerinnenprojektwoche. Allein die relativ hohe Zahl der Teilnehmerinnen (ca. 30) ist ein Maßstab des Erfolges.“ (S. 6)

Neben der Schülerinnenprojektwoche werden Studienberatungen in Schulen angeboten. Die Orientierungstutorien für StudienanfängerInnen werden vor allem von Studentinnen durchgeführt und der Frauenanteil an FachschaftlerInnen, die die Statusgruppe der Studierenden vertreten, ist hoch. Hiermit soll das Interesse insbesondere von jungen Frauen geweckt werden, ein Studium an der Fakultät aufzunehmen. Um in diesem Bereich zu evaluieren, welche Probleme und Fragestellungen unter Gender-Aspekten Aktualität besitzen und der Bearbeitung bedürfen, gibt es einmal im Jahr ein Gespräch mit dem Dekan:

„Mit dem Dekan findet einmal im Jahr eine Abstimmung über genderspezifische Fragen und Probleme statt.“ (S. 6)

Außerdem gibt es in der Fakultät eine Studienberaterin speziell für Studentinnen. Es wird davon ausgegangen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen „automatisch auch zur Erhöhung des Anteiles bei der Promotion“ führen wird (ebd.). Zudem beteiligt sich die Fakultät am Programm „mentoring³“ (vgl. ebd.).

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag 2006 bei 37 %. Dabei waren die Verwaltungsangestellten fast ausschließlich Frauen, ihre Anteile am unbefristeten und befristeten Personal betragen nur etwa 16 bzw. 35 % (vgl. S. 3).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schülerinnenprojektwoche
Studierende	Studienberaterin speziell für Studentinnen
	jährliche Abstimmung der Fachschaft mit Dekan über genderspezifische Fragen
	„mentoring ³ “

7.13 Fakultät für Maschinenbau

Frauen waren im Jahr 2006 in der Fakultät für Maschinenbau laut Gleichstellungsplan³⁶, dessen Inhalte für die folgende Analyse verwendet werden, beim wissenschaftlichen Personal ausschließlich bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden (knapp 12 %). Alle anderen wissenschaftlichen Stellen, darunter 23 Professuren und 3 Juniorprofessuren, waren mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Abhilfe soll hier mit der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung geschaffen werden, um damit „mehr Frauen für eine Ingenieurkarriere [zu] begeistern (langfristig)“ (S. 2).

Der Studentinnenanteil lag im WS 2005/2006 bei knapp 20 %; jedoch waren im SoSe 2005 nur 3 von 37 AbsolventInnen Frauen (vgl. S. 5). Dennoch wird festgestellt:

„Da keine signifikant höhere Abbrecherinnenquote feststellbar ist, liegt das Hauptaugenmerk auf der Gewinnung von Studentinnen. Mehr Studentinnen ist gleichbedeutend mit mehr Absolventinnen.“ (S. 6)

2 von 16 Promotionen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag im Jahr 2006 der Frauenanteil insgesamt bei 27 %; dabei waren fast alle unbefristeten Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt, bei den befristeten Verwaltungsstellen lag der Frauenanteil bei knapp 55 % (3 von 5,5). Im zahlenmäßig größten Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals, bei den unbefristeten technischen Angestellten, waren Frauen jedoch nur zu rund 9 % vertreten (8,5 von 93,5), hingegen bei den befristeten Stellen in diesem Bereich doppelt so viel (4,5 von 24,5) (vgl. S. 3).

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenbau

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnenprojektwoche

7.14 Fakultät für Mathematik

Auch an der Fakultät für Mathematik waren im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan³⁷ (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) alle 18 Professuren und 2 Juniorprofessuren an Männer vergeben. Allerdings fanden sich 2 Frauen auf den insgesamt 12 Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen; bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren es 22,7 % (vgl. S. 1). Um den NachwuchswissenschaftlerInnen den Besuch von Fachtagungen zu ermöglichen, beantragt die Fakultät Finanzmittel aus dem Frauenförderprogramm des Rektorats (vgl. S. 2).

Ca. 42 % der Studierenden waren im WS 2005/2006 Frauen; im SoSe 2005 waren es 3 von 4 AbsolventInnen. Die beiden Promotionen wurden jedoch von Männern vorgelegt (vgl. S. 5). Neben der Werbung von Schülerinnen für das Mathematikstudium steht insbesondere die Beratung in Bezug auf Stipendien und Mentoring im Vordergrund der Gleichstellungsbemühungen. Außerdem „wird versucht, allen qualifizierten weiblichen Absolventen eine Promotionsstelle zur Verfügung zu stellen und sie in ihren Fähigkeiten zu bestärken“ (vgl. S. 6).

Der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal lag 2006 bei 87,5 %, wobei 2 von 3 Stellen im technischen Bereich von Männern besetzt waren (vgl. S. 3).

Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Besondere Beratung von Schülerinnen
	Projektwochen für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Unterstützung und Beratung bei der Beantragung von Stipendien (insbesondere bei der Formulierung von Anträgen und bei Auswahlgesprächen)
	Finanzielle Unterstützung weiblicher Studierender und wissenschaftlicher MitarbeiterInnen für die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen
	Peer-Mentoring-Gruppe zur Vernetzung in Selbstorganisation für Studentinnen und junge WissenschaftlerInnen
	Qualifikationserwerb für weibliche Verwaltungsangestellte in den Bereichen EDV (LATEX, VSPL, i3v, EXCEL) und Sprachen (Englisch, Französisch, Spanisch)
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	

7.15 Fakultät für Physik und Astronomie

Der Gleichstellungsplan³⁸ der Fakultät für Physik und Astronomie liegt nur im Entwurf vor, woraus die für die vorliegende Analyse benötigten Daten und Informationen entnommen werden. Auch in dieser Fakultät waren im Jahr 2006 weder Professorinnen noch wissenschaftliche Beamtinnen zu finden. 1 von 20 unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen war mit einer Frau besetzt, ebenso 12 von etwa 92 befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen (vgl. S. 1). Zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen wird vor allem auf die gezielte Suche und Aufforderung geeigneter Frauen bei Ausschreibungen und auf Mentoring-Programme wie „mentoring³“ gesetzt (S. 2). Im WS 2006/2007 waren ca. 38 % der StudienanfängerInnen Frauen; bei den Studierenden lag ihr Anteil jedoch nur bei 22,44 % und bei den AbsolventInnen im SoSe 2006 bei 30 % (6 von 20) (vgl. S. 5). Dies wird wie folgt analysiert:

„Der Anteil der Studentinnen ist im 2-Fach-Bachelor besonders hoch, hier ist aber auch die Abbrecherquote größer als in den anderen Studiengängen. Daher muss insbesondere in diesem Studiengang die Abbrecherquote gesenkt und die Zahl der Absolventinnen gesteigert werden.“ (S. 6)

Von SoSe 2005 bis SoSe 2006 wurden 6 von 37 Promotionen von Frauen angefertigt und 1 von 2 Habilitationen (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 2006 alle Verwaltungsstellen (18,7) von Frauen besetzt. Im zahlenmäßig wesentlich größeren technischen Bereich lag ihr Anteil bei den unbefristeten Stellen nur bei knapp 14 % und bei den befristeten Stellen bei knapp 16 % (vgl. S. 3). Man will daher Mädchen besonders für die Arbeit in den Werkstätten werben:

„Es sollen verstärkt Praktikumsplätze für Schülerinnen im Bereich der Fakultätswerkstätten (Feinmechanik, Schlosserei, Elektronik) und der Hörsaalvorbereitung angeboten werden.“ (S. 4)

Tabelle 7.15: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik und Astronomie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnenprojektwochen Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	„mentoring“ Peer-Mentoring für Postdocs

7.16 Fakultät für Geowissenschaften

In der Fakultät für Geowissenschaften war laut Gleichstellungsplan³⁹ (Informations- und Datengrundlage für die folgenden Ausführungen) im Jahr 2006 nur 1 von 21 Professuren mit einer Frau besetzt. Allerdings lag der Frauenanteil bei den unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnenstellen bei einem Drittel (5 von 15) und bei den befristeten bei der Hälfte (2 von 4). 6 von 25 unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (24 %) waren Frauen, während es auf den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen gut 50 % (22 von 43) waren (vgl. S. 1). Dies wird wie folgt analysiert:

„Die Entwicklung des Geschlechterproporzes ist ausweislich des ausgeglichenen Verhältnisses bei den befristet besetzten Stellen auf einem guten Weg. Die Besetzung der Dauerstellen kann erst mit einem zeitlichen Verzug in die gewünschte Richtung gelenkt werden. Neben der nur sukzessiven Ablösung einer Wissenschaftlergeneration durch eine jüngere, zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehenden, erschweren Sparmaßnahmen (Stellenabsetzungen im Rahmen des Qualitätspaktes und der Verzicht auf die Wiederbesetzung von Stellen als Konsequenz der Einsparungszwänge im Rahmen von Globalhaushalt und Finanzautonomie) eine Erhöhung des Tempos, mit dem ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht werden kann.“ (S. 2)

Besonderes Augenmerk wird bei den Gleichstellungsmaßnahmen auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Hinweise auf das Mentoring-Programm „thekla“ sowie die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei einem Förderantrag im Rahmen eines BMBF-Programms und die „Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Förderanträge zu stellen“, gelegt. So gibt es bereits eine Nachwuchsgruppe im Rahmen des Emmy-Noether-Programms der DFG (vgl. ebd.).

Die Frauenanteile an den Studierenden, AbsolventInnen und Promotionen lagen im WS 2005/2006 bzw. im SoSe 2006 bei 40 %. Beide Habilitationen wurden von Männern angefertigt (vgl. S. 5). Es wird explizit auf das große Interesse von Frauen an Masterstudiengängen hingewiesen:

„Allerdings weisen die für die Masterphase verfügbaren Zahlen mit einem Prozentsatz von 59 zugunsten der weiblichen Studierenden nicht nur auf ein offensichtlich hohes Durchstehvermögen dieser Gruppe hin, sondern der hohe Wert darf auch als Beleg dafür gedeutet werden, dass die Rahmenbedingungen des Studiums an der Fakultät für Geowissenschaften die gleichberechtigte Wahrnehmung von Bildungschancen wirkungsvoll stützen.“ (S. 6)

Die Geschlechterverteilung im nichtwissenschaftlichen Bereich ist bei den Verwaltungsstellen als auch im technischen Bereich nahezu ausgeglichen (vgl. S. 3).

Tabelle 7.16: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geowissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring-Programm „thekla“

7.17 Medizinische Fakultät

Die Medizinische Fakultät wies im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan⁴⁰, dem die folgenden Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen wurden, in den Bereichen der Juniorprofessuren, der unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnen sowie der befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Frauenanteile von z. T. weit über 50 % auf. Von den 21 Professuren waren allerdings nur 6 mit Frauen besetzt, auch bei den befristeten wissenschaftlichen BeamtInnen waren es nur 3 von 19 und bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 2 von 15 (vgl. S. 1). Ihren Einfluss auf die Besetzung von Professuren mit Frauen hält die Fakultät für gering, „da dafür fachspezifische Voraussetzungen (Fachrichtung, Forschungsthemen, bisherige wissenschaftliche Leistung etc.) erforderlich sind, die von den Bewerberinnen mitgebracht werden müssen“ (vgl. S. 2). Auffällig ist aber die Verknüpfung von Frauenförderung mit der Mittelvergabe in der Fakultät, die seit 2002 in Kraft ist:

1. Für die Vergabe einer Juniorprofessur an eine Frau erhält das Institut im ersten Jahr 3000 € als Sachmittel.
2. Ist eine Frau Erstautorin in einem Medline-gelisteten Journal, soll dies bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe berücksichtigt werden.
3. [...] Bei der fakultätsinternen leistungsbezogenen Mittelvergabe erhält ein Institut 5 % der Höhe der Drittmittel [...]. Im Falle des erfolgreichen Einwerbens durch eine Frau soll sich der Zuschlag auf 8 % erhöhen.
4. Für den erfolgreichen Abschluss der Habilitation erhält die Habilitandin einmal einen Betrag von 2000 € für die eigene wissenschaftliche Arbeit.“ (S. 2)

Die Studierenden der Fakultät bestanden im WS 2005/2006 zu etwa 57 % aus Frauen. Bei den AbsolventInnen waren es im SoSe 2005 über 60 % (46 von 76), bei den Promotionen 46 % (35 von 76). 3 von 17 Habilitationen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 4).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil an den Verwaltungsstellen bei knapp 100 %. Im technischen Bereich lag er bei den unbefristeten Stellen bei 76 % und bei den befristeten Stellen bei 81 % (vgl. S. 3).

Durch den hohen Frauenanteil auf den verschiedenen Ebenen hält die Fakultät Maßnahmen zur Frauenförderung mit Ausnahme der Habilitationen nicht für erforderlich.

Tabelle 7.17: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Medizinmentoring „mQuadrat“ für promovierte Wissenschaftlerinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Botanischer Garten

Laut Gleichstellungsplan⁴¹, der Grundlage für die folgende Analyse ist, war das Verhältnis von Frauen und Männern im Botanischen Garten im Jahr 2006 annähernd ausgeglichen. Dabei besetzten Frauen die einzigen Stellen im höheren und gehobenen Dienst. Männer waren nur im mittleren Dienst in der Überzahl (vgl. S. 1). Da das Geschlechterverhältnis als ausgewogen bewertet wird, soll dieser Status erhalten bleiben. Entsprechende Maßnahmen hierzu sind im Gleichstellungsplan des Botanischen Gartens nicht genannt.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden ebenfalls nicht genannt.

8.2 Institut für Neuroinformatik

2006 waren die Professur und die Juniorprofessur im Institut für Neuroinformatik laut Gleichstellungsplan⁴², aus dem die Daten zur Personalstruktur und den Gleichstellungsaktivitäten stammen, mit Männern besetzt. Auch die beiden unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter waren Männer. 2,5 von insgesamt 23,25 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen wurden von Frauen eingenommen, was einem Anteil von knapp 11 % entspricht (vgl. S. 1). Auf diese Situation soll bei Ausschreibungen mit einer „attraktiven Gestaltung für qualifizierte Bewerberinnen“ (S. 2) reagiert werden. Auch gibt es einen Hinweis auf räumliche Verbesserungen:

„Auf Verbesserung des Wachdienstes drängen. Durch zahlreiche Einbrüche im Institut werden Frauen gehindert, die im dezentralen Frauenförderplan vom 29.1.2001 angebotenen flexiblen Arbeitszeiten auch wirklich wahrzunehmen.“ (S. 2)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren alle Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt und alle Stellen im technischen Bereich mit Männern, woraus sich gesamt gesehen ein Frauenanteil von 40 % ergibt (2 von 5) (vgl. S. 3). Hier bemüht man sich um die Erhöhung der Wertigkeit der Verwaltungsstellen (von E6 nach E8) und um die Besetzung der

befristeten Stelle als eine unbefristete, „um die Quote beibehalten zu können“ (S. 4). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

8.3 Rechenzentrum

Der Gleichstellungsplan⁴³ fungiert als Quelle für die vorliegende Analyse des Rechenzentrums unter Gleichstellungsaspekten. Demnach waren Frauen für das Jahr 2006 auf 3,25 von 23,25 Stellen im höheren und gehobenen Dienst beschäftigt. Auf den unbefristeten Stellen im mittleren Dienst war die Stellenbesetzung dagegen fast paritätisch, im einfachen Dienst gab es ausschließlich Männer. Auch auf den befristeten Stellen im einfachen Dienst waren nur Männer, im mittleren Dienst war eine halbe von 2,5 Stellen mit einer Frau besetzt (vgl. S. 1).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

8.4 Universitätsbibliothek

In der Universitätsbibliothek waren 2006 im höheren Dienst laut Gleichstellungsplan⁴⁴, dem die Daten zur Personalstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten entnommen sind, 5 Männer und 3 Frauen unbefristet und 2 Männer befristet beschäftigt. Im gehobenen und mittleren Dienst überwogen dagegen die Frauen bei den unbefristeten Stellen, auf den befristeten Stellen die Männer. Im einfachen Dienst waren sowohl auf befristeten als auch auf unbefristeten Stellen ausschließlich Frauen beschäftigt, wobei den 2 befristeten Stellen Auszubildende für den mittleren Dienst zuzuordnen waren (vgl. S. 1). Im Gleichstellungsplan wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten der Universitätsbibliothek unter erschwerten Bedingungen arbeiten:

„Neubesetzung der im Stellenplan vorhandenen Stellen zum nächstmöglichen Zeitpunkt, so dass die durch die Stellensperre und somit akute Personalknappheit hervorgerufene starke Belastung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemildert wird, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden und die gewünschte Flexibilität zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.“ (S. 2)

Die Durchführung von Heimarbeit in Telearbeit wird als sehr positiv bewertet:

„Die unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingerichteten Telearbeitsplätze können sehr positiv gewertet werden. Sie gliedern sich organisatorisch gut in die Abläufe der Bibliothek ein und ermöglichen den jeweiligen Mitarbeiterinnen eine Berufstätigkeit und erhalten gleichzeitig der UB die Arbeitskraft kompetenter Mitarbeiterinnen. Je nach Bedarf könnte über eine Erhöhung der Zahl von Telearbeitsplätzen bei Telearbeit geeigneten Aufgabenbereich nachgedacht werden.“ (S. 3)

Da Schwangere möglicherweise der PCB-Belastung in den Arbeitsräumen ausgesetzt sind, sollen diesbezüglich Messungen vorgenommen werden, die das Belastungsniveau prüfen. Sollte sich bei der Messung herausstellen, dass die Belastungen insbesondere für Schwangere nicht zuzumuten sind, sollen andere Arbeitsräume zum Schutz bereitgestellt werden (vgl. S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden auch hier nicht genannt.

8.5 Universitätsverwaltung

In der Zentralen Verwaltung waren Frauen laut Gleichstellungsplan⁴⁵ (Quelle der folgenden Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit) im Jahr 2006 in allen Gruppen unterrepräsentiert, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. So lagen die Frauenanteile im höheren und gehobenen Dienst bei 44 % bzw. 43 %. Im mittleren Dienst waren zu 37 % Frauen beschäftigt und im einfachen Dienst zu 4 % (vgl. S. 1). Dabei spielt die Verteilung der Stellen auf Verwaltungstätigkeiten und Tätigkeiten im technischen Bereich eine Rolle (vgl. S. 4, S. 6).

Die Gleichstellungsaktivitäten der Zentralen Verwaltung richten sich insbesondere auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So gibt es jedes Jahr eine Veranstaltung für beurlaubte MitarbeiterInnen, „in der es um Information zu universitären Entwicklungen, Kontaktpflege und Vorbereitung der Rückkehr geht“ (S. 2). Außerdem wird auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Prokids) und die „Kampagne für aktive Väter“ hingewiesen. Die „Vertrauensarbeitszeit“ und die verschiedenen Modelle der Teilzeitarbeit sollen fortgeführt werden (vgl. S. 3). Eine Maßnahme richtet sich aber auch auf die „Förderung von Frauen in der ‚zweiten‘ und ‚dritten‘ Reihe, die Führungsqualitäten aufweisen“, und soll als Aufgabe für Vorgesetzte aufgefasst werden (vgl. ebd.).

Tabelle 8.5: Gleichstellungsprojekte der Universitätsverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Jährliche Veranstaltung für Beurlaubte zur Kontaktpflege und Vorbereitung der Rückkehr Seminare zur Entwicklung von Führungskräften mit einem gemischtgeschlechtlichen Team zur Förderung des Gender-Verständnisses

Quellenverzeichnis

- 1 www.ruhr-uni-bochum.de/profil/portrait/leitgedanken.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 2 www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/zielvereinbarungIII.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 3 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab709.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 4 www.ruhr-uni-bochum.de/profil/portrait/index.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 5 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab628.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 6 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab709.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 7 www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/zielvereinbarungIII.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 8 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/leitbild.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 9 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbeauftragte/Rahmenplan.html; zugegriffen am 22.10.2009
- 10 www.mentoring-hoch3.de/; zugegriffen am 11.09.2009
- 11 www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/mquadrat.html; zugegriffen am 11.09.2009
- 12 www.ruhr-uni-bochum.de/dualcareer/index.html; zugegriffen am 23.10.2009
- 13 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/fvv_ss09.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 14 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Studium.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 15 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/org-plan/Orgaplan-Stand-01-07-2008-Aenderung-20-10-2008.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 16 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Buero.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 17 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab628.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 18 www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda/; zugegriffen am 17.08.2009
- 19 www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/; zugegriffen am 17.08.2009
- 20 www.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/kulturundgeschlecht/edit.html; zugegriffen am 17.08.2009
- 21 Ein neuer Rahmenplan tritt zum 01.01.2010 in Kraft. Zugleich werden die dezentralen Gleichstellungspläne ab dem Jahr 2010 als Zielvereinbarungen mit den Fakultätsleitungen und dem Rektorat ausgehandelt, hierdurch soll das Instrument Frauenförderplan verbindlicher werden.
- 22 Manuskript des Gleichstellungsplans der evangelisch-theologischen Fakultät vom 20.11.2006
- 23 Manuskript des Gleichstellungsplans der katholisch-theologischen Fakultät (ohne Datum)
- 24 Manuskript des Gleichstellungsplans des Instituts für Philosophie vom 06.10.2006
- 25 Manuskript des Gleichstellungsplans des Instituts für Pädagogik vom 28.11.2006
- 26 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Geschichtswissenschaft vom 11.01.2007
- 27 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Philologie vom 23.10.2006
- 28 Manuskript des Gleichstellungsplans der Juristischen Fakultät vom 25.10.2006
- 29 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft vom 26.11.2007
- 30 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Sozialwissenschaft vom 21.12.2006
- 31 www.sowi.rub.de/mam/content/fakultaet/stang/studienprogramm_regesch.pdf; zugegriffen am 16.09.2009
- 32 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Ostasienwissenschaften vom 15.11.2006
- 33 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Sportwissenschaft vom 26.10.2006
- 34 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Psychologie vom 26.10.2006
- 35 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften vom 18.01.2008
- 36 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Maschinenbau (ohne Datum)
- 37 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Mathematik vom 31.10.2006
- 38 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Physik und Astronomie (ohne Datum)
- 39 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Geowissenschaften (ohne Datum)
- 40 Manuskript des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät vom 09.11.2006
- 41 Manuskript des Gleichstellungsplans für den Botanischen Garten vom 27.10.2006
- 42 Manuskript des Gleichstellungsplans für das Institut für Neuroinformatik vom 27.06.2007
- 43 Manuskript des Gleichstellungsplans für das Rechenzentrum vom 30.10.2006
- 44 Manuskript des Gleichstellungsplans für die Universitätsbibliothek vom 13.10.2006
- 45 Manuskript des Gleichstellungsplans für die Zentrale Verwaltung vom 18.12.2006

04 Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn



GRÜNDUNGSJAHR: 1818

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 7 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 7 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 68

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren (o. Klinikum)	424	361	-14,9	5,9	10,8	4,9	-5,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 739	1 857	6,8	25,5	31,9	6,5	-3,2
Promotionen ²	687	632	-8,0	31,7	40,7	9,1	2,4
Studierende ³	36 890	26 575	-28,0	48,7	52,9	4,2	7,1

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	92	95	3,3	3,3	7,4	4,1	-8,4
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	897	1 107	23,4	32	42,5	10,6	7,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn ist nach den Universitäten Köln und Münster die drittälteste Universität in Nordrhein-Westfalen. Sie hat in den Jahren zwischen 1997 und 2007 einen drastischen Rückgang ihrer Studierendenzahlen (um 28 %) erfahren. Nur an der Universität zu Köln sind die Studierendenzahlen noch etwas stärker zurückgegangen (Tabelle 1.1).

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U BN	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	28,5	19,5	9,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	28,3	22,4	5,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22,4	29,1	-6,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	9,1	4,5	4,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	7,9	1,2	6,7
Kunst, Kunstwissenschaft	3,0	3,8	-0,8
Ingenieurwissenschaften	0,8	16,1	-15,3
Sport	0,2	2,1	-1,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen ist unter den Studierenden und auch bei den Promotionen überdurchschnittlich, im WS 2007/2008 studierten an der Universität Bonn 6 % mehr Frauen als Männer (53 % zu 47 %). Deutlich unter dem NRW-Durchschnitt liegt dagegen der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal: Der Professorinnenanteil liegt mit nur

10,8 % um 5 Prozentpunkte in der Universität (ohne Klinikum) und mit nur 4,1 % um 8 Prozentpunkte im Universitätsklinikum unter dem Niveau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist an der Universitätsklinik zwar im Vergleich zum Landesdurchschnitt aller Hochschulen überdurchschnittlich, innerhalb des Spektrums der Universitätskliniken aber nur mittelmäßig. An der Universität außer der Klinik liegt der Frauenanteil auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um 3,2 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt.

Die Universität Bonn hat in vier Fächergruppen deutlich mehr Studierende, als es dem Durchschnitt des Landes entspricht: In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, der stärksten der an der Universität vertretenen Fächergruppe, in den fast so stark vertretenen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin, deren Anteil an den Studierenden doppelt so hoch ist wie im NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Zudem ist die Universität Bonn das Zentrum des Studienangebots für die insgesamt sehr kleine Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Kaum vertreten sind dagegen die Ingenieurwissenschaften und der Sport. Durch den hohen Anteil der Sprach- und Kulturwissenschaften und der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie das Fehlen der Ingenieurwissenschaften wären die Voraussetzungen für einen hohen Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen sehr gut – bei den Studierenden und den Promotionen trägt dazu auch der hohe Anteil der Humanmedizin bei.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	39,7	3,7	35,7	1,8	24,8	-3,0	6,6	-3,6	-0,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	65,0	-3,6	43,6	-7,9	42,3	-8,0	17,8	-10,2	-7,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,0	-0,8	33,1	-0,8	28,1	-10,4	5,9	-11,4	-5,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	61,7	-0,3	48,9	-0,3	42,4	-0,5	7,4	-7,9	-2,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	66,6	2,8	41,3	-0,3	47,4	-5,8	15,6	-4,7	-2,0
Kunst, Kunstwissenschaft	75,0	13,2	77,8	13,6	62,5	18,6	20,0	-5,0	10,1
Ingenieurwissenschaften	30,0	10,3	26,1	14,8	20,5	4,3	0,0	-7,2	5,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Tabelle 1.3 zeigt, warum trotz dieser guten Voraussetzungen für einen vergleichsweise hohen Frauenanteil an der Universität Bonn Professorinnen und auch hauptamtliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterdurchschnittlich vertreten sind: Die Universität Bonn hat in allen Fächergruppen weniger Professorinnen berufen, als es dem Landesdurchschnitt dieser Fächergruppen entspricht. Das gilt insbesondere für die Sprach- und Kulturwissenschaften und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in denen der Professorinnenanteil um 10 bis 11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegt. Ähnliches gilt auch für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal und – bei den Sprach- und Kulturwissenschaften – auch für die Promotionen. Auffällig ist zudem, dass in den genannten Fächergruppen sogar die Studentinnenanteile unterdurchschnittlich sind, wenn auch teilweise nur leicht. Nur auf der Ebene der Studienfächer könnte geklärt werden, inwiefern die fast durchgehend unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an der Universität Bonn an einer besonderen Zusammensetzung der Fächer innerhalb der Fächergruppen, die im Landesdurchschnitt eine vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung aufweisen, liegt oder ob sie auf eine mangelnde Berücksichtigung der Erfordernisse der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Bonn zurückzuführen ist. Die Berufung von drei Frauen in den zehnköpfigen Hochschulrat könnte hier ein Zeichen einer neuen Politik sein – an den entscheidenden Stellen auf Fakultätsebene sitzen allerdings bisher (2007) ausschließlich Männer und im sechsköpfigen Rektorat gibt es nur eine Prorektorin.

Die Universität Bonn ist überdurchschnittlich stark international ausgerichtet. Besonders hoch ist der Anteil der mit Wissenschaftlern ohne deutschen Pass besetzten Professuren, unter denen allerdings kaum Frauen zu finden sind (Tabelle 1.4). Bei den ausländischen Studierenden dominieren dagegen die Frauen – sowohl bei den Bildungsaus- als

auch bei den BildungsinländerInnen, nicht aber bei den Promotionen. Hier entspricht ihr Anteil dem NRW-Durchschnitt und bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist er ebenfalls unterdurchschnittlich, wenn auch nicht so stark wie bei den Professuren.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Bonn %	Diff. zu NRW %-Punkte	U Bonn %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	13,2	6,9	6,7	-11,5
Hauptamt. wiss. Personal ¹	11,2	1,9	33,4	-3,1
Promotionen ²	15,5	2,2	37,1	-0,1
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,1	-0,6	54,8	10,1
Studierende BildungsausländerInnen ³	11,0	1,9	58,9	10,2
Durchschnittliche Differenz		2,5		1,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Bonn beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
U Bonn o. Klinikum	6	5	10	12	8,25
Klinikum			4	6	5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2- III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

Gemessen an den Rängen bei der Frauenbeteiligung an den untersuchten Qualifikationsstufen und Statusgruppen liegt die Universität Bonn mit einem Mittelwert von 8,5 Punkten auf dem zehnten Rangplatz (von insgesamt 14) (Tabelle 1.5). Insbesondere bei den Professuren und dem wissenschaftlichen Personal besteht im Vergleich zu den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW ein ganz erheblicher Nachholbedarf, zumal die geringe Beteiligung von Frauen nicht auf eine „ungünstige“ Fächerstruktur zurückgeführt werden kann.

2 Leitideen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

2.1 Als „Forschungsuniversität“ zur Exzellenz

In ihrem Leitbild¹ beschreibt sich die Universität Bonn als „eine international operierende, kooperations- und schwerpunktorientierte Forschungsuniversität“ (ebd., S. 2). Als besonderes Merkmal der Exzellenz der Universität Bonn werden die dort angesiedelten DFG-Verbundprojekte angeführt und hier insbesondere Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen und Graduiertenkollegs. Dies hat zur Folge, dass nicht nur ihr Forschungspotenzial besonders deutlich hervortritt, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Hochschulforschung und deren Schwerpunktbildung (vgl. ebd.). Auch in Studium und Lehre verfolgt die Universität Bonn diese Strategie:

„Das solide forschungsnahes Studium stellt für Bonner Absolventen einen klaren Vorteil auf dem Arbeitsmarkt dar, der mit dem wissenschaftlichen Renommee der an der Universität tätigen Hochschullehrer korreliert. Das forschende Lernen ist der Königsweg zur Qualifikation wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Eliten.“ (S. 4)

Auch wenn die Universität Bonn eine Volluniversität ist, nimmt sie eine Profilschärfung durch die Ausweisung folgender Schwerpunkte vor: Mathematik, Ökonomie, Physik/Astronomie, Biowissenschaften, Genetische Medizin, Neurowissenschaften und Philosophie/Ethik (vgl. S. 6). Darüber hinaus weist sie auf internationale Kooperationen und die regionale Vernetzung mit den Universitäten Aachen und Köln in der „ABC-Wissenschaftsregion“ (S. 2) hin, da die Hinwendung zur Internationalität sowohl in der Forschung als auch in der Lehre eine lange Tradition hat (vgl. S. 3) und die Kooperation einen strategischen Vorteil bei der Drittmitteleinwerbung bietet (vgl. S. 5).

2.2 Gleichstellung: Querschnittsaufgabe und politische Aufgabenstellung

Weder im Leitbild der Universität Bonn noch im entsprechenden Paragraphen (§ 1 Leitbild der Hochschule²) der Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird explizit eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern erwähnt. In der Grundordnung der Universität Bonn finden sich jedoch die Paragraphen zur Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (§ 16) und der Gleichstellungskommission (§ 17).³ Obwohl die Universität Bonn weder im Leitbild noch in der Grundordnung dezidiert auf die Gleichstellung eingeht, hat sie die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards⁴ für diese Darstellung genutzt.

In diesen Gleichstellungsstandards beschreibt die Universität Bonn die Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe, weshalb „neben der besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen“ (S. 3) die Gleichstellungspolitik auch „in das Universitätsmanagement“ (ebd.) integriert und damit auch enger an das Rektorat angebunden wurde. Das seit April 2009 tätige Rektorat hat Gleichstellung zu seinem direkten Aufgabenbereich erklärt und verortet die Gleichstellungsthematik als politisches Problem.⁵

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen III⁶ zwischen der Universität Bonn und dem Land Nordrhein-Westfalen enthalten ebenfalls Aussagen, die den Schwerpunkten Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zugeordnet werden können. Zur Unterstützung der Umsetzung beider Ziele wurde ein „universitätseigenes Frauenförderprogramm aufgelegt, das die Förderung besonders qualifizierter Wissenschaftlerinnen beinhaltet“ (S. 7).

Das Förderprogramm „MeTra“ (Mentoring- und Trainingsprogramm) ist ab 2007 von der Universität Bonn für unbestimmte Zeit übernommen und auf die folgenden Zielgruppen ausgerichtet worden: förderungswürdige Absolventinnen, (Post-)Doktorandinnen und Habilitandinnen aus allen Fakultäten. In den zielgruppenspezifischen Programmen werden zum Beispiel die Promotionsförderung, die Vereinbarkeit von Kind und Karriere, das Berufungs- und Bewerbungstraining und die Drittmittelakquise thematisiert und MentorInnen vermittelt. Die Koordinatorin von „MeTra“ „wird aus Universitätsmitteln finanziert“ (vgl. ebd.).

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen neben den bereits existierenden Maßnahmen wie dem Uni-Service-Büro für Eltern (vorrangig Vermittlung von Betreuungsplätzen) Belegplätze bei einer privaten Kita, Mittel für Notfallbetreuung beim pme, Familienservice und Ferienbetreuung „Tagesmütter an den verschiedenen Universitätsstandorten gewonnen werden“ (ebd.). Für diese Tagesmütter übernimmt die Universität die Kosten für Haftpflichtversicherung, Fortbildungen und Ausstattung. Dieses Bündel an Maßnahmen wird als „Netzwerk Kindertagesstätte der Universität Bonn“ geführt (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Bonn positiv begutachtet worden.

In den Zielvereinbarungen III der Universität Bonn mit dem MIWFT wird auch auf das Maria-von-Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen⁷ hingewiesen, das sich aus „finanziellen und unterstützenden Maßnahmen“ (S. 20) zusammensetzt. Wissenschaftlerinnen können in der Postdoc-Phase Jahresstipendien beantragen, die als „Anschubfinanzierung für die Beantragung eines Qualifikationsstipendiums oder einer Nachwuchsgruppenleiterstelle“⁸ gedacht sind. In den Gleichstellungsstandards ist festgehalten, dass Juristinnen eine Anschubfinanzierung beantragen können, die der Ausarbeitung des Promotionsvorhabens dient. Privatdozentinnen, die zwar die Qualifikationen für eine Professur mitbringen, aber noch keinen Ruf bekommen haben, können ein Jahresstipendium in Höhe von 2 500 Euro monatlich beantragen (vgl. S. 20). Im Falle einer gesicherten Anschlussfinanzierung, einer Instituts- oder Drittmittelstelle besteht für Frauen die Möglichkeit, eine Zwischenfinanzierung zu beantragen. Hierdurch ist es möglich, dass die Wissenschaftlerinnen an der Universität verbleiben können.

Das Mentoring- und Trainingsprogramm „MeTra“ ist für Teilnehmerinnen aus den verschiedenen Qualifikationsstufen bedarfsgerecht konzipiert. Es hat seine Schwerpunkte in den Bereichen Mentoring, Training und Networking und erfreut sich eines wachsenden Zulaufs (vgl. ebd.). Um den Frauenanteil auch in den Fächern zu erhalten, bei denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen für „MeTra“

„zukünftig Studierende der höheren Semester oder Doktorandinnen und Doktoranden als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden“ (S. 12)

Um die Hochschulangehörigen auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen zu beraten und zu informieren, wurde das Career Center eingerichtet. Seine weitreichenden Aufgabenfelder werden in den Gleichstellungsstandards wie folgt beschrieben:

„Studierende werden auf die Berufswelt vorbereitet, Absolventinnen und Absolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf unterstützt. Das Career Center bietet Hochschulmitgliedern und Externen eine berufsbegleitende

Qualifizierung, es bereitet potentielle und gestandene Führungskräfte gezielt auf die Anforderungen in ihrer Position vor oder stärkt sie darin, es unterstützt Unternehmensgründerinnen und -gründer.“ (S. 14f.)

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt regelmäßig die Schriftenreihe „ZOOM“ und ein jährlich erscheinendes Info-Heft „FrauenPerspektiven“ heraus.⁹ Zudem sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten Statistiken zur Geschlechterverteilung auf unterschiedlichen Ebenen (Studierende, Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, C3-/W2-Professuren und C4-/W3-Professuren) einzusehen.¹⁰

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn¹¹

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Perspektive „Math-Nat“ (Schnuppertag für Oberstufenschülerinnen mit Workshops) Studentinnen als Mentees für Schülerinnen im Rahmen des „MeTra“-Programms
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Maria von Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen „MeTra“ – Mentoring- und Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Studentinnen im höheren Semester, Absolventinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen)
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Dual-Career-Agentur University Welcome Center

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Bonn ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht berücksichtigt worden.¹² Ihr Team umfasst die freigestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, eine Verwaltungsangestellte, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Mentoring- und Trainingsprogramm „MeTra“ sowie eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin für das Uni-Service-Büro für Eltern (USE).¹³ Im Rahmen der Zielvereinbarungen III wurde vereinbart, dass die Gleichstellungsbeauftragte über Personalressourcen in Höhe von bis zu 140 000 Euro im Jahr verfügen kann.¹⁴ Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 aus Zentralmitteln 80 000 Euro.

Um die Gleichstellungsbeauftragte zu beraten und zu unterstützen, wurde zudem ein Beirat der Gleichstellungsbeauftragten gegründet.¹⁵

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Universität Bonn gibt es aktuell eine Netzwerkprofessur in der Medizin mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung „Gynäkologische Psychosomatik“.

Die erste Professur im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW, besetzt mit Professorin Dr. Annette Kuhn zur „Frauengeschichte“, wurde im Jahr 1999 gestrichen, ebenso die Netzwerkprofessur „Altes Testament und Theologische Frauenforschung“ im Jahr 2004.

Die Geschlechterforschung ist mit dem Forum Frauen- und Geschlechterforschung am Zentrum für Kulturwissenschaft/Cultural Studies an der Philosophischen Fakultät verankert¹⁶, dessen Ziel es ist, „den interdisziplinären Dialog über zentrale Fragestellungen und Forschungsgebiete der Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern und im Rahmen von Diskussionsveranstaltungen, Gastvorträgen, Tagungen und Veröffentlichungen einem breiten universitären wie außeruniversitären Publikum näher zu bringen“¹⁷. Das Forum stellt außerdem Informationen über das Angebot an Lehrveranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bonn zur Verfügung und verleiht gemeinsam mit dem Nordamerika-Studienprogramm und der Gleichstellungsbeauftragten seit 2003 jährlich einen Gender-Studies-Prize, der mit 500 Euro dotiert ist.¹⁸

Derzeit wird aus der Gruppe der ProfessorInnenschaft gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Gender-Zertifikat, das die Studierenden erwerben können, erarbeitet.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der Universität Bonn gibt es laut Auskunft der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de zwei Kindertagesstätten: die Kita des Studentenwerks Bonn (nur für Kinder von Studierenden) und die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums. Um die Nachfrage nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Angehörigen der Universität Bonn bedarfsgerecht abzudecken, sind eine universitätseigene Kindertagesstätte, eine Kindertagespflegestelle (max. fünf Kinder) und eine mehrgruppige Kindertagesstätte in Pop-

pelsdorf/Endenich mit 20 Krippenplätzen und flexibler Kinderbetreuung geplant.¹⁹ 2010 wird die erste Kita für Mitarbeitende der Universität mit 35 Plätzen eröffnet und für 2012 ist ein Neubau geplant, es soll eine bis zu fünfgruppige Einrichtung werden mit noch einmal ca. 60 Plätzen.

Bei der Gleichstellungsbeauftragten ist das Uni-Service-Büro für Eltern (USE) angesiedelt, das die „virtuelle Kita“ im Rahmen des Maria-von-Linden-Programms organisiert und eine Datei mit Tagespflegepersonen zur Verfügung stellt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kinderladen Dottendorf e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 2 und 6 Jahren	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Kreisgruppe Bonn www.kila-bonn.de/index.html
	Kita des Studentenwerks Bonn	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn AöR www.studentenwerk-bonn.de
	Kindertagesstätte an der PH e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kita an der PH e. V. Karl-Legien-Str. 146 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=31
	[USE] Uni-Service-Büro für Eltern	Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Ursula Mättig (Gleichstellungsbeauftragte) www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/index.php
	Ferienbetreuung	Ferienbetreuung für Grundschul Kinder	Regina Umbach www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/ferienbetreuung/index.php
Studierende	Kindertagesstätte der Katholischen Hochschulgemeinde	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Hilfswerk der KHG www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=32
	Kinderladen Kleine Kaiser e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kinderladen Kleine Kaiser e. V. www.kleine-kaiser.de/
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis zu sechs Jahren von MitarbeiterInnen des Universitätsklinikums	Universitätsklinikum Bonn AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=27

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen

Da sich die Universität Bonn laut Aussage der Gleichstellungsbeauftragten in einem umfangreichen Umstrukturierungsprozess mit Stellenstreichungen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung befindet, verfügen die einzelnen Fakultäten über keine eigenen aktuellen Frauenförderpläne. Es ist ihnen nicht möglich, eine „valide Planung hinsichtlich der Besetzung von Stellen mit Frauen zu leisten“.²⁰ Trotz der Umstrukturierungen werden die einzelnen Frauenförderpläne im Jahr 2009 neu konzipiert und erstellt. Aufgrund der fehlenden qualitativen und quantitativen Daten ist eine Analyse der Hochschule auf Fakultätsebene sowie der zentralen Einrichtungen unter Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit nicht möglich.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-bonn.de/Die_Universitaet/Leitbild/bilder/UBo_Leitbild_09_5.12.2008.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 2 www.uni-bonn.de/Aktuelles/Downloads/bilder/ZLVIII.pdf, S. 2; zugegriffen am 08.02.2008
- 3 www.uni-bonn.de/Die_Universitaet/Grundordnung/bilder/Grundordnung.pdf, S. 12f.; zugegriffen am 08.02.2008
- 4 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf; zugegriffen am 27.10.2009
- 5 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/fpheft242009.pdf, S. 10; zugegriffen am 21.12.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Bonn_ZV2007.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 7 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/flyervonlindenprogramm.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 8 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf, S. 20; zugegriffen am 27.10.2009
- 9 www.gleichstellung-uni-bonn.de/publikationen/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 10 www.gleichstellung-uni-bonn.de/statistiken/index.php; zugegriffen am 26.03.2009

- 11 Die Informationen sind der Homepage des Gleichstellungsbüros entnommen; zugegriffen am 26.03.2009
- 12 www.uni-bonn.de/Einrichtungen/Universitaetsverwaltung/Organisationsplan/bilder/Organigramm-Verwaltung_vers5_%202008-10-01.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 13 www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 14 www.uni-bonn.de/Aktuelles/Downloads/bilder/ZLVIII.pdf, S. 8; zugegriffen am 08.02.2008
- 15 Frauenperspektiven Heft 22/2007, S. 3; verfügbar unter: www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/frauenperspektivenr.22web.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 16 www.zfk.uni-bonn.de/foren_lehrveranstaltungen.html; zugegriffen am 26.03.2009
- 17 www.gleichstellung-uni-bonn.de/genderforschung/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 18 www.gleichstellung-uni-bonn.de/genderforschung/index.php; zugegriffen am 26.03.2009; vgl. auch www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/ausschreibunggenderstudiesprize2008.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 19 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf, S. 7; zugegriffen am 27.10.2009
- 20 Mitteilung der Gleichstellungsbeauftragten an das Netzwerk Frauenforschung NRW vom 04.02.2009

05 Technische Universität Dortmund



GRÜNDUNGSJAHR: 1968

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLERIN

(STELLVERTRETEND)

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 15 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 52

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	300	289	-3,7	11,7	18,0	6,3	2,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1 228	1 497	21,9	18,6	34,3	15,8	-0,8
Promotionen ²	226	214	-5,3	17,4	29,4	12,1	-8,9
Studierende ³	24 534	21 103	-14,0	43,5	46,5	2,9	0,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Technische Universität Dortmund wurde 1968 als zweite Universität des Ruhrgebiets mit einem naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkt gegründet. 1980 wurde die bisherige Pädagogische Hochschule in die Universität integriert, was die Dominanz der naturwissenschaftlich-technischen Fächer reduzierte. Im Jahr 2007 wurde die Universität in „Technische Universität Dortmund“ umbenannt.

Die TU Dortmund hat zwischen den Jahren 1997 und 2007 14 % ihrer Studierenden verloren und gehört damit zu den Universitäten mit einem leicht unterdurchschnittlichen Rückgang der Studierendenzahlen. Die Performance der TU bezüglich der Beteiligung von Frauen ist uneinheitlich – der Professorinnenanteil ist leicht überdurchschnittlich, der Anteil bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt sehr nahe beim Durchschnitt. An den Promotionen sind vergleichsweise sehr wenige Frauen beteiligt – nur knapp drei von zehn Promotionen stammten im Zeitraum 2005 bis 2007 von einer Frau (Tabelle 1.1).

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	TU DO	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	28,3	19,5	8,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	28,0	22,4	5,6
Ingenieurwissenschaften	23,6	16,1	7,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	15,3	29,1	-13,8
Kunst, Kunstwissenschaft	2,8	3,8	-1,0
Sport	2,0	2,1	-0,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Sowohl die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften als auch die Ingenieurwissenschaften sind an der TU Dortmund überdurchschnittlich stark vertreten – gut die Hälfte der Studierenden (51,9 %) studiert in einem MINT-Fach (Tabelle 1.2). Aber auch die Sprach- und Kulturwissenschaften haben im Vergleich zum NRW-Durchschnitt einen über-

durchschnittlichen Anteil an den Studierenden, während die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur einen gut halb so hohen Anteil haben wie im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Insgesamt ist dies eine nicht ganz einfache Fächerstruktur für die gleichberechtigte Integration von Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere.

Schaut man auf die Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen, so stechen vor allem die Ingenieurwissenschaften hervor, die bei allen untersuchten Gruppen (Studierende, Promotionen, wissenschaftliches Personal und Professuren) teilweise stark, teilweise leicht überdurchschnittliche Frauenanteile haben (Tabelle 1.3). In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen insbesondere bei den Promotionen, aber auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden, dagegen unterdurchschnittlich vertreten.

Durchweg weit überdurchschnittlich beteiligt sind Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Knapp drei Viertel der Studierenden, 60 % der Promovierten und zwei Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen, unter den ProfessorInnen sind es immerhin ein Drittel. Auch in der (kleinen) Fächergruppe Sport sind Frauen vergleichsweise sehr gut vertreten.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	TU DO	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	35,0	-1,0	22,3	-11,6	25,0	-2,8	11,1	1,0	-3,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,9	5,3	60,4	8,9	68,8	18,5	32,9	4,9	9,4
Ingenieurwissenschaften	29,4	9,7	15,7	4,4	22,9	6,7	8,3	1,2	5,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39,5	-5,3	56,3	22,3	39,1	0,7	10,3	-7,0	2,7
Kunst, Kunstwissenschaft	70,0	8,2	14,3	-49,8	31,6	-12,3	58,3	33,3	-5,2
Sport	46,4	11,7	66,7	25,4	60,0	22,8	25,0	15,2	16,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil ausländischer Hochschulangehöriger liegt insgesamt nahe beim Durchschnitt, an den Promotionen sind AusländerInnen allerdings deutlich häufiger beteiligt als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Frauen allerdings haben hierbei nur geringe Chancen. Ihr Anteil liegt bei allen Gruppen weit unter dem NRW-Durchschnitt. Nur der Frauenanteil bei den BildungsinländerInnen kommt nahe an den NRW-Durchschnitt heran.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	TU DO	Diff. zu NRW	TU DO	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	5,9	-0,4	11,8	-6,4
Hauptamt. wiss. Personal ¹	10,9	1,6	29,0	-7,6
Promotionen ²	18,7	5,4	32,5	-4,6
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,9	0,2	43,6	-1,1
Studierende BildungsausländerInnen ³	9,7	0,6	38,0	-10,7
Durchschnittliche Differenz		1,5		-0,6

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen gehört die TU Dortmund zu den Universitäten mit Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung von Frauen. Das ist allerdings vor allem auf die im Vergleich zu den anderen Universitäten geringe Beteiligung

von Frauen unter den Studierenden und den Promovierten zurückzuführen – beim Frauenanteil an den Professuren nimmt die TU Dortmund dagegen einen der vorderen Rangplätze unter den Universitäten ein.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Technischen Universität Dortmund beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
10	11	8	4	8,25

¹) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

²) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen der Technischen Universität Dortmund

2.1 Natur, Mensch und Technik

Die Technische Universität Dortmund beschreibt sich in ihrem Profil¹ als eine Bildungsinstitution, die „im globalen Spannungsfeld von Natur, Mensch und Technik“ lehrt und forscht. Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit von Natur-, Ingenieur-, Gesellschafts-, Geistes- und Kulturwissenschaften sind nicht nur technische Innovationen möglich, sondern auch „Erkenntnis- und Methodenfortschritte“. Die Maxime der Interdisziplinarität wird sowohl national als auch international sichtbar und durch die vier Profildbereiche (Produktion und Logistik, Chemische Biologie und Biotechnologie, Modellbildung, Simulation und Optimierung komplexer Prozesse und Systeme sowie Jugend-, Schul- und Bildungsforschung) umgesetzt. Eine weitere entscheidende Rolle bei der Profilschärfung stellt die Vernetzung auf lokaler, regionaler und globaler Ebene dar, sie wird als eine „ganz besondere Bereicherung für Studierende und Wissenschaftler“ verstanden. So hat die Technische Universität Dortmund gemeinsam mit der FH Dortmund, der IHK Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund, dem TechnologieZentrum Dortmund und den Wirtschaftsförderungen der Städte Dortmund und Hamm und des Kreises Unna ein Leitbild² verfasst, das die Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis insbesondere im Hinblick auf „kulturelle und technische Produkte“ stärken soll. Auch hierin wird der Leitgedanke der Vernetzung und der Kooperation aufgenommen, indem „Hochschulen als Partner der gesamten Gesellschaft“ beschrieben werden.

In ihrer Grundordnung³ wird die Entwicklung einer Universitätsallianz Metropole Ruhr (gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen) hervorgehoben, deren Aufgabe sein soll, „gemeinsam ein durchgängiges Qualitätssystem zu etablieren, exzellente Forschungs- und Lehrschwerpunkte weiter zu entwickeln und, wo immer sinnvoll, zu kooperieren“ (ebd., S. 3).

2.2 Innovation durch Diversity

Im Profil der TU Dortmund und im Leitbild Innovationskultur ist keine Stellungnahme zu Geschlechteraspekten, der Gleichstellung oder einem Diversity-Konzept zu finden. Im Leitbild der Verwaltung deutet sich jedoch eine Diversity-Strategie an:

„Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung führen uns zum Erfolg. Unsere Verschiedenheit, unser berufliches Können und unser persönliches Engagement stärken und bereichern die Universität. [...] Bei Problemen und unterschiedlichen Meinungen finden wir gemeinsam Lösungen.“⁴

Auch die Grundordnung der Technischen Universität Dortmund sieht in einem zentralen Passus (I. Abschnitt § 1 (3)) vor, dass die TU „die unterschiedlichen Chancen [ihrer Mitglieder und Angehörigen] aufgrund persönlicher und gesellschaftlicher Verhältnisse [berücksichtigt] und [...] auf den Abbau von Barrieren [hinwirkt]“ (S. 3f.). Die Spezifizierung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter folgt in § 1 (8): „Die Universität fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule“ (S. 4). Im II. Abschnitt § 7 und § 8 werden Aufgaben, Zusammensetzung und Bestellungsmodus der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten gemäß LGG bzw. HG geregelt (vgl. S. 9).

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Technische Universität Dortmund hat in ihren ZLV III⁵ die Verwirklichung der Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer als grundlegendes Ziel im Leitbild aufgenommen. Sie betont ausdrücklich, dass sie sich gegen die Benachteiligung von Frauen wendet, und verweist auf ihr Innovationspotenzial, das auf allen Ebenen der TU Dortmund aufzufinden ist.

„Die Universität Dortmund verfolgt das grundlegende Ziel, gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu verwirklichen. Daher wendet sie sich gegen die Benachteiligung von Frauen, lenkt besondere Aufmerksamkeit auf deren Perspektiven in allen Bereichen universitären Lebens und betont das darin liegende Innovationspotential.“ (S. 3)

Gender Mainstreaming wird weiterhin strukturell durch die AG „Gender Studies“ und die „Einbindung von Expertise“ (S. 9) in die Arbeits- und Lenkungsgruppen des Qualitätsmanagementsystems eingebracht.

Im Passus „Gender Mainstreaming“ werden die Erhöhung des Professorinnenanteils, die Familienfreundlichkeit und die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung genannt. Die TU Dortmund „strebt die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung“ (ebd.) an der Universität und im Land Nordrhein-Westfalen an, indem das Netzwerk Frauenforschung NRW so lange übernommen wird, wie die Finanzierung, getragen durch die TU und das Land, gesichert ist. Über die Koordinationsstelle ist die Übernahme der Zeitschrift „Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien“ geplant, die zu einer referierten Zeitschrift weiterentwickelt werden soll.⁶

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in die Lehre soll bis Ende 2009 „das Weiterbildungsangebot „Managing Gender and Diversity“ zu einem Weiterbildungsmasterstudiengang ausgebaut“ werden. Mithilfe des Forschungsschwerpunkts „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ sollen Projekte im Umfang von 200.000 Euro eingeworben werden, wodurch eine Einbindung des Gender Mainstreamings in die Forschung gewährleistet ist.

Die Einrichtung des Familienbüros, gemeinsam mit der Stadt Dortmund und der Fachhochschule Dortmund, hat eine familienfreundliche Hochschule zum Ziel. Um dies zu erreichen, wird eine entsprechende Infrastruktur zur „Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit“ benötigt. Bis Ende 2008 soll eine „qualitativ hochwertige, altersgerechte und bedarfsorientierte Einrichtung zur Kinderbetreuung auf dem Campus, insbesondere für die Kinder von Beschäftigten und Promovierenden, eingerichtet“ (S. 9) werden. Die Profilierung zu einer familienfreundlichen Hochschule dient aus Sicht der TU Dortmund der Förderung von Dortmund als einem Wissensstandort.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Dortmund wurde im Jahr 2005 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet, das jeweils für drei Jahre vergeben wird. Des Weiteren hat sich die TU Dortmund mit einem Gleichstellungskonzept im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ beworben und wurde „von der begutachtenden Programm-Kommission positiv bewertet“.⁷

Im Rechenschaftsbericht 2005 (der Teil zum Gleichstellungsauftrag)⁸ werden unter der Überschrift „Gender Mainstreaming“ einige erfolgreich durchgeführte Maßnahmen dargestellt: die erfolgreiche Bewerbung um das TEQ-Prädikat (2005–2007), die Beratung der Fachbereiche bei der Implementierung von Gender-Aspekten in Bachelor- und Masterstudiengänge durch die AG Gender Studies, die vom Rektorat eingerichtet wurde, das Leitbild der Verwaltung und die Einrichtung des „Uni-Portals für Gleichstellung wom@n“ auf der Homepage der Universität. Weiterhin erfolgten Maßnahmen, um die „Sicherheit auf dem Campus“ zu erhöhen, die in einem „aktuellen Gefahrstellenprotokoll“⁹ dargestellt werden. Bezüglich der „Verbesserung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft und in technischen Fächern“ werden im Rechenschaftsbericht 2005 verschiedene Aspekte beleuchtet: So wurde der Frauenanteil bei den ProfessorInnen auf insgesamt 21,75 % erhöht; von den neu Berufenen waren 29 % (5 Professuren) Frauen. Beide Zahlen sind im Landesvergleich überdurchschnittlich. Auch der Frauenanteil an Habilitationen konnte erhöht werden; bei den Promotionen von Frauen liegt Dortmund allerdings auf einem der letzten Plätze. Hier sollen die Mentoring-Programme „mentoring“¹⁰ und „DOING“¹¹ Abhilfe schaffen. Weiterhin werden regelmäßig Informationsveranstaltungen für SchülerInnen durchgeführt.

Aktuell sind zwei Maßnahmen der TU Dortmund zur Förderung des Professorinnenanteils sowie von Frauenförderung an den Fakultäten hervorzuheben. Es handelt sich dabei um den sogenannten „Professorinnen-Bonus“ bzw. um das Budget für gleichstellungsbezogene Aufgaben.

Professorinnen-Bonus: Für jede neu an die TU berufene Professorin oder durch Bleibeverhandlungen an der TU gehaltene Professorin erhält die jeweilige Fakultät einen einmaligen Betrag in Höhe von 30 000 Euro zur freien Verfügung. Die Inaussichtstellung der Mittel schafft einen Anreiz für die Mitglieder der Fakultät, die die Berufung in den Kommissionen vorbereiten. Mit dem Bonus wird eine gleichstellungsorientierte Berufungspolitik belohnt.¹²

Budget für gleichstellungsbezogene Aufgaben: Es ist das besondere Ziel der TU Dortmund, zu gewährleisten, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, ihr Studium oder ihre Promotion zu beenden. Neben der Beschreibung von Maßnahmen – z. B. in Frauenförderplänen oder Gleichstellungsstandards – ist es auch notwendig, einen bestimmten Anteil des Universitätsbudgets ausdrücklich für Gleichstellungsmaßnahmen zu reservieren. Daher wird in den Fakultätsbudgets ein Betrag von mindestens 3 Promille für gleichstellungsbezogene Aufgaben reserviert. Die Fakultäten entscheiden in eigener Zuständigkeit, wie sie diesen Betrag verwenden und welche Maßnahmen sie durchführen. Als planerische Grundlage für die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen erhalten die Fakultäten vom Dezernat für Hochschulplanung und Controlling folgende Daten:

1. die Anteile der Absolventinnen im Drei-Jahres-Mittel auf allen Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) und
2. für alle Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) die Quote der Absolventinnen im Drei-Jahres-Mittel im Vergleich zur Quote der Anfängerinnen im entsprechenden Vergleichszeitraum (drei Studienjahre vor dem Beobachtungszeitraum bei Bachelor-Abschlüssen, zwei Jahre bei Master-Abschlüssen und vier Jahre bei Promotionen).

Ziel der Mittelverwendungen ist es, auf allen Stufen des tertiären Bereichs (Bachelor, Master, Promotion) im Drei-Jahres-Mittel einen ausgewogenen Geschlechteranteil zu erreichen (50 %) und diesen während der Studien- bzw. Qualifizierungsphasen zu halten. Über die Verwendung der reservierten Mittel ist gegenüber dem Rektorat jährlich bis zum 1. März des nächsten Jahres durch Verwendungsnachweise Rechenschaft abzulegen. Das Rektorat berät auf dieser Grundlage einmal jährlich über die eingetretenen Effekte in der Gleichstellung.¹³

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Technische Universität Dortmund

Zielgruppe	Projekte	Strukturelle Verankerung
Studieninteressierte	Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag	Gleichstellungsbüro & Zentrale Information und Beratung www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/girls_day.shtml
	SHK-Training: Bewerbungstraining für Studentinnen auf eine SHK-Stelle	Gleichstellungsbeauftragte www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/SHK_Training.shtml
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring-Programm „mentoring“ ³⁶ (gemeinsam mit den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen)	Gleichstellungsbeauftragte www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Mentoring.shtml
	Frauenvollversammlung (jährlich)	Gleichstellungsbeauftragte www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Frauenvollversammlung.shtml
	Sicherheit auf dem Campus: Campusbegehung mit Mitarbeiterinnen des Baudezernats, des Wachdienstes und des Beratungsdienstes behinderter Studierender	Gleichstellungsbeauftragte www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Sicherheit_auf_dem_Campus.shtml

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan¹⁴ der Technischen Universität Dortmund ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar auf der Höhe des Rektorats angesiedelt, sie ist aber dort nicht angebunden. Die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros umfasst die Gleichstellungsbeauftragte, eine Sekretärin, eine Beraterin im Bereich Wissenschaft, eine Beraterin für das Studium, eine Beraterin im Bereich Verwaltung/Technik sowie zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für das Mentoring-Programm „mentoring“³⁶, das gemeinsam mit den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen durchgeführt wird.¹⁵

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 9 000 Euro plus Finanzmittel für eine studentische Hilfskraft.

Das Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Dortmund ist sowohl mit der BuKof und der LaKof als auch mit dem Netzwerk Frauenforschung NRW vernetzt.

4.2 Abteilung „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“

Zum 1. Juli 2009 hat die TU Dortmund im Dezernat 1 der Verwaltung die Abteilung „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ eingerichtet. Aufgaben der neu eingerichteten Abteilung sind das Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung, die Entwicklung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt und die Beratung der Hochschulleitung im Aufgabenfeld der Abteilung unter Zusammenarbeit mit anderen Dezernaten, Einrichtungen und Fakultäten der TU. Die Abteilungsleitung obliegt der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten der TU.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Technischen Universität Dortmund mit derzeit 4 Professuren verankert, aktuell lässt sich jedoch ein Rückgang verzeichnen. Im Jahr 2009 gab es folgende Professuren mit einer Gender-Denomination:

1. Raumplanung: Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung (bis zum 1. Oktober 2009)
2. Rehabilitationswissenschaften: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung
3. Kulturwissenschaften: Neuere und neueste Literatur mit dem Schwerpunkt im Bereich der Poetik der Moderne sowie der Frauenliteratur
4. Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist im Studiengang BA Raumplanung in einem Teil-Modul „Raum und Geschlecht“ implementiert.

Mit den „Frauenstudien“ wurde 1981 an der TU Dortmund ein Weiterbildungsangebot für Frauen eingeführt, das zur „Qualifizierung für die emanzipatorische Frauenarbeit“¹⁶ befähigt.¹⁷

Ebenfalls an der TU Dortmund angesiedelt ist die Forschungsgruppe „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ als fakultäts- und fachbereichsübergreifende Forschungsgruppe, die Veränderungen in den Geschlechterkonstellationen wissenschaftlich begleiten und einen Beitrag zu ihrer Aufklärung leisten will.¹⁸

Bis Ende 2009 war ebenfalls die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW an der TU Dortmund angesiedelt, die über 70 Professuren und 100 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an 23 Hochschulen des Landes NRW vernetzt. Darüber hinaus gibt sie unter anderem das Journal Netzwerk Frauenforschung NRW sowie die Fachzeitschrift GENDER heraus und führt Tagungen, Weiterbildungen und Workshops mit Geschlechterbezug durch.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Technische Universität Dortmund wurde im Jahr 2008 mit dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet.¹⁹ Leitsätze für eine familiengerechte Hochschule wurden entwickelt und bekannt gegeben.²⁰

An eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen existieren laut Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de an der Technischen Universität Dortmund drei Ruhe-/Wickelräume für Babies, die Kinderkurzzeitbetreuung „KuKi“, die Kindertagesstätte „4 Jahreszeiten“ des Studentenwerks Dortmund, die Hochschulkindertagesstätte „HOKIDO“, das Eltern- und Kindernetzwerk „Kinderkreise“ der FH Dortmund sowie die Krabbelgruppe und die Beratung des AstAs. Geplant ist zusätzlich ein Familienzentrum auf dem Campus, das eng an die TU Dortmund und das Technologiezentrum Dortmund angebunden werden soll.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der TU Dortmund

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	„KuKi“ – Kurzzeitkinderbetreuung	morgendliche Betreuung von Kindern mit Schwerpunkt auf bewegungsorientierten Aktivitäten	Verein Bewegungsambulatorium an der Universität Dortmund e. V. www.bwa-dortmund.de/kuki.htm
	Kita „4 Jahreszeiten“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 0,4 und 6 Jahren	Studentenwerk Dortmund www.stwdo.de/Kinder-KiTa.2.0.html
	„HOKIDO“ – Hochschulkindertagesstätte Dortmund e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 0,4 und 6 Jahren (Studierende haben Vorrang)	Verein HoKiDo e. V. www.hokido.de/
	Campus-Familienbüro	Informationen zu Geburt, Betreuungsformen, Vermittlung von Kontakten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gleichstellungsbeauftragte www.gleichstellung.uni-dortmund.de/Content/Campus_Familienbuero.shtml
	„kinderkreise“ Eltern- und Kindernetzwerk Dortmunder Hochschulen	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren	Eltern- und Kindernetzwerk Dortmunder Hochschulen e. V. http://kinderkreise.fh-dortmund.de/
Studierende	Frauenberatungsstelle des AstAs	Hilfe bei der Organisation der Betreuung und bei der Kontaktaufnahme zu anderen studierenden Eltern zur Organisation der Betreuung in Eigenregie	AStA Technische Universität Dortmund, Frauenberaterin www.asta.uni-dortmund.de/service/beratungen/frauenberatung/

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan²¹ der TU Dortmund vom 17. August 2000 ist knapp gefasst und enthält wesentliche Regelungen des LGG zu Einstellungsverfahren, Stellenausschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung usw., die in den einzelnen Frauenförderplänen hinsichtlich ihres Verständnisses und ihrer Umsetzung vertieft dargestellt werden. Er hat insofern eine eher anleitende Funktion, die erst in den Fakultäten auf konkrete Maßnahmen heruntergebrochen wird. Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten sind für unterschiedliche Zeiträume gültig. So haben die Fakultäten Mathematik, Statistik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Erziehungswissenschaften und Soziologie eine Laufzeit von 2008–2010. Mit Ausnahme des Frauenförderplans der Fakultät Physik (2002–2004) gelten die Frauenförderpläne für die Jahre 2005–2007.

7.1 Fakultät für Mathematik

Die Fakultät für Mathematik beschreibt in ihrem aktuellen Frauenförderplan²², dessen Inhalte für die folgende Darstellung herangezogen wurden, eine Zunahme an Frauen in all den Bereichen, wo dies möglich war. Am 1. Januar 2007 gab es unter 22 Professuren 1 W3-Professorin (4,5 %) (vgl. S. 1). Über eine befristete Professur (von 2) verfügte keine Wissenschaftlerin.²³ Im Bereich der Vollzeitbeschäftigten waren von 28 WissenschaftlerInnen 6 Frauen (21,4 %) (vgl. S. 2). Bei den 8 Stellen für unbefristete Beschäftigte gab es keine Wissenschaftlerin (vgl. ebd.). Unter den 20 befristeten Beschäftigten stellten die Frauen immerhin 30 % (6) von 20 Stellen (vgl. ebd.). Ähnlich hoch ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten, da hier Wissenschaftlerinnen 10 der 38 Teilzeitstellen (26,3 %) besetzen (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil der unbefristeten Vollzeitstellen bei 100 %. Dies gilt auch für die Teilzeitbeschäftigten mit befristeten und unbefristeten Verträgen (vgl. S. 4).

Im WS 2007/08 studieren 66,8 % (1 394 von 2 088) Frauen Mathematik (vgl. S. 3). Den hohen Frauenanteil und damit einhergehend ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch bei den Studienabschlüssen erklärt der Fachbereich wie folgt:

„Mit Ausnahme des didaktischen Grundlagenstudiums resp. im Lehramt Primarstufe und Sonderpädagogik, welche ganz überwiegend von Frauen studiert werden, liegt der Anteil der Studentinnen und Studenten in den Studiengängen der Fakultät für Mathematik in der Regel schon seit einigen Jahren jeweils zwischen 40 und 60 Prozent, so dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Bei den Studienabschlüssen ergibt sich diese Verteilung mit einiger Verzögerung ebenfalls.“ (Ebd.)

So studierten im WS 2007/08 36 % Frauen auf Bachelor oder Diplom (106 von 300), während es bei den LehramtsstudentInnen immerhin 72 % waren (vgl. ebd.). Der Anteil Promotionen von Frauen hat sich laut Frauenförderplan im Vergleich zu den Jahren 2001–2003 erhöht, da in den Jahren 2004–2006 4 von 18 Promotionen von Frauen vorgelegt wurden (vgl. ebd.). Im selben Zeitraum hat es kein Habilitationsverfahren gegeben (vgl. ebd.).

Die Fakultät strebt bei den WissenschaftlerInnen einen Frauenanteil in Höhe des Studentinnenanteils an. Um junge Frauen zu motivieren, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben, wurde „die Präsenz von Frauen an prominenter Stelle innerhalb der Fakultät deutlich erhöht“ (S. 12).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Übungsgruppen für Frauen, die durch Frauen betreut werden möchten Kolloquien: Präsentation durch eine auswärtige Wissenschaftlerin als Vorbild für Studentinnen Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweis auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben Tutorien und Übungen zur Förderung von Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Berufskolloquien und Vorträge mit Berichten aus der Berufspraxis und über Promotionsverfahren unter angemessener Beteiligung ehemaliger Studentinnen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen „mentoring“ Ermöglichen des Besuchs von Fachtagungen und Weiterbildungsmaßnahmen durch Finanzierungshilfen

Studentinnen haben mehrere Angebote zur Auswahl. Hierunter fallen zum Beispiel Übungsgruppen, die von Frauen für Frauen konzipiert sind, und Beratungsangebote für Promotionsvorhaben. Für die Fakultät ist die Bereitstellung von weiblichen Vorbildern für die Studierenden ein wichtiger Leitgedanke, zu dem es auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Projekte gibt. So werden z. B. Vorträge und Berichte aus der Berufspraxis und zur Promotion

insbesondere von Frauen gehalten und zudem Kosten für Tagungsbesuche und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert. Zur weiteren Förderung ist die Teilnahme am „mentoring“ möglich.

7.2 Fakultät für Physik

Der Frauenförderplan²⁴ der Fakultät für Physik stammt aus dem Jahr 2002 und ist damit deutlich älter als die anderen Frauenförderpläne. Ihm sind die dargestellten Daten und Informationen zur Gleichstellung entnommen. Im Jahr 2001 lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 17 % und bei den studentischen Hilfskräften bei 20 %. Es gab nur eine Professorin (10 %), die übrigen Lehrstühle waren von Wissenschaftlern besetzt. Beim technischen nichtwissenschaftlichen Personal lag er ebenfalls bei 17 % und im Verwaltungsbereich bei 92 % (vgl. S. 3). Über mögliche Ursachen des geringen Frauenanteils, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal, wird wie folgt spekuliert:

„Dass der Frauenanteil bei dem wissenschaftlichen Personal nicht größer ist, mag verschiedene Gründe haben. Einer könnte sein, dass Frauen fürchten, durch eine verlängerte Qualifikationsphase nicht genügend Zeit zu haben, um vor der Familienphase im Beruf Fuß zu fassen. Hierzu gibt es aber Ausnahmen. So haben sich im Jahr 2000 zwei Frauen (eine mit 3 Kindern) am Fachbereich habilitiert.“ (S. 4)

Um zu analysieren, warum die „Schwundquote“ bei Frauen zwischen Studienbeginn und -abschluss höher liegt als bei den Männern, ist die Fakultät um Ursachenforschung bemüht.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Beratungsangebote für Schülerinnen durch Praktikumsplätze, persönliche Gespräche Schnupperuni

7.3 Fakultät Chemie

Auch in der Fakultät Chemie war der Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden im Jahr 2004 laut Frauenförderplan²⁵ (Grundlage für die folgende Darstellung) höher als unter den Diplomstudierenden. Der Anteil von Studentinnen im Bachelor-Studiengang Chemische Biologie liegt noch darüber. Entsprechend wird festgestellt, „dass die Zahl der Diplomandinnen (15 %), Promovendinnen (25 %) und Habilitandinnen (0 %) zu gering ist“ (S. 2), obwohl der Anteil der Studienanfängerinnen seit dem WS 2003/04 bei über 50 % liegt (vgl. S. 3). Es wird erwartet, dass eine Steigerung dieser Frauenanteile auf Dauer zu höheren Anteilen in den statushohen Gruppen führt.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen und zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere ist ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen geplant, bei dem „weibliche Vorbilder, Berufsprofile und potentielle Arbeitgeber vorgestellt werden sollen“ (ebd.). Außerdem fördert der Fachbereich Tagungsreisen von DoktorandInnen, „wobei der Förderbetrag für jede einzelne Doktorandin höher ist als der für einzelne Doktoranden“ (ebd.).

Im Fachbereich Chemie wurde bei Berufungsverfahren eine Bewerbungsstatistik geführt. Sie hat ergeben, dass bei 47 Bewerbungen von Männern und 12 Bewerbungen von Frauen eine C3-Stelle mit einem Mann und eine mit einer Frau besetzt wurden (vgl. S. 2f.).

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals wird ein Beratungsangebot für männliche Beschäftigte zu Arbeitszeitreduzierung und Erziehungsurlaub geschaffen (vgl. S. 5).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Chemie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Mentoring: gezielte Werbemaßnahmen bei umliegenden Schulen Veranstaltung „Freies Experimentieren“
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Reisekostenhilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Beratungsangebot für männliche Beschäftigte zu Arbeitszeitreduzierung und Erziehungsurlaub

7.4 Fakultät für Informatik

Der Frauenförderplan²⁶ der Fakultät für Informatik enthält neben den im Folgenden dargestellten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur auch Informationen zur Gleichstellungsarbeit sowie eine Analyse der Fachkultur in seiner Präambel. Sie beschäftigt sich mit dem abschreckenden Image der Informatik in der Öffentlichkeit, das insbesondere Frauen dazu verleitet, Informatik nicht als Studiengang zu wählen:

„Das öffentliche Image der Informatik ist weit von der tatsächlichen Arbeit im Fach entfernt. Daher werden gerade diejenigen Schüler und Schülerinnen nur schwer erreicht, die für die Informatik geeignet sind. Überspitzt gesagt, beginnen eher diejenigen das Studium der Informatik, die das unzutreffende Image anspricht. Gerade bei begabten Schülerinnen ist das Image oft abschreckend. Vielleicht ist deshalb der Anteil der Frauen bei Informatikstudierenden zurückgegangen gegenüber der Zeit, als Informatik noch nicht in der heutigen Weise propagiert wurde.“ (S. 1)

Neben dem fehlinterpretierten Image gesteht die Fakultät konkrete „Behinderungen und Unannehmlichkeiten in der Studien- und Berufsrealität für Frauen“ (ebd.) zu, die sie aus dem Weg räumen will, um ein Signal zu setzen, dass Frauen gewünscht sind:

„Die Aufmerksamkeit für das, was die Studentinnen und Mitarbeiterinnen bedrückt, und der Wille, solche Hindernisse aus dem Weg zu schaffen, wäre bereits ein Signal dafür, dass Frauen in der Informatik willkommen sind.“ (Ebd.)

Der (niedrige) Anteil an Studentinnen von 11,3 % zum 22. Juni 2004 entspricht dem Frauenanteil in der Gruppe der ProfessorInnen (11,11 %) und wissenschaftlichen AssistentInnen (11,28 %) (vgl. S. 2ff.). Obwohl die meisten wissenschaftlichen Angestellten befristete Verträge hatten und damit die dominierende Gruppe darstellten, war unter den vorhandenen unbefristeten Stellen keine Frau zu finden. Im Bereich Technik und Verwaltung waren insgesamt 33 Personen tätig. Unter den Stellen im Bereich Technik ist lediglich eine Frau vertreten, während kein Mann eine Verwaltungsstelle inne hatte (vgl. S. 5f.).

Bei den SHK und WHK liegt der Frauenanteil im Vergleich höher. Ursache hierfür ist möglicherweise die Tatsache, dass es in der Umgebung der Technischen Universität Dortmund Firmen gibt, „die besser bezahlte und unbefristete Jobs für Studentische Hilfskräfte anbieten“ (S. 6), wie die Fakultät annimmt. Diese Jobs werden offenbar von den Studenten bevorzugt. Der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen an den SHK- und WHK-Stellen im Fachbereich spiegelt demnach eine frühe vertikale Segregation des Arbeitsmarktes wider.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Fachbereich sind: Mentoring, Besuch der „Informatica Feminale“ (finanzielle Unterstützung von Teilnehmerinnen durch den Fachbereich), Übungs- und Praktikumsgruppen für Frauen, Mailingliste zum Informationsaustausch, regelmäßige Treffen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (vgl. S. 10ff.).

Auch im Fachbereich Informatik wurde eine Bewerbungsstatistik bei Berufungsverfahren geführt. Im Jahr 2004 wurden 2 Frauen berufen bei 64 Bewerbungen von Männern und 7 Bewerbungen von Frauen (vgl. S. 8).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni für Schülerinnen
	Internetportal zum Anwerben von Schülerinnen
	Mailingliste: Informationsaustausch der Frauen vom FB, Job-Angebote, Treffen
Studierende	Mentoring
	Mailingliste: Informationsaustausch der Frauen vom FB, Job-Angebote, Treffen
	Besuch der „Informatica Feminale“ (auch finanzielle Unterstützung)
	Übungs- und Praktikumsgruppen von Frauen für Frauen
Angehörige der Fakultät	Treffen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Arbeitskreis der Frauen
	Schaffung von Frauenparkplätzen

7.5 Fakultät Statistik

In der Fakultät Statistik lag der Frauenanteil bei den HochschullehrerInnen bei 27 % (3 von 11), was, wie die Fakultät Statistik in ihrem Frauenförderplan²⁷ resümiert, „ein relativ hoher Anteil“ in den Naturwissenschaften ist (S. 1). Auch die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät stammen aus dem Frauenförderplan. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten arbeitete die Mehrheit in Teilzeit (30 von 51); hierbei waren Frauen mit 37 % (11 von 30) vertreten. Bei den Vollzeitstellen waren mehr Frauen beschäftigt (48 %) als bei den Teilzeitstellen (vgl. S. 1).

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals waren 92 % Frauen (12 von 13) sowohl in Teilzeit- als auch Vollzeitverhältnissen zu gleichen Teilen angestellt, wobei der einzige Mann über eine Vollzeitstelle verfügte (vgl. ebd.).

Der Studentinnenanteil lag im WS 2007/08 bei 45,9 % und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (vgl. S. 2). Der Absolventinnenanteil war (53,8 %) im Jahr 2006 fast paritätisch, was auf den gestiegenen Frauenanteil zu Studienbeginn in den letzten Jahren zurückzuführen ist (vgl. S. 5). 2006 habilitierte lediglich 1 Frau und von den acht Promotionen, die im selben Jahr vorgelegt wurden, stammten zwei von Wissenschaftlerinnen (25 %) (vgl. S. 6f.). Um auf Ursachen bei den Schwankungen des Frauenanteils im Bereich der Promotion schließen zu können, war die

Anzahl an Promotionen zu gering (vgl. S. 6). Die Fakultät rechnet damit, dass sich der gestiegene Frauenanteil bei den AbsolventInnen langfristig auch bei den Promotionen zeigen wird. Zum 23. April 2008 waren 49 % (28 von 57) Frauen zum Promotionsverfahren zugelassen oder befanden sich darin und das Verhältnis konnte als „momentan ausgeglichen“ bezeichnet werden (vgl. S. 7).

„Durch die Umfrage „Wer will promovieren?“ konnte die Befürchtung, dass weibliche Studierende und Absolventen/innen weniger Anreize zu einer Promotion haben als männliche, nicht bestätigt werden. Es wurde beobachtet, dass mehr Frauen extern promovieren als Männer, was vermutlich daran liegt, dass mehr Frauen eine Promotion im Bereich Biometrie anstreben, in dem es an anderen Universitäten vielfältige Promotionsmöglichkeiten gibt. Die Gründe für eine externe Promotion könnten allerdings noch genauer geklärt werden.“ (S. 8)

Seit 2008 besteht für DoktorandInnen die Möglichkeit, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Zusätzlich stehen nicht nur kindgerechte Räumlichkeiten zur Verfügung, sondern auch eine vom Jugendamt zertifizierte Tagesmutter, die bis zu drei Kinder betreuen kann. Dieses Angebot wurde seitdem, trotz eigener Übernahme der Kosten und dem auf einen halben Tag beschränkten Angebot, sehr gut angenommen (vgl. S. 10).

Um den Frauenanteil bei den Promotionen nicht nur zu halten, sondern auch zu erhöhen, wurden Infobriefe zur Promotion verschickt sowie Hinweise zum Förderprogramm „mentoring³“ per E-Mail versendet.

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Statistik

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Vorstellen von Wissenschaftlerinnen in der Fachschaftszeitung
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Infobriefe an Absolventinnen zu Promotionen E-Mails mit Hinweisen auf das Förderprogramm „mentoring ³ “

7.6 Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen

An der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen (BCI) konnte der Frauenanteil zwar bei den Professorinnen (7,1 %, entspricht einer Frau) laut Frauenförderplan²⁸ nicht gesteigert werden, dafür aber bei den (nicht-)wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, den StudentInnen und PromovendInnen. Trotz der „nach wie vor“ vorhandenen „Diskrepanz zwischen der Anzahl der weiblichen zu den männlichen Mitarbeitern“ stieg der Frauenanteil von 18,4 % (2004) auf 21,6 % im Jahr 2007 (vgl. S. 1). Eine ähnliche Tendenz lässt sich auch bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen feststellen, da zwar gesamt gesehen im selben Jahr 45,2 % Frauen angestellt waren, aber „nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei technischem Personal sowie die Überrepräsentanz von Frauen in Verwaltung und niedrigen Gehaltsstufen“ vorhanden war (ebd.). Hier sieht die Fakultät keine Möglichkeiten, diesen Tendenzen entgegenzuwirken:

„Dieser Tendenz entgegenzuwirken ist derzeit allerdings nicht möglich, da die Fakultät aufgrund des Qualitätspakts keine Neueinstellungen in diesem Bereich vornehmen kann.“ (Ebd.)

Mit einem Anteil von 33 % bei den StudentInnen und 32 % bei den AbsolventInnen waren die Frauen in diesen Bereichen besser vertreten als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (vgl. S. 4). Es hat in den Jahren 2004–2007 keine Habilitation gegeben, 2007 jedoch einen Promovendinnenanteil von knapp 26 % (vgl. ebd.). Dieser ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (5,3 %) (vgl. ebd.). Dieser Trend soll in den kommenden Jahren durch das Mentoringprogramm „mentoring³“ und die Reisekostenhilfe unterstützt und gesteigert werden (vgl. S. 7).

Um weiteren weiblichen Nachwuchs zu generieren,

„soll in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin für Studium und Lehre, durch Entwicklung einer Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultätshomepage auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) aufmerksam gemacht werden.“ (S. 9)

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni für Schülerinnen Girls' Day
Studierende	Ansprechpartnerinnen für Studentinnen bei studienrelevanten Problemen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Netzwerk für gegenwärtigen wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen eines Mentoringprogramms Studentin/Promotionsstudentin innerhalb des FB Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels Reisekostenhilfe für Promotionsstudentinnen

7.7 Fakultät Maschinenbau

Da Maschinenbau laut Frauenförderplan²⁹, dem die Daten und Informationen der folgenden Darstellung entnommen sind, immer noch ein überwiegend von Männern gewähltes Fach ist und es dort wenige hochqualifizierte Frauen gibt, wird die Besetzung einer C1-Stelle als „sehr positive Entwicklung gedeutet“ (S. 2). Zur Erhöhung des Frauenanteils hat die Fakultät Maschinenbau eine eigene Strategie:

„Auch im Bereich der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden. Dies kann nicht, oder nur in sehr geringem Maße, auf das ‚Nachwachsen‘ der eigenen Studentinnen zurückgeführt werden, obwohl die Wirkung der Promotionsveranstaltung im Sommersemester in Einzelfällen durchaus nachgewiesen werden kann. Dieser Anstieg um immerhin fast ein Drittel ist vielmehr dadurch entstanden, dass in den vergangenen Jahren Wissenschaftlerinnen von außen eingestellt wurden, oftmals aus anderen Disziplinen, z. B. Kauffrauen, Wirtschaftsmathematikerinnen, Chemikerinnen. Die Fakultät sieht dies als eine sehr positive Entwicklung, bieten die Wissenschaftlerinnen gleich welcher Herkunft den derzeitigen Studentinnen doch in Lehre und Fakultätsalltag ein positives Vorbild. Außerdem ist dies ein Zeichen dafür, dass die Lehrstühle der Fakultät für junge Wissenschaftlerinnen durchaus attraktive Arbeitgeber sind.“ (S. 2f.)

Obwohl die neuen Studiengänge Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen mehr Frauen anziehen, gibt es zu wenige Promotionen von Frauen (vgl. S. 4).

Die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen ist in dieser Fakultät nicht unproblematisch:

„Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich folgen auf Stellenausschreibungen nicht notwendigerweise mehrere Bewerbungen. Es ist daher üblich, neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen direkt aus den Reihen der studentischen Hilfskräfte bzw. der Diplomand/innen zu gewinnen. Angesichts des steigenden Studentinnenanteils erscheint uns eine effektive Förderung von Studentinnen und weiblicher SHK als Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal am ehesten zielführend. Dieses Vorgehen entspricht den Prinzipien einer universitären Personalentwicklung und ist verglichen mit der gezielten Suche externer Kandidatinnen weniger zeitaufwändig.“ (S. 5)

Dieses Vorgehen ist zwar pragmatisch, entspricht aber nicht den Erfahrungen anderer Fachbereiche, die insbesondere durch öffentliche Ausschreibungen hochqualifizierte Frauen finden konnten.

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es verschiedene Maßnahmen wie z. B. die Erstellung eines Infoblattes über die Vorteile einer SHK-Stelle für Studium und Berufseinstieg (soll an alle Studentinnen nach bestandener Vordiplom verschickt werden), ein ganztägiges Training „Sprungbrett SHK-Job“ für weibliche SHK, das „Doing-Together“-Mentoringprogramm, eine jährliche Informationsveranstaltung zur Promotion sowie die Vernetzung der Promovendinnen durch Fortbildungsveranstaltungen (vgl. S. 7f.).

Für nichtwissenschaftliche Angestellte wird ein halbtägiger Workshop zum Thema Personalentwicklung und Fortbildungsbedarf veranstaltet und eine Erhebung zu Regelungen der Arbeitszeiten der Verwaltungskräfte durchgeführt, um zu ermitteln, ob und welchen Unterstützungsbedarf es bei Flexibilisierung gibt (vgl. S. 9).

Die Work-Life-Balance soll durch die Organisation geselliger Veranstaltungen mit Familienbeteiligung gestärkt werden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Maschinenbau

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Motivierung von Studentinnen für Bewerbung als SHK durch Informationsblatt (Vorteile SHK-Stelle), Darreichung nach Vordiplom jährliches ganztägiges Training „Sprungbrett SHK-Job“ für weibliche SHK
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Beteiligung am uniweiten „Doing-Together“-Mentoringprogramm (fakultätsintern werden Studentinnen als Mentees gewonnen) jährliche Informationsveranstaltung zum Thema Promotion unter Einbezug externer und interner Referentinnen sowie der Professorenschaft
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Beteiligung am uniweiten „Doing-Together“-Mentoringprogramm: Fakultätsintern werden Promovendinnen aus Lehrstühlen/Fachgebieten/Instituten sowie der Graduate School gewonnen

7.8 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik geht in ihrem Frauenförderplan³⁰, der die folgenden Daten und Informationen zur Gleichstellung liefert, davon aus, dass durch eine Steigerung des Studentinnenanteils automatisch ein größerer Anteil von Frauen ihre Karriere in der Wissenschaft finden wird:

„Frauen, die ein Ingenieurstudium mit gutem oder sehr gutem Erfolg abgeschlossen haben, werden bei entsprechenden Erfolgsaussichten dann sicher auch den Weg der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation finden und sich für die Promotion entscheiden. Ob es danach noch einer besonderen Förderung bedarf, bleibt vorerst dahin gestellt. In Zeiten der sog. Drittmittelforschung werden zunehmend Kandidaten und Kandidatinnen auf Professuren berufen, die neben der Habilitationsäquivalenz mit einschlägiger Industrieerfahrung aufwarten können. Daher ist es vorrangig von Bedeutung, die Frauen in der Diplom- und Promotionsphase wirksam zu unterstützen, bevor eine bereits installierte Habilitationsförderung greifen kann.“ (S. 1)

Hierzu ist ein gezielter und massiver Einfluss auf das Studienwahlverhalten von Schülerinnen vonnöten, da ansonsten die Grundmenge, aus der der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs angeworben werden kann, zu klein ist (vgl. ebd.).

Laut Frauenförderplan gab es im WS 2005/2006 in der Fakultät keine Professorin und keine Frauen auf wissenschaftlichen Dauerstellen. 1 Drittmittelstelle (von 30) war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 2). Der Studentinnenanteil hat zwar seit Anfang der 1990er Jahre zugenommen, liegt jedoch nicht in der Zunahme weiblicher Studierender begründet:

„dies liegt allerdings nicht an einem veränderten Studienwahlverhalten der Frauen, sondern an einer veränderten Orientierung der Männer. Der absolute Anteil der Studentinnen blieb nahezu konstant, während die Zahl aller Neumatrikulierten abgenommen hat.“ (S. 3)

Die Verknüpfung von Beschäftigungen in der Hochschule und der Industrie zur Qualifizierung wird als Spezifikum der Ingenieurwissenschaften dargestellt:

„Nach einer Promotion ist hier der übliche Weg der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in der Regel nicht die Habilitation, sondern eine wissenschaftliche Karriere in der Industrie. In einer Disziplin wie der Elektrotechnik und Informationstechnik ist es im Sinne eines praxisorientierten Studiums von weit höherer Bedeutung, dass Bewerberinnen oder Bewerber für Professuren Erfahrungen aus der Industrie mitbringen und anstelle der Habilitation sog. Habilitationsäquivalente Leistungen nachweisen. Aus genau diesem Grund ist es somit auch wichtiger, dass Personen, die eine Professur anstreben, nach vollzogener Promotion in die Industrie gehen und eben nicht an der Universität bleiben. Somit ist es auch Aufgabe der Industrie, qualifizierte Frauen entsprechend zu fördern.“ (S. 5)

Diese Bedingungen für eine Karriere führen unter anderem dazu, dass es mehr Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen (und SHK-Stellen) gibt als BewerberInnen.

Das unausgewogene Zahlenverhältnis von Frauen und Männern findet sich auch im nichtwissenschaftlichen Bereich wieder, da dort von den 50 Stellen 23 % (23 von 50) mit Frauen besetzt waren, von denen 10 als Verwaltungsangestellte arbeiteten:

„Die Situation des Personals aus Technik und Verwaltung spiegelt die allgemeine gesellschaftliche Situation wider: Frauen sind im Verwaltungs- und Bibliotheks-Bereich tätig; in den Tätigkeitsfeldern der Ingenieure, Techniker und Meister sind keine Frauen zu finden, weil sie sich bisher nicht auf solche Stellen beworben haben. Eine Ausnahme bilden hier die Technischen Zeichnerinnen, deren Tätigkeit sich fast überall zu datentechnisch orientierten Einsatzgebieten gewandelt hat. Erfreulich entwickelt sich auch der Frauenanteil bei den Auszubildenden in den Werkstätten der Universität. Unter den 6 bis 8 Auszubildenden, die jährlich z. B. für das Berufsbild Feinmechaniker eingestellt werden, befindet sich fast regelmäßig auch eine Frau. Unter den technischen Angestellten sind fast keine Frauen zu finden, da die betreffenden Stellen zu Zeiten besetzt wurden, als es hierfür praktisch nur männliche Bewerber gab. Diese Stellen sind durchgehend auf Dauer besetzt; ein Generationswechsel wird erst ab ca. 2010 eintreten.“ (S. 6)

Die Fakultät selbst sieht die Fachkultur der Elektrotechnik und Informationstechnik offenbar nicht als Ursache des geringen Frauenanteils an, denn sie konstatiert:

„Die Ingenieurwissenschaften werden sicher nicht deshalb als Männerdomäne angesehen, weil Männer die Frauen nicht in ihre Kreise lassen, sondern sie bleiben typisch männliche Studiengänge, weil Frauen sie – aus welchen Gründen auch immer – nicht wählen. Da es sich bei den Studiengängen Elektrotechnik und Informationstechnik um durchaus anspruchsvolle Studienfächer handelt und es bei den Abbrecherquoten von ca. 30 % bis zum Vordiplom persönliche Fehleinschätzungen bei beiden Geschlechtern gibt, sieht es die Fakultät als eine wichtigere Aufgabe an, die Studierenden – insbesondere die Studentinnen – über das weitere Studium beratend zu begleiten, als möglichst viele Anfängerinnen zum Studium ‚überzeugen‘ zu wollen.“ (S. 8)

Doch obwohl die Fachkultur für die Fakultät im Bezug auf ihren Frauenanteil keine Rolle spielt, sollte dennoch eine Fachkulturstudie zum Studienwahlverhalten von Frauen durchgeführt werden.

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni Studien- und Informationstage (auch speziell für Schülerinnen)

7.9 Fakultät Raumplanung

Die vorliegenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät Raumplanung sind ausschließlich dem Frauenförderplan³¹ entnommen. Für das Jahr 2004 wird eine „geschlechtshierarchische Personalstruktur“ (S. 2) konstatiert, da der „Frauenanteil negativ mit dem Stellenstatus korreliert: Je höher der Status, desto geringer der Frauenanteil“ (ebd.). Das bedeutet, dass der Frauenanteil bei den StudentInnen (39 %) und bei den AbsolventInnen (40 %) im Bereich der wissenschaftlichen Stellen, insbesondere bei den unbefristeten Stellen (33 %) und den Professuren, mit insgesamt 22 % abnahm. Lediglich bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen war ein Anteil von 44 % zu verzeichnen. Auch in dieser Fakultät setzte sich der Trend fort, dass Frauen in unbefristeter Anstellung tendenziell auf Teilzeit- statt Vollzeitstellen saßen, da der Anteil bei den Teilzeitstellen 100 % betrug, bei den Vollzeitbeschäftigten nur 20 %.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 61 wissenschaftliche MitarbeiterInnen aus der Fakultät ausgeschieden und nur 38 Stellen neu besetzt worden. Ursache hierfür sind die Abgabe einer Haushaltsstelle, eine mögliche Dezimierung der Drittmittelstellen und in einzelnen Fällen möglicherweise die Zusammenlegung von Teilzeitstellen. Dennoch lässt sich die Differenz nicht vollständig erklären, weshalb zu vermuten ist, dass die „weit überwiegende Zahl von Neubesetzungen ohne Ausschreibung vorgenommen wurde. Über die Bewerbungslage ist nichts bekannt“ (S. 5). Der Frauenförderplan stellt zudem deutlich heraus, dass es keine Indizien gibt, die auf ein unzureichendes Bewerbungspotenzial schließen ließen (vgl. ebd.).

Im Rahmen der Karrieregestaltung in der Wissenschaft wird insbesondere die Promotionsrate als problematisch angesehen. Nur knapp 40 % der ausgeschiedenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben eine Promotion abgeschlossen, hier liegt der Frauenanteil bei 25 %, der Männeranteil dagegen bei etwa 50 % (vgl. S. 4).

„Die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Raumplanung eröffnet Frauen offenbar weit weniger als Männern den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Hier sind dringend geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Promotionsquote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geboten.“ (Ebd.)

Um die Frauen- und Geschlechterforschung auch in der Lehre zu verankern, ist im Bachelor ein Pflichtfach „Raum und Geschlecht“ und ein Wahlpflichtfach „Gender Planning“ sowie im Masterstudiengang eine Vertiefung „Gender Planning“ geplant, die auch in den Masterstudiengang SPRING implementiert werden sollen.

Um dem nach wie vor niedrigen Frauenanteil entgegenzuwirken, werden auf der Ebene der Studierenden Angebote speziell für Schülerinnen zur Studien-, Berufs- und Karriereberatung offeriert. Sie sind auch für Studentinnen verfügbar. Des Weiteren gibt es für Schülerinnen die Schnupperuni. Um die Studierenden für Gender-Aspekte zu sensibilisieren, sind Gender-Trainings in die TutorInnen-Ausbildung integriert. Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es neben den Beratungsangeboten auch ein fachübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium.

Tabelle 7.9: Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät Raumplanung

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Studien-, Karriere- und Berufsberatung Schnupperuni
Studierende	Verstetigung Gender-Training für TutorInnen in Zusammenarbeit mit dem HDZ Studien-, Karriere- und Berufsberatung insbesondere für weibliche Studierende
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Karriere- und Berufsberatung Promotionsoffensive: fachgebietsübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium Umfassende Beratung über Qualifizierungsmaßnahmen

7.10 Fakultät Bauwesen

Die Zahlen und Informationen zur Darstellung der Geschlechterverhältnisse bzw. -aktivitäten sind dem Frauenförderplan³² entnommen. Die Fakultät besteht aus den Studienfächern Architektur und Bauingenieurwesen, deren C3- und C4-Professuren bis auf eine Ausnahme (1 von 18) von Männern besetzt waren (vgl. S. 2f.). Eine Geschlechterparität war auch bei den wissenschaftlichen Angestellten nicht gegeben, denn von 32 Angestellten in Vollzeit sind 21,9 % Frauen (7 von 32) (vgl. S. 3). Bei den Teilzeitstellen waren die weiblichen wissenschaftlichen Angestellten besser vertreten, da sie hier rund 36,6 % der Stellen innehatten (15 von 41,44) (vgl. ebd.).

Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten war von den 23 Vollzeitstellen ebenfalls die Mehrheit mit Männern besetzt, sodass der Frauenanteil hier bei 39,1 % lag (9 von 23). Ein anderes Bild zeigte sich bei den Teilzeitbeschäftigten, da diese Stellen zu 92 % (23 von 25) von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.).

Die paritätische Geschlechterverteilung war im Fach Architektur im WS 2003/04 mit 51,4 % leicht überschritten, im Fach Bauingenieurwesen gab es weniger Studentinnen als Studenten (30,48 %) (vgl. S. 4).

Auch die SHK-Stellen waren überwiegend von Männern besetzt, die dies jedoch nicht realisierten.

„Bei einer im Rahmen des QueR-Projektes durchgeführten Befragung fühlten sich jedoch die männlichen Studierenden bei Bewerbungen um SHK-Stellen eher benachteiligt als die weiblichen.“ (Ebd.)

„Auf der Ebene der Beschäftigten ist ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen leider in keinem der Fächer festzustellen (Anteil Professorinnen: 7 %; 1 von 14). Auffällig ist noch immer, dass der Frauenanteil mit steigender Position deutlich abfällt, und die Fakultät ist bemüht, dieser Entwicklung entgegenzuwirken.“ (S. 1)

Bei den AbsolventInnen lag der Frauenanteil im erstgenannten Fach 2003 bei 52,3 % und im Bauingenieurwesen bei noch nicht einmal der Hälfte von 20,8 % (vgl. S. 4). Während der Anteil weiblicher Studierender in der Architektur höher lag als im Bauingenieurwesen, schien er zum Diplom hin abzufallen. Möglicherweise brechen mehr Frauen ihr Studium ab, so die Vermutung der Fakultät, möglicherweise brauchen die Studierenden jedoch auch unterschiedlich lang für ihr Studium, weshalb der Absolventinnenanteil möglicherweise vor oder nach dem analysierten Zeitraum höher lag (vgl. S. 5). Die Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere unterscheiden sich in den beiden Fächern:

„Wie auch die Statistik der Promotionen zeigt, steht die wissenschaftliche Arbeit vor allem im Fachgebiet Architektur und Städtebau deutlich im Hintergrund. Da für die Berufung an eine Architekturfakultät Promotion und auch Habilitation durch adäquate Leistungen im baulichen und künstlerischen Bereich ausgeglichen werden können und damit nur noch bedingt Voraussetzungen für eine universitäre Laufbahn sind, entscheiden sich nur wenige für die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit und wählen stattdessen eher eine Tätigkeit in der Praxis. Im Fach Bauingenieurwesen wird dagegen eher der klassische Weg über Promotion und Habilitation als Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn gewählt. Die Berufserfahrung in der Praxis wird meist vorher oder an Promotion und Habilitation anschließend gesammelt. Es ist zu vermuten, dass durch die derzeitige schwierige Situation im Baugewerbe die wissenschaftliche Arbeit im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen zunehmen wird.“ (Ebd.)

Insgesamt gibt es an der Fakultät wenige Promotionen, was in der Architektur insbesondere mit dem Praxisbezug begründet wird. Die im Frauenförderplan verfügbaren Daten beziehen sich auf die Jahre 2002 und 2001. 2001 legten eine Frau (50 %) und ein Mann eine Promotion in der Architektur vor, bei Bauwesen waren es 3 Männer (vgl. ebd.); 2002 wurde im Fach Bauwesen ebenfalls eine Promotion (1 von 6) durch eine Frau vorgelegt und in der Architektur von 3 Männern. Habilitationen gab es im selben Jahr keine, jedoch im darauffolgenden Jahr eine in Bauingenieurwesen von einem Mann. Erst im Jahr 2001 habilitierten dort eine Frau und ein Mann (vgl. ebd.).

Bezogen auf die Berufung von Professorinnen stehen beide Fächer vor dem Problem, dass sich nur wenige Frauen bewerben. Die Fakultät verfolgt daher die Strategie, die Chancen der in der eigenen Fakultät ausgebildeten Frauen durch die Förderung von Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Als Maßnahmen benennt die Fakultät: besondere Studienberatung, Bereitstellung von Infomaterial zu Praktika, Stipendien, Auslandsaufenthalt, finanzielle Unterstützung für Reisen (im Rahmen der Qualifikationsarbeit, zu Tagungen etc.), Mentoring, Unterstützung bei der Bewerbung für Stipendien, Doktorandinnenkolloquien (vgl. S. 9).

Mit der Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die als Sprungbrett für eine wissenschaftliche Karriere angesehen werden, hat die Fakultät positive Erfahrungen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils gemacht.

„Es wurden im betrachteten Zeitraum insgesamt 34 Stellen für wissenschaftliche Angestellte neu besetzt, 8 davon waren öffentlich ausgeschrieben. Wie die Analyse der Bewerbungsstatistik zeigt, wurden in der Fakultät Bauwesen in den vergangenen Jahren 28 % der Stellen für wissenschaftliche Angestellte weiblich besetzt. Berücksichtigt man jedoch, dass von den 8 öffentlich ausgeschriebenen Stellen für wissenschaftliche Angestellte 38 % weiblich besetzt wurden, so scheint hier ein guter Ansatzpunkt für ein Eingreifen der Fakultät zu sein. Die öffentliche Ausschreibung der Stellen scheint dazu zu führen, dass der Anteil der Frauen bei Neueinstellungen zunimmt.“ (S. 7)

Die Fakultät betont, dass „die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit, besonders in einem Ingenieurfach, wo der Frauenanteil schon immer relativ gering war“ (ebd.), sich nicht als einfach gestaltet und in wenigen Jahren vollziehbar.

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Bauwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperuni
Studierende	Besondere Studienberatung zur beruflichen Situation
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Finanzielle Unterstützung/Beihilfe für notwendige Reisen im Rahmen der Doktorarbeit, z. B. in Archive für Recherchen, zu Tagungen, Kongressen, Fortbildungen etc. Promotionsoffensive: fachgebietsübergreifendes DoktorandInnen-Kolloquium
	Teilnahme an Mentoring-Programmen
	Doktorandinnenkolloquien

7.11 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WISO) hat sich in ihrem Frauenförderplan³³ zum Ziel gesetzt, „die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern.“ Die Daten und Informationen der folgenden Darstellung zur Gleichstellung sind ebenfalls dem Frauenförderplan entnommen.

Dennoch ist bereits seit 2004 kein Lehrstuhl von einer Frau besetzt (vgl. S. 1). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten war der Männeranteil ebenfalls dominierend, da Frauen lediglich zu 39,5 % vertreten waren. 2007 erhielten „lediglich sieben Frauen [...] einen vollen Arbeitsvertrag im Vergleich zu 19 männlichen Kollegen“ und stellten damit einen Anteil von 26,9 % in Vollzeit (ebd.). Im Teilzeitbereich ist das Geschlechterverhältnis etwas ausgewogener, da hier die „Frauenquote bei 45,9 %“ (25 Frauen) lag (ebd.).

Auch in der Fakultät WISO lag der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal erwartungsgemäß hoch (89 %) (vgl. ebd.). Inwiefern sich Männer und Frauen auf Verwaltung und Technik verteilen, wird im aktuellen Frauenförderplan nicht näher erläutert.

Im WS 2007/08 lag der Studentinnenanteil im Vergleich zu den Beschäftigten mit 45 % sehr viel höher (vgl. S. 2). Die Fakultät beschreibt hier eine positive Entwicklung:

„Damit konnte im Vergleich zum Zeitraum 2004 dieser um weitere drei Prozentpunkte gesteigert werden. Bei den Einschreibungen wurde im Wintersemester 2007/2008 erstmals eine 50-Prozent-Quote erreicht (141 Frauen). Ebenfalls positiv hat sich die Zahl der Absolventinnen entwickelt. Hier konnte der Frauenanteil gesteigert werden und lag im Prüfungsjahr 2006 bei 47 Prozent (101 Frauen).“ (Ebd.)

In den Jahren 2005 und 2006 haben je 3 Doktorandinnen promoviert (23,1 %). Damit liegt die Fakultät im Vergleich zu den anderen Fakultäten im unteren Drittel, wie sie feststellt, und fordert Gegenmaßnahmen (vgl. ebd.). In den Jahren 2005–2007 haben 2 Wissenschaftlerinnen habilitiert. Ein Vergleich zu den Männern ist hier nicht möglich, da aus dem Frauenförderplan nicht hervorgeht, ob es Habilitanden im selben Zeitraum gegeben hat (vgl. ebd.).

Um Kontakte zwischen Schülerinnen und Wissenschaftlerinnen herzustellen, soll die Präsenz von Frauen bei Informationsveranstaltungen gefördert werden. So können weibliche Vorbilder die Fakultät WISO repräsentieren, wovon sich die Fakultät eine Erhöhung des Studentinnenanteils erhofft.

Die Fakultät vertritt hier folgende Position:

„Mehr als die gesetzlichen Formulierungen lassen sich abstrakt nicht darlegen, weil die zu ergreifenden Maßnahmen, sollen sie individuell abgestimmt und wirksam sein, sich an eben diesen konkret-individuellen Erfordernissen ausrichten müssen und sich deshalb wesensmäßig einer ex-ante-Spezifikation entziehen. Die Fakultät sieht es im Interesse wirksamer Förderung grundsätzlich nicht als hilfreich an, durch einen antizipierten Kanon von Optionen individuell-diskursiv zu entwickelnde Lösungen faktisch zu erschweren. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht ein wesentliches Hindernis für die berufliche Entwicklung von Frauen in unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten. Bemühungen zur Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten auf dem Campus werden daher von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät unterstützt.“ (S. 8)

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Individuelle Studienfachberatung für Schülerinnen
Studierende	Informationsveranstaltungen zu den Chancen in der Wissenschaft
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Sprechstunden zur Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen Mobilitätshilfe aus Frauenfördergeldern
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Sprechstunden zur Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Veranstaltungen zu Networking und Coaching in den Bereichen Job und Karriere für Studentinnen, Absolventinnen und Assistentinnen

7.12 Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie

Der Frauenförderplan³⁴ der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie enthält keine quantitativen Angaben zur Beschäftigtenstruktur, sondern verweist auf Daten im Anhang. Die Geschlechterverteilung an der Fakultät wird wie folgt beschrieben:

„Die Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlichen Personals der Fakultät (Bezug: Daten der Verwaltung, Stand Januar 2007; s. Anhang) zeigt eine ausgewogene Stellenbesetzung von Männern und Frauen. 50 % der C- bzw. W-Stellen sind mit Frauen besetzt, bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt der Anteil der Frauen bei über 60 %. Darüber hinaus beschäftigt die Fakultät seit Herbst 2007 im Sekretariatsbereich einen Mitarbeiter.“ (S. 1)

Der Anteil an Promotionen ist an der Fakultät sehr gering. Daran hat auch das Graduiertennetzwerk bislang nichts geändert. Die Fakultät sieht für diese Situation den hohen Anteil Studierender in Lehramtsstudiengängen als wesentliche Ursache verantwortlich, da diese Studierendengruppe nach Abschluss des Studiums ihr Referendariat antritt. Hiermit verbunden ist die Aussicht auf eine unbefristete Stelle, die in der Hochschule sehr viel unwahrscheinlicher ist als an einer Schule. Dennoch hofft die Fakultät auf einen positiven Einfluss durch den Masterstudiengang Erziehungswissenschaft und das Graduiertenkolleg „Jugendhilfe im Wandel“, das die „Kollegiatinnen und Kollegiaten“ durch eine „intensive fachlich-inhaltliche“ Betreuung zu einer schnelleren und besseren Promotion unterstützt. Um die Promotionsituation künftig zu verbessern, wird die Fakultät bis Ende 2009 ein Programm zur strukturierten Promotionsausbildung vorlegen (vgl. S. 2).

Eine weitere Maßnahme ist der Aufbau und die Durchführung eines Mentoring-Programms, das noch über Frauenfördergelder finanziert wird. In Aussicht gestellt wird die Übernahme der Finanzierung durch die Fakultät (vgl. S. 3). Ebenfalls mit Frauenfördergeldern finanziert wird ein Projekt zur „Evaluierung der Auswirkungen kreditierter Studiengänge am Beispiel von Studiengängen mit Genderschwerpunkt“ (ebd.).

Zur Implementierung von Gender-Aspekten in der Lehre ist im Nebenfach Soziologie des BA Erziehungswissenschaft ein Gender-Modul integriert und ein von der Mercator-Stiftung gefördertes E-Learning-Projekt „Geschlecht und Diversity in Organisationen“ (vgl. S. 5).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Graduiertenkolleg
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Reisekostenbeihilfe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, WHK und nach Absprache SHK

7.13 Fakultät Rehabilitationswissenschaften

Die Fakultät Rehabilitationswissenschaften wird mit einem Frauenanteil an den Studierenden von 70 % (Lehramt) bis 90 % (Diplom) laut Frauenförderplan³⁵ als ‚Frauenfakultät‘ angesehen. Diesem sind auch die Informationen für die vorliegende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten entnommen. Auch der Anteil an Professorinnen war im Jahr 2004 laut Frauenförderplan mit 40 % (C4 und C3) vergleichsweise hoch, wenngleich zugestanden wird, dass eine geschlechtergerechte Stellenverteilung unter den Professuren und dem hochdotierten unbefristeten Mittelbau noch nicht erreicht wurde (vgl. S. 6). So sind im wissenschaftlichen Mittelbau (C1 und C2) 11 unbefristete Stellen zu 45 % mit Frauen besetzt, eine unbefristete vertretungsweise mit einem Mann sowie eine vakante Stelle (vgl. ebd.). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil in den Sekretariaten bei 100 % und in der Arbeitsstelle für Rehabilitationstechnologie zu 33 % (1 von 3). Begründet wird dies durch geringe Stellenbewegungen (vgl. ebd.). Den hohen Frauenanteil beschreibt die Fakultät als problematisch:

„Der geringe Männeranteil in den beiden sonderpädagogischen Studiengängen (Lehramt und Diplom) hat sich im Vergleich der Jahre 2001 und 2004 in allen oben aufgeführten Fachrichtungen deutlich verschärft; d. h. der Männeranteil ist bis zum Jahre 2004 noch weiter gesunken. Diese Entwicklung wird aus bildungs- und gesellschaftspolitischer Sicht als äußerst kritisch bewertet.“ (S. 2f.)

Diese Tendenz lässt sich auch an den AbsolventInnenzahlen im Lehramt Sek I und Primarstufe nachvollziehen:

„In beiden AbsolventInnengruppen ist eine starke prozentuale Zunahme des Frauenanteils zu erkennen – dies auch im Sek.-I-Bereich, der traditionell ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweist. Während im Primarbereich der Frauenanteil (absolute Zahlen) gleich geblieben ist, ist der Männeranteil (absolute Zahlen) deutlich gesunken. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für den Sek.-I-Bereich, allerdings in etwas geringerem Umfang. Der im Verlaufe der Jahre 2001 bis 2003 prozentual gestiegene Frauenanteil lässt sich somit durch die gesunkenen absoluten Zahlen auf Seiten männlicher Absolventen erklären.“ (S. 4)

Im Zeitraum 2001–2003 war der Anteil Promotionen, die durch Frauen vorgelegt wurden, mit 81,3 % sehr hoch (13 von 16). Die Fakultät sieht in diesem Zeitraum sogar eine positive Entwicklung im Hinblick auf den Anteil „weiblicher Promovendinnen“ (S. 6). Doch trotz des hohen Frauenanteils ist der Anteil Promovendinnen in absoluten Zahlen im Vergleich zu Studentinnen in absoluten Zahlen als „äußerst gering zu bewerten“ (ebd.). Die Fakultät schlägt in diesem Zusammenhang Folgendes vor:

„Eine gezielte und effektive Förderung des potenziellen (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchses kann damit für die Zukunft als eine strukturelle Notwendigkeit bewertet werden.“ (Ebd.)

Habilitationen erfolgten im genannten Zeitraum nicht (ebd.).

Durch ein Forschungsprojekt soll geklärt werden, welche Maßnahmen und Ziele zu ergreifen sind, um die Unterrepräsentanz von Studierenden im Kontext einer bildungs- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung über Ursachen, Erklärungsmodelle und potenzielle Gegenmaßnahmen herauszuarbeiten (vgl. S. 8).

Tabelle 7.13: Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät Rehabilitationswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltungen zum Thema Jungenarbeit zur Erhöhung der fachlichen Kenntnisse bei den Studierenden
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Kooperation mit Graduiertennetzwerk
Angehörige der Fakultät	Arbeitskreis „Gleichstellung“ (Aufgreifen aktueller fakultätsbezogener gleichstellungspolitischer Themen und Anforderungen)

7.14 Fakultät Humanwissenschaften und Theologie

Die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie umfasst die Fächer Philosophie, Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Hauswirtschaftswissenschaft, Politikwissenschaft und Psychologie. In der Präambel ihres Frauenförderplans³⁶, der auch die Personal- und Studierendendaten für die vorliegende Darstellung liefert, weist sie auf ihr bisheriges Engagement in der Gleichstellung hin:

„Die Fakultät 14 hat sich schon frühzeitig in die strukturelle Gleichstellungsarbeit der Universität eingebracht. Beim ersten Peer-Review-Verfahren (1995) als Pilotfachbereich, in seinem Strukturplan und im Rektoratsprojekt QueR (Qualität und Innovation: Geschlechtergerechtigkeit als Innovationsstrategie) ist die Gleichstellungsarbeit bereits als eine Querschnittsaufgabe personell und strukturell verankert worden.“ (S. 1)

Inwiefern dieses Engagement dazu beitrug, Studentinnen für die einzelnen Studiengänge zu gewinnen, kann nicht ermittelt werden, zeigt jedoch die Haltung der Fakultät zum Thema Gleichstellung. Der Anteil Studentinnen lag im SoSe 2004 zwischen 36,68 % in der Organisationspsychologie und 84,42 % in der Katholischen Theologie. Er weicht damit deutlich ab von der Beschäftigtenstruktur an der Fakultät (vgl. S. 28). Da die Daten zur Beschäftigtenstruktur laut Angabe des Frauenförderplans zum Teil in der Psychologie, der Hauswirtschaftswissenschaft und der Philosophie nicht korrekt sind, wird auf eine detaillierte Darstellung und Analyse an dieser Stelle verzichtet. Da ebenfalls nicht angegeben wurde, ob sich dies nur auf das Jahr 2004 oder auf zurückliegende Jahre bezieht, wird ebenfalls von der Darstellung der Beschäftigtenstruktur eines früheren Jahres Abstand genommen (vgl. S. 25).

Die Fakultät hat sich zur Aufgabe gemacht, Sorge für ein „geschlechtergerechtes Arbeits- und Lernklima“ (S. 15) zu tragen. Insgesamt beurteilt sie das „allgemeine Klima innerhalb der Fakultät als durchaus frauenfreundlich“ (ebd.). Bis zum WS 2005/06 gab es für Frauen die Möglichkeit, ein zweisemestriges proDoc-Studium (mit Förderung durch ein Innovationsstipendium) aufzunehmen, das promotionsermutigend wirken soll. Durch die Umstellung auf den BA/MA wird es nicht weitergeführt werden können (vgl. S. 16).

Um Genderthemen in die Lehre zu implementieren, werden Veranstaltungen, wie z. B. in der Theologie über die Rolle der Frau in der Bibel, angeboten (vgl. S. 20).

„In Forschung und Lehre sind vermehrt Gender-Themen zu berücksichtigen.“

Für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Besuch einer Informationsveranstaltung zur Gestaltung eines geschlechtergerechten Arbeitsklimas möglich (vgl. S. 21).

Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperuni
Studierende	Gender-Themen in Lehrveranstaltungen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Beratungen zu Stipendienmöglichkeiten für Frauen

7.15 Fakultät Kulturwissenschaften

Die Fakultät Kulturwissenschaften setzt sich aus den Fächern Deutsch, Anglistik, Journalistik und Geschichte zusammen. Ergänzend hierzu werden seit einigen Semestern die BA-Studiengänge „Angewandte Sprachwissenschaft“ und „Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft“ angeboten. Da die Geschlechterverhältnisse in den Studienfächern unterschiedlich sind, werden die Fächer im Frauenförderplan³⁷ getrennt voneinander betrachtet. Die dort angegebenen Daten und Informationen zur Gleichstellung wurden für die folgende Darstellung verwendet. Die Fächer Deutsch und Anglistik werden als ‚Frauenfächer‘ gekennzeichnet; die Zahlenverhältnisse auf der Ebene der Studierenden in Journalistik und Geschichte sind ausgeglichen.

Am Institut für deutsche Sprache und Literatur war das Verhältnis der weiblichen und männlichen Professuren ausgeglichen (50 %). Beim wissenschaftlichen Personal waren auf den unbefristeten Vollzeitstellen 3 Frauen und keine Männer vertreten. Bei den befristeten Stellen waren in Vollzeit 2 Männer und in Teilzeit je ein Mann und eine Frau zu finden. Hier „herrscht ein Übergewicht zugunsten der Männer“ (S. 2). Dies wird aber, so die Fakultät, „durch die C1-Stellen und insbesondere die unbefristeten BAT-Ib-/IIa-Stellen mehr als relativiert, sodass auf den gesamten Mittelbau bezogen die Frauenquote deutlich über 50 % liegt“ (ebd.). Das Verwaltungspersonal ist ausschließlich weiblich, in diesem Bereich haben seit 2001 keine Bewegungen in der Beschäftigtenstruktur stattgefunden. „Unter den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften besteht ein ausgeprägtes Übergewicht der Frauen, das sich vor allem aus deren Überwiegen in der Studierendenpopulation erklärt“ (ebd.). Der Anteil der Studentinnen lag in Deutsch bei 84,5 % und in der Germanistik bei 76,5 % im Sommersemester 2004 (vgl. S. 1f.).

2003 gab es keine Habilitationen, aber 7 Promotionen, von denen 4 durch Frauen vorgelegt wurden (vgl. S. 1f.).

Dass Deutsch bei den Lehramtsstudiengängen einen überwiegenden Frauenanteil an den Studierenden hat, wird kritisch bewertet:

„Die Präferenz dieser Lehrämter durch Frauen ist sicher im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Vermeidung naturwissenschaftlicher Fächer zu sehen und gesellschaftspolitisch durchaus kritisch zu werten.“ (S. 3)

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt zwar über 50 %, aber deutlich unter dem Anteil der Studentinnen und Absolventinnen (vgl. ebd.). Gerade dieser vergleichsweise hohe Frauenanteil in den wissenschaftlichen Qualifikationen wird wie folgt thematisiert:

„Es muss [...] in diesem Institut darauf geachtet werden, dass die Angestellten- und Zeitstellen nicht zu einer reinen Frauendomäne werden. Es ist zwar ein erfreuliches Indiz für die Qualifikationsbereitschaft von Frauen, wenn genügend Nachwuchskräfte für diese Stellen gewonnen werden konnten, dennoch sollte auch hier Geschlechterparität im Sinne des Gleichstellungsgesetzes angestrebt werden, zumal das Lehramtsstudium des Faches Deutsch ganz überwiegend von Frauen aufgenommen wird. Eine gesellschaftlich erwünschte Steigerung des Männeranteils unter den Studierenden wird erschwert werden, wenn sie im Lehrkörper keine Männer mehr vorfinden und mit dem Stereotyp des reinen Frauenberufs konfrontiert sind.“ (S. 4)

Da die Geschlechterparität in allen Bereichen existiert, sieht die Fakultät keinen Bedarf für Maßnahmen, die diesem Ziel dienlich sind (vgl. S. 3).

Im Institut für Anglistik und Amerikanistik war der Studentinnenanteil mit etwa 70 % nicht ganz so hoch und wird auch nicht problematisiert (vgl. S. 5). Ein zahlenmäßig ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren kann aufgrund der Altersstruktur nur langfristig erreicht werden (vgl. S. 6). Das Geschlechterverhältnis war hier im Ungleichgewicht, da unter den 5 C3- und C4-Professuren lediglich 1 Wissenschaftlerin den Ruf auf eine C3-Professur erhalten hat. Bei den unbefristeten Vollzeitstellen dominierten die Männer deutlich. Dieses „Übergewicht erklärt sich mit den Sprachlektoren, („native speakers“), ein Beruf, der in ganz Europa aus verschiedenen Gründen von Männern dominiert

wird. Hier lässt sich leider keine Änderung absehen“ (S. 5). Für die C1-Stellen sowie die befristeten wissenschaftlichen Stellen galt die Geschlechterparität. Das Verwaltungspersonal war ausschließlich weiblich (vgl. S. 5f.). Promotionen sollen insgesamt gefördert werden, da am Institut für Anglistik und Amerikanistik wenige Promotionen vorgelegt werden:

„Für eine generelle Erhöhung der Promotionenzahlen wurde in 2004 ein Kolloquium für Doktorandinnen und Doktoranden initiiert. Hierin soll u. a. für eine Geschlechterparität gesorgt werden.“ (S. 6)

Auch dieses Institut hält aufgrund der hohen Frauenquote Maßnahmen zur Gleichstellungsarbeit nicht für erforderlich (vgl. S. 7).

Unter den Studierenden der Journalistik war das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen (vgl. S. 8). Der Frauenanteil im Journalismus liegt allerdings nur bei 35 % und es spiegeln sich dort die gleichen Verhältnisse wider wie in der Wissenschaft: „Je angesehener und besser dotiert der Job ist, desto weniger Frauen gibt es“ (S. 9).

So waren die 3 C3- und die 3 C4-Stellen „ausschließlich mit Hochschullehrern besetzt“. Die einzige akademische Ratsstelle hatte ein Mann, während sich die unbefristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stelle eine Frau und ein Mann teilten. Bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen waren doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt (4 von 6). Hierzu führt die Fakultät aus, dass es sich bei diesen Stellen um dienstleistungsbezogene Stellen handelt und „Lehrleistungen für die Lehrredaktionen Print, Hörfunk, Fernsehen, Online-Journalismus“. Beim Verwaltungspersonal waren Männer nicht vertreten (vgl. S. 7ff.).

Promotionen werden häufiger von Männern als von Frauen angefertigt. Woran das liegt, scheint unklar zu sein:

„Hierfür bieten sich zwei Erklärungen an: Entweder brechen in diesem Studiengang Frauen häufiger als Männer das Studium ab (was Anlass für eine Fördermaßnahme des Instituts sein sollte) oder es haben sich hier in der Vergangenheit deutlich weniger Frauen als Männer zur Promotion entschlossen.“ (S. 9)

Eine Maßnahme, z. B. in Form einer Studie, wird nicht angekündigt.

Im Institut für Geschichte gab es bei den Frauen zwei gegenläufige Tendenzen: Während der Anteil der Absolventinnen über dem der Studentinnen lag, ist die Anzahl der promovierten Frauen kleiner als diejenige der Promovendinnen (vgl. S. 12). Als mögliche Erklärungen werden die gleichen Vermutungen angestellt wie im Institut für Journalistik, wobei auch hier keine Maßnahmen, die diesen Entwicklungen Einhalt gebieten, genannt werden. Die Professuren waren ausschließlich von Männern besetzt, die 2 befristeten BAT-Stellen hatten 2 Frauen inne. Das Verwaltungspersonal war weiblich (100 %) (vgl. ebd.).

In den BA-Studiengängen Angewandte Sprachwissenschaft und Angewandte Literatur- und Kulturwissenschaft war der Frauenanteil sehr hoch, was gewollt ist:

„Dies hängt insbesondere auch mit dem Ziel dieser Bachelor-Studiengänge zusammen, die Akzeptanz naturwissenschaftlicher Komplement-Fächer vor allem für Frauen zu erhöhen.“ (S. 14)

Tabelle 7.15: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Kulturwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	DoktorandInnenkolloquium Beratungen und Begleitung der Promotion

7.16 Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften

Auch die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften setzt sich aus mehreren Instituten zusammen: Institut für Kunst und materielle Kultur (Kunst und Textilwissenschaften), Institut für Musik und Musikwissenschaft und Institut für Sport und Sportwissenschaft. Während laut Frauenförderplan³⁸ (Quelle für die Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Gleichstellungsaktivitäten) Kunst und Textilwissenschaft weit überwiegend von Frauen studiert wurden, war das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis in Sport und Musik fast ausgeglichen (vgl. S. 2). Allerdings ist das Studienwahlverhalten von Frauen und Männern auch innerhalb der Fächer unterschiedlich, wie das Beispiel Sport zeigt:

„Der Anteil von 49,1 % weiblicher Studierender im Fach Sport ist als angemessen und ausgewogen anzusehen. [...] Gleichwohl sieht das Fach Sport die Notwendigkeit, Schülerinnen durch entsprechende gezielte Informationen (auf dem Campus-Fest, in der Informationsbroschüre des Faches für Studienanfänger, in der Studienberatung anlässlich der verbindlichen Eignungsprüfung, bei den Informationsveranstaltungen der Fachschaft Sport) für die Aufnahme eines Sportstudiums zu werben, das nicht notwendigerweise die Primarstufe auswählt.“ (S. 3)

Ausgewogene Anteile von Frauen und Männern gibt es in dieser Fakultät auf allen Ebenen (insgesamt auch bei den Professuren, allerdings auch unterschiedlich nach Fächern) bis auf die unbefristeten Stellen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Dieses Problem löst sich strukturell, da diese Stellen voraussichtlich in befristete umgewandelt wer-

den (vgl. S. 1). Auch Promotionen werden zu ähnlichen Anteilen von Frauen und Männern angefertigt. Bei den Habilitationen verhält es sich allerdings anders. Angeführt werden dafür ebenfalls strukturelle Gründe:

„Als Folge der Diskussionen um die Abschaffung der Habilitation – die dann doch nicht erfolgte bzw. gestoppt wurde – sind potentielle Kandidatinnen und Kandidaten stark verunsichert worden. Insbesondere Frauen brauchen Planungssicherheit. Wenn die Hochschulpolitik diese nicht bieten kann, nutzen keine fachbereichsinternen Maßnahmen zur Förderung weiblicher Habilitanden.“ (S. 2)

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Infoveranstaltungen zur Promotion weiblicher Studierender Infoveranstaltungen zur Habilitation von Promovendinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Universitätsverwaltung

Im Frauenförderplan³⁹ (Quelle für die Personaldaten sowie die Gleichstellungsaktivitäten) der Universitätsverwaltung zeigte sich im Jahr 2007 eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Gruppen des gehobenen (38,5 %) und des einfachen Dienstes (13,6 %) in unbefristeten Verhältnissen sowie bei den Auszubildenden (37,8 %). Im einfachen Dienst war unter den befristet Beschäftigten nur ein Mann vertreten. Im (un-)befristeten höheren Dienst stellten Frauen hingegen die Mehrheit mit 56,8 % bzw. 55,6 %. Dies galt auch im Bereich des befristeten gehobenen Dienstes mit 60,0 %. Auf der Ebene des mittleren Dienstes in befristeter Beschäftigung war eine Geschlechterparität zu verzeichnen (vgl. S. 8). Die abgeschlossenen und geplanten Maßnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch eine Rahmenvereinbarung über häusliche Telearbeit und weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuungsmaßnahmen, die Einrichtung eines Familienbüros etc. (vgl. S. 4ff.). Künftig wird sich die Verwaltung auch am Girls' Day beteiligen, um Schülerinnen Einblick in ihre Arbeitsbereiche zu geben.

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Universitätsverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Dreiphasiges Konzept „Rückkehr“ (Unterstützung von Beschäftigten nach Rückkehr in den Dienst bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten)

Quellenverzeichnis

- 1 www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/index.html; zugegriffen am 29.10.2009
- 2 www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Profil/Leitbild_Innovationskultur/Leitbild_Innovationskultur.pdf; zugegriffen am 19.08.2009
- 3 www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Grundordnung/index.html; zugegriffen am 19.08.2009
- 4 www.leitbild.verwaltung.uni-dortmund.de/bin/start.html; zugegriffen am 19.08.2009
- 5 www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Zielvereinbarungen/zv3.pdf, S. 3; zugegriffen am 19.08.2009
- 6 Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW wird ab Januar 2010 nicht mehr an der TU Dortmund angesiedelt sein, sondern an der Universität Duisburg-Essen. Die Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien wird nach dem Verkauf durch den Verlag und Rücktritt von Redaktion und Herausgeberinnen eingestellt. Das Netzwerk Frauenforschung hat daraufhin eine neue wissenschaftliche Zeitschrift „GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“ gegründet.
- 7 www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Zahlen_Daten_Fakten/Dokumente/Gleichstellungskonzept_TUversion.pdf, S. 2; zugegriffen am 19.08.2009
- 8 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Ver__ffentlichungen/Berichte_des_Gleichstellungsb__ros/Rechenschaftsbericht_2005.pdf; zugegriffen am 20.08.2009
- 9 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gewalt_gegen_Frauen__Sicherheit_auf_dem_Campus/Sicherheit_auf_dem_Campus/GefahrenstellenProtokoll_Stand_02_2009_.pdf; zugegriffen am 20.08.2009
- 10 www.mentoring-hoch3.de/; zugegriffen am 20.08.2009
- 11 www.doing.uni-dortmund.de/; zugegriffen am 20.08.2009
- 12 Zentralverwaltung, Dezernat für Haushaltsangelegenheiten: www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__rderung/Bonusprogramm_Professorinnen/index.html

- 13 Zentralverwaltung, Dezernat für Haushaltsangelegenheiten, Dezernat für Hochschulplanung und Statistik & Gleichstellungsbeauftragte: www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__rderbetr__ge/index.html
- 14 www.tu-dortmund.de/uni/Intranet/Organigramme/Orgaplan_08_09_Stand_24_07_09.pdf; zugegriffen am 20.08.2009
- 15 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Team/index.html; zugegriffen am 20.08.2009
- 16 www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/index.html; zugegriffen am 29.10.2009
- 17 www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/frauenstudien/; zugegriffen am 17.08.2009
- 18 www.geschlechterdynamik.uni-dortmund.de; zugegriffen am 17.08.2009
- 19 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Familienfreundlichkeit/index.html; zugegriffen am 20.08.2009
- 20 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Familienfreundlichkeit/audit_familiengerechte_hochschule/index.html
- 21 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derrahmenplan_TU_v__17_08_2000.pdf; zugegriffen am 20.08.2009
- 22 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__01_2008-2010.pdf; zugegriffen am 29.10.2009
- 23 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__01_2008-2010.pdf, S. 1; zugegriffen am 29.10.2009
- 24 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__02_2002-2004.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 25 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__03_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 26 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__04_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 27 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__05_2008-2010.pdf; zugegriffen am 30.10.2009
- 28 http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__06_2008-2010.pdf; zugegriffen am 30.10.2009
- 29 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__07_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 30 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__08_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 31 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__09_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 32 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__10_2005-2007.pdf; zugegriffen am 30.10.2009
- 33 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__11_2008-2010.pdf; zugegriffen am 30.10.2009
- 34 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Frauenf__derplan_Fak__12_2008-2010.pdf; zugegriffen am 31.10.2009
- 35 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__13_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 36 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__14_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 37 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__15_2005-2007.pdf; zugegriffen am 30.10.2009
- 38 www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Gleichstellungsb__ro/Gender_Mainstreaming__Frauenf__derung/Frauenf__derpl__ne/Link_-_Frauenf__derplan_Fak__16_2005-2007.pdf; zugegriffen am 24.08.2009
- 39 Frauenförderplan der Verwaltung (zugeschickt, zur Zeit nicht im Internet verfügbar)

06 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 4 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 39

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren (o. Klinikum)	173	184	6,4	6,9	16,8	9,9	1,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	699	817	16,9	32,9	41,6	8,7	6,5
Promotionen ²	525	388	-26,1	36,8	49,2	12,4	10,9
Studierende ³	22 698	16 561	-27,0	52,6	58,1	5,6	12,3

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	96	103	7,3	7,3	14,6	7,3	-1,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1 037	1 238	19,4	31,2	42,2	11,0	7,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die zeitgleich mit den Universitäten Bielefeld und Bochum gegründete Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) gehört zu den kleineren Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW und ist mit einem Verlust von 27 % Studierenden zwischen 1997 und 2007 die Universität mit dem dritthöchsten Rückgang der Studierendenzahlen in diesem Zeitraum (Tabelle 1.1).

Die Tatsache, dass dabei die Zahl der Studenten weit stärker zurückgegangen ist als die der Studentinnen, hat mit dazu beigetragen, dass die Universität Düsseldorf noch mehr als zuvor eine Universität ist, an der vor allem Studentinnen studieren (58 %). Der traditionell vergleichsweise hohe Studentinnenanteil hat sich in den letzten Jahren auch in einer immerhin paritätischen Beteiligung von Frauen an den Promotionen und einer im Landesvergleich überdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal niedergeschlagen. Der Professorinnenanteil ist allerdings am Universitätsklinikum leicht unterdurchschnittlich, am Rest der Universität dagegen leicht überdurchschnittlich.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/08

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	HHU D	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	36,4	22,4	13,9
Mathematik, Naturwissenschaften	25,5	19,5	6,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18,1	29,1	-11,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	18,0	4,5	13,5
Kunst, Kunstwissenschaft	2,0	3,8	-1,8
Sport	0,1	2,1	-2,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die hohe Frauenbeteiligung an der HHU wird durch die Fächerstruktur erheblich begünstigt. Mehr als ein Drittel der Studierenden studiert ein sprach- bzw. kulturwissenschaftliches Fach (36,4 %), der Anteil der Studierenden der Humanmedizin ist dreimal so hoch wie im NRW-Durchschnitt, andererseits fehlen die Ingenieurwissenschaften, die ja weit mehr als die Fächer Mathematik und Naturwissenschaften einen sehr geringen Frauenanteil auf allen Stufen haben (Tabelle 1.2).

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	HHU %	Differenz %	HHU %	Differenz %	HHU %	Differenz %	HHU %	Differenz %	
Sprach- und Kulturwissenschaften	66,1	-2,5	55,3	3,8	51,4	1,1	28,1	0,1	0,6
Mathematik, Naturwissenschaften	48,0	12,0	46,8	12,9	37,5	9,7	10,0	-0,1	8,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,8	7,0	42,6	8,7	46,1	7,6	12,5	-4,8	4,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,2	-1,8	50,0	0,8	41,9	-1,0	13,9	-1,4	-0,9
Kunst, Kunstwissenschaft	83,4	21,5	100,0	35,9	40,0	-3,9	33,3	8,3	15,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Wie die Tabelle 1.3 zeigt, tragen die Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen Frauen mehr oder weniger entsprechend dem NRW-Durchschnitt beteiligt sind, zu der vergleichsweise hohen Frauenbeteiligung auf der Ebene der Gesamtuniversität bei. Bemerkenswerter allerdings ist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile bei den Studierenden, den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal weit über dem NRW-Durchschnitt liegen. Einzig beim Professorinnenanteil reicht es nur bis zum NRW-Durchschnitt. Ähnliches gilt für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der Frauen bei den drei erstgenannten Personengruppen deutlich überdurchschnittlich beteiligt sind, während bei den Professuren ein erheblicher Nachholbedarf zum NRW-Durchschnitt besteht. Den höchsten Professorinnenanteil hat die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft.

Die internationale Ausrichtung der HHU ist bei den Studierenden leicht über-, bei Professuren und insbesondere den Promotionen leicht bis mäßig unterdurchschnittlich. Der Anteil der Frauen unter den AusländerInnen ist in allen Gruppen überdurchschnittlich – bei Professuren und bei den Studierendengruppen sehr stark, bei Promotionen erheblich. Nur knapp zwei von fünf aus dem Ausland kommende Studierende sind männlich (Tabelle 1.4).

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HHU %	Diff zu NRW %	HHU %	Diff zu NRW %
Professuren	5,2	-1,0	33,3	15,2
Hauptamt. wiss. Personal ¹	9,7	0,4	39,2	2,6
Promotionen ²	10,1	-3,2	46,2	9,0
Studierende BildungsinländerInnen ³	5,2	1,5	58,7	14,0
Studierende BildungsausländerInnen ³	11,5	2,5	61,9	13,3
Durchschnittliche Differenz		0,0		10,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Alles in allem nimmt die HHU (ohne Klinikum) bei der Beteiligung von Frauen unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW den ersten Rang ein. Das Klinikum liegt unter den sieben Universitätskliniken an dritter Stelle, wobei der Abstand zu den hier führenden Universitätskliniken Bochum und Münster mehr als marginal ist (Tab 1.5).

Tabelle 1.5: Rangplätze der HHU Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
HHU o. Klinikum	1	1	1	7	2,5
Klinikum			5	3	4

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

2.1 „Kompetition, Kooperation und Konzentration“

Die Universität Düsseldorf weist in ihrem Leitbild¹ ausdrücklich darauf hin, dass sie die jüngste (1965) und kleinste Universitätsgründung in Nordrhein-Westfalen ist. Gemessen an diesem Potenzial nimmt sie eine Spitzenposition in ihren Schwerpunktfeldern ein und strebt diese auch weiterhin durch Ausbau und Erweiterung der Schwerpunktfelder an. Beim Erreichen dieser Exzellenz setzt sie, den ZLV III² zufolge, auf „internen Wettbewerb durch Kompetition, Kooperation und Konzentration“ (ebd., S. 2). Dabei spielt die Vernetzung mit der „Zukunftsregion Düsseldorf“ und mit anderen in- und ausländischen Partnern eine große Rolle (ebd.).

Seit 1989 trägt sie den Namen Heinrich-Heine-Universität und identifiziert sich in ihrem Leitbild und dem auf der Webseite veröffentlichten Porträt stark mit dem Namensgeber:

„Die Heinrich-Heine-Universität sieht sich durch ihren Namenspatron in besonderer Verpflichtung, den Idealen der Toleranz, der Achtung von Minderheiten und der Stärkung des europäischen Zusammenlebens Geltung zu verschaffen. Auch ist ihr Heinrich Heine eine dauernde Mahnung zu Kritik und Selbstkritik. Die Heinrich-Heine-Universität will der Gesellschaft auch dadurch dienen, dass sie als ein geistiges Kraftfeld wirkt.“³

Im Leitbild heißt es:

„Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist ein Möglichkeitsraum, in dem sich Ideen und Talente frei entfalten können. Ihr Namenspatron Heinrich Heine steht für ihre Tugenden: brillanter Intellekt, weltoffener Geist und ein weites Herz.“ (S. 2)

2.2 Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung

Die Universität Düsseldorf ist mit dem TOTAL-E-QUALITY-Zertifikat⁴ ausgezeichnet worden. Darüber hinaus hat sie im Jahr 2008 für den vergleichsweise hohen Professorinnenanteil aus dem „Innovationsfonds“ des MIWFT über 760 000 € erhalten: Dies bedeutet im Ranking den zweithöchsten Betrag in Nordrhein-Westfalen.⁵

In ihrer Grundordnung⁶ weist die Universität Düsseldorf auf die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreamings hin:

„Die Heinrich-Heine-Universität fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“ (ebd., S. 3)

Im Frauenförderrahmenplan⁷ der HHU Düsseldorf vom 27. Januar 2009 wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau bereits in der Präambel als primäres Ziel des Plans angegeben. Dort heißt es zur Bedeutung des Gleichberechtigungskonzepts:

„Ziel dieses Frauenförderrahmenplanes ist die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Zur Verwirklichung dessen werden für alle Gruppen der Universität Rahmenbedingungen geschaffen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.“ (Ebd., S. 6)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

„Für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie eine angemessene Priorität“, heißt es in den ZLV III⁸ mit dem Land Nordrhein-Westfalen. Neben dem im

Jahr 2006 eingerichteten FamilienBeratungsBüro (FBB) und dem professionellen Familienservice sollte in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Düsseldorf ein Familienzentrum eingerichtet werden. Hierin integriert wird, neben dem Beratungsangebot für Eltern, eine Kita für 45 Kinder bis zum Schuleintritt in altersgemischten Gruppen mit dem Tagesablauf von WissenschaftlerInnen entsprechenden Öffnungszeiten (vgl. S. 7). Um den Frauenanteil bei Stellenbesetzungen und Berufungen zu erhöhen, unterstützen das Selma-Meyer-Mentoring-Programm für Promovendinnen „sowie diverse Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (ebd.) dieses Ziel.

Die Medizinische Fakultät der HHU Düsseldorf verpflichtet sich zu verstärkten „Anstrengungen im Bereich Gender Mainstreaming“ (S. 18). Daher wurden WissenschaftlerInnen systematisch mit „ausgewiesener Expertise auf dem Gebiet der Gender-Forschung berufen“ (ebd.). Die Fakultät erklärt ausdrücklich, dass Gender-Aspekte „unmittelbare Auswirkungen auf das Arzt-Patienten-Verhältnis sowie auf Diagnostik, Therapie und Management“ haben, weshalb das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“ in der Ausbildung eingeführt wird (ebd.). Im Rahmen einer wissenschaftlichen Kooperation der Medizinischen Fakultät und des Ostasien-Instituts sollen „interkulturelle Unterschiede des Umgangs von Frauen und Männern mit Gewalt“ sowie „der Umgang des Gesundheitswesens mit weiblichen und männlichen Gewaltopfern“ erforscht werden, um auch in der Forschung vorhandenen Geschlechterdifferenzen gerecht zu werden (ebd.).

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III mit dem Land wird sich die Universität gemäß ihrer Ziele im Leitbild umstrukturieren, wozu ein 5%iger Anteil am Personalhaushalt (auf der Basis des Haushaltsjahres 2006) verwendet werden soll.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Ein Großteil konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung wird im Frauenförderrahmenplan dargestellt. Hinzu kommen spezifische Angebote der Gleichstellungsbeauftragten zur wissenschaftlichen Weiterbildung, die auf der Homepage⁹ der Gleichstellungsbeauftragten zu finden sind, wie der Sprachkurs „English in Scientific Discourse“ für Medizinerinnen, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen sowie Juristinnen, das Selma-Meyer-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Seminare zu Führungskompetenzen, Selbstmarketing und Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen. An diese Seminare gekoppelt ist der Aufbau eines Netzwerks. Des Weiteren werden durch die Gleichstellungsbeauftragte spezielle Broschüren für Frauen erstellt, die

„besonders über Frauenforschungsthemen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und über Studiengänge mit geringem Frauenanteil informieren.“¹⁰

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte Studierende	Im Rahmen „Tag der Forschung“ und „Tag der offenen Tür“ eigene Veranstaltungen für Frauen Rhetorik-Kurse sowie Kommunikations- und Persönlichkeitstraining für Studentinnen Sportprogramm für Frauen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Selma-Meyer-Mentoring-Programm
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen - Angebote zu frauenspezifischen Themen - Rhetorik- und Kommunikationskurse - Managementtraining - Berufsspezifische Maßnahmen und qualifizierende Wiedereinstiegsmaßnahmen - Neue Kommunikations- und Informationstechnologien und ihre Handhabung

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Organigramm¹¹ vom 1. August 2009 nicht aufgeführt. Im Team des Gleichstellungsbüros befinden sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, eine Universitätsangestellte für die Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Mittelbewirtschaftung sowie Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros, die Koordinatorin für das Selma-Meyer-Mentoring-Programm sowie unterstützend eine Mitarbeiterin in Teilzeit und eine Diplom-Sozialpädagogin für das FamilienBeratungsBüro. Die Interessen der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden von einer Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Es amtiert jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte in der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. In der Medizinischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät sind jeweils 2 Gleichstellungsbeauftragte im Amt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 37 000 €.

Die Gleichstellungsbeauftragte der HHU Düsseldorf ist mit der LaKof und der BuKof vernetzt.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind 2 Professuren mit einer Gender-Denomination ausgestattet:

1. Ostasienwissenschaft: Professur für Japan-bezogene Frauen- und Geschlechterforschung
2. Medizin: Rechtsmedizin (einschließlich Gender-Aspekte) und Rechtsmedizinische Ambulanz für Gewaltopfer

An der Philosophischen Fakultät ist das Frauen-Kultur-Archiv angesiedelt, das sich als Gender-Transferstelle versteht und unter anderem Recherchen zu Genderforschungsthemen unterstützt, Material zur Rolle von Frauen in Kultur und Wissenschaft bereithält sowie die Konzeption von Ausstellungen zur Frauengeschichte durchführt.¹² Die Gender-Transferstelle wird zum Teil von der Philosophischen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten finanziell unterstützt.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist seit 2008 mit dem Grundzertifikat „Audit Beruf und Familie“ ausgezeichnet¹³ und stellt für die Hochschulangehörigen neben einem FamilienBeratungsBüro verschiedene Kinderbetreuungsangebote bereit. Diese Angebote wurden aus der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de, der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und dem Studentenwerk Düsseldorf zusammengestellt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Heinrich-Heine-Universität

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Städtische Kindertagesstätte	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt von Studierenden und Hochschulbeschäftigten	Jugendamt der Stadt Düsseldorf www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=55
	Kita „Grashüpfer“	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt von Studierenden und Hochschulbeschäftigten	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Grashuepfer.html
	FamilienBeratungsBüro	Beratung zu familienrelevanten Themen, insbesondere rund um das Thema Kinderbetreuung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB
	Oster-, Sommer- und Herbstferienfreizeiten	Kinderbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien mit verschiedenen Themenbezügen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/projekte_fuer_kinder
Studierende	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Ganztagsbetreuung für Kinder von 4 Monaten bis zum Schuleintritt primär für Studierende	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Kleine_Strolche.html
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und dem Schuleintritt von Studierenden	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Abenteuerland.html
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 2 und 6 Jahren von Beschäftigten des Universitätsklinikums	Universitätsklinikum Düsseldorf www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/kinderbetreuung_Klinik

Für alle Angehörigen der Hochschule sind im Bereich der Ganztagsbetreuung „Die kleinen Strolche“, die städtische Kindertagesstätte und die neue Kindertagesstätte auf dem Campus „Grashüpfer“ vorhanden. Speziell für Studierende gibt es Ganztagsbetreuungsangebote für ihre Kinder. Die Kitas „Kleine Strolche“, das „Abenteuerland“ und „Grashüpfer“ nehmen Kinder bereits ab dem 4. Monat auf. Die Kita „Kleine Strolche“ ist seit 2008 auch Familienzentrum und „anerkannter Bewegungskindergarten des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen“.¹⁴ In die neue Kita „Grashüpfer“

wurden die ElternKindInitiative EKI e. V. und „Zwergenbande“ e. V. integriert, die im Herbst 2009 aufgelöst wurden. Sie strebt die Zertifizierung zum Familienzentrumsverbund an. Für Beschäftigte des Klinikums steht eine eigene Betreuungseinrichtung zur Verfügung, die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums. In den Oster-, Sommer- und Herbstferien werden über das FamilienBeratungsBüro des Gleichstellungsbüros Betreuungsprogramme mit einem speziellen Motto, wie etwa der „Forschungsexpedition Stadt Düsseldorf“ oder „Segeln am Unterbacher See“, für Kinder verschiedenen Alters angeboten. Neben diesen Einrichtungen bietet die Gleichstellungsbeauftragte auch für Männer eine Möglichkeit, sich an Veranstaltungen für Väter zu beteiligen und dem „Uni-Väter-Netzwerk“ beizutreten.

Um den Hochschulangehörigen eine Plattform zu bieten, nach geeigneten BabysitterInnen zu suchen, entwickelt die HHU Düsseldorf eine Babysitting-Börse im Internet und trägt die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen der dort verfügbaren BetreuerInnen. Zusätzlich bietet das Gleichstellungsbüro etliche Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung an und gibt eine Broschüre „Studieren mit Kind“ heraus sowie eine Tablettezeitschrift mit Informationen über Leistungen und Angebote der Gleichstellungsbeauftragten und des FamilienBeratungsBüros.

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan kann als Handreichung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung herangezogen werden, da er neben den einschlägigen Gesetzestexten (LGG und HFG) auch ausführliche Beschreibungen von Verfahrensweisen, z. B. zur geschlechtsspezifischen Evaluation, zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien, zum Themenkomplex Gewalt, zur sexuellen Belästigung und geschlechtsspezifischen Diskriminierung, zur gleichstellungsbezogenen Mittelvergabe oder zur Berichtspflicht, bietet. Die Frauenförderpläne sind für den Zeitraum von 2008–2011 mit Ausnahme des Frauenförderplans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät gültig. Sie konkretisieren die Vorgaben des Frauenförderrahmenplans und haben ihren Schwerpunkt in der Darstellung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der einzelnen Fakultäten.

7.1 Medizinische Fakultät

Im Frauenförderplan¹⁵ der Medizinischen Fakultät (Quelle für die vorliegende Analyse) wird die „gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium“, die Verhinderung von Diskriminierung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft als Denk- und Handlungsausrichtung im Sinne einer „zukunftsichernden Qualitätsoffensive“ verstanden. Das Qualitätsniveau ist durch den nach wie vor bestehenden Gender Bias in den Wissenschaften herabgesetzt, weshalb die Richtlinien zur Gleichstellung an alle Mitglieder der Medizinischen Fakultät gerichtet sind und dazu beitragen sollen, die Qualität durch gelebte Gleichstellung aktiv zu optimieren. Daher hat sich die Fakultät die Gleichstellung zum Ziel gesetzt:

■ **„Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der Medizinischen Fakultät!“** (S. 39)
(Hervorhebung im Original)

An der Medizinischen Fakultät können die Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin und Public Health aufgenommen werden. Für diese drei Studiengänge sind die Geschlechterverhältnisse für den Studienbeginn, die AbsolventInnen und Promotionen separat dargestellt. Im WS 2006/07 lag der Anteil der Studienanfängerinnen in allen drei Studiengängen weit über der Parität, in der Zahnmedizin bei 56 % (28 von 50), in der Humanmedizin bei 62 % (218 von 351) und in Public Health bei 75 % (9 von 12) (vgl. S. 48). Mit Ausnahme von Public Health war der Anteil an Absolventinnen niedriger als bei den StudienanfängerInnen, lag aber immer noch über einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis von 50 % (vgl. ebd.). Diese Situation ist auch bei den Promotionen gegeben: In der Humanmedizin gab es im selben Semester 74 Promotionen von Frauen, was einem Anteil von 54 % entspricht, in Zahnmedizin und Public Health waren es je 50 % Promovendinnen (vgl. ebd.). Obwohl sich die Habilitationsrate im Vergleich zu 2001 fast auf das Doppelte erhöhte, fiel sie im WS 2006/07 auf 15 % zurück (2 von 13) und entspricht damit etwa dem Niveau von 2001 (vgl. ebd.). Trotz der guten Ausgangsbasis gibt es einen Bruch zwischen den Absolventinnen bzw. Promovendinnen und den Professorinnen bzw. der Ärzteschaft, der anhand der Beschäftigtenstruktur sichtbar wird.

Im Jahr 2007 sank die Zahl der Hochschuldozenturen von 31 Stellen (2006) auf 18, womit sich der erhöhte Frauenanteil unter den Professuren erklären lässt (vgl. S. 43). Dennoch war er sehr niedrig, was die Fakultät wie folgt kommentiert:

■ **„Der Anteil der berufenen Professorinnen hat sich in der Fakultät deutlich verschlechtert und ist mit 6 % inakzeptabel niedrig.“** (Ebd.)

Auch in der Ärzteschaft ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen, da der Anteil von Ärztinnen ohne Facharztanerkennung „relativ hoch“ ist, aber mit steigendem Qualifikationsgrad sinkt. So

■ **„sind nur noch 25 % der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung Frauen, Oberarztfunktion haben 20 % und Leitungsfunktion nur noch 10 %.“** (S. 54)

Im Rahmen einer Umfrage zur Chancengleichheit an medizinischen Fakultäten 2007 belegte Düsseldorf den 6. Platz (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang wurden auch Defizite genannt, das Verbesserungspotenzial im Bereich der bereits beschriebenen Personalstruktur, „bei Schwangerschaft und Elternzeit“ und den universitätseigenen Frauenförderprogrammen wie etwa Promotions- und Habilitationsstipendien, die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Leitlinien der Hochschule, die systematische Berücksichtigung von Geschlechtsspezifika in den Lehrplänen, Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, Vertretungsmittel im Rahmen des Mutterschutzes, Möglichkeiten zur Übernahme von Vertretungen im Mutterschutz sowie zur stundenweisen Betreuung von Kindern (vgl. S. 43f.).

Um daher dem Ziel einer familienfreundlichen Fakultät näher zu kommen, wird eine Informationsschrift für Schwangere erstellt, „aus der Rechte und Pflichten für schwangere Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervorgehen“ (vgl. S. 45). Zur Implementierung von Genderaspekten in die Lehre soll „mittels einer Erhebung eine geschlechterdifferenzierte Darlegung der Lerninhalte“ vorgenommen oder „eine mangelnde Notwendigkeit“ begründet werden (vgl. S. 46).

Die Fakultät lobt jährlich einen Frauenforschungspreis aus, der an „eine sozial engagierte Wissenschaftlerin der Fakultät verliehen wird“ (S. 45). Weitere konkrete Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät sind im aktuellen Frauenförderplan nicht benannt.

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Jährliche Auslobung des Gerry-Corti-Frauenforschungspreises mit 2 000 €

7.2 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät setzt sich aus verschiedenen Studienfächern zusammen, deren Frauenanteil laut Frauenförderplan¹⁶ von 2005 (Quelle für die Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten) mit insgesamt 49 % fast an ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herankommt. Bei den einzelnen Studienfächern zeigt sich im WS 2004/05 eine klassische Studienfachwahl, denn die Fächer Psychologie (74,8 %) und Pharmazie (74,3 %) gelten als typische Frauenfächer, gefolgt von der Biochemie (60,6 %) (vgl. S. 7). Mit Ausnahme der Fächer Physik und Informatik, wo der Frauenanteil bei knapp 18 % lag, war in den übrigen Fächern ein Anteil von 40–56 % zu verzeichnen (vgl. ebd.). Gründe zur Nichtwahl von Fächern wie Mathematik oder Physik erläutert die Fakultät wie folgt:

„Die Ursachen für diese Unterschiede liegen außerhalb der Universität. Gründe dafür sehen wir unter anderem in der Koedukation vor allem zu Beginn des Mathematik- und Physikunterrichts, sowie in der Möglichkeit für die Schülerinnen, diese Fächer durch Abwählen zu verlassen, bevor sie deren Inhalte richtig kennenlernen konnten. Vor allem für die Entscheidung zum Physikstudium muss viel in den weiterführenden Schulen getan werden. Ein erster Versuch in diese Richtung war das Pilotprojekt ‚Physik für Schülerinnen‘ der Unterstufe und Mittelstufe, für das die Nachfrage so groß war, dass bereits ein Nachfolgetermin ins Auge gefasst wurde.“ (S. 2)

Während der Frauenanteil über das Studium hinweg in den verschiedenen Fächern etwa konstant bleibt, wird er bei den Promotionen und Habilitationen deutlich geringer. Gerade in den Fächern, die Frauen besonders auswählen, wie Psychologie oder Pharmazie, fällt dies besonders auf, wird aber mit dem direkten Eintritt in das Berufsleben nach dem Studium erklärt (vgl. S. 3). Das Verhältnis Absolventinnen und Absolventen ist in beiden Fächern etwa gleich. Bei den Habilitationen nehmen die Frauenanteile weiter deutlich ab, da die

„Entscheidung für das Verbleiben an der Universität für eine Promotion und erst recht für eine Habilitation insgesamt gering ist, besonders unter den Frauen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Einige für die Frauen relevante Gründe sind z. B. der Drang ins außeruniversitäre Berufsleben nach der Promotion bzw. die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Universitätsnähe.“ (Ebd.)

Auch bei den Beschäftigtenzahlen spiegeln sich ungleiche Zahlenverhältnisse in der Fakultät wider: Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil an den C4-Professuren bei knapp 10 % (5 von 52) und bei den C3-Professuren bei 5 %. Ein ungünstiges Verhältnis war bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden, hier waren Wissenschaftlerinnen mit 18 % vertreten. Lediglich bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war eine Geschlechterparität zu verzeichnen (vgl. S. 4, S. 11f.). Die Fakultät stellt fest, dass das Geschlechterverhältnis im Mittelbau im Vergleich zur „Gruppe Assistenten, Oberassistenten und Hochschuldozenten“ am ausgeglichensten war (S. 4).

Unter den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil in der Verwaltung erwartungsgemäß hoch, was jedoch nicht für die „Ebene der Arbeiter“ galt, wo sie nur ein Drittel ausmachten.

Um Schülerinnen für die Aufnahme eines Physikstudiums zu begeistern, können diese Physikkurse an der Universität besuchen. Die Fakultät bietet für Studierende mit Kindern Teilzeitstudien an, die jedoch im Berichtszeitraum des Frauenförderplans nicht nachgefragt wurden, obwohl gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen ein relevantes Thema und entscheidend für die Karriereorientierung ist, wie die Fakultät betont.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Physik für Schülerinnen und Schüler

7.3 Philosophische Fakultät

Die Philosophische Fakultät ist sehr heterogen und bietet eine Vielzahl an verschiedenen Studiengängen, die zum Teil in Kooperation mit ausländischen Partnerinstitutionen oder als fächerübergreifende Studiengänge angeboten werden. Der Frauenförderplan¹⁷ vom 25. November 2008, aus dem die Daten zu den Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten stammen, kommentiert den Frauenanteil in den einzelnen Fächern als sehr unterschiedlich, aber insgesamt tendenziell fallend (vgl. S. 71).

2007 waren unter den C4-/W3-Professuren 22,9 % Wissenschaftlerinnen vertreten (8 von 35) und unter den C3-/W2-Professuren 33,3 % (7 von 21) (vgl. ebd.). Derselbe Prozentsatz war auch bei den C2-Stellen zu finden, von denen es nur 3 Stellen gab (vgl. ebd.). 1 von 4 Juniorprofessuren war von einer Frau besetzt (vgl. ebd.). Während der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen AssistentInnen bei 66,7 % lag (2 von 3), halbierte er sich beim wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Beschäftigtenverhältnissen auf 35,6 % (21 von 59) (vgl. ebd.). Beim befristeten wissenschaftlichen Personal gab es 2007 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (vgl. ebd.). Trotz der enormen Steigerung an Drittmittelstellen von 18 auf 64 waren diese nur mit 40,6 % von Frauen besetzt (vgl. S. 72). Bei Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass der Männeranteil mit Zunahme der Qualifikation in der gesamten Fakultät nach wie vor dominierend ist, obwohl der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen, AbsolventInnen und Promotionen seit 2005 über der Parität liegt. So gab es 2007 insgesamt 69,3 % Studienanfängerinnen (1 061 von 1 531), 71,8 % Absolventinnen (653 von 910); 2007 wurden weit über 50 % der Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 73). Zu dem hohen Anteil von Frauen bei den Promotionen schreibt die Fakultät:

„Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Promovierenden verschob sich gegenüber dem Jahr 2004 deutlich zugunsten der Frauen. Allerdings entspricht der Anteil der Promotionen proportional nicht dem der Absolventen der Fakultät. Der überproportionale Frauenanteil an Promotionen bleibt in der Phase der Promotion nur in den Fächern Erziehungswissenschaft/Psychologie, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Philosophie und Romanistik erhalten. Gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum hat das Fach Philosophie eine große Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen erreicht. Nullraten zeigen die Fächer Modernes Japan und Kommunikations- und Medienwissenschaft.“ (S. 74)

Habilitationen gab es 2007 keine, dafür habilitierten sich im Zeitraum 2005–2006 4 Wissenschaftlerinnen und 5 Wissenschaftler. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zeigt sich hier eine „ungünstige Entwicklung“ (ebd.), da der Anteil an Habilitandinnen dort 57 % betrug.

Trotz der Kürzung der Frauenfördergelder im Jahr 2004 wurden durch das Ministerium für Wissenschaft und Bildung im selben Jahr Mittel in Höhe von 17 500 Euro zur Verfügung gestellt (vgl. S. 78). Gefördert wurden damit Examenkandidatinnen, Studentinnen mit Kind (Abschlussstipendien), Sachkostenzuschüsse bei Forschungsaufhalten in Archiven und Bibliotheken für Examenkandidatinnen, Doktorandinnen und Postgraduierte, Reisekostenzuschüsse, Abschlussstipendien für Doktorandinnen in Notlagen sowie Lehraufträge und Internetseiten von Habilitierten (vgl. ebd.). Diese Maßnahmen wurden in den Folgejahren je nach Vergabeentscheid und Mittelverfügbarkeit umgesetzt. Konkrete laufende Projekte zur Gleichstellung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht aufgeführt.

7.4 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Der Frauenförderplan¹⁸ der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 15. Oktober 2008 beschlossen und enthält die zur vorliegenden Analyse verwendeten Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten. Die Fakultät bietet die Studiengänge BA Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie (Diplom) an. Unter den Beschäftigten war zum Stichtag 22. Oktober 2008 eine deutliche Disparität der Geschlechter unter den C4-, C3- und C2-Professuren zu erkennen, denn hier war lediglich 1 Stelle mit einer Wissenschaftlerin besetzt (vgl. S. 59). Begründet wird der geringe Anteil an Professorinnen mit dem geringen Umfang habilitierter Wissenschaftlerinnen (vgl. S. 62). Höher lag der Anteil beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Fakultät geht davon aus, den geringen Frauenanteil der Beschäftigten mit der steigenden Absolventinnenquote aufzufangen:

„Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (A 13, EG 13Ü, EG 13) sind die Wissenschaftlerinnen mit ca. 43 % vertreten; damit entspricht der Frauenanteil nahezu der Quote aus der letzten Erhebung. Angesichts des in den letzten Jahren signifikant angestiegenen Frauenanteils bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre sowie der zunehmenden Zahl an Absolventinnen dürfte sich diese Entwicklung zeitverzögert auch in einer steigenden Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal niederschlagen.“ (S. 59)

Im BA Betriebswirtschaftslehre gab es im WS 2007/08 einen Anteil von 51 % (178 von 349), er lag damit im Vergleich zu den Vorjahren über der 50%-Marke zugunsten der Studentinnen (vgl. ebd.). Hier scheint sich also der Trend zu einer steigenden Frauenquote abzubilden. Dieser lässt sich ebenfalls bei den Studierenden der Wirtschaftschemie mit dem Ergebnis feststellen, dass der Studentinnenanteil im gleichen Semester bei 45,8 % lag (92 von 201) (vgl. S. 61). Der Anteil Absolventinnen für beide Studiengänge zusammen lag bei 42,8 % (vgl. ebd.). Trotz der geringen Grundgesamtheit bei den Promotionen und Habilitationen ist „auch hier der Erfolg der Frauenförderungsaktivitäten“ (S. 62) zu erkennen, da im WS 2007/08 immerhin 6 von 11 Promotionen durch Frauen vorgelegt wurden (vgl. ebd.). Im Zeitraum 2006–2008 gab es einen Habilitanden, jedoch keine habilitierte Wissenschaftlerin (vgl. ebd.). Die Fakultät bewertet die vorliegende Ist-Situation wie folgt:

„Insgesamt zeigt die Ist-Analyse, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den Frauenförderplan sehr konsequent und mit Erfolg in einzelnen Segmenten umgesetzt hat.“ (Ebd.)

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Teilnahme am (Selma-Meyer-)Mentoring möglich sowie an Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen (vgl. S. 64).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	(Selma-Meyer-)Mentoring Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen

7.5 Juristische Fakultät

Laut Frauenförderplan¹⁹ der Juristischen Fakultät vom 27. Januar 2009, aus dem Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zur Gleichstellungsarbeit entnommen wurden, waren zum Stichtag 30. April 2008 Professorinnen auf den C4-/W3-Stellen mit 0 von 11 Stellen und auf den C3-/W2-Stellen mit 24 % (1 von 4) deutlich unterrepräsentiert (vgl. S. 35). Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten waren hingegen ausschließlich Frauen auf den insgesamt 3 Stellen zu finden (vgl. ebd.). Unter den befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten waren 20 Frauen auf insgesamt 34 Stellen (vgl. ebd.). Die weiblichen Drittmittelbeschäftigten waren zum Stichtag mit 36 % in der Minderheit (5 von 14), sodass auch hier ein deutliches Ungleichgewicht zugunsten von Männern existiert, das jedoch durch die Überrepräsentanz bei den Haushaltsstellen „ausgeglichen“ wird (vgl. ebd.). Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften wird ebenfalls nach Haushalts- oder Drittmittelfinanzierung differenziert. Der Frauenanteil bei den haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Hilfskraftstellen lag bei 41 % (9 von 22), während sich dies bei den drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Hilfskräften nahezu umdreht mit einem Frauenanteil von 66 % (2 von 3) (vgl. ebd.). Bei den studentischen Hilfskräften, die aus Haushaltsmitteln finanziert wurden, fiel der Studentinnenanteil mit 62 % (34 von 55) deutlich auf, während er sich bei den SHK-Stellen aus Drittmitteln mit 54 % (6 von 11) der Parität annäherte (vgl. ebd.). Mit diesem „konstanten 50%igen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und der signifikanten Steigerung der Frauenquote im Bereich des wissenschaftlichen Personals“ (S. 37) versucht die Fakultät, den „dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen auch in den oberen Statusbereichen fortzuschreiben“ (S. 37).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung benennt die Fakultät in ihrem Frauenförderplan nicht.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Der Frauenförderplan²⁰ der Universitäts- und Landesbibliothek vom 31. Juli 2008 besteht im Wesentlichen aus der Analyse des Ist-Bestands seines Personals zum Stichtag 30. Juni 2008. Die Beamtinnen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst stellten zum Stichtag in allen drei Gruppen die Mehrheit (vgl. S. 56). Nicht nur im gehobenen (40 von 50) und mittleren Dienst mit 80 % (4 von 5) war dies deutlich, sondern auch im höheren Dienst (7 von 13) verteilte sich das Geschlechtergewicht zugunsten von Frauen (vgl. ebd.). Diese Zahlen zeigen, dass Frauen in den Führungs- und Leitungspositionen mehrheitlich vertreten waren (vgl. ebd.). Unter den Angestellten auf den verschiedenen Ebenen war ein ähnliches Geschlechterverhältnis zu finden, da von den insgesamt 4 Angestellten im höheren Dienst 3 Frauen waren (vgl. ebd.). Bei den Angestellten im gehobenen Dienst war hingegen fast ein paritätisches Verhältnis zu finden (12 Männer und 13 Frauen), das sich in etwa bei den Angestellten im mittleren Dienst wiederholte (23 Männer und 26 Frauen) (vgl. ebd.). Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

8.2 Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIM)

Der Datei des Frauenförderplans²¹ vom ZIM ist ein Schreiben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vom 1. Juli 2008 beigefügt, indem sie die Beeinträchtigung der Fortschreibung des Frauenförderplans bis 2011 bedauert und auf die „fehlende Flexibilität des Personalbestandes des ZIM“ (S. 1) zurückführt. Sie schreibt weiter:

„Alle im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter freien oder frei werdenden Stellen werden zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt, werden also nicht mehr besetzt. Im wissenschaftlichen Bereich werden bis 2011 durch Erreichung der Altersgrenze 3 Stellen frei. Davon werden zwei ebenfalls bis 2011 zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt. Die dritte Stelle könnte Ende 2010 neu besetzt werden, falls diese Besetzung nicht durch weitere Sparmaßnahmen zum Ausgleich der tariflichen Erhöhungen bzw. Verlängerung der Arbeitszeit bei den Geschäften gefährdet wird. Falls diese Stelle besetzt werden kann, wird dieses gemäß der relevanten Frauenförderungsbestimmungen getan.“ (Ebd.)

8.3 Zentrale Verwaltung

Der Frauenförderplan²² der Zentralen Verwaltung ist ebenfalls für den Zeitraum 2008–2011 gültig und Grundlage für die folgende Analyse. Im höheren Dienst gab es zwar keine Beamtin, jedoch 49 % im gehobenen Dienst (17 von 35) und im mittleren Dienst 75 % (3 von 4) (vgl. S. 92). Unter den Tarifbeschäftigten waren im selben Jahr im höheren Dienst 21 Frauen (60 %) und im mittleren Dienst 85 (49 %) (vgl. ebd.). Im mittleren Dienst waren weibliche Angestellte zu 49 % (85 von 173) und im einfachen Dienst zu 18 % (4 von 22) vertreten (vgl. ebd.). Im Vergleich zum Jahr 2004 hat es in „fast allen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen“ Entwicklungen mit Ausnahme der Angestellten im mittleren Dienst gegeben, die einen höheren Frauenanteil vor allem durch Höhergruppierungen zur Folge hatten (vgl. S. 93). Der Anteil an Beamtinnen hat sich nicht verändert, was sich durch die zunehmende Einstellung „der Mitarbeiter/innen als Tarifbeschäftigte und nicht als Beamte“ erklären lässt (ebd.).

„Spezielle Vorträge für Mitarbeiterinnen“ mit den Schwerpunkten „Frauen und Rente“ sowie „Schwierige Gespräche im Sekretariat“ sind zwar prinzipiell für Frauen konzipiert, stehen Männern aber ebenfalls offen (S. 96). Konkrete Gleichstellungsprojekte sind im aktuellen Frauenförderplan nicht aufgeführt.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber_uns; zugegriffen am 17.08.2009
- 2 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Duesseldorf_ZV2007.pdf; zugegriffen am 05.11.2009
- 3 www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber_uns; zugegriffen am 05.11.2009
- 4 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Total-E-Quality; zugegriffen am 05.11.2009
- 5 Bei der Vergabe dieser Mittel werden sowohl der Anteil der Professorinnen als auch dessen Zuwachs bewertet.
- 6 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/Hochschulrat/Dokumente/Grundordnung_HHUD; zugegriffen am 05.11.2009
- 7 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 8 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Duesseldorf_ZV2007.pdf; zugegriffen am 28.08.2009
- 9 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB; zugegriffen am 05.11.2009
- 10 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU_2009.pdf, S. 19; zugegriffen 09.12.2009
- 11 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/verwaltung/Dokumente/Organigramm01.08.2009.pdf; zugegriffen am 05.11.2009
- 12 www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/frauenarchiv/; zugegriffen am 17.08.2009
- 13 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Meldungen/meldung_lang?id_main=8043; zugegriffen am 05.11.2009
- 14 www.studentenwerk-duesseldorf.de/Ueber_uns/Pressemitteilung_26_Januar_2004.html; zugegriffen am 09.12.2009
- 15 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanMed_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 16 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FFRP_pdf/ffrp1; zugegriffen am 06.11.2009
- 17 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanPhil_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 18 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanWiWi_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 19 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanJur_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 20 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanULB_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 21 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanZIM_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009
- 22 www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanVerw_2009.pdf; zugegriffen am 09.12.2009

07 Universität Duisburg-Essen



GRÜNDUNGSJAHR: 1972 (FUSION 2003)

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTORINNEN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 2 DEKANINNEN, 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Differenz Anteil 2007 zu NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	494	332	-32,8	6,7	17,2	10,5	1,4
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 244	1 389	11,7	20,2	35,0	14,8	-0,2
Promotionen ²	395	446	12,9	31,0	38,4	7,4	0,1
Studierende ³	39 356	30 727	-21,9	42,7	49,9	7,2	4,0

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	63,0	54,0	-14,3	1,6	9,3	7,7	-6,5
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	806	818	1,5	34,7	40,0	5,2	4,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) ist im Jahr 2003 durch die Fusion der beiden im Jahr 1972 gegründeten Gesamthochschulen Duisburg und Essen entstanden und ist mit rund 30 000 Studierenden im Jahr 2007 eine der größeren Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW. Ihr Verlust an Studierenden im Zeitraum 1997 bis 2007 lag mit 21,9 % über dem NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.1). Gravierend war der Verlust an Professuren mit 32,8 % an der Universität bzw. 14,3 % am Universitätsklinikum. Dies ist mit Abstand der höchste Abbau an Professuren in diesem Zeitraum an einer Universität in Trägerschaft des Landes NRW.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	UDE	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31,8	29,1	2,7
Mathematik, Naturwissenschaften	24,5	19,5	5,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	24,0	22,4	1,5
Ingenieurwissenschaften	9,8	16,1	-6,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5,8	4,5	1,3
Kunst, Kunstwissenschaft	2,7	3,8	-1,1
Sport	1,2	2,1	-0,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,2	1,2	-0,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Frauen sind an der UDE im Vergleich zum NRW-Durchschnitt bei den Studierenden etwas und bei den Professuren leicht überdurchschnittlich beteiligt – nur an der Universitätsklinik liegt der Professorinnenanteil deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und auch im Vergleich zu den anderen Universitätskliniken ist der Professorinnenanteil unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Klinikpersonal ist mit 40 % der niedrigste aller sieben Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW.

Hervorzuheben ist die Besetzung der Leitungspositionen an der Hochschule: Die Hochschule hat vier der zehn Hochschulratsposten mit Frauen besetzt, außerdem gibt es neben zwei Prorektoren auch zwei Prorektorinnen, wobei eine Prorektorin für den Bereich „Diversität“ zuständig ist.

Das Fächerspektrum der UDE liegt relativ nahe am NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Der Anteil der Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt um 5 Prozentpunkte über, der der Ingenieurwissenschaften um 6,3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Durch den ebenfalls leicht überdurchschnittlichen Studierendenanteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften sind die Voraussetzungen für einen tendenziell überdurchschnittlichen Frauenanteil auf allen Stufen gegeben.

Die aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit bemerkenswerteste Fächergruppe ist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der sowohl der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren deutlich über dem NRW-Durchschnitt der Fächergruppe liegt (Tabelle 1.3). Nur bei den Promotionen ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich. Letzteres gilt auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, ansonsten hat diese Fächergruppe überdurchschnittlich viele Studentinnen und auch etwas mehr Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal. In den Ingenieurwissenschaften und auch in der Humanmedizin sind unterdurchschnittlich wenige Frauen als Wissenschaftlerinnen und Professorinnen beschäftigt. Die Abweichungen sind aber in allen Fällen nicht sehr hoch.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	UDE	Differenz	UDE	Differenz	UDE	Differenz	UDE	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,9	3,1	30,0	-3,9	50,2	11,8	25,0	7,7	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	41,8	5,8	29,6	-4,4	29,5	1,7	10,4	0,2	0,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,9	1,3	55,1	3,6	52,8	2,5	26,3	-1,7	1,4
Ingenieurwissenschaften	19,1	-0,5	11,5	0,2	11,1	-5,1	5,2	-2,0	-1,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,8	-1,2	48,9	-0,3	39,9	-3,0	11,5	-3,7	-2,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,6	1,8	40,0	-24,1	56,3	12,3	27,3	2,2	-1,9
Sport	36,0	1,3	33,3	-3,6	38,5	1,3	0,0	-9,8	-2,4

¹⁾ Ohne Professuren, ²⁾ Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, ³⁾ WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

An der UDE studieren etwas mehr Personen ohne deutschen Pass als im NRW-Durchschnitt, bei allen anderen Gruppen liegen die Ausländeranteile sehr nahe am Durchschnitt (Tabelle 1.4). Bemerkenswert ist der mit 28,6 % weit über dem Durchschnitt (sowohl der AusländerInnen als auch der Deutschen) liegende Frauenanteil an den Professuren. Auch unter den BildungsinländerInnen ist der Frauenanteil 3,5 Prozentpunkte höher als der NRW-Durchschnitt. Die besonderen Maßnahmen der UDE zur Rekrutierung von Studierenden mit Migrationshintergrund konnten sich in den hier analysierten Studierendenzahlen vom WS 2007/08 noch nicht niederschlagen, zumal, wie in Teil A III, Abschnitt 9 bereits erläutert, die Staatsangehörigkeit kein ausreichender Indikator zur Erfassung des Migrationshintergrundes ist. Die UDE nimmt unter den 14 Universitäten bei der Beteiligung von Frauen insgesamt einen mittleren Platz ein (Tabelle 1.5). Frauen sind im Ganzen also entsprechend dem NRW-Niveau beteiligt. Das gilt nicht für das Universitätsklinikum, das unter den sieben Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW nur den vorletzten Platz einnimmt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	UDE %	Diff. zu NRW %-Punkte	UDE %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	5,4	-0,8	28,6	10,4
Hauptamt. wiss. Personal ¹	9,9	0,6	35,9	-0,7
Promotionen ²	12,7	-0,6	37,6	0,5
Studierende BildungsinländerInnen ³	5,1	1,4	48,5	3,8
Studierende BildungsausländerInnen ³	11,6	2,5	43,5	-5,2
Durchschnittliche Differenz		0,6		1,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Duisburg-Essen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamt. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
UDE o. Klinikum	7	6	6	6	6,25
Klinikum			7	5	6

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Universität Duisburg-Essen

2.1 Überregionale Anziehungskraft durch Qualität von Lehre und Forschung

Die Universität Duisburg-Essen, die 2003 durch die Fusion der Gesamthochschulen Duisburg und Essen entstand, wirbt mit ihren beiden Standorten: „Die neue Zwei-Campus-Hochschule im Zentrum des Rhein-Ruhr-Raumes hat die Chance zur Stärkung und Profilierung ihres Forschungs- und Lehrpotenzials genutzt, das weit über die Landesgrenzen hinweg ausstrahlt.“¹ Auch im Leitbild der Hochschule in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III² zwischen der Universität Duisburg-Essen und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird auf die „überregionale Anziehungskraft auf Studierende und WissenschaftlerInnen“ (S. 2) hingewiesen. Dies wird erreicht durch die „Qualität von Lehre und Forschung“, die „nationalen und internationalen Standards verpflichtet“ (ebd.) ist. Dazu werden in den Leitlinien der Universität³ fünf Profildomänen ausgewiesen: Nanowissenschaften, Biomedizinische Wissenschaften, Empirische Bildungsforschung, Urbane Systeme und Metropolenforschung sowie Wandel von Gegenwartsgesellschaften, die in der Imagebroschüre der Universität Duisburg-Essen⁴ näher dargestellt werden.

2.2 Geschlechtergerechtigkeit zwischen Gender Mainstreaming und Diversity

Der Begriff der Geschlechtergerechtigkeit ist in den zentralen Dokumenten der Universität Duisburg-Essen fest verankert. So heißt es in den Leitlinien⁵ der Universität: „Die Geschlechtergerechtigkeit ist [...] ein integraler Bestandteil.“ Auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung verweist § 6 Gender Mainstreaming darauf: „Die Universität Duisburg-Essen profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule.“⁶

In manchen Dokumenten liegt dabei der Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten auf Gender Mainstreaming. So ist in der Präambel des Rahmenplans zur Gleichstellung⁷ von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 7. November 2005 folgender Passus zu finden:

„Die Universität Duisburg-Essen verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Sie versteht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung. So hat die Universität Duisburg-Essen die Chancengleichheit in allen Bereichen als Grundlage für die in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium beschriebenen Ziele niedergelegt und Geschlechtergerechtigkeit als ein zentrales Ziel ihrer Strukturentwicklung im Rahmen der Neuordnung der Universität Duisburg-Essen festgehalten. Um Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Universität dem Gender Mainstreaming.“ (Ebd., S. 463)

Die Verknüpfung von Gleichstellung mit der Hochschul-, Organisations- und Personalentwicklung der Universität Duisburg-Essen ist auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III⁹ von 2007 und im Gleichstellungskonzept zum Professorinnenprogramm⁹ zu finden. Die aktuellen Leitlinien der Universität beinhalten ein Diversity-Management-Konzept.

„Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungs-gerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.“¹⁰

Dass hier eine neue Linie verfolgt wird, zeigt sich auch in der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management (siehe 4.2).

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

„Die Universität Duisburg-Essen profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule“ und realisiert ein Gleichstellungskonzept auf allen Qualifikationsstufen, das nicht nur (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zu binden versucht, sondern auch fördert. Gleichstellung ist somit als Metaziel in der Hochschulentwicklung „zentral und dezentral wirksam“ und wird von der Universität Duisburg-Essen als Bewertungskategorie im Qualitätsmanagement und Controlling evaluiert, wie in den ZLV III festgelegt wurde (S. 13).

Im Zeitraum 2007–2010 müssen 57 Professuren neu besetzt werden, von denen mindestens 12 mit Wissenschaftlerinnen (davon mindestens 2 in der Medizin) besetzt werden sollen. Das „Meduse“-Mentoring-Programm fördert weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung. Durch die Kooperation mit den Ruhrgebietshochschulen wird die Promovendinnenförderung umgesetzt. Postdocs erhalten in den Bereichen Medizin, Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften über das Maria-Sybilla-Merian-Programm Förderung, das aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm unterstützt wird. Zusätzlich werden Wissenschaftskarrieren für Hochschulen, Industrie, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und das Wissensmanagement gefördert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Universität in den Jahren 2007–2010 weiterhin angemessen unterstützt. 2006 erhielt sie 535 000 Euro für Personal- und Sachmittelausstattung und eine Freistellung im Umfang einer Stelle. Durch die Fusion der beiden Hochschulen erhielten die beiden Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg und der Universität Essen „das Budget im Umfang von zwei Stellen zur Verfügung gestellt“ (S. 13) und Personal- und Sachmittelausstattung „für die einzelnen Bereiche mit Gleichstellungskomponente, die derzeit im gesamtuniversitären Mittelverteilungsverfahren beraten wird“ (ebd.).

Die Universität Duisburg-Essen erachtet „ein qualitativ und quantitativ angemessenes Betreuungsangebot für Kinder als einen wesentlichen Faktor für die Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die für die Stärkung des Forschungsprofils benötigt werden“ (ebd.). Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden der Girls' Day und die „Sommer-Universität“ in Naturwissenschaften und Technik durchgeführt und Kinderbetreuungsangebote insbesondere für Kleinkinder unter 3 Jahren und für die Betreuung auch zu ungünstigen Zeiten bereitgestellt. Für Studierende werden Mindestkapazitäten in der Kleinst- und Kleinkinderbetreuung angeboten. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, unterstützt das Eltern-Service-Büro die Hochschulangehörigen. Die Hochschule beabsichtigt nicht nur die Einrichtung zweier Kitas an beiden Hochschulstandorten (die Betreuung entspricht den spezifischen Bedürfnissen eines Universitätsalltags), sondern bietet auch besondere Unterstützung für Doppel-Karriere-Partnerschaften (vgl. ebd.).

Die Medizinische Fakultät hat in den Jahren 2007–2010 insgesamt 18 Professuren neu zu besetzen. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Professorinnenanteils sollen mindestens 2 dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (S. 22f.). Das Programm „MediMent“ zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin wird bis 2009 fortgeführt und ausgebaut. Es wird jährlich mit 15 000 Euro unterstützt. Neben den Mentorinnen sollen künftig auch Mentoren eingebunden werden, sodass es voraussichtlich 10–15 Mentee-MentorInnen-Paare geben wird (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Duisburg-Essen hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten.

Die UDE wurde im Jahr 2007 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet, das eine Gültigkeit von drei Jahren hat. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Duisburg-Essen positiv begutachtet worden.

Die Universität bezieht in ihrem Rahmenplan¹¹ nicht nur deutlich Stellung zur Genderforschung als Profilschärfung, sondern stellt auch ihre Haltung zur Umsetzung und Wahrnehmung von Geschlechteraspekten in der Lehre heraus:

„Die Universität Duisburg-Essen ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen, und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen.“ (Ebd., S. 466)

Die Gleichstellungsprojekte der Universität Duisburg-Essen beziehen sich insbesondere auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsstufen und sind auf der Homepage des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung¹² zu finden. Hierbei stehen Mentoring und die Vergabe von Stipendien, z. B. im Maria-Sibylla-Merian-Programm, im Vordergrund. Der MEDUSE-Verein e. V. bietet zudem eine Plattform für die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen an der Universität Duisburg-Essen.

Auf der eigenen Internetplattform (im Rahmen der Homepage der Universität Duisburg-Essen), dem sogenannten Gender-Portal¹³, wird ein „gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement“ zur Verfügung gestellt. Dieses Projekt wurde bei der Bewertung im Rahmen des TOTAL-E-QUALITY-Awards besonders hervorgehoben, da es als Qualitätsmerkmal für die UDE bezeichnend ist.¹⁴ Betreut wird es von der Arbeitsstelle Gender and Diversity (Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung) und dem Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen.

Darüber hinaus regelt die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“¹⁵ das Vorgehen bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlicht in regelmäßigen Abständen Rechenschaftsberichte¹⁶, in denen die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam „einen Überblick über die in unserer Amtszeit [...] geleistete Arbeit geben“ (S. 4), einen Newsletter¹⁷ sowie Berichte¹⁸ zu Gleichstellungsprojekten, die in Fachbereichen und Einrichtungen durchgeführt werden und aus den Mitteln des Strukturfonds des MIWFT zur Förderung der Gleichstellung finanziert werden.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Duisburg-Essen

Zielgruppe	
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (S.U.N.I)
Studierende	Informations- und Beratungsangebote für Studentinnen zur Studien- und Berufsplanung und zum Berufseinstieg
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Projektzentrum „Meduse“ „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ Herbstakademie für Promotionsinteressierte Einzelberatung für Promotionsinteressierte und Promovierende Gruppencoaching für Promotionsinteressierte und Promovierende „mentoring“ „MediMent“ für weiblichen Nachwuchs in der Medizin Workshops zum Erreichen der Promotion ProMent Mentoring-Triade für neu berufene Professorinnen Mentoring-Programm „Mento-Due“ für Studierende, Absolventinnen, Promovierende und Postdocs in der Wirtschaft „Mento-Due Interkulturell“ für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Stufen „Meduse“-Mentoring Fachbereichsübergreifendes Projekt „Erfolgreich promovieren an der Universität Duisburg-Essen“, das speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen anspricht und fördert Förderprogramme für weibliche Postdocs
Angehörige der Universität	Frauenvollversammlung Systematische Personalberatung zur ausgeglichenen Repräsentanz von Männern und Frauen

4 Institutionalisation der Gleichstellung auf Hochschulebene

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organigramm¹⁹ der Universität Duisburg-Essen vom 30. Juli 2009 ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Kanzler zugeordnet und befindet sich in Augenhöhe mit den verschiedenen Stabsstellen. Dass sie aber über eine besondere Stellung verfügt, wird im Organigramm durch eine gestrichelte Linie angedeutet.

Im Team des Gleichstellungsbüros befinden sich die Gleichstellungsbeauftragte, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die studentische Vertreterin, eine Sekretärin, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie zwei studentische Hilfskräfte.²⁰ Die Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiterin (mit 75 %) und der Sekretärin (mit 100 %) sind unbefristet.

te Stellen. Die Gleichstellung ist an der Universität Duisburg-Essen aber auch in anderen Bereichen institutionalisiert: So sind in der Grundordnung²¹ der Universität unter § 6 „Kommissionen“ neben den Aufgaben der Gleichstellungskommission mit der Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Aspekte auch die anderen Kommissionen betraut:

„Zu den Aufgaben jeder Kommission gehört die Sicherstellung der Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität.“ (Ebd., S. 4)

In § 7 werden die Wahl und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt (ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Insgesamt sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zwei volle Freistellungen vorgesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Sachmittel in Höhe von 25 500 Euro. Außerdem ist das Eltern-Service-Büro mit 2 1/2 Personalstellen sowie den Tagespflegestellen „DU-E-KIDS“ personell und mit der sächlichen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

4.2 Prorektorat für Diversity Management und Arbeitsstelle „Gender and Diversity“

Die Universität Duisburg-Essen hat mit der Prorektorin für Diversity Management (Professorin Dr. Ute Klammer) einen neuen Weg beschritten, bei dem Gleichstellung als integraler Bestandteil des DiM, einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance, verstanden wird.

Die Arbeitsstelle „Gender and Diversity“ des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) unterstützt universitäre Einrichtungen, Gremien und Arbeitsgruppen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und bei der Berücksichtigung von Diversity-Aspekten in Studium und Lehre sowie der akademischen Personalentwicklung. Dies geschieht in enger Kooperation mit dem Prorektorat für Diversity Management, der Gleichstellungsbeauftragten und den einzelnen Geschäftsbereichen des ZfH.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen (UDE) verfügt über 3 Professuren mit einer Gender-Denomination. Es handelt sich dabei um folgende Widmungen:

1. Bildungswissenschaften: Sozialisationsforschung mit den Schwerpunkten Interkulturelle Pädagogik, insbesondere Sozialisation ausländischer Frauen und Mädchen
2. Bildungswissenschaften: Professur für Weiterbildung und Frauenbildung
3. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Genderforschung

Zudem ist die Professur für Comparative Sociology – Japanese Society im Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen assoziiert. Darüber hinaus gibt es das Essener Kolleg für Geschlechterforschung, das den Austausch mit den Technik-, Natur- und Medizinwissenschaften sowie der Kunst, Literatur, Musik und Pädagogik sucht. Damit schlägt es eine Brücke zwischen den Wissenssystemen der Fachdisziplinen mit den Erkenntnis- und Wissenschaftstheorien der Sozialforschung.²² Seit 2010 befindet sich die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung an der Universität Duisburg-Essen (Bildungswissenschaften, Professorin Dr. Anne Schlüter, Campus Essen).

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Kinderbetreuung verteilt sich auf beide Campi der Universität Duisburg-Essen. Die verschiedenen Angebote wurden aus der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de zusammengestellt. An der Universität besteht für Beschäftigte ein Angebot zur Ferienbetreuung ihrer Kinder. Seit März 2009 wird mit dem Klinikum, das ein eigenes Familienservicebüro betreibt, kooperiert. In der übrigen Zeit stehen den Studierenden die Kindertagesstätte „Brückenspatzen“ und die Räume der studentischen Initiative „Krabbelburg“ zur Auswahl, wobei in der „Krabbelburg“ Kinder im Alter von 12 Monaten angenommen werden, bei den „Brückenspatzen“ ab dem 4. Monat. Beschäftigte des Uniklinikums können ihre Kinder in der betriebseigenen Ganztagsbetreuung bis zum Schuleintritt betreuen lassen. In Duisburg steht insbesondere den Studierenden die Kita „Campino – Die Campus-Kids“,²³ den Beschäftigten der Universität die „DU-E-Kids“ zur Verfügung. Beide bieten eine Ganztagsbetreuung an. Die Öffnungszeiten sind unterschiedlich, da die Einrichtung „DU-E-Kids“ flexible Betreuungszeiten anbietet, die Kita hingegen feste Zeiten. Das Eltern-Service-Büro für Beschäftigte hilft den Hochschulangehörigen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit unterschiedlichen Angeboten weiter.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Duisburg-Essen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Ferienfreizeit	Ferienbetreuung für Kinder von Hochschulbeschäftigten auf dem Campus Essen	Universität Duisburg-Essen www.uni-due.de/elternservice/ferien
	Eltern-Service-Büro für Beschäftigte der UDE	fachliche Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Universität Duisburg-Essen www.uni-due.de/elternservice/
	Ferienbetreuung des Universitätsklinikums Essen	Ferienbetreuung	Universitätsklinikum Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=150
	„DU-E-Kids“	Tagespflegestelle mit flexiblen Öffnungszeiten nach Bedarf der Eltern	Universität Duisburg-Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=136
Studierende	Kita „Campino - Die Campus-Kids“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren in Duisburg	Studentenwerk Essen-Duisburg www.studentenwerk.essen-duisburg.de/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=28
	Kindertagesstätte „Die Brückenspatzen“	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren in Essen	Studentenwerk Essen-Duisburg www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=63
	Studentische Betreuungsinitiative „Krabbeltburg“	Kinderbetreuung nach Betreuungsplan ab dem 12. Monat in Essen	AStA der Universität Duisburg-Essen www.asta-due.de/cms2/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=18&Itemid=29
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte des Universitätsklinikums	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung von Kindern Beschäftigter im Universitätsklinikum von 0–6 Jahren	Universitätsklinikum Essen www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=62

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Im Rahmenplan²⁴ zur Gleichstellung sind in erster Linie allgemeine Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung zu finden (vgl. auch 2.2). Diese werden in den Frauenförderplänen der Fachbereiche spezifiziert. Für die Fachbereiche Physik²⁵ und Medizin sind keine Frauenförderpläne erhältlich. Der Fachbereich Mathematik hat seinen Frauenförderplan 2009 verabschiedet.

7.1 Fachbereich Geisteswissenschaften

Nach der Fusion der beiden Standorte Duisburg und Essen und der Zusammenlegung der entsprechenden Fachbereiche setzt sich der Fachbereich Geisteswissenschaften laut Frauenförderplan²⁶ aus folgenden Fächern zusammen: Anglistik, Germanistik mit Deutsch, Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache (DaZ/DaF) und Niederländische Studien, Geschichte, Kommunikationswissenschaft, Modernes Japan, Philosophie, Romanistik, Evangelische Theologie und Katholische Theologie sowie Turkistik. Er beinhaltet daher die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Angaben zu Gleichstellungsaktivitäten, die für die nachfolgende Darstellung verwendet wurden.

Die Fakultät beschreibt ihre Haltung zur Gleichstellung von Männern und Frauen als Selbstverständnis:

„Die Gleichstellung von Mann und Frau gehört zum Selbstverständnis eines Fachbereichs, in dem traditionell der Anteil an Frauen hoch ist und dessen Fächer weitgehend zu den präferierten Studienzielen von Frauen gehören.“ (S. 1)

Für die Jahre 2005/2006 lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 66,3 % und bei den AbsolventInnen bei 78,6 %. 55 % der Promotionen (11 von 20) wurden 2005 von Frauen vorgelegt und im Jahr 2004/05 sind 42,86 % Frauen habilitiert (3 von 7). Diese hohen Frauenanteile spiegeln sich 2005 lediglich bei den befristeten Angestellten mit 63,6 % (42 von 66) und annähernd bei den unbefristeten Angestellten (48,4 %) wider. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen ist der Frauenanteil deutlich niedriger. So sind auf den unbefristeten Stellen lediglich 11,1 % (2 von 18) und

bei den befristeten verbeamteten Stellen immerhin 37,5 % (3 von 8) Frauen vertreten. Der Anteil der Professorinnen lag im selben Jahr bei knapp 12 % (2 von 18). Aus diesen Daten wird deutlich, dass auch hier der Anteil der Frauen mit zunehmendem Status abnimmt (vgl. S. 2). Es wird davon ausgegangen, dass dieser geringe Anteil von Professorinnen in Zukunft ansteigen wird:

„Um den erwünschten Anteil von Frauen bei den Professuren in einem realistischen Maß zu steigern, empfiehlt sich auch die Orientierung an der Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen, der am Fachbereich bei 42 % liegt und in den Sprach- und Kulturwissenschaften Deutschlands allgemein sehr hoch ist (50,5 %). Es ist abzusehen, dass mit dem Anstieg von Promotionen und Habilitationen von Frauen in den geisteswissenschaftlichen Fächern und mit ihrer verstärkten Präsenz in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit sich auch die Bewerbungen von qualifizierten Frauen auf Professuren verstärken und dass letztendlich auch mehr Professuren mit Frauen besetzt werden. Ein Teil der statistischen Diskrepanz innerhalb der gegenwärtigen Hierarchie lässt sich gewiss auch auf den normalerweise verspäteten Generationenausgleich an der Spitze der Hierarchie zurückführen.“ (S. 3f.)

Trotz des niedrigen Anteils von Frauen in den Spitzenpositionen werden keine speziellen Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genannt. Das zusammen mit den Fachbereichen Bildungswissenschaften und Gesellschaftswissenschaften eingerichtete DoktorandInnenforum ist für beide Geschlechter konzipiert, sodass eine explizite Steigerung des Frauenanteils durch das Forum nicht zu erwarten ist. In der Frauen- und Geschlechterforschung ist der Fachbereich breit aufgestellt. In der Germanistik wird ein Gender-linguistisches Examenskolleg angeboten (vgl. S. 4). Zudem werden in den Fächern Germanistik, Anglistik und Turkistik Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung angeboten. Auch in der Forschung und Lehre anderer Fächer des Fachbereichs tauchen diese Fragestellungen auf, ohne dass die Veranstaltungen oder Forschungen explizit der Frauen- und Geschlechterforschung zugeordnet werden (vgl. S. 5).

„Dies ist ein positives Zeichen für die Integration eines Forschungsaspektes, der aus den Geisteswissenschaften hervorgegangen ist und sich nunmehr als selbstverständlicher sprach-, kultur- und sozialwissenschaftlicher Zugang zu etablieren scheint.“ (Ebd.)

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geisteswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gender-linguistisches Examenskolleg in der Germanistik Lehrende des Fachbereichs beteiligen sich als MentorInnen am „Meduse“-Mentoring-Programm Lehrveranstaltungen Women's Literature und zur Soziolinguistik in den Fächern Anglistik und Germanistik Im Fach Turkistik genderspezifische Themen in Seminaren und Workshops

7.2 Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften umfasst die Institute für Kognition und Kommunikation, Soziologie, Politikwissenschaft sowie Entwicklung und Frieden (INEF). Im sehr umfangreichen Frauenförderplan²⁷ des Fachbereichs werden die eigenen Zahlenverhältnisse zu Verhältnissen auf Landes- und Bundesebene in Beziehung gesetzt (z. B. Anteile der Professorinnen an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen (vgl. S. 8)). Der Frauenförderplan stellt die Grundlage für die folgende Analyse dar. Dadurch wird die Position des Fachbereichs in Bezug auf Gleichstellung innerhalb der Universität, aber auch innerhalb von Nordrhein-Westfalen deutlich. So lag beispielsweise der Anteil der Professorinnen im Fachbereich im Jahr 2006 bei 25 %; im Jahr 2005 waren aber nur 13 % der Professuren in Nordrhein-Westfalen mit Frauen besetzt, an der Universität Duisburg-Essen nur 12 % (vgl. ebd.). Die Fakultät äußert hierzu:

„Der Fachbereich hat in den letzten Jahren bereits bei der Neubesetzung von Professuren erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt.“ (S. 19)

Im wissenschaftlichen Mittelbau war 2006 vor allem der geringe Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Angestellten-Stellen, d. h. in der Regel den Qualifikationsstellen, auffällig: Nur 5 von 21 Stellen wurden von Frauen eingenommen. Das Zahlenverhältnis in dieser Gruppe war in den Drittmittelprojekten mit einem Frauenanteil von 59 % (20 von 34) deutlich besser (vgl. S. 12). In der Gruppe der Studierenden war das Verhältnis von Männern und Frauen insgesamt fast ausgeglichen, unterschied sich jedoch in den einzelnen Studiengängen (vgl. S. 15ff.). In den Jahren 1999–2005 wurden 30 % der Promotionen und 24 % der Habilitationen von Frauen erstellt (vgl. S. 20). Zur Beschäftigtenstruktur wird kritisch angemerkt:

„Auch muss die Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Struktur der Studierenden bewertet werden. Im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften liegen der Anteil der Frauen unter den Studierenden bei durchschnittlich 52 % (2005) und der Anteil der Frauen unter den Absolventen bei 62 % (2005). Hieran gemessen ist der Anteil der Frauen an der ersten Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter (stud. Hilfskraft) mit 47 % unterdurchschnittlich.“ (Ebd.)

Im Fazit ihres Frauenförderplans beurteilt die Fakultät den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen trotz der ungleichen Beschäftigtenstruktur als „tendenziell steigend“ (S. 19).

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden verschiedene Projekte wie z. B. ein Frauenförderprogramm (Erwerb von Schlüsselqualifikationen, berufliche Orientierung nach dem Studium u. ä.) im Rahmen des Integrierten Studiengangs Sozialwissenschaften durchgeführt (vgl. S. 22) und eine Studierendenbefragung zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf (vgl. S. 24). In den Jahren 2001–2005 wurde das Frauenförderprogramm des Integrierten Studiengangs Sozialwissenschaft durchgeführt. Ziel war eine Orientierungshilfe für Studentinnen und Absolventinnen im Beruf sowie die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und zum Einblick in die Praxis. Studentinnen konnten aus den vorgesehenen Mitteln Reisemittel beantragen, Qualifizierungsmaßnahmen besuchen und Informationsveranstaltungen zum Beruf nach Studienabschluss (vgl. S. 22).

Aufgrund der Diskrepanz zwischen „Studienerfolgen von Frauen und wissenschaftlichen Weiterqualifikationen“ (S. 19) hält die Fakultät die Konzeption und Umsetzung neuer Maßnahmen für notwendig. Zusätzlich sollte das „bisherige Frauenförderprogramm [...] neu konzipiert und auf Promovenden, insbesondere Promovendinnen, fokussiert werden“ und die bisher als „zufällige Förderung“ bewertete Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form eines Programms formalisieren (vgl. S. 23). Ausschreibungen von Professuren wurden – soweit möglich – um den Passus: „Eine Gender-Perspektive in Forschung und Lehre ist von Vorteil“ ergänzt (S. 25).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren Frauen 2006 extrem überrepräsentiert. Hier werden andere Problematiken konstatiert:

„Der Frauenanteil im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals liegt im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften bei 96 %. Eine Frauenförderung im klassischen Sinne erscheint hier nicht notwendig. Stelleneinsparungen, fusionsbedingte Umstrukturierungen, die Umstellung auf den Globalhaushalt und die Einführung von BA/MA-Studiengängen haben für die Mitarbeiterinnen in diesem Bereich jedoch wachsende Belastungen zur Folge, die in keinem Fall durch Höhergruppierungen kompensiert wurden. Vor dem Hintergrund des Globalhaushalts sieht der Fachbereich hier eine deutliche Finanzierungslücke, die es nicht ermöglicht, eine Höhergruppierung der Beschäftigten im Verwaltungsbereich – trotz des gestiegenen Anteils selbständiger Arbeit – vornehmen zu können.“ (S. 21)

Die Frauen- und Geschlechterforschung wurde im Fachbereich durch Lehrveranstaltungen, eine Reihe von Forschungsprojekten sowie die Betreuung einschlägiger Diplomarbeiten und Dissertationen gestärkt. Thema der Forschungsprojekte waren beispielsweise die Geschlechterdemokratie durch politische Bildung, chancengleichheitsorientierte Arbeitspolitik in der betrieblichen Praxis, die geschlechtsbezogene Sondersituation von Frauen im Wegeunfallgeschehen oder geschlechts- und selbstkonzeptspezifische Unterschiede im Führungsverhalten (vgl. S. 25). Die Lehrveranstaltungen thematisierten unter anderem die reflexive Koedukation in der Schule, die soziale Ungleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Arbeit und ihre Folgen, die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf (als Lehrforschungsprojekt) oder die politische Partizipation von Frauen im internationalen Vergleich sowie soziale Beziehungen und Wohlbefinden unter Gender-Aspekten (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wird durch die Finanzierung von Sachmitteln und/oder Hilfskraftstunden entlastet.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltungen mit Aspekten der Geschlechterforschung
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Sprechstunde (alle zwei Monate) für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Angehörige der Fakultät	Frauenvollversammlung (jedes Semester)

7.3 Fachbereich Bildungswissenschaften

Der Fachbereich Bildungswissenschaften umfasst die Lehreinheiten Erziehungswissenschaft, Sozialarbeitswissenschaft sowie Sport/Bewegungswissenschaft. Laut Frauenförderplan²⁸ (Quelle für die zur Analyse benötigten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten) differierten im WS 2005/2006 die Frauenanteile der einzelnen Lehreinheiten bezogen auf die Studierenden und die StudienanfängerInnen erheblich voneinander (je 40 Prozentpunkte zwischen Erziehungswissenschaft mit ca. 80 % und Sport/Bewegungswissenschaft mit etwa

40 %). Im selben Jahr lagen die Frauenanteile bei den AbsolventInnen ungefähr gleich hoch, nämlich bei rund 80 % (vgl. S. 2).

Dieser hohe Frauenanteil spiegelte sich im Jahr 2005 bei den Beschäftigten nicht wider, auch wenn der Frauenanteil bei den Professuren mit 35 % (14 von 54 bei den C2-, C3- und C4-Stellen) vergleichsweise hoch war (vgl. S. 1). In den verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen Mittelbaus waren die Frauen mit 40–50 % gut vertreten, obwohl der Frauenanteil bei den unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnen deutlich niedriger lag (22,22 %) (vgl. S. 2). Die Fakultät belegt, dass der Anteil von Frauen an den Promovendinnen ab 2002 „erheblich zugenommen“ hat, aber immer noch „problematisch“ ist (vgl. S. 3):

„Einerseits entspricht der Frauenanteil an den Promotionen (noch) nicht ihrem Anteil an den Studierenden, andererseits verlangen die gegenwärtige Entwicklung des Faches und die Situation im Bereich der NachwuchswissenschaftlerInnen dringend einen generellen Anstieg der Promotionen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt. Der Fachbereich Bildungswissenschaft setzt sich zum Ziel, ab 2006 das bereits in mehreren Fachbereichen initiierte Projekt einer disziplinentorientierten Förderung von Promotionen von Frauen zu installieren.“ (S. 5)

Der Fachbereich Bildungswissenschaften in Essen war im Berichtszeitraum des Frauenförderplans „maßgeblich an dem Projekt „Promovieren – Eine Perspektive für Frauen“ beteiligt; es wurde jedoch bei „Meduse“ angesiedelt, die Gründe hierfür werden nicht genannt.

Im Frauenförderplan werden eine Reihe von Forschungs- und Lehrforschungsprojekten und Lehrveranstaltungen aufgeführt, die sich mit Gleichstellung, Geschlechterverhältnissen, Gender Mainstreaming etc. beschäftigen und z. T. aus den Mitteln für Gleichstellung finanziert wurden (vgl. S. 6ff.). Zu den Lehrforschungsprojekten gehörte unter anderem das Projekt „TALeS“, in dem der „Bedarf an Schulungen für Studentinnen“ herausgearbeitet werden konnte, oder das Projekt „Sensibilisierung und Aktivierung von Gender-Fragen im Rahmen von betrieblicher Personalpolitik und Organisationsentwicklung und Unternehmen der Logistik-Branche“ oder der Film „Vom Mentoring zum Netzwerk oder: Ressourcenförderung für ein professionelles Bildungsleben“ (vgl. S. 6f.). Der Studiengang MA Educational Media wurde im Rahmen des BMBF-Förderprogramms „Neue Medien in der Bildung“ als „Good Practice für Gender Mainstreaming“ ausgezeichnet (vgl. S. 8).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Bildungswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovieren – Eine Perspektive für Frauen Projektbeteiligung bei „Mentoring und Interkulturalität“

7.4 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften besteht aus den Lehreinheiten Informatik und Wirtschaftsinformatik sowie Wirtschaftswissenschaften. Laut Frauenförderplan²⁹ (Quelle für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten) war im Jahr 2007 keine der 27 Professuren mit einer Frau besetzt (vgl. S. 7). Während in der Informatik/Wirtschaftsinformatik, aber auch im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus mit 8,3 % Frauen und beim nichtwissenschaftlichen Personal mit 43,2 % die Frauenanteile vergleichsweise niedrig waren, waren in den Wirtschaftswissenschaften knapp 42 % der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und alle nichtwissenschaftlichen Stellen mit Frauen besetzt (vgl. ebd.). Die Frauenanteile bei den Studierenden lagen 2007 in der Informatik/Wirtschaftsinformatik bei etwa 13,4 % und in den Wirtschaftswissenschaften bei rund 46 % (vgl. S. 10). Von den zwischen 2000 und 2006 vorgelegten Promotionen waren 19,5 % von Frauen verfasst (19 von 97); im gleichen Zeitraum legten zwei Frauen Habilitationen vor (von insgesamt 8) (vgl. S. 12f.).

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wurden Weiterbildungen (EXCEL-Schulung, Gedächtnistraining) angeboten, die von den Mitarbeiterinnen selbst organisiert und pro Jahr mit bis zu 1000 Euro vom Fachbereich finanziert wurden. Außerdem gab es zwei AnsprechpartnerInnen für die Planung der wissenschaftlichen Karriere für Doktorandinnen. In der Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin!“, die gemeinsam mit der Abteilung Bauwissenschaften im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschulentwicklung durchgeführt wurde, erhielten Studentinnen Informationen zu den Möglichkeiten einer Promotion und zu entsprechender Unterstützung (vgl. S. 16f.).

Die Förderung von Studentinnen durch Frauentutorien hingegen wurde nicht angenommen:

„Hierbei hat sich gezeigt, dass dieses Angebot von den Studentinnen nicht angenommen wurde. Daher hat der Fachbereich beschlossen, zukünftig die Möglichkeit von Frauentutorien anzukündigen und bei entsprechender Nachfrage durchzuführen.“ (S. 15)

Es soll während der Laufzeit des Frauenförderplans geklärt werden, ob eine Nachfrage für ein Seminar zum Thema Gender Mainstreaming besteht.

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Probestudium für Schülerinnen in den Bereichen Informatik/Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft
Studierende	Frauentutorien Informationsveranstaltungen für das Haupt-/Vertiefungsstudium, in denen auf das Angebot des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH durch dort Beteiligte aufmerksam gemacht wird
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Ansprechpartner für Doktorandinnen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren „Heute Studentin! Morgen Doktorandin!“ Veranstaltung, bei der ehemalige Doktorandinnen Studentinnen Lebenswege vorstellen (in Kooperation mit „Meduse“) Gespräche zwischen LehrstuhlinhaberInnen und Doktorandinnen zu ihrer beruflichen Entwicklung AnsprechpartnerInnen für Doktorandinnen für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren Bereitstellung von jährlich 1000 €, um die sich Gruppen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bewerben konnten Mentorinnennetzwerk „Meduse“ Herbstakademie für Promovierende
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Hochschulinterne Fortbildungen zum Thema Teilzeitarbeitsetzungs- und AGG

7.5 Mercator School of Management, Fachbereich Betriebswirtschaft

Laut Frauenförderplan, dem die Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen wurden, konnte der Fachbereich Betriebswirtschaft den Studentinnenanteil von 2001–2006 kontinuierlich von 33,7 % auf 40,56 % steigern (vgl. S. 3). Zudem studierten Frauen schneller und erfolgreicher als Männer, was sich an ihrem Anteil an Studierenden in der Regelstudienzeit und an den AbsolventInnen zeigte.

„Hierbei ist zu beachten, dass die Quote der Absolventinnen eines Jahres mit den Frauenquoten im Bereich der Studienanfängerinnen vor sechs Jahren (durchschnittliche Studienzeit) zu vergleichen ist. In diesem Zeitraum betrug die Frauenquote knapp über 30 %. Daher ist es umso erfreulicher, dass, obgleich nur etwa 30 % Frauen ein Studium der Wirtschaftswissenschaft aufgenommen haben, überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen sind (im Durchschnitt ca. 37 %). Der höhere Output lässt wiederum darauf schließen, dass Frauen zielstrebig studieren als Männer.“ (S. 7)

23 % der Promotionen im gleichen Zeitraum wurden von Frauen angefertigt sowie 1 von insgesamt 3 Habilitationen (vgl. S. 8).

Der Frauenanteil der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus lag 2005 mit insgesamt 44,12 % noch über dem Anteil der Studentinnen und Absolventinnen. Auffällig ist hier der hohe Anteil von etwa 80 % Frauen bei den Drittmittelstellen für wissenschaftliche Angestellte (7,5 von 9,4 Stellen). Dazu wird im Frauenförderplan ausgeführt:

„Entsprechend der bisher angesprochenen Kategorien zeigt sich auch sehr deutlich im Bereich des wissenschaftlichen Personals, wie erfolgreich die Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich Betriebswirtschaft umgesetzt werden konnten. Durch die grundsätzliche Ermutigung viel versprechender Doktorandinnen zur Weiterqualifikation und zum Verbleib an der Uni liegt der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit 49 % weit über dem Durchschnitt unter den Absolventinnen, die auch in Zukunft die anzulegende Zielgröße sein sollten. Diese hohe Quote deutet darauf hin, dass die häufig genannte Ursache für den geringen Verbleib von Frauen an der Hochschule, nämlich die Sorge, durch eine verlängerte Qualifikationsphase nicht genug Zeit zu haben, um vor der Familienphase im Beruf Fuß zu fassen, von unseren Maßnahmen aufgefangen wurde.“ (S. 10f.)

Dieser Argumentation folgend, beziehen sich die im Frauenförderplan genannten Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs zum großen Teil auf die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, z. B. durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, durch Tele-Heimarbeit, einen überschneidungsfreien Klausurenplan, die Entwicklung virtueller Lernangebote etc. (vgl. S. 13ff.)

Von 16 Professuren waren nur 3 von Frauen besetzt (vgl. S. 11), von denen nur eine Frau 1 der 6 C1-Stellen einnahm (vgl. S. 10). Diesem Ungleichgewicht sollte auch in Studium und Lehre begegnet werden, um Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu motivieren:

„Die Lehrenden des Fachbereichs sind angehalten, sich über möglicherweise geschlechtsspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um eine eventuelle Benachteiligung von Frauen zu vermeiden, aber auch, um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren.“ (S. 18)

Des Weiteren sollen Laufbahnvorschriften reformiert werden, weil die dort vorgegebenen Altersgrenzen benachteiligend für Frauen sind, für die neben der beruflichen Weiterbildung auch die Familiengründung ein wichtiger Aspekt ist (vgl. S. 19).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Mercator School of Management, Fachbereich Betriebswirtschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Infomaterialien über die Perspektiven von Absolventinnen des Fachbereichs Beratungsangebote für Frauen/Studentinnen

7.6 Fachbereich Mathematik

Im Frauenförderplan³¹ (Quelle für die vorliegende Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) des Fachbereichs Mathematik offeriert die Fakultät ihr Verständnis für Gleichberechtigung und steht diesem Thema nicht nur offen gegenüber, sondern sucht auch ausdrücklich nach Kooperationen „innerhalb und außerhalb der Fakultät“ (S. 3). Obwohl im Fachbereich „zahlreiche Studiengänge“ vorhanden sind, lassen sich die Studierenden in drei Gruppen einteilen, zu denen Daten mit Aussagen über die Geschlechterverteilung erstellt und analysiert worden sind: die klassischen Mathematik-Fach-Studierenden mit den Abschlüssen Bachelor/Master oder Diplom, die Lehramtsstudierenden mit den Abschlüssen Gymnasium/Gesamtschule, Sekundarstufe I und II sowie Berufskolleg und die dritte Gruppe mit den Lehramtsstudierenden mit den Abschlüssen Grund-/Haupt-/Realschule bzw. Primarstufe/Sekundarstufe I.

Der Frauenanteil war bei den StudentInnen in der ersten Gruppe vom WS 2005/06 bis zum SoSe 2008 relativ konstant mit etwa einem Drittel (zwischen 34 und 37 %) und ähnelt dem der AbsolventInnen mit durchschnittlich 37 % im selben Zeitraum. Der Fachbereich sieht dies als Erfolg, weil diese Entwicklung eine „beachtliche Steigerung gegenüber den Verhältnissen von vor 20 Jahren“ darstellt (S. 5). In der Gruppe der Studierenden mit Abschluss Gymnasium/Gesamtschule lag der Studentinnenanteil im Zeitraum 2005–2008 leicht über dem der Männer. Die dort vorhandene Geschlechterverteilung fand sich jedoch nicht bei den AbsolventInnen wieder, da hier der Frauenanteil mit durchschnittlich 73 % fast zwei Drittel ausmachte (vgl. S. 6). Die Fakultät vermutet hierzu:

„Weibliche Studierende scheinen ihr Studium zielstrebig zu absolvieren als männliche Studierende.“ (Ebd.)

In der dritten Gruppe lag der Frauenanteil bei fast 80 %. Frauen studieren Mathematik also verstärkt mit dem Ziel, in der Grund-, Haupt- und Realschule zu unterrichten. Dieser Anteil wird bei den AbsolventInnen mit durchschnittlich 90 % sogar noch „viel markanter“, weshalb die Fakultät für die Erhöhung des Männeranteils „in diesen Studiengängen“ plädiert (vgl. S. 7).

Der hohe Frauenanteil bei den Studentinnen ist im Bereich der WissenschaftlerInnen nicht zu finden. So waren an der Fakultät Mathematik zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans lediglich 3 von 23 Professuren an Frauen vergeben. Im Mittelbau dominierten die Männer ebenfalls, da der Frauenanteil hier bei 28 % lag. Diese verteilten sich insbesondere auf die befristeten Stellen (32 %; 23 von 72) und nicht auf die unbefristeten (11 %). Bei den Habilitierenden stellten sie einen Anteil von 45 % (5 von 11) und bei den Promovierenden von 41 % (15 von 37).³² Entsprechend den Zielsetzungen des Rahmenplans der Universität Duisburg-Essen, wonach der Anteil Promovendinnen den Studentinnen entsprechen soll, ist dieses Ziel nicht erreicht, da der Großteil der Lehramtsstudierenden statt eines Promotionsvorhabens das Referendariat anstrebt. Des Weiteren wählen Lehramtsstudierende ein weiteres Fach, weshalb die „Zahlen der in Frage kommenden Studenten/Studentinnen noch einmal halbiert werden“ müssten (S. 9), so die Fakultät. Dass es nur so wenige Professorinnen gab, liegt „nach Erachten des Fachbereichs zu einem großen Anteil daran, dass viele Frauen aus Gründen der Familienplanung nach dem Erlangen des Doktor-Titels ihre Universitätslaufbahn beenden.“

Um Schülerinnen von einem Mathematikstudium zu überzeugen, wurde nicht nur die Verstärkung der Teilnahme am Girls' Day durch die Einführung zusätzlicher Kurse angestrebt, sondern neben der Sommeruni auch ein „Informationsangebot“ auf der Homepage geplant (vgl. S. 12). Der Frauenförderplan enthält zu den möglichen Inhalten verschiedene Vorschläge, wie etwa die Biografien von Mathematikerinnen und Absolventinnen oder die Korrektur des „manchmal

„weltfremden“ Images der Wissenschaft in den Köpfen der Leser/-innen“ (vgl. ebd.). Auch für die Studentinnen setzt sich die Fakultät ein, indem diese im Lern- und Informationszentrum (LuDi) gezielt mit Beraterinnen sprechen können (vgl. S. 13).

Seit 2008 wird die Ringvorlesung ‚Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis‘ gegeben, bei der besonders Frauen den Studentinnen die „Lebbarkeit des Studiums“ verdeutlichen wollen.³³

Die Fakultät erkennt zudem die unterschiedliche Lebensplanung von Frauen und Männern an:

„Es ist feststellbar, dass Frauen den Verlauf ihrer Karrieren aufgrund der Berücksichtigung von Familienplanungen nicht in gleicher Art und Weise planen, wie Männer in derselben Qualifikationsphase dies tun.“ (S. 13)

Daher werden Forschungsreisen von Promovendinnen finanziell unterstützt und die Möglichkeit aufgezeigt, dass die Fakultät über das Geld verfügen würde, zwei Frauen mittels Stipendien zu fördern (vgl. S. 14). Im Bereich der Professuren stellt die Fakultät fest, dass sich Frauen in Bewerbungsverfahren häufig nicht durchsetzen können. Daher soll geprüft werden, ob eine Professurenstelle für Frauen eingeworben werden kann (vgl. S. 14).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Bezuschussung von Reisen für Promovendinnen

7.7 Fachbereich Chemie

Im Fachbereich Chemie war zur Zeit der Erstellung des Frauenförderplans³⁴ am 31. Juli 2006 (Quelle für die Grundlagen der Darstellung und Analyse des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) eine von 19 Professuren von einer Frau besetzt. In der Gruppe der unbefristet wissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 20 % (4 von 20) und bei den promovierten, befristet Beschäftigten waren 8 von 15 Stellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). Für die (noch) nicht promovierten WissenschaftlerInnen zeigt sich in der Chemie eine besondere Situation, da für diese

„Gruppe [...] im Fachbereich Chemie seit vielen Jahren für jedeN BewerberIn unabhängig vom Geschlecht der Zugang zur Promotion [besteht]. Bisher musste niemand abgewiesen werden. Der Frauenanteil liegt derzeit bei 31,7 % und ergibt sich hier einfach aus der Zahl der InteressentInnen weiblichen Geschlechts an einer Promotion. Bei den BAT IIa/2-Stellen ist das Verhältnis Frauen zu Männern 32:70. Schwankungen ergeben sich aus Angebot von und Nachfrage nach Stellen.“ (S. 3)

Von 51 Promotionen, die zwischen dem WS 2004/2005 und dem WS 2005/2006 abgeschlossen wurden, waren 10 von Frauen erstellt worden, d. h. knapp 20 %. Bei den Studienabschlüssen lag der Frauenanteil in dieser Zeit bei 39,1 %, wobei der Frauenanteil bei den Lehramtsstudiengängen mit 68 % besonders hoch war (vgl. S. 4).

Der überwiegende Teil der konkreten Maßnahmen des Fachbereichs bezieht sich auf die Werbung von Schülerinnen und Schülern für ein Chemie-Studium, wobei – außer beim Girls' Day und der Sommeruniversität für Frauen – beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden (vgl. S. 5).

Die Laborarbeit im Rahmen des Chemiestudiums birgt für schwangere Frauen besondere Risiken, die jedoch laut Frauenförderplan nicht generell geregelt werden können.

„Im Verlauf des Studiums der Chemie an der Universität Essen gibt es keine Regularien, die speziell Frauen daran hindern, ihr Studium wie Männer in der Regelstudienzeit zu absolvieren. Probleme können bei Studentinnen auftreten, die während ihres Studiums schwanger werden. Im Bedarfsfall hat sich der Fachbereich immer bemüht, organisatorische oder inhaltliche Änderungen im Studium vorzunehmen, die den Fortgang der Ausbildung möglichst wenig behindern. Hierbei kann es sich nur um spezifische Einzelfallentscheidungen handeln. Dennoch ist bei einem Chemiestudium aufgrund der besonderen Gefährdung ungeborener Kinder und aufgrund geltender Vorschriften nicht immer zu vermeiden, dass die werdenden Mütter eine Studienzeitverlängerung allein aus gefahrstoffrechtlichen und gesundheitlichen Gründen in Kauf nehmen müssen.“ (S. 3)

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
	Girls' Day

7.8 Fachbereich Biologie und Geographie

Im Fachbereich Biologie und Geographie waren laut Frauenförderplan³⁵ (Quelle der nachfolgend verwendeten Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie der Informationen über die durchgeführten Gleichstellungsaktivitäten)

im Jahr 2005 vier von 20 ProfessorInnen Frauen, von denen drei zwischen 2003 und 2005 berufen wurden (vgl. S. 3). Dieses Ergebnis führt die Fakultät auf die konkrete Nutzung der Chancen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zurück. Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil bei 37,7 %, wobei er bei den befristeten Stellen wesentlich höher war als bei den unbefristeten (vgl. S. 4).

Der Studentinnenanteil betrug im SoSe 2005 62,9 % und wird vor allem auf die „starke Ausrichtung des Lehrangebotes auf Lehramtsstudiengänge – einschließlich der Primarstufe“ (S. 5) zurückgeführt. Der Anteil der Absolventinnen lag mit 75,9 % noch einmal wesentlich darüber (vgl. ebd.). In den Jahren 2004/2005 wurden 8 von 18 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang verweist die Fakultät jedoch auf den hohen Anteil an Lehramtsstudierenden, die in erster Linie keine Promotion, sondern das Referendariat anstreben:

„In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass der Großteil der Studierenden in den Lehramtsstudiengängen keine weitergehende wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt, sondern direkt nach dem Erreichen des Ersten Staatsexamens die Hochschule verlässt, um das Referendariat zu beginnen. Mit Blick auf den gesamten Fachbereich dürfte sich die Situation in den nächsten Jahren insofern verändern, als mehrere nicht-lehramtsbezogene BA/MA-Studiengänge eingeführt worden sind bzw. eingeführt werden (Medizinische Biologie, Transnational Ecosystem Based Water Management, Molecular Environmental Sciences).“ (S. 6)

Die Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs bezogen sich auf die Werbung von Schülerinnen. Außerdem wurden für die Jahre 2005/2006 Finanzmittel für ein Qualifizierungsprogramm für Promovendinnen eingeworben (vgl. S. 7).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Biologie und Geographie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungsprogramms für Promovendinnen im Jahr 2005/2006

7.9 Fakultät für Ingenieurwissenschaften

In die Fakultät für Ingenieurwissenschaften wurde 2006 der Fachbereich – jetzt die Abteilung – Bauwissenschaften integriert. Die Inhalte des Frauenförderplans³⁶ fungieren als Quelle für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten. Die für den Gender-Report relevanten Schwerpunkte beider Frauenförderpläne werden daher gemeinsam vorgestellt.

In der Präambel des Frauenförderplans der Fakultät für Ingenieurwissenschaften wird das Verhältnis von Frauen und Ingenieurwissenschaften wie folgt charakterisiert:

„Die Zahl der Frauen, die sich in den letzten Jahren für einen technischen Beruf oder ein technisches Studium entschieden haben, ist von 3–4 % auf 15–20 % angestiegen. Da heute neben fachlichen Kompetenzen auch „soft-skills“ wie Kommunikation, Teamfähigkeit und globale Vernetzung zunehmend gefragt sind, finden Frauen zunehmend anspruchsvolle Arbeitsmöglichkeiten im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften unterstützt ein Umdenken in Richtung eines neuen europäischen Konzepts, bei dem Frauen durch Unterstützung für das Familienleben neue Wege in technische Berufe geöffnet werden.“ (S. 1)

Es wird darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil bei den internationalen Studierenden viel höher ist

„als bei den deutschen Studierenden. Damit verbunden ist die Feststellung, dass der Anteil von Frauen in der Technik ein deutsch-spezifisches Problem ist, und dass daher Aktivitäten in anderen europäischen Ländern als Vorbild für die eigenen Lehrgänge herangezogen werden sollten.“ (Ebd.)

In diesem Frauenförderplan sind keine Zahlenangaben zum Personal zu finden, sondern nur zu den StudienanfängerInnen. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag im WS 2005/2006 bei 23,44 % (zwischen 11,6 % in Elektrotechnik und 33,48 % in Informatik) (vgl. ebd.).

Der Frauenförderplan der Abteilung Bauwissenschaften verzeichnet für das Jahr 2005 2 (von insgesamt 17) Professuren, die von Frauen besetzt waren. Beim wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil bei 24 % und damit leicht unter dem Absolventinnenanteil von 28 % (WS 2004/2005 und SoSe 2004). Im WS 2004/2005 wurden 3 von insgesamt 6 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsaktivitäten des Fachbereichs richten sich vor allem auf die Werbung von Schülerinnen für ein Studium der Ingenieurwissenschaften, z. B. durch die Beteiligung am Girls' Day und an der Sommeruniversität für Frauen oder durch die Förderung von Studentinnen und Promovendinnen. Letztere erfolgte z. T. über universitätsübergrei-

fende Programme wie „Meduse“, z. T. aber auch in eigenen Projekten. So gab es 2005 in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften ein Projekt zur Promovendinnenförderung, das in drei Seminarblöcken à zwei Tagen Kenntnisse zur Präsentation von Arbeitsergebnissen, Moderation, Personalführung, Karriere- und Lebensplanung etc. vermittelte (vgl. S. 3). In der Abteilung Bauwissenschaften wurde 2004 ein Vertrag zur Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Abteilung (zu diesem Zeitpunkt noch Fachbereich) und der Hochschulleitung abgeschlossen, in dem eine finanzielle Förderung der Peer-group „Frauen mit Plan“ festgelegt wurde. Damit konnten Workshops in Zusammenarbeit mit „Meduse“ finanziert sowie Zuschüsse zu Tagungskosten gegeben werden, eine Internet-Präsenz eingerichtet werden etc. (vgl. S. 12). Studentinnen der Bauwissenschaften wurde ein Frauentutorium Mechanik angeboten (vgl. S. 11). Um die geschlechtsspezifische Attraktivität der in die Fakultät integrierten Studiengänge zu erforschen, sollten Schülerinnen und Studentinnen nach der „Wahrnehmung der Studiengänge“ und den „geschlechtsspezifischen Anziehungs- und Abschreckungsfaktoren“ (S. 2) befragt werden. Hierdurch verspricht man sich Verbesserungsvorschläge für die Darstellung, den Zuschnitt und die Ausgestaltung der Studiengänge. Mit einem Konzept für das Tutoring und Mentoring der StudienanfängerInnen hofft die Fakultät auf höhere Zahlen bei den Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften (vgl. S. 2f.). Zusätzlich fanden Veranstaltungen wie der „Praxistag für Studentinnen im FB 10“ statt, zu dem Frauen aus Wissenschaft und Praxis eingeladen wurden (S. 6).

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (inkl. Abteilung Bauwissenschaften)

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik Schülerinnenwerbung im Rahmen des Wettbewerbs „Türme für PISA“ des Fachbereichs Bauwissenschaften „Roberta“ zur Vermittlung von Technik und Informatik mithilfe autonomer Roboter
Studierende	Frauentutorium Mechanik für Studentinnen von Tutorinnen Beratung von Studentinnen zur Studiengestaltung, beruflichen Orientierung und zum beruflichen Einstieg durch Mentorinnen aus der Berufspraxis Workshops für Studentinnen zur Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen Frauentutorium Mechanik
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovieren mit „Meduse“ (Coachingprogramm, Strategien professioneller Selbst-PR, Hochschuldidaktik) Mentoring für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen Promovendinnenförderung 2005 Promovendinnennetzwerk

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung

Der Frauenförderplan³⁷ für die weiteren Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen enthält „aus datenschutzrechtlichen Gründen gemäß der Empfehlung der Datenschutzbeauftragten“ (ebd., S. 7) keine Angaben zur Beschäftigtenstruktur. In der Absichtserklärung des Frauenförderplans heißt es:

„Die Universität Duisburg-Essen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, an Fort- und Weiterbildungen und an Leitungsfunktionen in der Gruppe der weiteren Beschäftigten ist eine Querschnittsaufgabe und wird daher als originärer Bestandteil in die Entwicklungsplanung der Universität verankert.“ (S. 5)

Im Frauenförderplan sind in erster Linie weitere Absichtserklärungen und geplante oder empfohlene Maßnahmen aufgeführt, wie die Gleichstellung zu erreichen ist. So heißt es beispielsweise zum Instrument des Kooperations- und Fördergesprächs (KFG):

„Das Kooperations- und Fördergespräch als ein strukturierter, offener und vertraulicher Dialog zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiterin/Mitarbeiter bietet die Möglichkeit, in einem persönlichen Gespräch die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Entwicklungspotentiale der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters deutlich zu machen. Insbesondere können hier Entwicklungsperspektiven erörtert werden, die gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten herausgearbeitet und realitätsnah umgesetzt werden können. Im Kooperations- und Fördergespräch können Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt und Maßnahmen zur Unterstützung gesucht werden. Berufliche Interessen und Veränderungswünsche im Beruf können so mit familiären Anforderungen in Ein-

klung gebracht werden. Im Kooperations- und Förder-Gespräch liegt die Chance zur konkreten Karriereplanung. Im KFG besteht auch die Möglichkeit, Probleme bezüglich Diskriminierung und Gewalt anzusprechen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann eine weitere Person des Vertrauens hinzugezogen werden. Das Thema Gleichstellung ist auch Bestandteil der Schulungen zum Kooperations- und Fördergespräch. Die Hochschule wird in 2007 in der Verwaltung, im Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM), in einzelnen Pilot-Fachgebieten und im weiteren Planungszeitraum des Frauenförderplans in der Bibliothek das Kooperations- und Förder-Gespräch einführen. Schulungen hierfür beginnen im August 2007.“ (S. 26)

Die Gleichstellungsmaßnahmen der Verwaltung bezogen sich insbesondere auf die Zugänglichkeit zu den verschiedenen Positionen, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen in der Verwaltung (vgl. S. 22). Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Darstellung der Förderungsabsichten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, worunter zum Beispiel die Arbeitszeitregelungen oder der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Beurlaubung oder Elternzeit fallen (vgl. S. 23f.).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungen zum selbstbewussten Auftreten und Rhetorik für Frauen

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-due.de/de/universitaet/profil_2campi.php; zugegriffen am 01.09.2009
- 2 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 3 www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml; zugegriffen am 01.09.2009
- 4 www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2009/campus_images_06_2008.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 5 www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml; zugegriffen am 01.09.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf, S. 12; zugegriffen am 01.09.2009
- 7 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 8 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Essen_ZV2007.pdf, S. 13; zugegriffen am 01.09.2009
- 9 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 10 www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml; zugegriffen am 01.09.2009
- 11 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf; zugegriffen am 03.11.2009
- 12 <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/start>; zugegriffen am 02.02.2010
- 13 www.uni-due.de/genderportal/; zugegriffen am 01.09.2009
- 14 www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/genderportal/; zugegriffen am 01.09.2009
- 15 www.wiwi.uni-due.de/fileadmin/fileupload/WIWI/pdf/VBI_06_37_Richtlinie_sexualisierte_Disk._17.03.06.pdf; zugegriffen am 03.09.2009
- 16 www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/rechenschaftsbericht_2006-2008.pdf; zugegriffen am 03.09.2009
- 17 www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/Newsletter.shtml; zugegriffen am 03.09.2009
- 18 www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.shtml; zugegriffen am 03.09.2009
- 19 www.uni-due.de/imperia/md/content/universitaet/organigramm_ude.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 20 www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/team.shtml; zugegriffen am 01.09.2009
- 21 www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/bereinigte_sammlung/1.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 22 www.uni-due.de/ekfg/kolleg.shtml; zugegriffen am 17.08.2009
- 23 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=59; zugegriffen am 03.11.2009
- 24 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/zentraler_rahmenplan.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 25 Im Herbst/Winter 2009 werden die Fortschreibungen der Frauenförderpläne am UDE sowie der Rahmenplan beraten und in die entsprechenden Gremien eingebracht. Der Fachbereich Physik hat einen Frauenförderplan im Entwurf vorgelegt. Im Fachbereich Medizin wird ebenfalls an der Fortschreibung des FFPs gearbeitet.
- 26 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/geisteswissenschaften.pdf; zugegriffen am 03.09.2009
- 27 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/gesellschaftswissenschaften.pdf; zugegriffen am 03.09.2009
- 28 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/bildungswissenschaften.pdf; zugegriffen am 04.09.2009
- 29 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/wirtschaftswissenschaften.pdf; zugegriffen am 04.09.2009
- 30 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/betriebswirtschaft_2006.pdf; zugegriffen am 04.09.2009
- 31 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009_05_25.frauenf__rderplan_des_fachbereichs.pdf; zugegriffen am 03.11.2009

- 32 „Insbesondere für die Ermittlung der Anzahlen der Promovierenden und Habilitierenden musste auf diese Methode der Informationsbeschaffung zurückgegriffen werden, da eine Einschreibung in den Promotionsstudiengang für Promovierende nicht verpflichtend ist und keine Zahlen aus dem System Super X entnommen werden konnten.“
- 33 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/2009_05_25.frauenf__rderplan_des_fachbereichs.pdf, S. 13; zugegriffen am 03.11.2009
- 34 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/chemie.pdf; zugegriffen am 04.09.2009
- 35 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/biologie__geographie.pdf; zugegriffen am 04.09.2009
- 36 www.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/ingenieurwissenschaften.pdf, S. 1–5; zugegriffen am 05.09.2009
- 37 <http://zfh.uni-duisburg-essen.de/files/Verwaltung.pdf>; zugegriffen am 05.09.2009

08 FernUniversität Hagen



GRÜNDUNGSJAHR: 1975

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 8 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTOR, 1 KANZLERIN

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 3 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 18

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	77	81	5,2	5,2	13,6	8,4	-2,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	350	347	-0,9	23,4	34,6	11,2	-0,6
Promotionen ²	31	51	64,5	20,2	32,7	12,5	-5,6
Studierende ³	43 803	37 494	-14,4	35,3	41,4	6,1	-4,4

¹) Ohne Professuren, ²) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), ³) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die im Jahr 1975 gegründete FernUniversität Hagen ist die einzige Universität in Trägerschaft eines Bundeslandes, die ganz auf ein Fernstudienangebot ausgerichtet ist. Gemessen an der Zahl der eingeschriebenen Studierenden ist sie die zweitgrößte Universität in NRW. Auch die FernUniversität hat zwischen 1997 und 2007 einen erheblichen Rückgang der Studierendenzahlen hinnehmen müssen (14,4 %), der allerdings im Vergleich zum Gesamtrückgang an den Universitäten in NRW unterdurchschnittlich ist (Tabelle 1.1).

Nur etwas mehr als zwei von fünf Studierenden der FernUniversität sind Frauen. Der Studentinnenanteil liegt damit um 4,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Noch größer ist die Lücke zum NRW-Durchschnitt bei den Promotionen – nur knapp jede dritte Promotion an der FernUniversität stammt von einer Frau. Gemessen daran sind die unterdurchschnittlichen Frauenanteile beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren marginal.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FernU	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62,9	29,1	33,8
Mathematik, Naturwissenschaften	18,5	19,5	-1,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	15,5	22,4	-6,9
Ingenieurwissenschaften	3,1	16,1	-13,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Das Studienangebot ist sehr stark von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geprägt, für die knapp zwei Drittel aller Studierenden eingeschrieben sind (Tabelle 1.2). Das dritte Drittel teilen sich die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften fast zu gleichen Teilen, der Bereich der Ingenieurwissenschaften spielt nur eine marginale Rolle (was sich auch daran zeigt, dass laut amtlicher Statistik im Jahr 2007 keine einzige (besetzte) Professor dieser Fächergruppe zuzuordnen war).

Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen ist insbesondere auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zurückzuführen (Tabelle 1.3). Die Frauenanteile bewegen sich bei dieser Fächergruppe bei allen untersuch-

ten Qualifikationsstufen auf einem Niveau, das ansonsten nur bei den Ingenieurwissenschaften zu beobachten ist. Zurückzuführen ist dies auf das enge, auf die Informatik und die Mathematik beschränkte Fächerspektrum. Noch enger ist das Fächerspektrum in den Ingenieurwissenschaften. Angeboten wird nur die Elektrotechnik, die auch an anderen Hochschulen nur von sehr wenigen Frauen studiert wird. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind ebenfalls unterdurchschnittlich viele Frauen beteiligt, doch sind die Abweichungen nicht sehr gravierend. Bei den Sprach- und Kulturwissenschaften liegen die Frauenanteile nahe am Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	FernU	Differenz	FernU	Differenz	FernU	Differenz	FernU	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,3	-2,5	31,1	-2,8	40,7	2,3	14,7	-2,6	-1,4
Mathematik, Naturwissenschaften	19,2	-16,8			12,8	-15,0	3,6	-6,6	-12,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	70,5	1,9	51,3	-0,2	56,3	6,0	26,3	-1,7	1,5
Ingenieurwissenschaften	10,0	-9,7	23,1	11,8	0,0	-16,2			-4,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil Ausländerinnen		Frauenanteil	
	FernU %	Diff. zu NRW %-Punkte	FernU %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	2,5	-3,8	0,0	-18,1
Hauptamt. wiss. Personal ¹	2,7	-6,6	36,8	0,3
Promotionen ²	13,7	0,5	23,8	-13,3
Studierende BildungsinländerInnen ³	2,5	-1,2	37,2	-7,5
Studierende BildungsausländerInnen ³	7,0	-2,1	53,1	4,5
Durchschnittliche Differenz		-2,6		-6,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind an der FernUniversität Hagen auf allen Qualifikationsstufen und bei allen untersuchten Statusgruppen nur sehr wenig beteiligt. Die AusländerInnenanteile liegen (außer bei den Promotionen) durchweg unter dem (bereits recht niedrigen) NRW-Durchschnitt. Besonders niedrig ist der Anteil ausländischer Frauen – es gibt keine einzige Professorin ohne deutschen Pass, auch stammt nur knapp jede vierte Promotion einer ausländischen WissenschaftlerIn von einer Frau. Nur unter den BildungsausländerInnen sind, im Vergleich zum NRW-Durchschnitt, überdurchschnittlich viele Frauen zu finden.

Insgesamt gehört die FernUniversität, wie die sehr hohen Rangplätze bei den untersuchten Indikatoren zeigen, zu der Gruppe von Universitäten, an denen Frauen besonders wenig beteiligt sind. Dies ist nur zum Teil mit dem Fächerspektrum erklärbar.

Tabelle 1.5: Rangplätze der FernUniversität Hagen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
12	9	7	11	9,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4, 2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen der FernUniversität Hagen

2.1 Kontextunabhängiges Lernen

Durch ihre spezifische Organisation bietet die FernUniversität Hagen seit 30 Jahren die Möglichkeit, dass Studierende ihre Ausbildung den eigenen Bedürfnissen anpassen, weshalb die FernUniversität eine „echte Alternative“ zum Präsenzstudium darstellt, wie sie in ihrem Leitbild¹ erklärt. Dort werden als Ursachen für die Präferenz des Fernstudiums die räumliche und zeitliche Unabhängigkeit, der Beruf und die Familienarbeit genannt oder die „besondere Lebenslage“, in der sich die Studierenden durchaus befinden können (vgl. ebd.). Zusätzlich vertritt sie das lebenslange Lernen, da auch Berufstätige sich mit einem Fernstudium weiterqualifizieren möchten. War die ursprüngliche Vermittlungsform noch der Studienbrief, werden mittlerweile im Blended Learning zusätzlich CD-ROM, DVD und verschiedene Internet-Anwendungen verwendet (vgl. ebd.). Für die FernUniversität sind die Bereiche der grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung Schwerpunkte, mit denen sie am internationalen Wettbewerb partizipieren möchte. Internationalität spielt aber auch für die Lehre eine wichtige Rolle, da die Lehrangebote „Studierenden auf der ganzen Welt“ offen stehen und auf die Befähigung zu internationalem Handeln abzielen (vgl. ebd.).

2.2 Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

Während in der Grundordnung² der FernUniversität das Thema Gleichstellung nur durch Ausführungen zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Gleichstellungskommission gestreift wurde, ist der Frauenförderplan³ vom 17.10.2006 vergleichsweise ausführlich. Dort werden die für die Umsetzung zuständigen Personen oder Stellen genannt, wie z. B. die Personalabteilung für die Maßgaben der Stellenausschreibung, DekanInnen, FakultätsrätInnen und Berufungskommissionen für die Berufungsverfahren. Die Umsetzung der Vorgaben des LGG wird detailliert beschrieben, wodurch der Frauenförderrahmenplan den Charakter eines Leitfadens erhält. Offen bleibt allerdings, wer als kontrollierende Instanz fungiert bzw. inwiefern angestrebte Verfahrensweisen eingehalten werden.

Die offizielle Gleichstellungsstrategie der FernUniversität Hagen, die im Frauenförderrahmenplan deutlich wird, ist insbesondere durch Gender Mainstreaming gekennzeichnet.

„Geschlechterfragen sollen ein integraler Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Angehörigen der FernUniversität werden. Es sollen bereits im Entscheidungsprozess die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, um das Ziel der Gleichstellung effektiv realisieren und Benachteiligungen vorbeugen zu können (Gender Mainstreaming). In diesem Sinne dient Gender Mainstreaming als ergänzendes Element der Frauenförderung.“ (Ebd.)

Gender Mainstreaming wird im Struktur- und Entwicklungsplan 2010⁴ für die FernUniversität Hagen im Kapitel der hochschulweiten Handlungsfelder in ihrem Bedeutungsgehalt als Querschnittsaufgabe weiter ausformuliert, da sie bei allen hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden soll. Weiter wird dort gesagt:

„Sie hat sich entschieden, die Bemühungen um die Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu begrenzen, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung bei sämtlichen hochschulpolitischen Konzepten und Maßnahmen die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen und Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar zu integrieren.“ (S. 8)

Das Konzept der Chancengleichheit wird auch im Leitbild wieder aufgegriffen.⁵ Ebenfalls Teil der konzeptionellen Ebene ist die Profilentwicklung der Hochschule zu einer „geschlechtergerechten und familienfreundlichen Universität“, weshalb der Universität neben Gender Mainstreaming auch die Geschlechtergerechtigkeit in Form von Gleichstellung und Chancengleichheit wichtig ist.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Zum Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und den Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft wurde mit der FernUniversität Hagen ein späterer Vertragsabschluss vereinbart, sodass diese Informationen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung nicht vorhanden waren.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Für die Jahre 2007 und 2008 stellte das Rektorat der FernUniversität Hagen auf Antrag der Gleichstellungskommission finanzielle Mittel als „Anreizsystem zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ in Höhe von 26 600 € zur Verfügung.⁶ Die Fördermittel sollen insbesondere die Unterrepräsentation von Frauen (vor allem von Studentinnen und Promovendinnen) beheben. Finanziert werden der Ausbau des Promovendinnen-Netzwerks, Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und der Aufbau einer geschlechtsbezogenen Beratung zum Studienanfang sowie zielgruppenspezifische Stipendien.

„Die im Antrag der Gleichstellungskommission vorgesehenen Fördermittel für zielgruppenspezifische Stipendien – beispielsweise eine je einsemestrige Förderung von Studentinnen, um ihren Studienabbruch zu verhindern – konnten dagegen im Zeitraum bis 2008 nicht berücksichtigt werden.“ (Ebd.)

Finanzielle Maßnahmen zur Frauenförderung in Einzelfällen wurden demnach nicht durchgeführt, obwohl sie hierfür bestimmt waren.

Die meisten Maßnahmen zur Gleichstellung werden durch die Gleichstellungsbeauftragte organisiert. Dies ist aus den Berichten zur Gleichstellung ersichtlich, die sie in den Jahren 2005⁷ und 2007⁸ veröffentlicht hat. In den Berichten wurden das Team des Gleichstellungsbüros vorgestellt, die Situation von Frauen an der FernUniversität dargestellt und ein Überblick über die Tätigkeiten und Aktivitäten des Teams gegeben. Trotz der vorrangig darstellenden Funktion des Berichts enthält er im Jahr 2007 konkrete Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. zur Beschäftigtenstruktur an der FernUniversität Hagen, zur Gleichstellungsarbeit in den Gremien, zum Hochschulfreiheitsgesetz und seinen Effekten auf die Gleichstellungsarbeit und zur Familienfreundlichkeit. Sie fordert Bemühungen u. a. von der Hochschulleitung:

„Die Frauenanteile an den Studierendenzahlen zeigen nach wie vor, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Lediglich 42 % der Studierenden sind Frauen [...]. **Es ist an der Zeit, dass sich die Hochschulleitung ernsthaft damit befasst, wie speziell Frauen dazu bewegt werden können, an der FernUniversität zu studieren, und welche Unterstützung gegeben werden muss, damit sie ihr Studium auch mit einem Abschluss beenden.**“ (S. 23, Hervorhebung im Original)

Mit dem „Netzwerk Promovendinnen“⁹, das ebenfalls durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird, sollen promovierende Frauen unterstützt werden. Es handelt sich um ein Promotionskolloquium, in dem über 160 Promovendinnen der FernUniversität Hagen zum Informations- und Erfahrungsaustausch zusammengeführt werden. Das Netzwerk beschränkt sich nicht nur auf den persönlichen Kontakt, sondern bietet auch Fortbildungen an. Für die in Sekretariaten beschäftigten Frauen organisiert die Gleichstellungsbeauftragte ein Sekretariats-Netzwerk.¹⁰ Außerdem hat sie einen Leitfaden für Berufungsverfahren erstellt.¹¹

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FernUniversität Hagen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Die Studienberatung bietet spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen an
Studierende	Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung für Studentinnen Spezielle Tutorien für Frauen und Unterstützung studentischer Arbeitsgruppen Gezielte allgemeine und fachspezifische Studienberatung für Frauen sowie für Studienunterbrecherinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gezielte allgemeine und fachspezifische Studienberatung für Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen Netzwerk Promovendinnen: Promotionskolloquium (www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/promovendinnen/)
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen
Angehörige der Universität	Frauenvollversammlung

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Verwaltung der FernUniversität Hagen ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht berücksichtigt¹², wohl aber im zugehörigen Geschäftsverteilungsplan. Das Team der Gleichstellungsbeauftragten besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Hilfskraft für das Netzwerk Promovendinnen, einer wissenschaftlichen Hilfskraft für das Projekt „Familienfreundliche Hochschule“ mit dem Ziel der Auditierung und einer studentischen Hilfskraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 25 000 €. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der LaKof und der BuKof nicht nur vernetzt, sondern auch seit Oktober 2009 eine der Sprecherinnen der LaKof Nordrhein-Westfalen.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Formal ist die Frauen- und Geschlechterforschung an der FernUniversität Hagen nicht sehr stark verankert. Es gibt keine Professuren mit einer entsprechenden Denomination in der Frauen- und/oder Geschlechterforschung. Das weiterbildende Studium VINGS (Virtual International Gender Studies) wurde zum Ende des Sommersemesters 2008 eingestellt. Dennoch wird die Frauen- und Geschlechterforschung thematisch im Master-Wahlmodul „Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz“ weiterverfolgt.¹³

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der FernUniversität selbst gibt es keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹⁴ und in der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de werden Betreuungseinrichtungen in Hagen genannt, an die sich Hochschulbeschäftigte wenden können. Es gibt für die Sommerferien die Möglichkeit, Kinder von Beschäftigten und Studierenden in Hagen betreuen zu lassen und für die übrige Zeit in der Kita des Studentenwerks der KHG Aachen e. V., was bereits von fernstudierenden Eltern angenommen wurde.

Um zukünftig den konkreten Bedarf der Beschäftigten der FernUniversität bedienen zu können, wurde 2006 eine Online-Befragung der Beschäftigten zum Thema Kinderbetreuung durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass vor allem eine Notfallbetreuung gefragt ist. Am 4. Dezember 2007 wurde daher ein Beschluss des Rektorats zur Einrichtung einer „Bewahrstube“ für die Notfallbetreuung gefasst. Seither ist mangels räumlicher Möglichkeiten aber keine Umsetzung erfolgt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität Hagen organisiert gemeinsam mit dem Deutschen Kinderschutzbund Elternkurse unter dem Titel „Starke Eltern – Starke Kinder“. Für die Vertretung von Frauen in Mutterschutz richtete die Universität einen sogenannten Mutterschutz-Topf ein.

„Für Vertretungen für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist von insgesamt 14 Wochen (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) werden finanzielle Mittel von insgesamt 4 400 € zur Verfügung gestellt, was dem Satz für eine WHK mit 19 Stunden pro Woche entspricht. Die Mittel können nur personenbezogen für den Vertretungsfall im Mutterschutz eingesetzt werden.“¹⁵

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FernUniversität Hagen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Universität	Ferienstube – Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden	Ferienbetreuung für Kinder bis zu 6 Wochen	Gleichstellungsstelle www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/
Studierende	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 3 Jahren und Schuleintritt	Studentenwerk der KHG Aachen e. V. www.stwkhg.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die der Analyse zugrunde liegenden Frauenförderpläne beziehen sich auf die Laufzeit von 2009–2012 und sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zu finden. Sie sind auf der Grundlage der Frauenförderpläne aus dem Jahr 2007 überarbeitet, aktualisiert und teilweise neu erstellt worden. Da sie zum Teil beanstandet wurden, erfolgten Nachbesserungen, sodass die Pläne aus dem Jahr 2007 am 1. April 2009 vom Senat beschlossen werden konnten.¹⁶

7.1 Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften umfasst die Studienfächer Erziehungswissenschaften, Geschichte, Neuere deutsche Literaturwissenschaften, Philosophie, Politikwissenschaft, Soziale Verhaltenswissenschaften und Soziologie sowie BA Kulturwissenschaften, BA Bildungswissenschaften, BA Politik und Organisation, MA Formierung der Europäischen Moderne, MA Individualisierung und Sozialer Wandel, MA Philosophie – Philosophie im Europäischen Kontext und MA Politische Steuerung und Koordination/Governance. Die Fakultät setzt sich in ihrem Frauenförderplan¹⁷ (Quelle für die Daten und Informationen im vorliegenden Unterkapitel) das Ziel,

„die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentation von Frauen in allen Bereichen abzubauen, um die nachhaltige Nutzung vorhandener Begabungs-, Kreativitäts- und Innovationspotentiale der Gesellschaft zu maximieren. Die Integration von Geschlechterforschung in alle Fachgebiete wird weiter angestrebt und bleibt eine wichtige Aufgabe zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.“ (S. 3)

Im Wintersemester 2006/07 waren in diese Studiengänge mehrheitlich Frauen (63 %) eingeschrieben (vgl. ebd.). Diese Tendenz entspricht dem Anteil vorheriger Jahre. Beim Vergleich der einzelnen Studiengänge zeigen sich jedoch Unterschiede. So lag der Anteil der Studentinnen in den Erziehungswissenschaften bei 80 % (ebd.), im Bachelor Bildungswissenschaften sogar bei 81 %, im Master Philosophie (insb. im europäischen Kontext) nur bei 26 % (vgl. S. 5) und in der Philosophie als Hauptfach mit Abschluss Magister bei 38 % (vgl. S. 4). Die übrigen Studiengänge schwankten zwischen diesem Zahlenbereich, wobei die dort vorhandenen Geschlechterdisparitäten mehrheitlich zugunsten der Frauen ausfielen. Der Anteil der Absolventinnen lag bei den verschiedenen Abschlusstypen im Wintersemester 2005/06 bei mindestens 50 % und erreichte im Bachelor und Magister 64 % bzw. 69 % (vgl. S. 6). Insgesamt lässt sich für die Gruppe der Studierenden schließen, dass der Frauenanteil höher liegt als der Anteil der Studenten. Die dort vorhandene Dominanz zeigt sich auch bei den Abschlussprüfungen im Bachelor und Master mit 66 % bzw. 67 %. Anders stellt sich das Geschlechterverhältnis bei den Promotionen bzw. Habilitationen und Beschäftigten dar, denn hier kehrt sich die Pyramide um. So legten 2005/06 47 % Frauen eine Promotion vor und keine Habilitation, während es 2 Habilitanden gab. Dennoch steht die Fakultät im Vergleich zu anderen Fakultäten mit ihrem Anteil Promovendinnen als führend dar, da

„die Fakultät KSW den Großteil aller Promovendinnen der FernUniversität betreut.“ (S. 15)

Die Fakultät hat das zugesagte Promotionsstipendium

„eingesetzt, ausgeschrieben und mit einer Förderhöhe von 1.000 € monatlich für den Zeitraum von 2 Jahren vergeben. Anzumerken ist jedoch, dass es kaum Bewerbungen um dieses Stipendium gegeben hat, und es scheint – siehe als Beispiel auch die Absage des Stipendientages der Gleichstellungsstelle am 18.08.2007 – trotz intensiver Information und Werbung nur ein geringes Interesse zu bestehen.“ (Ebd.)

Da sich die Fakultät aus vielen kleinen Instituten zusammensetzt, wird im Folgenden die Beschäftigtenstruktur für die gesamte Fakultät dargestellt, um einen Überblick über die dort vorherrschenden Geschlechterverhältnisse zu geben. Im Bereich der C4-/W3- und C3-/W2-Professuren sind Frauen „deutlich unterrepräsentiert“, wobei 2 der 3 Juniorprofessuren mit Frauen besetzt waren (S. 14). Von den insgesamt 86 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren 42 Männer und 44 Frauen. Letztere sind mehrheitlich (28) in Teilzeit beschäftigt, während es bei den Männern nur 7 Teilzeitstellen gab (vgl. S. 15). Die Stellen als wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte sind überwiegend von Frauen besetzt (66 %) (vgl. ebd.). Unter den insgesamt 7 nichtwissenschaftlichen Vollzeitstellen findet sich nur 1 Mann, während sich auf den Teilzeitstellen ausschließlich Frauen befanden (vgl. ebd.). Hier zeigt sich eine deutliche Geschlechterdisparität.

Das ehemals angebotene Programm VINGS zur Förderung frauenspezifischer Fragestellungen konnte nicht weitergeführt werden und soll laut Aussage der Fakultät „in einer anderen Fakultät verortet werden“ (S. 18). Dennoch bemüht sie sich, Kurse im Rahmen von VINGS anzubieten (vgl. ebd.).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien für Absolventinnen

7.2 Fakultät für Mathematik und Informatik

Der Frauenförderplan¹⁸ (Quelle für die in diesem Unterkapitel dargestellten Daten und Informationen) ist von der Fakultät für Mathematik und Informatik erstellt worden und hat eine Laufzeit von 2009–2012. Da Frauen sowohl in der Mathematik als auch der Informatik deutlich unterrepräsentiert waren, weil diese Studiengänge als Männerdomänen galten, hat die Fakultät das „Kreativitäts- und Innovationspotenzial“ von Frauen erkannt und sieht die Umsetzung dieser Potenziale gerade in diesen Fächern als besonders günstig. Des Weiteren erklärt die Fakultät zur Frauenförderung:

„In diesem Sinne verstehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs die Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe und Herausforderung. Zur Förderung von Frauen verfolgt der Fachbereich einen auf Gewinnung und Ausbildung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie auf spezifische Betreuung hin ausgerichteten Ansatz.“ (S. 1)

Während der Anteil der Studentinnen im Wintersemester 2006/07 bei insgesamt 17,4 % lag, verteilte er sich auf die einzelnen Fächer sehr unterschiedlich (vgl. S. 3). So waren in den Informatikstudiengängen 18,1 % Frauen vertreten, in den mathematischen Studiengängen 22,6 % und in der Elektro- und Informationstechnik 10 % (vgl. S. 4). Die differenziert aufgelisteten statistischen Daten zu den Beschäftigten für die einzelnen Studiengänge stammen vom 31. Dezember 2003, die Statistik der gesamten Fakultät aber aus dem Jahr 2007, sodass zur Darstellung der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät die aktuelleren Daten berücksichtigt werden. Beim wissenschaftlichen Personal

der Fakultät zum 30. April 2007 waren in der Gruppe der C1- bis C4-Stellen nur 2,9 % Frauen (1 von 34) zu finden (vgl. S. 3). Den niedrigen Frauenanteil unter den ProfessorInnen begründet die Fakultät wie folgt:

„Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professorinnen und Professoren ist historisch bedingt und wird durch die bisher verschwindende Zahl von Neubesetzungen entsprechend konserviert. In der Informatik und der Elektrotechnik wurden seit 2004 jeweils eine Professur besetzt, beide von Männern. Somit ist an der Fakultät weiterhin nur eine Professur mit einer Frau besetzt.“ (S. 4)

Einen höheren Anteil stellten Frauen bei den Stellen der Gruppen E13, E14, A13 und A14 mit 10 % (9 von 90), wobei die Mehrheit von ihnen (6 von 9) in Vollzeit arbeitete (vgl. S. 3). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal waren 62,7 % Frauen (47 von 75), von denen knapp die Hälfte Vollzeit tätig war und 96 % in Teilzeit (24 von 25) (vgl. ebd.). Eine Verbesserung der Geschlechterdisparität ist im Mittelbau nicht zu erwarten, da Professuren künftig abgebaut werden (vgl. S. 4).

Die Fakultät hat sich aufgrund des geringen Frauenanteils dazu entschlossen, die Frauenquote deutlich zu steigern. Hierzu beteiligt sie sich am Girls' Day, um bereits auf Schülerinnen einwirken zu können, einen der an der Fakultät angebotenen Studiengänge aufzunehmen (vgl. S. 5). Durch die „Erhöhung des Frauenanteils in den konsekutiven M.Sc.-Studiengängen“ erhofft sich die Fakultät eine „größere Gruppe von potenziellen Doktorandinnen“ (ebd.). Für die übrigen personellen Ebenen werden keine konkreten Projekte genannt, die das genannte Ziel unterstützen.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik und Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

7.3 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft können die Studiengänge Wirtschaft (Diplom), ein Zusatzstudiengang Recht für IngenieurInnen, NaturwissenschaftlerInnen und JuristInnen sowie der BA Wirtschaftswissenschaft und der BA Wirtschaftsinformatik begonnen werden. Im Wintersemester 2006/07 lag der Anteil der Studentinnen laut Frauenförderplan¹⁹ bei 40,1 %, was einem Spitzenwert der Frauenquote neben dem vorherigen Wintersemester im Zeitraum 2001–2007 entspricht. Dies hängt jedoch nicht damit zusammen, dass mehr Frauen an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft studierten, sondern der Anteil männlicher Studierender als rückläufig bezeichnet werden kann. Bei den einzelnen Studiengängen lag der Frauenanteil im Wintersemester 2006/07 unterschiedlich hoch, da er beim Zusatzstudiengang für JuristInnen bei 54,1 % lag und beim Zusatzstudiengang für IngenieurInnen und NaturwissenschaftlerInnen erwartungsgemäß niedrig, da Frauen diese Studiengänge seltener ergreifen als Männer (vgl. S. 3). Der BA Wirtschaftswissenschaft und der Diplomstudiengang lagen bei etwa 45 % (vgl. ebd.). Für die Bachelorstudiengänge liegen aufgrund ihres Einführungszeitpunkts noch keine Zahlen zum Studienabschluss vor. Absolventinnen waren im selben Studienjahr gemäß ihrem Anteil mit 40,9 % bzw. 44,4 % in den Diplomprüfungen und zu 60 % im Zusatzstudiengang für JuristInnen vertreten (6 von 10). Im Zusatzstudiengang für IngenieurInnen und NaturwissenschaftlerInnen lag ihr Anteil mit 16,7 % etwas höher als der Anteil der Studentinnen (vgl. S. 11). In den Jahren 2001–2006 wurden insgesamt 51 Promotionen vorgelegt, von denen 11 durch Frauen angefertigt wurden, während die im selben Zeitraum abgeschlossenen 6 Habilitationen von Männern stammten (vgl. ebd.).

„Gründe, warum Frauen im Bereich des Studiums unterrepräsentiert sind, liefert der Diskussionsbeitrag von Fließ/Nonnenmacher²⁰: Frauen werden in ihrer Karriere- bzw. Studienentwicklung immer noch durch infrastrukturelle Barrieren, wie z. B. die Doppelbelastung durch Haushalt und Kinderbetreuung, behindert. Während für Männer als Grund für eine Einschränkung des Studiums primär der Beruf im Vordergrund steht, stellt bei Frauen die tägliche Routine der Haushaltsführung, die auch bei einer Berufstätigkeit der Frau in ihren Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich fällt, den wesentlich einengenden Faktor dar. Frauen sind somit Doppelbelastungen ausgesetzt, die zu einer Verzögerung des Studiums führen. Dies bestätigt insbesondere die Absolventenstatistik, derzufolge anteilig immer noch weniger Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich abschließen, allerdings mit steigender Tendenz.“ (S. 13)

Zwischen Studienabschluss und Promotion sowie zwischen Promotion und Habilitation sind sichtbare Brüche erkennbar, die sich auch in der Beschäftigtenstruktur zeigten. Unter den Professuren waren 2 Frauen vertreten, was einen Anteil von 11,1 % ausmachte und im Vergleich zu 2004 eine Steigerung von 100 % (vgl. ebd.). Es hat dort also Erhöhungen des Frauenanteils gegeben, die sich auch auf der Ebene der (nicht-)wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wiederfanden, da der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf 35,1 % und beim nichtwissenschaftlichen Personal auf 87,9 % erhöht werden konnte (vgl. S. 14). In der letztgenannten Gruppe ist die einzige Geschlechterdisparität zugunsten von Frauen zu finden, in den anderen Ebenen dominierten die Männer.

„Insgesamt lag der Frauenanteil in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft bei 43,8 %. Frauen sind offensichtlich im höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert. Gründe hierfür liefert auch hier das Arbeitspapier von Fließ/Nonnenmacher: Demnach sind Frauen eher bereit, für die Familie eine Berufsunterbrechung oder eine Halbtagsstelle anzunehmen. Sie nutzen zudem ihre Chancen weniger, sich für Leitungspositionen zu qualifizieren, und sind darüber hinaus auch weniger bereit, für die Karriere Opfer zu bringen.“ (Ebd.)

Um die Brüche zwischen Promotion und Habilitation bzw. der wissenschaftlichen Karriere zu minimieren, können Promovendinnen am Promovendinnen-Netzwerk partizipieren (vgl. S. 17).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovendinnen-Netzwerk

7.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist im Frauenförderplan²¹ neben Daten zur Personal- und Studierendenstruktur ebenfalls das Ziel verankert, die strukturelle Benachteiligung und die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und „gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen sicherzustellen“ (S. 3). Der angestrebte Abbau der Unterrepräsentanz war im Zeitraum Wintersemester 2000/01 bis Sommersemester 2006 bei den Studierenden nicht erreicht worden. So gab es im Sommersemester 43,5 % Frauen, obwohl die Parität in den Jahren 2004 und 2005 fast erreicht war (vgl. S. 9). Inwiefern sich hier ein Trend ankündigt oder es sich lediglich um einen Ausreißer handelt, kann nicht ermittelt werden. Hierzu sind aktuellere Zahlen notwendig. Zum Geschlechterverhältnis der Studierenden beschreibt die Fakultät ihre Position:

„Insgesamt kann im Bereich der Rechtswissenschaften also nicht von einer nennenswerten Unterrepräsentanz weiblicher Studierender gesprochen werden. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist erfreut über dieses ausgewogene Geschlechterverhältnis und sieht sich mit ihrem Konzept für den Studiengang Bachelor of Laws bestätigt, da hier sogar eine Frauenquote von rund 47 % erreicht wird.“ (S. 10)

Trotz der günstigen Ausgangslage beim Frauenanteil in der Rechtswissenschaft legten nur rund 28,6 % Frauen eine Promotion vor (2 von 7) (vgl. S. 7). Diese Zahl liegt nur leicht unter dem Durchschnitt des Promovendinnenanteils der Jahre 2000 bis einschließlich Sommersemester 2006 von etwa 30,6 % (vgl. ebd.). Obwohl die Fakultät vor allem bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften Frauen mit einer deutlichen Überschreitung der 50-Prozent-Marke beschäftigt (vgl. S. 10), scheint es ihr nicht zu gelingen, „Frauen frühzeitig an die Fakultät zu binden und ggf. für eine Promotion zu gewinnen“ (ebd.). Bei Differenzierung der Promovendinnen in in- und externe Promotionen wird deutlich, dass die Promotionen mehrheitlich von Beschäftigten der FernUniversität angefertigt wurden (65,2 %) (vgl. S. 7). Für externe Wissenschaftlerinnen scheint also eine Promotion an der FernUniversität Hagen nicht sehr attraktiv zu sein. Die Gründe hierfür sind unbekannt. Dass der Anteil der Promovendinnen dennoch zu steigern ist, begründet die Fakultät mit der Mehreinstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen Hilfskräften:

„Die Zahl der Promovendinnen liegt deutlich unter der Zahl der Promovenden. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät geht davon aus, dass sich die Zahl der Promovendinnen erhöhen lässt, indem mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Hilfskräfte eingestellt werden. Dass dieser Ansatz richtig ist, zeigt sich daran, dass im Zeitraum von Wintersemester 2000/2001 bis Sommersemester 2006 15 (65,22 %) der insgesamt 23 internen Promotionen von Frauen fertiggestellt wurden.“ (S. 10)

Die Offenheit und Bereitschaft der Fachbereichsmitglieder, Promotionen anzunehmen, wird genauso formuliert wie auch mögliche Ursachen für die Nichtaufnahme einer Promotion von Frauen:

„Die habilitierten Fachbereichsmitglieder bekräftigen wiederholt, dass sie auch außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses sehr gern mehr Promovendinnen annehmen und betreuen würden, das Problem sei allerdings, dass sich kaum Frauen mit Interesse an einer (berufsbegleitenden) Promotion melden würden. Woran dies liegt, ist unklar. Möglich ist, dass Juristinnen nach einer ohnehin schon langen Ausbildung (Studium und Referendariat) andere Prioritäten als ihre männlichen Kollegen setzen. Ihnen geht es häufig in erster Linie um eine gesicherte berufliche Existenz, die sich mit einer Familie und Kindern gut vereinbaren lässt. Eine weitere wissenschaftliche Qualifikation, die zwar berufliches Fortkommen bedeutet, aber auch zwangsläufig mit einem Mehr an Arbeit und einem Weniger an Privatleben verbunden ist, wird von vielen Frauen nicht präferiert.“ (S. 11)

Die Frauenquote bei den BeamtInnen lag am Stichtag 30. April 2007 im höheren Dienst bei etwa 36,6 % und war damit deutlich unter dem Anteil von Studentinnen und Promovendinnen (vgl. S. 5). Bei den Angestellten im höheren Dienst

lag die Frauenquote bei rund 51,9 % und überstieg damit den Anteil an Beamtinnen deutlich (vgl. ebd.). Im mittleren Dienst waren Frauen zu 92,3 % vertreten und nur ein Mann „erstmalig“ beschäftigt (vgl. ebd.). Konkrete Gleichstellungsprojekte werden von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nicht aufgeführt.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Zentrale Hochschulverwaltung

Die Zentrale Hochschulverwaltung setzt sich aus 5 Dezernaten und 2 Stabsstellen zusammen, für die es im Frauenförderplan²² je eine eigene Bestandsanalyse gibt,

„um den Besonderheiten der Verteilung des Personals in den einzelnen Dezernaten und den einzelnen Stabsstellen HÜF und IUK Rechnung zu tragen.“ (S. 1)

Die Daten zur Personalstruktur aus dem Frauenförderplan des Dezernats 1 zeigen, dass zum Stichtag 30. April 2009 im höheren Dienst ca. 45,5 % Frauen angestellt (5 von 11) waren, davon 3 in Teilzeit (vgl. S. 3). Hierzu wird ausgeführt, dass die alleinige Leitung in Spitzenpositionen ein „Auslaufmodell“ (S. 4) darstellt und die Einstellungstermine der Beschäftigten für das ungleiche Geschlechterverhältnis verantwortlich sind. Im gehobenen Dienst hingegen herrschte Geschlechterparität bei den Vollzeitstellen, Teilzeitbeschäftigte gab es nicht (vgl. S. 3). Auch hier zeigt sich die Umkehrung des Geschlechterverhältnisses im mittleren Dienst: je niedriger die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe, desto höher ist der Frauenanteil (vgl. ebd.). Den hohen Frauenanteil bei Teilzeitstellen erklärt die Zentrale Hochschulverwaltung mit dem „traditionellen Modell der Arbeitsteilung“ (S. 4). Demnach sind Männer erwerbstätig und Frauen primär für die Versorgungsarbeit zuständig (vgl. ebd.).

Laut den Daten zur Personalstruktur von Dezernat 2 sind zum selben Stichtag im höheren Dienst 72,7 % Frauen beschäftigt (10 von 13) (vgl. S. 6). Die dort anstehenden Führungsaufgaben wurden „durch die Dezernentin, 4 Abteilungsleiterinnen und 3 Abteilungsleiter wahrgenommen“ (S. 7). Von der Gruppe der im höheren Dienst Tätigen waren lediglich 1 Mann und 3 Frauen in Teilzeit. Im gehobenen Dienst waren von den 104 Beschäftigten 89 Frauen (rund 85,6 %), von denen jedoch die Mehrheit über eine halbe Stelle verfügte (51). Die vorliegenden Geschlechterverhältnisse werden insbesondere auf das „gesellschaftliche Rollenverständnis der Geschlechter“ (ebd.) zurückgeführt, welches die beim Dezernat 1 beschriebenen traditionellen Modelle des Familieneinkommens und der Arbeitsteilung zur Folge hat. Dennoch gab es eine Entwicklung bei den verschiedenen Dienstgruppen zugunsten von Frauen:

„Innerhalb des mittleren Dienstes hat sich die Verteilung auf die Lohngruppen zugunsten der Frauen verändert. In der letzten Bestandsaufnahme befanden sich die meisten Frauen in den unteren, die meisten Männer in den oberen Lohngruppen. Nun befinden sich die meisten Frauen im mittleren bzw. gehobenen Eingruppierungsbereich. Im gehobenen Dienst hat sich der Anteil der Frauen deutlich erhöht (nun 62 % statt 30 % in 2004). Im höheren Dienst hat sich der Anteil der Frauen deutlich erhöht (77 % statt 35 % in 2004). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist ebenfalls deutlich gestiegen (63 % anstelle von 30 % in 2004). Führungsaufgaben werden somit nicht mehr als Männeraufgaben angesehen. Durch die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist auch die Bereitschaft von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben gestiegen, lediglich bei den Teamleitungspositionen sind noch mehr Männer als Frauen im Amt (hier handelt es sich nach der Geschäftsordnung jedoch nicht um Führungskräfte).“ (S. 7)

Da der Anteil an Männern in Teilzeit sehr niedrig ist, strebt die Zentrale Hochschulverwaltung hier eine Erhöhung an (vgl. S. 8).

Den Daten zur Personalstruktur des Dezernats 3 zufolge wurde die Parität im höheren Dienst erreicht (2 von 4) und im gehobenen Dienst mit 52,6 % leicht überschritten (10 von 19) (vgl. S. 9). Hier gab es zum Stichtag ausschließlich Frauen in Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen (5 von 10) (vgl. ebd.). Auch im mittleren Dienst stellten Frauen mit rund 86,7 % deutlich die Mehrheit (26 von 30) (vgl. ebd.). Männer waren hier ebenso stark unterrepräsentiert wie im einfachen Dienst, besetzten aber alle jeweils eine volle Stelle (vgl. ebd.). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Frauen im höheren Dienst bei den BeamtInnen unterrepräsentiert waren. Dem stand eine Überrepräsentanz im mittleren Dienst gegenüber:

„Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst bei den Beamtinnen und Beamten könnten darin liegen, dass die männlichen Beamten seit Jahren im Dienst der FernUniversität in Hagen tätig sind und bei den in den letzten Jahren erfolgten Neueinstellungen die neu eingestellten weiblichen Beschäftigten alle das für eine Verbeamtung im höheren Dienst nach der Laufbahnverordnung vorgesehene Höchstalter überschritten hatten, sodass nur eine Einstellung als Angestellte in Betracht kam.“ (S. 10)

Zu den Gründen für das Geschlechterverhältnis im gehobenen Dienst spekuliert die Zentrale Hochschulverwaltung:

„Es könnte hierbei sein, dass die weiblichen Beschäftigten aufgrund ihrer Teilzeit nicht in gleicher Weise die Möglichkeit zur Qualifizierung haben und somit bei Beförderungen keine Berücksichtigung finden. Es könnte jedoch

auch sein, dass es nicht akzeptiert ist, dass auch eine Führungsposition in Teilzeit ausgeführt werden kann. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass die männlichen Beamten im gehobenen Dienst ein höheres Dienstalter aufweisen, zumal in der Historie das Dienstalter ein maßgebliches Beförderungskriterium darstellte.“ (Ebd.)

In Dezernat 4 lag der Frauenanteil zum Stichtag 28. Januar 2008 insgesamt bei 80 %. Sie waren, ebenso wie der Dezernent, alle unbefristet und in Vollzeit beschäftigt. Aufgrund des hohen Frauenanteils werden keine besonderen Maßnahmen zur Gleichstellung durchgeführt.

In Dezernat 5 war nach Angaben zur Personalstruktur zum Stichtag 30. April 2007 auf der Führungsebene im höheren Dienst ein Mann beschäftigt, was einem Anteil von 100 % entspricht. Auch im gehobenen Dienst waren Frauen mit 33,3 % deutlich unterrepräsentiert (3 von 9). Dieses Verhältnis kehrt sich im mittleren Dienst jedoch um, da Männer dort mit 33,3 % beschäftigt waren (vgl. S. 15). Die 2 Stellen im einfachen Dienst waren von Männern besetzt. Keiner der Beschäftigten hatte eine Teilzeitstelle (vgl. ebd.). Dem Dezernat 5 wurde ab dem 1. Mai 2007 die Abteilung „Zentrale Beschaffung“ zugeordnet, für die ebenfalls ein Frauenförderplan existiert. Die Leitungsebene war dort ausschließlich mit Männern besetzt, während der gehobene nichttechnische Dienst von 2 Frauen und 3 Männern ausgeführt wurde (vgl. S. 18). Erst im mittleren nichttechnischen Dienst ändert sich die Geschlechtergewichtung, da Frauen hier in der Mehrheit waren (5 von 8) (vgl. ebd.). Im mittleren technischen Dienst waren 1 Frau und 4 Männer angestellt (vgl. ebd.).

Die Stabsstelle „Koordinationsstelle für Informations- und Kommunikationstechniken (IuK NRW)“ hatte zum Stichtag 1. Juli 2007 einen Frauenanteil von 25 % (1 von 4), wie der Frauenförderplan darlegt (vgl. S. 21). Auch wenn alle MitarbeiterInnen in Vollzeit und unbefristet beschäftigt waren, war die einzige Frau im mittleren Dienst beschäftigt und in einer niedrigeren Besoldungsgruppe als ihre Kollegen (vgl. ebd.).

Die Stabsstelle HÜF hatte zum Stichtag einen Frauenanteil von 60 % inne, wobei die Männer in den höheren Gehaltsgruppen überwogen und im mittleren und einfachen Dienst „ausschließlich Frauen beschäftigt“ waren (vgl. S. 23). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan der Zentralen Verwaltung nicht genannt.

8.2 Universitätsbibliothek

Im Frauenförderplan²³ der Universitätsbibliothek, aus dem auch die Daten zur Personalstruktur stammen, heißt es zur Bedeutung der Frauen für die Universitätsbibliothek und deren Unterstützung:

„Frauen waren in der Aufbauphase und sind auch heute die tragenden Beschäftigten der UB. Die UB hat entsprechende Frauenfördermaßnahmen, wie sie jetzt das LGG vorsieht, bereits umgesetzt, um Frauen im Beruf zu fördern und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten. Ohne diese Maßnahmen wäre diese funktions-tüchtige Serviceeinrichtung nicht entstanden. Diese Förderung mit geeigneten Maßnahmen hat sich die UB auch für die Zukunft als Ziel gesetzt.“ (S. 1)

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst lag die Frauenquote am 30. April 2007 bei 73 % und im gehobenen Dienst bei rund 81,3 % (vgl. S. 3). Diese sehr hohe Quote war nicht beim höheren Dienst zu verzeichnen, sondern kehrte sich hier um, da Frauen nur zu 25 % vertreten waren (1 von 4). Gründe hierfür sind laut Universitätsbibliothek:

„In früheren Jahrzehnten sind nur relativ wenige Frauen in den höheren Bibliotheksdienst eingetreten. Insbesondere in Wirtschafts-, Rechts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften war der Anteil besonders gering. Auch heutzutage ist in diesen Fächern ein Frauenmangel zu beklagen. Auf Grund dieser Bewerberinnen- und Bewerberlage erklärt sich das Defizit. In den letzten 15 Jahren hat sich der Frauenanteil im höheren Bibliotheksdienst erheblich erhöht. In dieser Zeit waren jedoch keine Stellen unbefristet zu besetzen oder es handelte sich um die genannten Mangelfächer. Eine Kollegin, die für Rechtswissenschaft eingestellt werden konnte, wechselte zum 1.10.2004 auf eine unbefristete Stelle an die UB Bielefeld.“ (S. 4)

Da der Anteil qualifizierter Bewerberinnen im mittleren und gehobenen Dienst überwiegt, ist

„bei freiwerdenden Stellen [...] in der Regel mit der Besetzung durch eine Frau zu rechnen.“ (S. 5)

Außer der Beteiligung am Girls' Day werden keine konkreten Projekte zur Umsetzung der Gleichstellung benannt.

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Universitätsbibliothek

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

8.3 Universitätsrechenzentrum²⁴

Im Universitätsrechenzentrum waren Frauen laut Frauenförderplan²⁵ vom 28. Juni 2004 vor allem im gehobenen (23,3 %) und höheren Dienst (6,3 %) sowie bei Auszubildenden und studentischen Hilfskräften mit jeweils 0,0 % stark unterrepräsentiert (vgl. S. 2). Da die Fluktuation nicht sehr groß ist und sich z. B. nur wenige Frauen für eine Ausbil-

dung bewerben, wird nicht damit gerechnet, dass sich an dieser Situation kurzfristig etwas ändert. Dennoch wird den Mitarbeiterinnen, die Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, eine bevorzugte Position bei der Besetzung eines den Qualitäten entsprechenden Arbeitsplatzes eingeräumt (vgl. S. 1).

Für Schülerinnen wird neben dem Girls' Day auch ein Schnuppertag angeboten, bei dem interessierten jungen Frauen die Ausbildung als Fachinformatikerin nahegebracht werden soll (vgl. S. 4).

Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte des Universitätsrechenzentrums

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnuppernachmittag für Schülerinnen der Oberstufe

8.4 Zentrum für Medien und IT (ZMI)

Das Zentrum für Medien und IT wurde laut Frauenförderplan²⁶ neu gegründet und

„beteiligt sich als Zentrale Einrichtung der FernUniversität in Hagen an dem Bestreben, die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule zu verwirklichen.“ (S. 1)

Das Verhältnis der im ZMI beschäftigten Frauen und Männer lag zum Stichtag 30. April 2007 bei 33:66 %. Bei differenzierter Betrachtung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen zeigt sich, dass Frauen im höheren Dienst und auf den Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert waren und mehrheitlich die Teilzeitstellen sowohl im höheren und gehobenen als auch im mittleren Dienst einnahmen (vgl. S. 3). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten fanden sich in den Vergütungsgruppen A16, A15 und E15 (Ü) keine Frauen, aber 6 Männer (vgl. ebd.). In den mittleren Besoldungsgruppen A14 und E14 gab es 35,7 % Frauen (4 von 14) in Vollzeit und 2 zuzügliche Stellen in Teilzeit, die von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.). Zu den Geschlechterverhältnissen im mittleren und gehobenen Dienst schreibt das ZMI:

„Im mittleren und gehobenen Dienst sind insbesondere in den Gehaltsstufen E9 bis E12 ca. 42,5 % der MitarbeiterInnen Frauen, während im mittleren Dienst selbst der Frauenanteil nur rund 33 % beträgt. In diesen Gehaltsstufen sind sehr viele ServicemitarbeiterInnen im ehemaligen URZ-Umfeld zu finden. In diesem technischen Bereich ist traditionell der Frauenanteil deutlich geringer, was sich auch im Verhältnis der Azubis für den mittleren Dienst deutlich ausdrückt (2 Frauen und 15 Männer).“ (Ebd.)

Nach der Reorganisation des ZMI sind „keine weiteren Veränderungen in den zu besetzenden Stellen zu erwarten, weshalb eine „stabile Beschäftigtenstruktur“ (S. 4) garantiert ist. Um den Frauenanteil für die künftige Übernahme von Leitungsfunktionen zu erhöhen, sollen Frauen entsprechende Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen:

„Im Rahmen von zukünftigen Nachfolgeplanungen für Beschäftigte in Leitungsfunktionen werden innerhalb des nächsten Jahres erste Planungen beginnen. Um den Anteil von Frauen in diesem Umfeld zu erhöhen, sollen geeignete Kandidatinnen in Vorbereitung zu späteren Auswahlverfahren – insbesondere durch Ausbildungen im Bereich der Führungskompetenz und Personalführung – weiter qualifiziert werden. Diese Fortbildungen werden in 2008 durchgeführt werden.“ (Ebd.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden vom ZMI im Frauenförderplan nicht genannt.

8.5 Stabsstelle für Evaluation und Qualitätssicherung (StabEQ)

Die Stabsstelle für Evaluation und Qualitätssicherung wurde vor zwei Jahren gegründet und ist dem Rektorat direkt zugeordnet. Sie ist das Resultat aus dem Zusammenschluss der Referate Evaluation und Rest-ZIFF. Gemäß den Personaldaten ihres Frauenförderplans²⁷ arbeiteten insgesamt 5 Personen in der StabEQ, die sich aus 3 Männern und 2 Frauen zusammensetzt. Eine der Frauen saß auf einer Teilzeitstelle, beide Frauen zusammen stellten einen Anteil von 40 % (vgl. S. 3). Das unausgewogene Geschlechterverhältnis wird auf Entscheidungen der Hochschulleitung zurückgeführt:

„Die Unterrepräsentation von Frauen in der StabEQ beruht vor allem auf Entscheidungen der Hochschulleitung, in den beiden Ursprungsbereichen freigewordene Stellen nur befristet oder gar nicht wiederzubesetzen.“ (S. 4)

Konkrete Gleichstellungsprojekte werden von der StabEQ nicht benannt.

8.6 Stabsstelle Presse und Öffentlichkeit

Die Stabsstelle verfolgt mit ihrem Frauenförderplan²⁸ die Verwirklichung der Gleichstellung sowie die Sicherstellung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer. Die Leitung der Stabsstelle oblag einer Frau, während im

gehobenen Dienst ausschließlich Männer vertreten waren. Im mittleren Dienst gab es eine Frau, die einen Anteil von 100 % stellt. Zur Zusammensetzung der Stabsstelle erläutert der Frauenförderplan:

„Die Zusammensetzung des sehr kleinen Arbeitsteams der Stabsstelle ist historisch gewachsen; das gilt für die beiden Positionen im gehD. Die Leitungsposition wurde bereits vor Jahren weiblich besetzt, ebenso die Position im mD.“ (S. 2)

Konkrete Gleichstellungsprojekte werden im Frauenförderplan der Stabsstelle Presse und Öffentlichkeit nicht genannt.

Quellennachweis

- 1 www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/index.shtml; zugegriffen am 07.11.2009
- 2 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/gremienundorgane2/ord_grund.pdf; zugegriffen am 07.11.2009
- 3 www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/Frauenfoerderrahmenplan.shtml; zugegriffen am 07.11.2009
- 4 Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität Hagen lag zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht in verabschiedeter Form vor, sondern befand sich im hochschulinternen Diskussionsprozess und war daher noch nicht offiziell auf der Homepage zu finden (vgl. hierzu www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/)
- 5 www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/leitbild/index.shtml; zugegriffen am 07.12.2009
- 6 www.fernuni-hagen.de/universitaet/newsletter/verschiedenes/2007-08-15-news-frauen.shtml; zugegriffen am 07.12.2009
- 7 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/bericht_der_gb_0405.pdf; zugegriffen am 07.11.2009
- 8 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5089_gleichstellungsbericht06_07_web.pdf; zugegriffen am 07.11.2009
- 9 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5306_heft_erhebungdas_netzwerk_web.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 10 www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/; zugegriffen am 07.12.2009
- 11 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/leitfaden_berufungsverfahren_gleichstellung.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 12 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/organisation/gvp/visio_organigramm_zhv.pdf; zugegriffen am 07.11.2009
- 13 www.fernuni-hagen.de/ls_haratsch/lehre/kurse/k55312.shtml; zugegriffen am 07.12.2009
- 14 www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit_kind/; zugegriffen am 07.11.2009
- 15 www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit_kind/Mutterschutztopf.shtml; zugegriffen am 07.11.2009
- 16 www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/FrauenfoerderplaeneBereiche.shtml; zugegriffen am 07.12.2009
- 17 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg1_ksw_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 18 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg2_mi_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 19 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg4_wiwi_18102009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 20 Fließ, Sabine; Nonnenmacher, Dirk (2003): Anreizsystem Frauenförderung – Informationssystem Gleichstellung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität Hagen; Diskussionsbeitrag Nr. 348 der FernUniversität Hagen, Hagen 2003, S. 44
- 21 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg3_rewi_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 22 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg9_zhv_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 23 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg7_ub_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 24 Mittlerweile wurden das Universitätsrechenzentrum und das Zentrum für Fernstudienentwicklung zum Zentrum für Medien und IT (ZMI) zusammengelegt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Situation, als es sich noch um separate Zentren handelte.
- 25 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/ffp_re.pdf; zugegriffen am 08.11.2009
- 26 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg8_zmi_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 27 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg5_eq_01042009.pdf; zugegriffen am 07.12.2009
- 28 www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg6_presse_001042009.pdf, S. 1; zugegriffen am 07.12.2009

09 Deutsche Sporthochschule Köln



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

GRÜNDUNGSJAHR: 1947

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

KEINE FAKULTÄTEN

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 2

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren	29	25	-13,8	10,3	4,0	-6,3	-11,8
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	132	207	56,8	27,3	39,1	11,9	4,0
Promotionen ²	19	28	47,4	21,4	38,1	16,7	-0,2
Studierende ³	6 773	5 019	-25,9	41,2	32,6	-8,5	-13,2

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS) wurde 1947 aufgrund eines Beschlusses des Zonenerziehungsrates der britischen und amerikanischen Besatzungszonen aus dem Jahr 1946 als Ausbildungsstätte für Sportlehrer gegründet und hat sich in den mehr als 60 Jahren ihres Bestehens zur „Europäischen Sportuniversität“ entwickelt. Zwischen 1997 und 2007 sind die Studierendenzahlen um 25 % zurückgegangen. Dieser Rückgang war nicht nur einer der höchsten, den eine Universität in Trägerschaft des Landes NRW zu verzeichnen hatte, sondern ganz gegen den allgemeinen Trend gerichtet: Zurückgegangen ist vor allem die Zahl der Studentinnen (Rückgang um 41,2 %), während der Rückgang der männlichen Studierenden mit 15,2 % vergleichsweise moderat ausfiel. Entsprechend niedrig ist der Frauenanteil unter den Studierenden im WS 2007/08 – er liegt mit 32,6 % um 13 Prozentpunkte unter dem durchschnittlichen Studentinnen-Anteil an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (bezogen auf alle Fächergruppen zusammen). In den Jahren zwischen 1997 und 2007 auf ein extrem niedriges Niveau (das sonst höchstens in den Ingenieurwissenschaften und der Humanmedizin vorkommt) zurückgegangen ist auch der Anteil der Professorinnen – in den zur Fächergruppe Sport gehörenden Kerndisziplinen der Hochschule, in der 98,2 % der Studierenden eingeschrieben sind, kommt die DSHS ganz ohne eine Professorin aus. Dass das auch im Sport anders sein kann, zeigen die vergleichsweise kleinen Sportbereiche anderer Universitäten (siehe Teil A, Tabelle III.6.1).

Angesichts des Selbstverständnisses der DSHS als „Europäische Sporthochschule“ überraschend niedrig ist der Anteil von Studierenden und WissenschaftlerInnen ohne deutschen Pass (Tabelle 1.2). Es gibt keinen ausländischen Professor (und schon gar keine ausländische Professorin). Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden ist der Anteil an Personen ohne deutschen Pass geringer als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wobei bei den ausländischen Studierendengruppen Frauen noch weniger beteiligt sind als unter den deutschen Studierenden. Überdurchschnittlich ist mit 40 % allerdings der Frauenanteil beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal. Hierbei handelt es sich allerdings nur um 4 Frauen von insgesamt 10 mit AusländerInnen besetzten Stellen – ein angesichts der Internationalisierung des Sports höchst erstaunlicher Befund.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	DSPHS K %	Diff. zu NRW %-Punkte	DSPHS K %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	0,0	-6,2	0,0	-18,1
Hauptamt. wiss. Personal ¹	3,4	-5,9	40,0	3,5
Promotionen ²	15,5	2,2	15,4	-21,7
Studierende BildungsinländerInnen ³	1,5	-2,2	16,0	-28,7
Studierende BildungsausländerInnen ³	6,9	-2,2	27,5	-21,2
Durchschnittliche Differenz	-2,9		-17,3	

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.3: Rangplätze der DSHS Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
14	7	3	14	9,5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

Insgesamt gehört die Deutsche Sporthochschule trotz des „Ausreißers“ beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zu den Universitäten mit einem besonders niedrigen Frauenanteil, was auch durch den sehr hohen durchschnittlichen Rangplatz von 9,5 Punkten dokumentiert wird (Tabelle 1.3) – ein Ergebnis, das die DSHS vor große Aufgaben stellt, will sie der „besonderen Bedeutung, die sie der Gleichstellung von Frauen für ihre Organisationsentwicklung“ zuerkennt (ebd.), durch eine bessere Integration von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen umsetzen.

2 Leitideen der Deutschen Sporthochschule Köln

2.1 Exzellenz und eine „besondere Verantwortung gegenüber Sport und Gesellschaft“

Die Deutsche Sporthochschule Köln beschreibt sich in ihrem Leitbild als „Europäische Sportuniversität“ und verweist damit auf ihre internationale Spitzenposition. Im „Leitbild der Deutschen Sporthochschule Köln“¹ wird auf ihr Alleinstellungsmerkmal, den Gegenstandsbereich Sport, hingewiesen, der die „Bedingung ihrer Exzellenz“ darstellt. Als besonderes Merkmal wird ihre „besondere Verantwortung gegenüber Sport und Gesellschaft“ hervorgehoben. Neben dem Spitzen- und Breitensport ist sie auch in den Bereichen Gesundheitsprävention, soziale Integration und Sozialisation durch Sport sowie problematische Entwicklungen im Sport wie Doping, Kommerzialisierung und Umweltfragen aktiv.

2.2 Gleichstellung und Gleichbehandlung

Das Thema Gleichstellung wird explizit im Leitbild der Deutschen Sporthochschule Köln erwähnt:

„Darüber hinaus erkennt die Deutsche Sporthochschule Köln der Gleichstellung von Frauen eine besondere Bedeutung für ihre wissenschaftlichen Arbeiten und für ihre eigene Organisationsentwicklung zu.“ (Ebd.)

Auch in der „Grundordnung der Deutschen Sporthochschule Köln“² wird in der Präambel im Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs ausdrücklich auf die Geschlechterperspektive hingewiesen, wobei es dort nicht um die Gleichstellung, sondern um die Gleichbehandlung geht:

„Die Deutsche Sporthochschule Köln verpflichtet sich ausdrücklich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wobei sie besonderen Wert auf die Gleichbehandlung der Geschlechter legt.“ (Ebd., S. 1)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Deutsche Sporthochschule Köln erkennt in den ZLV III³ die „besondere Bedeutung“ der Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und in ihrer eigenen Organisationsentwicklung in ihrem Leitbild an. Bis Ende 2007 sollte ein Forschungszentrum für Interdisziplinäre Gender-Forschung im Sport eingerichtet werden, das neben der wissenschaftli-

chen Arbeit auch mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre beauftragt sein wird. Mit diesem Zentrum und weiteren Forschungseinrichtungen werden ab dem 1. Januar 2007 eigene Zielvereinbarungen abgeschlossen, die auch das Kriterium der Frauenförderung beinhalten. Zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden Wissenschaftlerinnen nicht nur über das Female Career Center gefördert, sondern erhalten auch die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung durch die Bereitstellung von 2 Stipendien speziell für Frauen.

Neben den genannten Schwerpunkten schreibt die Deutsche Sporthochschule Köln die Kinderbetreuung dem Gender Mainstreaming zu und „wird sich bemühen, bis Ende 2008 geeignete Betreuungsangebote für Kinder der Beschäftigten zu entwickeln“.⁴

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Sporthochschule Köln positiv begutachtet worden.

In der Präambel des „Rahmenplans⁵ zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln“ aus dem Jahr 2008 verpflichtet sich die Hochschule zur Strategie des Gender Mainstreamings. Im Rahmenplan werden die Vorgaben des LGG auf die Deutsche Sporthochschule bezogen und z. T. erheblich ausformuliert. Der Rahmenplan ist so umfassend, dass er als Handlungsempfehlung für Stellenausschreibungen, Berufungsverfahren, Mittelvergaben zur Frauenförderung, Maßnahmen gegen Gewalt und sexuelle Belästigung gelesen werden kann. Zudem werden die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten detailliert dargestellt.

Die Deutsche Sporthochschule Köln verfügt über einen „Finanzpool zur Förderung von Frauen“, der „insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses“ verwendet wird.⁶ Hierunter fallen eigene Förderprogramme zur Forschungsförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Graduiertenstipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Sie werden in Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Gleichstellungskommission und Rektorat vergeben.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Deutsche Sporthochschule Köln

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Förderung von Forschungsprojekten des weiblichen Nachwuchses (Promovierte) Hochschulinternes Promotionsstipendium zur Förderung von Frauen Mentoringprogramm „TEAMWORK“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions-, Postdoc- oder Habilitationsphase mit Trainings und Networking Reisestipendien für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen Female Career Center
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte im Bereich der Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind Graduiertenförderung (Wissenschaftlerinnen mit Kindern)

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organigramm der Hochschulverwaltung⁷ sind weder die Gleichstellungsbeauftragte noch andere Beauftragte oder der Personalrat verortet. Das Gleichstellungsbüro wird auf der Webseite der Sporthochschule unter „Sonstige Einrichtungen“ aufgeführt.⁸

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 5 000 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die lange Zeit einzige Professorin⁹ der Sporthochschule hat eine Professur zur „Geschlechterforschung im Sport“ inne, die im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW eingeworben wurde. Von dieser Professur gehen vielfältige sozialwissenschaftliche Forschungsaktivitäten zu den Fragen des Verhältnisses von Sport und Geschlecht aus. Im August 2009 wurde über diese Gender-Professur das Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS) gegründet (zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Deutschen Sporthochschule Köln). Hauptanliegen des IGiS ist es, die institutsübergreifende Kooperation auf dem Gebiet der Geschlechterforschung zu intensivieren sowie

innovative, multi- und interdisziplinäre Forschung mit geschlechtsbezogenen Fragestellungen zum Bewegungs- und Gesundheitsverhalten durchzuführen.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Im Rahmen der Bedarfsermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Deutschen Sporthochschule Köln wurde trotz der Betreuungsmöglichkeit von Kleinkindern zwischen 1 und 3 Jahren durch den Verein „Gummibären e. V.“ festgestellt, dass ein hoher Bedarf bei Beschäftigten und Studierenden im Bereich der Kinderbetreuung besteht. Zur Einrichtung eines weiteren Kindergartens (2 U3, eine 3–6-Gruppe) werden aktuell Verhandlungen geführt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der DSHS

Zielgruppe	Projekte
Angehörige der Hochschule	„Gummibären“ e. V. Betreuung von Kindern Hochschulangehöriger zwischen 12 Monaten und 3 Jahren in der Zeit von 8:30–12:30 Uhr
	Die Gummibären e. V. www.krabbelgruppe-gummibaeren.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

In der Deutschen Sporthochschule Köln sind der Rahmenplan zur Gleichstellung und die Frauenförderpläne der Verwaltung und der Zentralbibliothek ein gemeinsames Dokument.¹⁰ Darin finden sich Fortschreibungen für die Jahre 2008–2010. Für die drei Fachbereiche Angewandte Bewegungswissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Medizin und Sozialwissenschaften liegen Berichte für den Zeitraum 2007–2009 vor. In diesen Frauenförderplänen werden weder Studierende noch AbsolventInnen berücksichtigt oder entsprechende Maßnahmen für diese Zielgruppen benannt. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche entsprechen sich im Wortlaut sehr.

Seit 2008 gibt es an der Sporthochschule keine Fachbereiche mehr, weshalb es zukünftig keine eigenen fachbezogenen Frauenförderpläne mehr geben wird; trotzdem werden hier die bisher gültigen Frauenförderpläne in zusammengefasster Form vorgestellt.

7.1 Fachbereich Angewandte Bewegungswissenschaften

Im Fachbereich I gab es am 1. Juli 2006 keine Professorinnen oder Frauen auf C2- oder W1-/C1-Stellen. Erst auf der Ebene der Akademischen RätInnen (1 von 3) und der StudienrätInnen i. H. (3 von 23) waren Frauen zu finden. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag ihr Anteil bei knapp 28 % und bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bei knapp 44 %.

Der Frauenmangel in den Leitungspositionen wird im Frauenförderplan auf den Mangel an promovierten und habilitierten Frauen zurückgeführt. Allerdings sind Promotionen und Habilitationen in diesem Fachbereich ohnehin selten. Im Zeitraum 2004–2006 wurden 3 Promotionen von Frauen abgelegt, 4 von Männern. Habilitationen gab es in dieser Zeit keine.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.2 Fachbereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Im Fachbereich II ist die einzige Professorin der Deutschen Sporthochschule Köln neben 6 weiteren Professoren tätig. Bei den W1-/C1-Stellen betrug der Frauenanteil 38,5 % (1,25 von 3,25 VZÄ). Bei den Laufbahnen Akademische RätInnen und StudienrätInnen i. H. war eine halbe Stelle (von 3,5 Stellen) mit einer Frau besetzt, von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den Lehrkräften für besondere Aufgaben waren insgesamt 14 von 30,25 (VZÄ) Frauen. Angaben zu Promotionen und Habilitationen gibt es nicht. Der Frauenmangel in den leitenden Positionen wird ebenfalls mit dem Mangel an promovierten und habilitierten Frauen begründet.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung

Im Frauenförderplan der Verwaltung wird deutlich, dass Frauen am 11. Juli 2008 im höheren (7,5 %) und gehobenen Dienst (27,97 %) deutlich unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch für den mittleren (33,83 %) und einfachen Dienst (27,27 %). Während sie im höheren und mittleren Dienst in Teilzeit arbeiten, sind Frauen im gehobenen und einfachen Dienst mehrheitlich in Vollzeit beschäftigt. Die Einsparungsmaßnahmen werden dazu führen, dass künftig kaum Stel-

len zur Neueinstellung oder Beförderung vorhanden sein werden. Damit wird sich auch an der Stellensituation und Geschlechterverteilung wenig ändern.

„Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen – hier seien insbesondere die kw-Vermerke und die zusätzlichen Einsparauflagen des Qualitätspaktes genannt –, führt dazu, dass auch in Zukunft nur in sehr beschränktem Maße Stellen für Beamtinnen, Beamte und Angestellte für Neueinstellungen und Beförderungen zur Verfügung stehen werden. Dies bedeutet, dass es nicht nur keine neuen Stellen gibt, sondern dass darüber hinaus auch die aufgrund von Altersabgängen oder aus anderen Gründen frei werdenden Stellen nur zum Teil nachbesetzt werden können.“ (Ebd.)

Die im Frauenförderplan genannten zu ergreifenden Maßnahmen beziehen sich vor allem auf die Praxis der Stellenausschreibungen und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch Teilzeitbeschäftigung (Ermöglichen von Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit/Heimarbeit, Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitszeiten). Maßnahmen zur Weiterqualifizierung hinsichtlich eines beruflichen Aufstiegs sind im „wünschenswerten“ Umfang aufgrund der Haushaltssituation nicht möglich.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.2 Zentralbibliothek

In der Zentralbibliothek sind im gehobenen (83,33 %) und mittleren Dienst (70,87 %) mehrheitlich Frauen angestellt, was auch für den Sektor der Auszubildenden mit 66,67 % gilt. In den Führungspositionen des höheren Dienstes stellen sie nur einen Anteil von 25 %. Obwohl etwa 75 % Frauen den Grundstock für die künftigen Führungspositionen ausmachen, sind sie in den Führungspositionen nur zu 25 % vertreten. Das Verhältnis ist hier also umgekehrt. Dies wird sich, mit gleicher Begründung wie bei der Verwaltung, auch nicht ändern. Die Inhalte der beschriebenen Maßnahmen decken sich mit den Inhalten aus der Verwaltung.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

Quellennachweis

- 1 www.dshs-koeln.de/wps/wcm/connect/de/home/university/Leitbild?pagedesign=Web%20Content/PT-StandardContent_Print; zugegriffen am 12.03.2008
- 2 www.dshs-koeln.de/wps/portal/de/home/university/Ordnungensitearea/Grundordnungssitearea/; zugegriffen am 12.03.2008
- 3 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_SportHS_Koeln_ZV2007.pdf; zugegriffen am 16.10.2009
- 4 Für die Kinderbetreuung ist ein Wohnheim umgewidmet worden (gegründet 2007). Weitere Verhandlungen mit der Stadt Köln laufen
- 5 www.dshs-koeln.de/wps/wcm/connect/e35b29804ca8ce179c19fda172002d86/AM+2009-01_Gleichstellungsplan-DSHS.pdf?MOD=AJPERES; zugegriffen am 16.10.2009
- 6 www.dshs-koeln.de/wps/wcm/connect/de/home/university/Ordnungensitearea/GleichstellungsplanderDSHSsitearea/Gleichstellungsplan+der+DSHS?pagedesign=Web%20Content/PT-StandardContent_Print; zugegriffen am 16.10.2009
- 7 www.dshs.de/verwaltung/gvp_organigramm/small/index_orga.htm; zugegriffen am 14.03.2008
- 8 www.dshs-koeln.de/wps/portal/de/home/institutions/sonstigeeinrichtungensitearea/derdshssitearea/gleichstellungsbuero/
- 9 Seit dem WS 2009/2010 gibt es in der Abteilung Rehabilitation Fachgebiet: Neurologie, Psychiatrie, Psychosomatik eine 2. Professorin an der Sporthochschule Köln
- 10 www.dshs-koeln.de/wps/wcm/connect/de/home/university/Ordnungensitearea/GleichstellungsplanderDSHSsitearea/; zugegriffen am 04.03.2008

10 Universität zu Köln

GRÜNDUNGSJAHR: 1388

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 3 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN,

1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102


 Universität zu Köln

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	401	388	-3,2	8,7	17,8	9,1	2,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 333	1594	19,6	27,8	39,8	11,9	4,6
Promotionen ²	684	727	6,3	30,3	41,8	11,5	3,5
Studierende ³	59 423	42 078	-29,2	52,6	56,9	4,4	11,1

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	82	82	0	3,7	9,8	6,1	-6,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	966	1 301	34,7	32,8	44,7	11,8	9,5

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1388 erstmals gegründete, nach einer Schließung durch napoleonische Truppen (1798) im Jahr 1919 neu eröffnete Universität zu Köln ist die größte Universität in Nordrhein-Westfalen. Im Zeitraum 1997 bis 2007 hatte sie von allen Universitäten nicht nur absolut, sondern mit 29 % auch relativ den höchsten Verlust an Studierenden (Tabelle 1.1).

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U Köln	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	38,1	22,4	15,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,9	29,1	3,8
Mathematik, Naturwissenschaften	16,6	19,5	-2,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8,6	4,5	4,1
Kunst, Kunstwissenschaft	3,7	3,8	-0,1
Ingenieurwissenschaften	0,1	16,1	-16,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Frauen sind an der Universität zu Köln auf allen Qualifikationsstufen bzw. in allen Statusgruppen im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW überdurchschnittlich stark beteiligt. Bei den Studierenden sind Frauen sogar deutlich in der Überzahl. Eine Ausnahme besteht allerdings am Universitätsklinikum, denn dort ist nur knapp jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt, was um sechs Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und auch leicht unter dem Durchschnitt der Universitätskliniken

in Trägerschaft des Landes liegt. Dafür sind allerdings Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal im Vergleich zu allen Hochschulen überdurchschnittlich beteiligt – im Vergleich zu den anderen Universitätskliniken ist der Anteil von 44,7 % nur leicht überdurchschnittlich.

Die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an der Universität zu Köln ist weitgehend auf die Fächerstruktur zurückzuführen (Tabelle 1.2): Knapp zwei von fünf Studierenden (38,1 %) sind in Fächern der Sprach- und Kulturwissenschaften eingeschrieben, also in einer Fächergruppe mit vergleichsweise hoher Beteiligung von Frauen. Der Anteil dieser Fächergruppe ist an der Universität zu Köln um 70 % höher als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Ebenso, wenn auch nur um jeweils vier Prozentpunkte höher, sind die Anteile der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Der Anteil der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist dagegen leicht unterdurchschnittlich und die Ingenieurwissenschaften fehlen ganz.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	68,5	-0,2	51,6	0,1	48,6	-1,7	27,3	-0,7	-0,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,0	3,1	32,4	-1,5	38,6	0,2	13,6	-3,7	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	43,8	7,8	34,6	0,6	32,2	4,4	6,4	-3,7	2,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,7	-1,3	49,7	0,4	44,7	1,8	9,8	-5,5	-1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	67,9	6,1	68,1	4,0	42,9	-1,1	35,0	10,0	4,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Das Potenzial zur Beteiligung von Frauen, das durch diese Fächerstruktur gegeben ist, wird von der Universität zu Köln, wie Tabelle 1.3 zeigt, nur teilweise genutzt. Neben der bereits erwähnten Humanmedizin sind auch in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften unterdurchschnittlich viele Professorinnen berufen worden. Bei den anderen drei untersuchten Personengruppen ist allerdings der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften leicht bis erheblich überdurchschnittlich, während sich die Sprach- und Kulturwissenschaften insgesamt auf einem durchschnittlichen Niveau bewegen. Das Gleiche gilt (außer bei den Professuren) für die Humanmedizin.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Köln	Diff. zu NRW	U Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	7,0	0,8	21,2	3,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	9,6	0,3	46,9	10,4
Promotionen ²	11,3	-1,9	42,1	5,0
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,1	-0,6	56,4	11,7
Studierende BildungsausländerInnen ³	9,1	-0,0	68,1	19,5
Durchschnittliche Differenz		-0,3		9,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der Universität zu Köln bewegt sich auf einem durchschnittlichen Niveau, ist aber durch einen weit überdurchschnittlichen Anteil von Frauen unter den AusländerInnen geprägt. Bei beiden Gruppen von Studierenden überwiegen die Frauen, bei den BildungsausländerInnen sind mehr als zwei Drittel Frauen, was vermut-

lich auf die Dominanz der Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen ist. Beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nähert sich der Frauenanteil der Parität und bei den Professuren ist der Frauenanteil mit 21,2 % höher als bei den deutschen ProfessorInnen.

Insgesamt gehört die Universität zu Köln zu den Universitäten mit vergleichsweise hohem Frauenanteil. Gemessen am Durchschnitt der Rangplätze nimmt sie den dritten Rangplatz ein. Das gilt auch für das Universitätsklinikum. Nachholbedarf besteht in beiden Fällen insbesondere bei den Professuren.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität zu Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
U Köln o. Klinikum	3	3	2	5	3,25
Klinikum			3	4	3,5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Universität zu Köln

2.1 Exzellente, internationale und kooperative

Die Universität zu Köln bezeichnet sich in ihrem Profil¹ als „eine der erfolgreichsten Universitäten in Nordrhein-Westfalen“. Diese Einschätzung führt sie auf ihre internationale Ausrichtung (ca. 10 % ausländische Studierende, zahlreiche Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen) sowie ihre Exzellenz in der Forschung zurück (u. a. Kooperationsarbeit mit dem Forschungszentrum Jülich, der Deutschen Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt in Porz und der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung in St. Augustin). Zu diesen drei Großforschungseinrichtungen kommen noch drei Max-Planck-Institute in Köln hinzu. Durch ein weiteres Max-Planck-Institut für Altersforschung, das Exzellenzcluster und „renommierte Experten wie dem Leibniz-Preisträger Brüning“² strebt die Universität zu Köln in Europa die Spitzenposition im Bereich der Altersforschung an. Weitere Kooperationen mit den benachbarten Universitäten Aachen und Bonn führen zu einer „Spitzenstellung der ABC-Region (Aachen, Bonn und Köln)“³.

Neben der wissenschaftlichen Transferebene pflegt die Universität auch enge Beziehungen mit der Wirtschaft. Diese manifestieren sich durch Impulse aus Drittmittelprojekten, z. B. zur Versicherungsforschung oder zur molekularen Grundlagenforschung, in die Wirtschaft. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ist Mitglied des CEMS (Community of European Management Schools).

In der Medizin ist das Klinikum insbesondere durch die „Förderung als onkologisches Spitzenzentrum durch die deutsche Krebshilfe“ (ebd.) ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die Universität.

2.2 Diversity und Gleichstellung

Während in der Grundordnung⁴ der Universität zu Köln ausschließlich in § 11 zur Bestellung und zu den Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission Bezug auf das Thema Gleichstellung genommen wird (vgl. S. 9f.), finden sich sowohl in § 1 „Leitbild der Hochschule“ in den Zielvereinbarungen mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen als auch im Leitbild der Verwaltung Hinweise darauf, dass die Universität zu Köln ein Diversity-Konzept verfolgt, das gleichzeitig auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ein besonderes Augenmerk legt. In den Zielvereinbarungen⁵ heißt es dazu:

„Die Universität zu Köln tritt entschieden gegen Diskriminierung von Menschen auf Grund von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung auf. Sie fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt aktiv auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (S. 2)

Im Leitbild⁶ der Verwaltung sind beide Aspekte in unterschiedlichen Abschnitten berücksichtigt. Im Abschnitt „Selbstverständnis“ heißt es unter der Überschrift „Kompetente Partner“:

„Die Achtung individueller Merkmale der Mitglieder und Angehörigen der Universität wie Geschlecht, Kultur und Religion ist uns ein besonderes Anliegen.“ (S. 2)

Der Hinweis auf die Gleichstellung findet sich im Rahmenplan⁷ als Bekenntnis zur Bedeutung von Gleichstellung im Sinne des Grundgesetzes (vgl. ebd., S. 2), aber auch im Abschnitt „Unterstützung von Forschung, Lehre und Studium“ unter der Überschrift „Unser Auftrag“ im Leitbild der Verwaltung:

„Die Verwaltung fühlt sich in der Verantwortung gegenüber den Interessen der Universität, der Gesellschaft und der Umwelt. Dabei fördern wir die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und treten für eine Beseitigung bestehender Nachteile ein.“ (S. 3)

In den Jahren 2004 und 2007 wurde die Universität zu Köln mit dem TOTAL E-QUALITY-Award ausgezeichnet. Außerdem wurde das eingereichte Gleichstellungskonzept zum „Professorinnenprogramm“ positiv evaluiert.⁸

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Universität zu Köln hat ihre Haltung gegenüber der Diskriminierung und der Benachteiligung von Frauen in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen als ausdrückliches Metaziel festgehalten. Daher wird auch die Gleichstellungsbeauftragte auf allen Hochschulebenen und den dazugehörigen Entscheidungsprozessen eingebunden. Sie erhält aktuell Personal- und Sachmittel von etwa 200 000 Euro jährlich, die auch nach Ablauf der Ziel- und Leistungsvereinbarungen gezahlt werden. Zusätzlich werden ihr ca. 120 qm Raum für ihre Arbeit zur Verfügung gestellt (vgl. S. 8).

Der seit 2000 bestehende Frauenförderfonds erhält jährlich 50 000 Euro in der Vertragslaufzeit der ZLV. 10 % des Frauenförderfonds werden von der Gleichstellungskommission zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird aus diesem Fonds die Organisation des „jährlichen Kinder camps“ bezahlt, die als Festbetrag in den Frauenförderfonds eingerechnet wurde (vgl. ebd.).

Um den weiblichen Nachwuchs zu fördern, soll bis Ende 2009⁹ eine betriebseigene Tageseinrichtung auf dem Campus für Kinder ab 4 Monaten eingerichtet werden. Die Öffnungszeiten sind an die universitären Arbeitszeiten angelehnt. Die Universität trägt die laufenden Betriebs- und Personalkosten, bittet aber das Land Nordrhein-Westfalen um Unterstützung, sich an den Personalkosten mit rund 200 000 Euro zu beteiligen (vgl. S. 9).

Ab 2007 wird es eine wissenschaftliche Einrichtung (ZFGS) geben, die sowohl die Forschungs- als auch die Lehrkapazitäten mit dem Schwerpunkt „Gender Studies“ vorbereitet und koordiniert (vgl. ebd.). Die angekündigte Einrichtung des ZFGS hat bisher nicht stattgefunden, wird jedoch im Gleichstellungskonzept zum „Professorinnenprogramm“ erneut in Aussicht gestellt. Die Verzögerung hängt mit dem noch nicht abgeschlossenen Berufungsverfahren zur Besetzung der Gender-Professur zusammen.

In den Zielvereinbarungen (2007–2010) mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen bezeichnet sich die Universität zu Köln als „eine forschungsorientierte Volluniversität mit einem breiten Spektrum wissenschaftlicher Disziplinen aus den Geistes-, Gesellschafts-, Lebens- und Naturwissenschaften“ (S. 2). Als eine ihrer Aufgaben gibt sie in ihrer Grundordnung an, „an der Erhaltung des demokratischen und sozialen Rechtsstaats mit[zuwirken] und [...] zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen bei[zutragen]“ (ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität zu Köln wurde 2007 bereits zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Award ausgezeichnet. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln positiv begutachtet worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln stellt ein breites Angebot an Informationen, Veranstaltungen und Projekten vor allem im wissenschaftlichen Bereich zur Verfügung. So gibt sie seit dem WS 96/97 das FrauenVeranstaltungsverzeichnis mit den Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an allen Kölner Hochschulen heraus.¹⁰ Zudem stellt sie eine Bibliothek mit Literatur und Fachzeitschriften aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung.¹¹

Sie organisiert zusätzlich mehrere Mentoring-Programme für Frauen auf den verschiedenen Hochschulebenen. Hierunter fallen das Schülerinnen-Mentoring Physik, das Cornelia-Harte-Mentoring (CHM) für Studentinnen und Absolventinnen zum Übergang in den Beruf sowie das Cornelia-Harte-Mentoring PRO (CHM PRO) für Promovendinnen und Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur. Im Female Career Center (FCC) finden Weiterbildungsveranstaltungen für Studentinnen, Absolventinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen statt. Die Frauenförderung ist für die Universität zu Köln längst zu einem entscheidenden Kriterium im (inter-)nationalen Wettbewerb geworden:

„Universitäten stehen heute mehr denn je in einem nationalen, aber auch internationalen Wettbewerb mit anderen Hochschulen. Sie werden nicht mehr ausschließlich an ihren originären Aufgaben Lehre und Wissenschaft gemessen, sondern müssen eine Reihe weiterer Kriterien erfüllen, um bei der Frage nach Exzellenz zu punkten. So spielt auch die Frauenförderung eine Rolle bei der Bewertung einer Hochschule.“¹²

Um die Gleichstellung auch weiterhin als zentrales Thema im Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs im Blick zu haben, gründete die Gleichstellungsbeauftragte mit Unterstützung der Hochschulleitung und des ZONTA Clubs Köln die Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“. Bewusst wurde das Datum des Weltfrauentags am 8. März 2009 gewählt, um die Satzung zu unterschreiben.¹³ Zur Stärkung der Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung in

den Curricula der Fakultäten etablierte die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2006 den interdisziplinären, genderorientierten Lehrauftragspool (IGL).

„Das Projekt koordiniert fakultätsübergreifende Lehrveranstaltungen zu Genderthemen in allen Fachbereichen und erarbeitet zusammen mit den Dekanaten und Prüfungsämtern ein Seminarangebot mit Gender-Aspekten, das an die einzelnen Studienordnungen angepasst ist. IGL dient der Unterstützung und Qualifizierung kompetenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und bietet den Studierenden eine Erweiterung des interdisziplinären Lehrangebots an der Universität zu Köln.“¹⁴

Seit 2007 gibt es einen Fonds für promovierende werdende Eltern, der von der Gleichstellungsbeauftragten verwaltet wird.¹⁵

Neben den inhaltlichen und strukturellen Änderungen strebt die Universität zu Köln auch bauliche Veränderungen durch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Hochschulbau an. So sollen nicht nur die Lern- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer „optimiert“ werden, sondern auch die räumliche Situation für Eltern und sicherheitsrelevante Außenbereiche.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität zu Köln

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Frauen in die Naturwissenschaften, Schnupperuniversität für Schülerinnen Girls' Day Mathematik/Informatik Schülerinnen-Mentoring Physik Studientag Medizin für Schülerinnen der Oberstufe
Studierende	Female Career Center: STUDY-CAREER-Modul für Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen Cornelia-Harte-Mentoring: Berufsorientierung für Studentinnen und Doktorandinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Cornelia-Harte-Mentoring: Berufsorientierung für Studentinnen und Doktorandinnen Graduiertenförderung (Wissenschaftlerinnen mit Kindern) Cornelia-Harte-Mentoring PRO: Mentoring und Networking für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur SCIENCE-CAREER-Modul für Wissenschaftlerinnen One-to-One-Mentoring Peer-Mentoring mit Aufbau Peer-Netzwerk
Angehörige der Universität	Female Career Center: modulübergreifende Seminare

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

In der Organisationsübersicht auf der Webseite der Universität zu Köln ist die Gleichstellungsbeauftragte aufgeführt.¹⁶

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten umfasst eine ganze Reihe von Personen: die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Assistentin (Wissenschaftlerin, tariflich als Sekretärin eingestuft) sowie je eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Cornelia-Harte-Mentoring und das Cornelia-Harte-Mentoring PRO. Des Weiteren sind je eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Female Career Center, den interdisziplinären, genderorientierten Lehrauftragspool und die Koordinierungsstelle für Schülerinnen in den Naturwissenschaften und Medizin, zwei Rechtsreferendarinnen, eine SHK/ein Mitarbeiter für die Bibliothek, die Webseite und die Technik sowie studentische Hilfskräfte bei der Gleichstellungsbeauftragten beschäftigt.¹⁷

Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 159 000 Euro (einschließlich der Personalmittel für Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros) plus 20 000 Euro Projektmittel.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist mit den folgenden 5 Gender-Professuren an der Universität zu Köln verankert:

1. Psychologie: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung
2. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Methoden und Genderforschung
3. Afrikanistik: Konstruktion und Geschichte von Geschlechterverhältnissen in Afrika

4. Sprache/Literatur: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung
5. Sprache: Deutsche Sprache und ihre Didaktik mit Schwerpunkt Historische Leseforschung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau (diese Professur wird aktuell vertreten, die zukünftige Besetzung/Entwicklung ist noch nicht entschieden)

Neben den Professuren zur Geschlechterforschung gibt es Lehrende, die aktiv Gender Studies betreiben, ohne dass dies durch die Denomination deutlich wird. So wird von dem Lehrstuhl von Professorin Dr. Beate Neumeier – Englisch Seminar – das Online-Journal für Gender and Women’s Studies unter dem Namen „gender forum“¹⁸ betrieben. Es ist aus dem „gender Inn“ entstanden, einer Literatur-Datenbank für Gender Studies, die die Möglichkeit zur gezielten Literaturrecherche zur feministischen Theorie und Literaturwissenschaft sowie zu Gender Studies mit dem Schwerpunkt Anglistik/Amerikanistik bietet.¹⁹

Im Lehrplan des Fachs Deutsch ist die Geschlechterforschung mit dem Wahlpflichtmodul (4 SWS) „Sprache, Literatur, Geschlecht“ verankert.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität zu Köln

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kindertagesstätte PH e. V.	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kindertagesstätte PH e. V. www.uni-koeln.de/extern/kita/fs.htm
	Kinderbetreuungseinrichtung „Uni-Kids“	Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität	Kölner Studentenwerk www.kstw.de
	„Mini Club Komarhof“	Kinderganztagsbetreuung zwischen 1 und 6 Jahren für behinderte und nicht-behinderte Kinder	Mini Club gGmbH, s. Einrichtung Gesellschaft: Club 68 Köln e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=85
	Städtische Kindertagesstätte Weyertal	Kinderganztagsbetreuung zwischen 5 Monaten und 6 Jahren	Städtische Kindertagesstätte Weyertal www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=86
Studierende	„FH-Zwerge“	Morgendliche Betreuung von Kindern unter 3 Jahren	Studentenwerk Köln AöR www.kstw.de/KStW/Kinder/fhzwerge.htm
	Kindergruppe „Minimax“	Morgendliche Betreuung von Kindern Studierender im Alter von 12 Monaten bis 3 Jahren	Kindergruppe Minimax www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=81
	„Knusperhäuschen“ e. V.	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 3 und 6 Jahren	Knusperhäuschen Kindertagesstätte e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=83
	Universitätskindergarten	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 3 und 6 Jahren	Universitätskindergarten e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=84
	„Gummibären“ e. V.	Morgendliche Betreuung von Kindern von 12 Monaten bis 3 Jahren	Die Gummibären e. V. www.krabbelgruppe-gummibaeren.de/
	„Kinderland Spielland“	Kinderganztagsbetreuung ab 2 bis 9 Jahren, auch am Wochenende	Uniklinik Köln http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/spiel_d4/
	Kinderferiencamp	Betreuung von Kindern zwischen 5 und 11 Jahren in den Oster-, Sommer- und Herbstferien	
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Uni	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 0 und 6 Jahren	Klinikum der Universität zu Köln http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/kindertagesstaette/

Familienarbeit wird an der Universität zu Köln nicht allein den Frauen zugeschrieben, sondern gleichermaßen auch den Männern. Daher wird an die Männer appelliert, sich dieser Verantwortung zu stellen, um als Vorbilder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu dienen:

„Die Universität hält es für richtig, wenn ihre männlichen Mitglieder und Angehörigen Verantwortung für Familienarbeit übernehmen.“²⁰

Die Universität ist sich der Problematik bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bewusst, weshalb sie neben ihren bereits bestehenden Betreuungsangeboten die Finanzierung und Eröffnung einer weiteren Kindertagesstätte für 2011 anvisiert. Diese Einrichtung richtet sich vornehmlich (zu 70 %) an Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Alter von 4 Monaten bis zur Einschulung. Neben dieser geplanten Einrichtung gibt es weitere Kindertagesstätten, die aber nicht zwangsläufig Universitätseinrichtungen sind, die sich an die verschiedenen Gruppen der Hochschulangehörigen richten. Sie sind auf der Homepage der Universität oder in der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de zu finden. So gibt es etwa für Angehörige des Klinikums die Betriebskindertagesstätte, die ab 2007 durch die offene Betreuung „Spielland“ ergänzt wird. Hier können Kinder im Alter von 3 bis 7 Jahren bis zu drei Stunden zwischen 12 und 20.00 Uhr täglich betreut werden.

Kinder von Studierenden können entweder morgens bei den „Gummibären“ e. V. oder bei der Kindergruppe „Minimax“ betreut werden. Diese Angebote richten sich an Kinder im Alter von 12 Monaten bis zu 3 Jahren. Danach und zur Ganztagsbetreuung können studierende Eltern Betreuungsangebote im „Knusperhäuschen“ oder dem Universitätskindergarten wahrnehmen. Zur Ganztagsbetreuung stehen allen Hochschulangehörigen die Kindertagesstätte PH e. V., der „Mini Club Komarhof“ und die Städtische Kindertagesstätte Weyertal zur Verfügung, zur Kurzzeitbetreuung die „Uni-Kids“ und zur morgendlichen Betreuung die „FH-Zwerge“. In der Ferienzeit können Hochschulbeschäftigte für die Dauer von zwei Wochen ihre Kinder im Kindercamp betreuen lassen.

Da die berufliche Situation für Studierende mit Kind konzeptionell nicht ausreichend abgedeckt ist, denkt die Universitätsleitung über entsprechende Konzepte nach, deren Hauptaugenmerk auf der Vereinbarkeit von Kind und Studium liegt. Außerdem strebt sie das Audit als familienfreundliche Hochschule der Hertie-Stiftung an.

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan der Universität zu Köln gilt für den Zeitraum 2007–2009 und scheint parallel mit den Frauenförderplänen fortgeschrieben zu werden. Er thematisiert neben Zielen zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit insbesondere auch ihre Definition sowie die Bedeutung leistungsbezogener Quotenregelungen. Einen wichtigen Bestandteil nimmt auch die Darstellung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und den zugehörigen Mentoring-Programmen ein, ebenso wie die Erläuterungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.

Anzumerken ist, dass in den Frauenförderplänen der meisten Fakultäten kaum detaillierte Angaben oder Statistiken zu Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen und Habilitationen zu finden sind. Stattdessen beschäftigen sie sich schwerpunktmäßig mit dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal.

7.1 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Die WiSo-Fakultät leitet ihren Frauenförderplan²¹ (Quelle für die vorliegende Analyse) vom 22. August 2007 mit einer Analyse der Bedingungen in der Fakultät ein:

„Die WiSo-Fakultät hat das grundsätzliche Problem, dass Frauen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen und Berufen unterrepräsentiert sind. Die Kombination mit sozialwissenschaftlichen Studiengängen wirkt dieser Unterrepräsentanz jedoch stark entgegen. [...] Erklärtes Ziel ist es, die Frauen noch stärker für wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern und so die Absolventinnenquote langfristig bis auf 50 % zu steigern. Ebenso ist die Fakultät bemüht, sehr gute Absolventinnen stärker als bisher für die Wissenschaft zu begeistern, um so die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und letztendlich der Professorinnen zu erhöhen.“ (S. 1)

Über die Anwerbung von Studentinnen und Absolventinnen erhofft man sich im Sinne des Kaskadenmodells eine ‚automatische‘ Erhöhung des Professorinnenanteils. In den Jahren 2005 und 2006 lag der Anteil der Studentinnen bei 41 % und weist eine Steigerung von 7 % im Vergleich zu den Jahren davor aus. Der Anstieg macht sich auch bei den Absolventinnen bemerkbar, da ihr Anteil von 36 % auf 42 % gestiegen ist. Diese Entwicklung wird als „großer Erfolg“ angesehen, der sich, so die Fakultät, auf die im Frauenförderplan festgelegten Ziele und Maßnahmen zurückführen lässt. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil mit 44 % höher als bei den Studierenden und AbsolventInnen, was für eine „bevorzugte Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter spricht“ (ebd.). Unter den insgesamt 131 Vollzeitbeschäftigten im Mittelbau sind lediglich 46 Frauen. Ein ähnliches Geschlechterungleichgewicht ist auch bei den Teilzeitbeschäftigten zu finden, wo der Frauenanteil bei knapp 30 % (31 von 96) liegt.

Trotz des hohen Frauenanteils im Mittelbau waren nur 10 % der Professuren in der Fakultät mit Frauen besetzt (2 davon sind C1-Stellen), wobei in den Ausführungen zum Verhältnis der Professorinnen und Professoren darauf hingewiesen wird, dass vermehrt Frauen in Berufungsverfahren auf Listenplätze gesetzt werden konnten, was zu einer Neuberufung führte. Letztlich wird die geringe Anzahl an Frauen auf die Bewerbungssituation zurückgeführt.

„Eine vermeintliche Ursache des immer noch geringeren Anteils an Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist nach wie vor die geringere Anzahl an Bewerbungen von Frauen. Damit ist auch die geringe Anzahl weiblicher

Habilitationen zu erklären. Aus der geringen Zahl an Habilitationen resultiert wiederum die geringe Zahl an Professorinnen.“ (S. 2)

Als Gegenmaßnahme bemüht sich die Fakultät, Schülerinnen, Studentinnen und qualifizierte Absolventinnen auf eine wissenschaftliche Karriere gezielt anzusprechen, Bedarf für weitere konkrete Maßnahmen sieht die Fakultät nicht:

„Da ansonsten keine konkreten Hemmnisse ausgemacht werden konnten, besteht kein Bedarf, die bisherige Einstellungs- und Beförderungspraxis systematisch zu verändern.“ (Ebd.)

Weiterhin möchte die Fakultät Wissenschaftlerinnen in Elternzeit an die Universität binden und bietet ihren Wissenschaftlerinnen nicht nur an, im Notfall ihr Kind mit zur Arbeit nehmen zu können, sondern auch die Vergabe befristeter Arbeitsverträge:

„Die WiSo-Fakultät sieht die Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere darin, befristet anfallende Arbeiten (wie Korrekturarbeiten oder abgeschlossene Werke) verstärkt an Absolventinnen/Wissenschaftlerinnen während der Kindererziehungszeiten zu vergeben, so dass diese die Möglichkeit haben, in Kontakt mit dem Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Besonders gut geeignet sind die Stellen der Korrekturassistentinnen, da diese durch die Mittel aus Studiengebühren in stärkerem Maße als noch vor drei Jahren zur Verfügung stehen.“ (S. 3)

Um nicht nur den wissenschaftlich beschäftigten Eltern gerecht zu werden, möchte die Fakultät ein Projekt initiieren, das sich mit Kita-Plätzen für Studentinnen befasst.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal stellte sich das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis anders dar: 90 % der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind Frauen, wobei allerdings 7 von 8 Beschäftigten in den höchsten Besoldungsgruppen Männer sind (vgl. S. 6).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

Laut Frauenförderplan²² vom 27. August 2007, dessen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten im Folgenden verwendet werden, entsprechen sich die Frauenanteile an den Studierenden und den studentischen Hilfskräften im WS 06/07 annähernd, da sie jeweils bei knapp über 50 % lagen. Bei den weiblichen Beschäftigten reduzierte sich der Frauenanteil, obwohl der „leichte Überhang weiblicher Studierender sowie weiblicher studentischer Hilfskräfte [...] sich positiv auf die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte“ auswirkt. Die WHK-Stellen sind zu etwa 45 % mit Frauen besetzt (26 von 58). Beim gesamten wissenschaftlichen Personal haben 21 Frauen und 57 Männer Vollzeitstellen (davon 8 Professorinnen und 34 Professoren). Bei den Teilzeitstellen, bei denen es sich vorwiegend um BAT-IIa-Stellen handelt, sind allerdings mehr Frauen als Männer vorhanden (35 zu 33) (vgl. S. 5).

„Gründe für die leichte Unterrepräsentanz von Frauen [im wissenschaftlichen Mittelbau] dürften vor allen Dingen darin liegen, dass Frauen [...] seltener eine Promotion anstreben.“ (S. 2)

So wurde 2006 nur knapp ein Drittel der Promotionen von Frauen angefertigt (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den laufenden Habilitationen lag ebenso niedrig (vgl. S. 2). Dass der Anteil von Habilitationen und Professorinnen so gering ist, wird wie folgt begründet:

„Gründe hierfür liegen einmal in der bundesweit unbefriedigenden Bewerberinnenlage, zum anderen darin, dass wissenschaftliche Profilierung und Familienphase zusammenfallen. Qualifizierte Frauen bevorzugen eine Berufstätigkeit mit sicherer zeitlicher und örtlicher Perspektive (z. B. das Richteramt).“ (Ebd.)

Eine Veränderung dieser Situation soll durch gezielte Ansprache und Information erreicht werden (vgl. S. 3).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es 2006 einen starken Frauenüberhang (62 Frauen, 8 Männer). Die Frauen waren auch in den höchsten Besoldungsgruppen entsprechend vertreten, sodass die Fakultät eine Festlegung von Zielen und Maßnahmen nicht als notwendig erachtet (vgl. S. 8).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltung „Rhetorik und Verhandlungsmanagement für Frauen“

7.3 Medizinische Fakultät

Obwohl der Anteil der Studentinnen in der Medizin laut Frauenförderplan²³ vom 23. August 2007 (Quelle für die vorliegende Analyse) im Jahr 2007 bei 59,7 % lag (die StudienanfängerInnen waren sogar zu 73 % Frauen²⁴), waren Frauen beim vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Personal mit 32,1 % stark unterrepräsentiert (295 von 919) (vgl. S. 3ff.).

Bei den Teilzeitstellen in den unteren Besoldungsgruppen lag der Frauenanteil dagegen bei etwa zwei Dritteln (130 von 197). Insbesondere war der Anteil der Professorinnen (C4–C1, W3, W2) mit 24 von 128 Stellen sehr gering (vgl. S. 5). 15 der mit Frauen besetzten Stellen waren C1-Stellen, von denen 4 in Teilzeit waren (vgl. ebd.). Auffällig war der vergleichsweise sehr viel höhere Anteil von Frauen auf den unteren Positionen für ÄrztInnen (Ä1, Ä2, E 13Ü, E 14). In diesen Gruppen fand sich auch der größte Teil teilzeitbeschäftigter Ärztinnen (vgl. ebd.).

Konkrete Zielsetzungen scheinen für die Fakultät eher unrealistisch, da die unterschiedlichen Lebensplanungen für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als schwer einschätzbar gelten. Insofern setzt die Fakultät eher auf vereinbarte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Gegenmaßnahmen, die diese Situation verbessern sollen, sind auf zwei Ebenen realisiert: Erstens werden im Köln-Fortune-Programm (Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Medizinischen Fakultät) gezielt Habilitandinnen finanziert (vgl. S. 3).

„Damit sich Nachwuchswissenschaftlerinnen mehr als bisher auf gesicherten Stellen habilitieren können, ermöglicht das Köln-Fortune-Programm qualifizierten Wissenschaftlerinnen durch Bereitstellung von Verbrauchs-, Investitions- und Personalmitteln über einen Zeitraum von maximal drei Jahren die Durchführung eines Habilitationsprojektes zu einer aktuellen wissenschaftlichen Fragestellung. Voraussetzung zur Bewilligung ist die besondere Qualifikation und Eignung der Antragstellerin.“ (S. 6)

Zweitens soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden, denn

„[f]ür eine Verbesserung der strukturellen Situation der Wissenschaftlerinnen sind insbesondere familienfördernde Maßnahmen und Aktivitäten hinsichtlich der Vereinbarkeit der Rollen von beruflicher Karriere und Kindererziehung erforderlich.“ (S. 3)

Daher beteiligt sich die Fakultät mit 5 000 Euro an dem Programm der Gleichstellungsbeauftragten zur finanziellen Förderung schwangerer Doktorandinnen, die ebenfalls durch das Köln-Fortune-Programm unterstützt werden können, indem Schwangerschaftsvertretungen finanziert werden (vgl. ebd.).

Um auch im Bereich der Genderforschung aktiv zu werden, beabsichtigt die Fakultät, „sich am Zentrum für Gender Studies zu beteiligen“, in dem „fakultätsübergreifende Projekte gebündelt werden“ können (S. 4).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Studententag Medizin für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Köln-Fortune-Programm: Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses mit dem Ziel der Habilitation Finanzielle Unterstützung schwangerer Doktorandinnen

7.4 Philosophische Fakultät

Im Frauenförderplan²⁵ der Philosophischen Fakultät vom 21. Juni 2007 sind keine quantitativen Angaben zu den Studierenden, den AbsolventInnen, Promotionen und Habilitationen enthalten. Für die Darstellung der Gleichberechtigungsbearbeitung wird er jedoch herangezogen. Die Daten im FFP beziehen sich ausschließlich auf die wissenschaftlichen und die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Da jedoch allgemein oft ein Zusammenhang zwischen dem Studentinnenanteil und dem Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten angenommen wird, erscheint es sinnvoll, an dieser Stelle das Zahlenverhältnis von StudentInnen einzufügen, wie es die Statistik der Universität zu Köln ausweist. Demnach waren im WS 2006/07 in der Philosophischen Fakultät 5 608 Männer und 11 003 Frauen eingeschrieben.²⁶ Der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt betrug demnach etwa 65 %.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Philosophischen Fakultät betrug 2007 insgesamt 35 %. Die Erhöhung des Anteils um 8 % innerhalb der Jahre 2003–2007 quitiert die Fakultät wie folgt:

„Dass die Philosophische Fakultät erfolgreich Frauenförderung betreibt, lässt sich nicht nur an dem seit Jahren kontinuierlich steigenden Frauenanteil in allen Stellenkategorien im Bereich des wissenschaftlichen Personals feststellen. Seit dem 1. April 2007 wird die Philosophische Fakultät, als einzige der sechs Kölner Fakultäten, auch von einer Dekanin geleitet.“ (S. 1)

Dabei lag der Anteil der Professorinnen (C4–C1, W3, W2) bei knapp 27 % (39 von 144) (vgl. S. 3), der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Vollzeitstellen bei 41 % und an den wissenschaftlichen Teilzeitstellen bei 59 %.²⁷ Die demnach erfolgreiche Strategie, „Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung [zu bevorzugen]“ (S. 1), will die Fakultät beibehalten, bis der Frauenanteil 50 % erreicht.

Auch in den Gremien und Führungspositionen der Fakultät sind Frauen laut Frauenförderplan gut vertreten (vgl. S. 2). Chancengleichheit von Frauen und Männern war Thema des Fakultätstages am 25. Oktober 2006 unter dem Titel

„Geist, Gehirn und Gender“, Ausdruck der Bereitschaft, regelmäßige Veranstaltungen zu genderspezifischen Themen auch auf Fakultätsebene zu integrieren (vgl. ebd.).

Da die Fakultät die Einrichtung von adäquaten Kinderbetreuungsmaßnahmen für wichtig erachtet, zahlt sie freiwillig pro Jahr 8 000 Euro für eine Kindertagesstätte (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lagen die Frauenanteile bei den Vollzeitstellen im Jahr 2007 bei 76 %, bei den Teilzeitstellen bei rund 90 % (vgl. S. 4). Dabei sind Frauen in fast allen Besoldungsgruppen zu finden, mit Ausnahme der am höchsten besoldeten A-15-Stelle (vgl. S. 5). Der hohe Frauenanteil auf allen Ebenen lässt Maßnahmen zur Gleichstellung als nicht relevant erscheinen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.5 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Die im Frauenförderplan der Fakultät enthaltenen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zur Gleichstellungsarbeit bilden die Grundlage für die folgende Darstellung. Im Frauenförderplan²⁸ vom 21. August 2007 beschreibt die Fakultät das Verhältnis von Gleichstellung und Qualität wie folgt:

„Die Fakultät bemüht sich nach wie vor, Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung oder Leistung bevorzugt einzustellen oder zu (be)fördern. Es muss aber für die Erhaltung eines Spitzenplatzes in der internationalen Forschung und Lehre weiterhin gelten, dass in erster Linie die Leistung der Einzelnen entscheidend für die Besetzung einer Position ist.“ (S. 1)

In diesem Balanceakt war die Fakultät erfolgreich, da sie den Frauenanteil beim in Vollzeit beschäftigten wissenschaftlichen Personal von 14,8 % im letzten Berichtszeitraum auf 25,6 % im Jahr 2007 steigern konnte. Wissenschaftliche Teilzeitstellen wurden im selben Jahr zu 42,2 % von Frauen eingenommen, während es zuvor 33 % waren (vgl. ebd.). Da die Drittmittelstellen im Frauenförderplan nicht aufgeführt sind, diese jedoch häufig von Frauen besetzt werden, dürfte die „Dunkelziffer“ wesentlich höher liegen. Diese Zahlen, verglichen mit dem Studentinnen- und Absolventinnenanteil im WS 2005/06 mit 48,2 % bzw. 45,5 %, sind recht nahe beieinander. Hier muss berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil bei einem differenzierten Blick auf die einzelnen Studienfächer zwischen 34,1 % in der Physik, 44,7 % in den Geowissenschaften und in Biologie mit 58,7 % variierte (vgl. S. 5).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnupperuniversität Chemie & Schnupper-Universität Physik Praktikumsangebote für Schülerinnen Schülerinnen-Labore (Didaktik der Chemie)

Die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So waren 2007 in der Gruppe der C- und W-Besoldungen (C4–C1, W3, W2) 69 Frauen und 145 Männer zu finden. Von den 69 Frauen besetzten 59 C1-Stellen. Frauen waren in größerer Anzahl in Teilzeit, vor allem auf BAT-IIa- bzw. E-3-Stellen zu finden. Diese Stellen sind insgesamt mehrheitlich durch Männer besetzt, ebenso wie sie in großer Anzahl auf anderen Positionen vertreten sind, z. B. bei den C4-Professuren (60 von 63) (vgl. ebd.). Beim nichtwissenschaftlichen Personal überwogen 2007 dagegen die Frauen. Auch hier waren aber die höchstdotierten Stellen mit Männern besetzt (vgl. S. 8). Laut Frauenförderplan ist die Ursache darin zu finden, dass „es sich hierbei um Ingenieurstellen handelt, eine Fachrichtung, die nach wie vor selten von Frauen eingeschlagen wird“ (S. 6). Um ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen, müssen beim nichtwissenschaftlichen Personal andere Wege gegangen werden als beim wissenschaftlichen:

„Da der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen abfällt, werden wir auch in Zukunft bei Besetzungen darauf achten, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen. Wichtiger erscheint uns jedoch die Aufforderung an die Universitätsleitung, Beförderungen und Höhergruppierungen im tarifrechtlichen Rahmen zu vereinfachen. Es gibt beispielsweise immer weniger ‚klassische Sekretärinnen‘, ihr Jobprofil gleicht oft einer anspruchsvollen Sachbearbeiter Tätigkeit (es werden beispielsweise sehr gute EDV-Kenntnisse und/oder sehr gute Fremdsprachenkenntnisse erwartet), was sich viel zu selten in der Einstufung widerspiegelt.“ (S. 6)

Abwägungen zwischen den Erfordernissen der Gleichstellung und den Interessen der Fakultät werden im Frauenförderplan auch bei der Argumentation zum Thema Stellenabbau sichtbar:

„Beim Wegfall von Stellen müssen angesichts der umfangreichen Kürzungen der letzten Jahre vor allem Aspekte der Strukturentwicklung der Fakultät im Mittelpunkt stehen. Natürlich bemüht sich die Fakultät, im Verlauf dieses Prozesses ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.“ (S. 7)

7.6 Humanwissenschaftliche Fakultät

Die Humanwissenschaftliche Fakultät wurde am 1. Januar 2007 gegründet. Darin wurden die Erziehungswissenschaftliche und die Heilpädagogische Fakultät zusammengefasst und die GHR-Lehramtsfächer integriert. Sie umfasst die Fachgruppen Pädagogik, Psychologie, Heilpädagogik und Rehabilitation sowie Kunst- und Musikerziehung.²⁹ Aufgrund dieser Fächerkombination handelt es sich bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät um eine Fakultät mit hohem Studentinnenanteil, was aus dem Frauenförderplan³⁰ nicht hervorgeht. Die Statistik der Universität zu Köln weist für das WS 06/07 1 362 Studenten und 3 872 Studentinnen aus³¹, was einem Frauenanteil von etwa 74 % entspricht.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal der Fakultät betrug im Jahr 2007 knapp 50 % (vgl. S. 1). Wenn man die Beschäftigtenstruktur im Einzelnen betrachtet, werden aber erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, vor allem bezogen auf die Besoldungsgruppen und die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen, sichtbar. So lag der Frauenanteil an allen C- und W-Stellen bei 32 %, an den wissenschaftlichen Vollzeit-BeamtInnenstellen bei 41 % und an den wissenschaftlichen Vollzeit-Angestelltenstellen bei 44 %, wobei letztere hauptsächlich BAT-IIa- bzw. E-13-Stellen waren. Diese Positionen nahmen Frauen zu einem wesentlich größeren Anteil (77 %) als Männer auch als Teilzeitstellen wahr (vgl. S. 3).

Als Maßnahmen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils werden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, das Angebot von Teilzeitstellen und gezielte Information und Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Laufbahn genannt (vgl. S. 2).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen im Jahr 2007 bei 57 % und bei den Teilzeitstellen bei 91 %. In diesem Sektor sind Frauen bei den am höchsten dotierten Stellen nach wie vor unterrepräsentiert, wobei es keine Besoldungsgruppe gab, in der der Frauenanteil unter 50 % lag (vgl. S. 6).

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung der Universität zu Köln

Der Frauenförderplan³² der Verwaltung der Universität zu Köln vom 11. Juli 2007 enthält neben statistischen Daten vor allem Hinweise auf die (angestrebte oder umgesetzte) Organisationskultur der Verwaltung im Hinblick auf das Verhältnis von Frauen und Männern, weshalb er als Quelle für die vorliegende Darstellung fungiert. Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen für beide Geschlechter eine große Rolle, wie im Frauenförderplan festgestellt wird:

„Frauen und Männer arbeiten in der Verwaltung der Universität zu Köln auf allen Beschäftigungsebenen partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammen. Diese positive Form der Zusammenarbeit soll verstetigt werden und sich in den Dienstleistungen gegenüber den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen widerspiegeln, um so auch in Forschung, Lehre und Studium ein diskriminierungsfreies Arbeiten zu fördern. Die Universitätsverwaltung unterstützt jedwede Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben besser miteinander vereinbart werden können. Sie betont die Verantwortung beider Geschlechter für Familienaufgaben und fördert Frauen wie Männer bei deren Wahrnehmung.“ (S. 1)

2006 waren die Anteile von Frauen und Männern im höheren, gehobenen und mittleren Dienst jeweils nahezu ausgeglichen. Ausnahme bildet hier der Frauenanteil im einfachen Dienst mit 26,23 % (vgl. S. 2). Auch bei den Leitungsfunktionen waren Frauen mit 28,13 % (9 von 32) nach wie vor unterrepräsentiert. Um die Besetzung von Stellen besser analysieren zu können, soll eine Bewerbungsstatistik aufgebaut werden (vgl. ebd.). Außerdem finden sich im Frauenförderplan Maßnahmen, die auf die Veränderung der Organisationskultur abzielen, z. B. das „diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren“ (S. 3) und „Führungsgrundsätze“, die dazu beitragen sollen,

„die Führungskräfte für die Problematik [der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung] zu sensibilisieren und zu schulen, damit z. B. unterbewusste oder strukturelle Diskriminierungen von Frauen aus dem Arbeitsalltag verdrängt werden und eine wirklich benachteiligungsfreie Führungskultur verankert wird. [...] Es wird in einer familienfreundlichen Unternehmenskultur als essentiell betrachtet, den Grundsatz der Familienförderung nicht nur zu formulieren, sondern aktiv (vor-)zuleben und dafür auch in die Verantwortung genommen werden zu können. Daher wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch im Rahmen von Personalentwicklung für Führungskräfte berücksichtigt und verbindlich in die Führungsgrundsätze aufgenommen.“ (S. 4f.)

Der stärkere Einbezug von Männern in die Verantwortung für die Familie, um damit die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Familie und Beruf voranzutreiben, spielt im Frauenförderplan der Verwaltung eine große Rolle.

„Die Universitätsverwaltung unterstützt uneingeschränkt den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und trägt den ihr möglichen Teil dazu bei, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Sie begrüßt ausdrücklich die aktive Übernahme von Verantwortung für die Familie auch durch Männer. Die Verwaltung überdenkt Wege, wie dies in der Unternehmenskultur verankert werden kann, damit es Männern leichter fällt, häufiger von den Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gebrauch zu machen.“ (S. 2f.)

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen daher „väter- und familienorientierten Strategien“ (S. 6) entsprechen. Neben familienfreundlichen Arbeitszeiten, Teilzeit- und Telearbeit und ähnlichen Maßnahmen richtet die Verwaltung der Universität zu Köln ein Mentoring zur Vereinbarkeit ein:

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor der Entscheidung stehen, ob sie Familie und Beruf verbinden können, hilft es, wenn ihnen Personen bekannt sind oder benannt werden, denen die Vereinbarkeit gelungen ist. Daher hat die Verwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lebensmodell als Vorbild dienen kann, aufgefordert, von sich zu berichten und ggf. für Fragen zur Verfügung zu stehen. Als solche kommen dabei nicht nur Mitarbeiterinnen in Betracht, die in qualifizierter Stellung tätig sind, sondern auch Mitarbeiter, die in einer Familie leben, in der beide Partner erfolgreich berufstätig sind.“ (S. 9)

Um Maßnahmen zu entwerfen, zu evaluieren und ggf. zu modifizieren, gibt es die AG Gleichstellung Verwaltung, zu der auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln eingeladen wird (vgl. S. 10).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.2 Universitäts- und Staatsbibliothek

Die USB vermerkt in ihrem Frauenförderplan³³ vom 27. Juni 2007, aus dem die Daten zur Personalstruktur und den Gleichstellungsaktivitäten entnommen wurden:

„Hindernisse für Frauen sind aus Sicht der USB nicht gegeben, weil die Auswahl des wissenschaftlichen Personals nach Qualifikation und vorhandener Fachrichtung erfolgt.“ (S. 1)

Die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals der USB war 2007 mit 8 Frauen (1 in Teilzeit) und 10 Männern (2 in Teilzeit) nahezu paritätisch. Allerdings waren die Männer vor allem als Beamte, die Frauen je zur Hälfte als Beamtinnen und als Angestellte beschäftigt (vgl. S. 3). Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren viele Frauen beschäftigt, die häufiger zur Gruppe der BeamtInnen des gehobenen Dienstes (Vollzeit und Teilzeit) gehörten als die Männer. Eine ähnlich große Gruppe von Frauen und die meisten Männer waren jedoch Angestellte in den Besoldungsgruppen BAT Vc, VIb und VII bzw. E 8–5 (vgl. S. 6).

In der USB spielt das Verhältnis von Personalentwicklung und Gleichstellung eine wichtige Rolle. Zum Controlling heißt es im Frauenförderplan:

„Für die Führungskräfte wurde ein gemeinsamer Konsens hinsichtlich der Aufgaben, Verantwortung und Handlungsspielräume im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes geschaffen. Die Maßnahmen zum Erreichen der Gleichstellung erfordern ein Gesamtkonzept, das von der Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität sowie der Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgeht. Bei der Förderung der Gleichstellung in der USB wird unter anderen eine dauerhafte Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationsformen und der Zeiteinteilung angestrebt, die die Chancengleichheit und die Entfaltung der Persönlichkeit und Selbständigkeit beider Geschlechter innerhalb der Hochschulbibliothek insgesamt einbezieht. Hierbei verfolgt die USB den Grundsatz, die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch im Arbeitsumfeld USB zu berücksichtigen. In diesem Sinne sollen alle Möglichkeiten genutzt werden, dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener beruflicher Beziehungen zwischen Frauen und Männern Eingang zu verschaffen.“ (S. 2)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.3 Universitätsweiter Service des ZAIK bzw. des Regionalen Rechenzentrums RRZK

Der Frauenförderplan³⁴ des Regionalen Rechenzentrums (RRZK)

„dient dem Verständnis, Frauenförderung als integralen Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen.“ (S. 1)

Die dort aufgeführten Angaben zur Personalstruktur und Gleichstellungsarbeit werden im Folgenden verwendet. Die Beschäftigtenstruktur des ZAIK/RRZK war höchst ungleich gewichtet. So waren beim wissenschaftlichen Personal in den höchsten Besoldungsgruppen (A14, A13) keine Frauen zu finden; lediglich bei den BAT-Stellen war eine Frau in Teilzeit beschäftigt (4,5 %). Das Ziel eines paritätischen Geschlechterverhältnisses wird zwar angestrebt, stellt sich aber in der Umsetzung als schwierig heraus:

„Nach den derzeitigen Erfahrungen stellt sich das Erreichen dieses Ziels als ausgesprochen schwierig dar, zumal der Anteil an Studentinnen in den letzten Semestern gem. Studierendenstatistik lediglich zwischen 15 und 16 Prozent liegt.“ (S. 1)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag im Januar 2007 bei 15,4 %. Bei den Entgeltgruppen 11–9 war lediglich eine Frau in Teilzeit angestellt. Bei den niedrigeren Entgeltgruppen waren 6 Stellen von insgesamt 27 Stellen ohne Berücksichtigung der Beurlaubten besetzt. Unter diesen Stellen setzte sich der Trend fort, dass Frauen vermehrt in Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen anzufinden sind statt auf vollen Stellen. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen enthält der Frauenförderplan nicht.

Quellenverzeichnis

- 1 www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html; zugegriffen am 14.03.2008
- 2 www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html; zugegriffen am 14.03.2008; vgl. auch Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT NRW unter www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf, S. 7f.; zugegriffen am 27.03.2008
- 3 www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html; zugegriffen am 14.03.2008; vgl. auch Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT NRW unter www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf, S. 7f.; zugegriffen am 27.03.2008
- 4 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e240/e1047/e242/UzK_Grundordnung_200607.pdf; zugegriffen am 14.03.2008
- 5 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Koeln_ZV2007.pdf; zugegriffen am 25.08.2009
- 6 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung31/content/e409/e622/Leitbild_2005.pdf; zugegriffen am 14.03.2008
- 7 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00_Rahmenplan.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 8 www.gb.uni-koeln.de/e3226/index_ger.html; zugegriffen am 24.03.2009
- 9 Der Zeitpunkt zur Einrichtung ist für das Jahr 2011 geplant.
- 10 Gleichstellungskonzept, unveröffentlichtes Manuskript, S. 7
- 11 www.gb.uni-koeln.de/bibliothek/; zugegriffen am 24.03.2009
- 12 www.gb.uni-koeln.de/auszeichnungen___ausgezeichnete_frauen/auszeichnungen/; zugegriffen am 12.11.2009
- 13 www.gb.uni-koeln.de/stiftung_frauen___hochschulkarriere/; zugegriffen am 12.11.2009
- 14 www.gb.uni-koeln.de/projekte___angebot/igl/; zugegriffen am 24.03.2009
- 15 Gleichstellungskonzept, unveröffentlichtes Manuskript, S. 12
- 16 www.portal.uni-koeln.de/organisation.html#c2963, zugegriffen am 07.12.2009
- 17 www.gb.uni-koeln.de/das_team/; zugegriffen am 24.03.2009
- 18 siehe: www.genderforum.uni-koeln.de/, zugegriffen am 18.08.2009
- 19 siehe: www.genderinn.uni-koeln.de/, zugegriffen am 18.08.2009
- 20 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00_Rahmenplan.pdf, S. 4; zugegriffen am 08.12.2009
- 21 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1547/FFP_Wiso_22082007.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 22 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1548/02_RechtswissenschaftlicheFakultt.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 23 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03_MedizinischeFakultt.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 24 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03_MedizinischeFakultt.pdf, S. 2; zugegriffen am 27.03.2008
- 25 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04_PhilosophischeFakultt.pdf; zugegriffen am 27.03.2008
- 26 http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung_Studierendenzahlen_nach_Merkmalen.pdf, S. 5; zugegriffen am 25.03.2009
- 27 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04_PhilosophischeFakultt.pdf, S. 1; zugegriffen am 27.03.2008
- 28 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1551/05_Mathematisch-NaturwissenschaftlicheFakultt.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 29 www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf, S. 11; zugegriffen am 27.03.2008
- 30 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1553/FFP_Humanwiss_F_29062007.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 31 http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung_Studierendenzahlen_nach_Merkmalen.pdf, S. 7; zugegriffen am 25.03.2009
- 32 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1554/07_Verwaltung.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 33 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1555/08_USB.pdf; zugegriffen am 16.11.2009
- 34 http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1556/09_UniversittsweiterServiceZAIK.pdf; zugegriffen am 16.11.2009

11 Westfälische Wilhelms-Universität Münster



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

GRÜNDUNGSJAHR: 1774

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 9 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTORIN, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN,

1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 17 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 79

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	423	396	-6,4	8,0	15,2	7,1	-0,6
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 536	2 020	31,5	24,5	36,7	12,3	1,6
Promotionen ²	744	728	-2,2	32,6	41,4	8,7	3,1
Studierende ³	44 946	36 688	-18,4	49,7	53,2	3,4	7,4
Personal des Universitätsklinikums							
Professuren	146	112	-23,3	5,5	17,9	12,4	2,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1 264	1 487	17,6	32,4	42,2	9,9	7,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1774 gegründete Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) ist nach der Universität zu Köln die zweitälteste und nach Köln und Hagen die drittgrößte Universität in Trägerschaft des Landes NRW. Ihr Verlust an Studierenden zwischen 1997 und 2007 entsprach dem NRW-Durchschnitt. Außergewöhnlich ist der Rückgang der Professuren an der Universitätsklinik um fast ein Viertel (23,3 %). Auf der Ebene der Gesamtuniversität betrachtet ist die Beteiligung von Frauen an der WWU im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW überdurchschnittlich bis durchschnittlich (Tabelle 1.1). Unter den Studierenden überwiegen die Frauen mit 53,2 % und von den Promotionen stammen gut vier von zehn von einer Frau. Bemerkenswert auch der immerhin um 2,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegende Anteil der Frauen bei den Professuren am Universitätsklinikum.

Die Beteiligung von Frauen wird an der WWU durch die Fächerstruktur begünstigt (Tabelle 1.2): Die stärkste Fächergruppe ist die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, die einen rund 70 % höheren Anteil hat als im NRW-Durchschnitt. Zwar hat auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften einen um sechs Prozentpunkte höheren Anteil, doch fehlen die Ingenieurwissenschaften ganz, sodass der Anteil der MINT-Fächer insgesamt weit unterdurchschnittlich ist.

Blickt man auf die Beteiligung von Frauen in den einzelnen Fächergruppen, dann wendet sich das Bild von einer Universität mit überdurchschnittlichem Frauenanteil zu einer Universität, an der Frauen in fast allen Fächergruppen und auf allen Stufen weniger beteiligt sind als es dem Durchschnitt der jeweiligen Fächergruppen entspricht. Eklatant ist der unterdurchschnittliche Professorinnenanteil in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der bei nur 7 % liegt. Auch bei den anderen untersuchten Personengruppen sind in dieser Fächergruppe unterdurchschnittlich viele Frauen beteiligt. Nicht ganz so hoch, aber auch auf alle vier untersuchten Personengruppen bezogen, ist die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften dagegen liegen – außer bei den Professuren, die Frauenanteile über dem NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	WWU MS	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	37,1	22,4	14,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25,7	29,1	-3,4
Mathematik, Naturwissenschaften	25,3	19,5	5,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7,6	4,5	3,1
Sport	2,1	2,1	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	2,0	3,8	-1,8
Ingenieurwissenschaften	0,1	16,1	-16,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,1	1,2	-1,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	WWU	Differenz	WWU	Differenz	WWU	Differenz	WWU	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	66,0	-2,6	49,2	-2,2	47,4	-2,9	25,0	-3,0	-2,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,6	-2,2	29,1	-4,8	32,0	-6,4	7,0	-10,3	-5,9
Mathematik, Naturwissenschaften	43,3	7,3	37,9	4,0	31,0	3,2	8,1	-2,0	3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	58,8	-3,2	47,6	-1,6	41,7	-1,2	17,4	2,2	-1,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Münster hat nur sehr wenige Hochschulangehörige ohne deutschen Pass (Tabelle 1.4). Besonders auffällig ist das fast vollständige Fehlen von ausländischen BildungsinländerInnen. Nur jede 100ste Studierende hat die Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, ohne die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen. Auch hauptamtliche wissenschaftliche Beschäftigte ohne deutschen Pass fehlen fast vollständig. Soweit es ausländische Studierende gibt (auch der Anteil der BildungsausländerInnen ist mit 6 % unterdurchschnittlich), sind sie überwiegend weiblich, bei den anderen Gruppen liegt der Frauenanteil relativ nahe beim Durchschnitt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	WWU MS	Diff zu NRW	WWU MS	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	7,1	0,9	19,4	1,3
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1,4	-8,0	36,4	-0,2
Promotionen ²	10,1	-3,2	40,0	2,9
Studierende BildungsinländerInnen ³	1,3	-2,4	53,4	8,6
Studierende BildungsausländerInnen ³	6,0	-3,1	61,8	13,1
Durchschnittliche Differenz		-3,2		5,2

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen ist die WWU zwar im oberen Drittel zu finden, doch ist dies vor allem auf die Fächerstruktur zurückzuführen, deren Potenzial für die Beteiligung von Frauen, wie gezeigt, nicht entsprechend genutzt wird (Tabelle 1.5). Nachholbedarf besteht insbesondere bei den Professuren.

Das Universitätsklinikum hat wegen der vergleichsweise geringen Beteiligung von Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal einen mittleren Rangplatz.

Tabelle 1.5: Rangplätze der WWU Münster beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
WWU o. Klinikum	4	4	4	9	5,25
Klinikum			6	2	4

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

2.1 „Lebensraum von Forschung, Lehre und gelebtem Wissen“

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) ist, ihrem Profil¹ zufolge, die drittgrößte Hochschule Deutschlands, die mit Qualität insbesondere im Bereich der Lehre und Forschung punkten kann. Ihr Forschungsprofil ist auf die Natur- und Geisteswissenschaften, die Medizin, die Rechtswissenschaft und die Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt ausgelegt. Qualität und Exzellenz, verstanden als dynamischer Prozess, „der neue wissenschaftliche Herausforderungen aufnimmt und angemessen beantwortet“, zeigen sich u. a. im breiten Portfolio, der hohen AbsolventInnenquote und der Nachwuchs- bzw. Graduiertenförderung. In der Forschung lässt sie sich an einer „kontinuierlichen Schaffung neuer Schwerpunkte der Spitzenforschung“ erkennen sowie der Einwerbung von DFG-Forschungsmitteln, bei der die WWU „zu den 10 leistungsstärksten Standorten in Deutschland“ gehört. An der Universität angesiedelt ist auch das Exzellenzcluster „Religion und Politik“ mit namhaften ForscherInnen unter Leitung von Professorin Dr. Barbara Stollberg-Rilinger. Es untersucht das Verhältnis von Religion und Politik von der vorchristlichen Antike bis zur Gegenwart. Das CHE-Ranking weist die WWU als Standort mit „hoher akademischer Reputation“ bei den Rechtswissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre und der Informatik aus.

Im internationalen Wissenschaftsumfeld sieht sich die WWU zwar als „gut positioniert“, strebt aber eine Steigerung ihrer aktuellen Position an. Auch auf nationaler Ebene arbeitet sie an einem guten und engen Verhältnis der Forschungsarbeit mit externen PartnerInnen wie etwa dem MPI für Molekulare Biomedizin und dem Leibniz-Institut für Arterioskleroseforschung sowie dem Zentrum für Luft- und Raumfahrt (Berlin).

2.2 Frauenförderung und Vereinbarkeit

Teil des Profils ist auch die Gleichstellung mit dem Ziel, „Frauen die Verbindung von akademischer Karriere und Familie zu erleichtern“ (ebd., S. 2). Neben dem hohen Lebens- und Wohnwert des Standortes Münster erhofft sich die Universität mit dieser Strategie einen Wettbewerbsvorteil bei der Anwerbung „brillanter Forscherinnen und Forscher“. Um diesen Anspruch deutlich hervorzuheben und für sich zu werben, nennt sie bereits im Profil einige ausgewählte Maßnahmen zur Gleichstellung, wie z. B. das Gleichstellungsprogramm, die weibliche Nachwuchsförderung und die Kinderbetreuungseinrichtungen für Hochschulangehörige.

Im Mission-Statement² der WWU werden im Kontext von Gender Mainstreaming zwei Ziele formuliert. So strebt die Universität neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an:

„Zweites strategisches Ziel der WWU im Bereich des Gender Mainstreaming ist es, die sozialen Qualifikationen von Frauen zur Verfolgung akademischer Karrieren mit geeigneten Maßnahmen zu stärken.“ (Ebd., S. 3)

Beide Ziele haben Frauen als spezifische Adressatinnen, denen strukturelle Probleme die Karriere an der Hochschule erschweren. Dass es sich bei den Gleichstellungsbemühungen um eine Strategie handelt, wird eher in der Vorbemerkung des Gleichstellungsrahmenplans³ der WWU vom 30. November 2001 deutlich. Dort wird explizit darauf hingewiesen, dass „Frauenförderung und Chancengleichheit [...] an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt [werden]“ (S. 1).

In der Verfassung⁴ der WWU werden in Art. 9 die Wahlmodi und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission geregelt (vgl. S. 4). Die Gleichstellungsbeauftragte informiert über ihre Arbeit und die erreichten Gleichstellungserfolge in Form von Jahresberichten (bis 2006)⁵ und dem Gender-

konzept⁶. In den Jahresberichten werden die Frauenanteile auf den verschiedenen Hochschulebenen mit dem Land verglichen und die Umsetzung von konkreten Maßnahmen und Zielen zur Gleichstellung für das jeweilige Berichtsjahr wird erläutert. Ergänzend hierzu wird die jeweilige Finanzierung offengelegt. Das Genderkonzept der WWU fasst die wesentlichen Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung in kompakter Form zusammen und bietet seinen AdressatInnen die Möglichkeit, sich einen Überblick über die Gleichstellungsarbeit der Universität auf allen Hochschulebenen zu verschaffen. So werden nicht nur die „Ausgangslage“ der Entwicklung des Frauenanteils beschrieben, sondern auch die Gleichstellung als „Organisationsprinzip“ auf operativer und strategischer Ebene vorgestellt und ihre prozesssteuernde Wirkung. Des Weiteren werden die „strukturellen [und] personellen Gleichstellungsstandards“ differenziert betrachtet. Zu allen genannten Schwerpunkten werden Zielkataloge mit der jeweiligen Maßnahme, Terminierung und Zuständigkeit formuliert, die die Gleichstellungsarbeit von einer abstrakten Ebene auf eine Handlungsebene hinunterbrechen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die WWU versteht Gender Mainstreaming als eine gleichgewichtige „Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in der Forschung“ (S. 3), wie sie in ihren ZLV III⁷ erläutert. Sie verfolgt das Ziel der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, die mithilfe des „universitätseigenen Frauenförderprogramms“ durch- und umgesetzt werden soll (vgl. S. 9). Für dieses Programm wurden im Jahr 2009 197 000 Euro von der WWU bereitgestellt. Die jährliche Vergabe eines Frauenförderpreises honoriert „best-practice“-Aktionen entweder von Fachgebieten oder Einzelpersonen und wird ebenfalls aus den Mitteln für das Frauenförderprogramm finanziert (vgl. S. 8).

Die Medizinische Fakultät verfügt seit 2000 über einen „differenzierten Frauenförderplan“ und eine Frauenförderkommission, eingerichtet vom Fachbereichsrat (vgl. S. 26). Bis 2011 sollen spezifische Fördermaßnahmen entwickelt werden, um die „Rahmenbedingungen innerhalb der Fakultät“ (ebd.) zu optimieren. Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten individuelle Bewerbungs- und Berufungstrainings, Karrieremanagement, Drittmiteleinwerbungen sowie Rhetorikkurse etc. angeboten (vgl. S. 26f.). Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, soll bis 2008 in Zusammenarbeit mit der Frauenförderkommission und dem UKM ein Rahmenplan entwickelt werden, der Kinderbetreuungsangebote und Förderstrategien für WissenschaftlerInnen beinhaltet (vgl. S. 27).

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten⁸ werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter der Rubrik „Entwicklungsziele der WWU im Bereich Gender Mainstreaming“ evaluiert. Die Gleichstellungsbeauftragte beurteilt die Umsetzung der formulierten Vorgaben wie folgt:

„Die WWU hat die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen formulierten Vorgaben im Bereich Gender Mainstreaming ausnahmslos eingehalten und entsprechende Verfahren und Prozesse angestoßen, durchgeführt und z. T. fortentwickelt.“ (Ebd.)

Zu den Themen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Frauenförderpreis, Audit „Familiengerechte Hochschule“, Einrichtung eines Servicebüros Familie, Kinderbetreuung und Frauenförderprogramm berichtet die Gleichstellungsbeauftragte ausführlich über den aktuellen Stand. So werden Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin vernetzt und gefördert und der Frauenförderpreis seit 2007 alle zwei Jahre vergeben. Die Auditierung zur familiengerechten Hochschule ist gelungen und die damit verbundenen Maßnahmen für acht verschiedene Handlungsfelder für

„Beschäftigte, Studierende, Wissenschaftler/innen und weitere Beschäftigte, infrastrukturell, informatorisch sowie prozessural – zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie von studierenden Eltern initiiert.“ (Ebd.)

Das Servicebüro Familie ist seit Juni 2007 geöffnet. Eine Fachkraft mit einer 3/4-Stelle steht Beschäftigten der WWU mit Vermittlungshilfen und Initiativen zu speziellen Kinderbetreuungsangeboten zur Seite. Ergebnis der Betreuungsumfrage war der Bedarf „nach mehr und zeitlich flexiblerer Betreuung“, sodass in der Kita „Chamäleon“ 10 Betriebskindergartenplätze eingerichtet werden konnten (vgl. ebd.).

Das Frauenförderprogramm konnte verstetigt werden und

„durch die Anbindung des Servicebüros Familie an das Gleichstellungsbüro für drei Jahre finanziell ausgeweitet und ergänzt [werden] durch die maßgebliche Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Verwendung der vom Land NRW vergebenen Mittel im Rahmen des Innovationsfonds Gender.“ (Ebd.)

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Münster positiv begutachtet worden.

Zentrales Instrument zur Förderung von Frauen ist das universitätseigene Frauenförderprogramm⁹, das im Jahr 2009 mit 197 000 Euro im Rahmen der hochschulinternen Mittelvergabe von der WWU finanziert wurde. Knapp die Hälfte dieser Mittel wird für fachbereichsübergreifende Maßnahmen wie etwa zur Fortbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium oder zur Vergabe des Frauenförderpreises¹⁰ der WWU bereitgestellt. Ein kleiner Teil der Mittel steht für Maßnahmen in der Verwaltung zur Verfügung; mit 90 000 Euro (im Jahr 2009) werden Einzelprojekte gefördert. 20 000 Euro aus dem Frauenförderprogramm sind dem Frauenförderpreis vorbehalten. Dieser wird verliehen für

„hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit dem Preis sollen Projekte und strukturelle Maßnahmen zur Frauenförderung in der WWU in allen an der Universität vertretenen Gruppen gewürdigt und unterstützt werden“ (Ebd.).

Aus den Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen und den „Entwicklungszielen der WWU im Bereich Gender Mainstreaming“¹¹ geht hervor, dass die Ziele der Gleichstellung im Wesentlichen durch Nachwuchsförderung und die verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf umgesetzt werden. Zu den Fördermaßnahmen, die auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹² zu finden sind, zählen das Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das neben Workshops und Trainings eine internetbasierte Kommunikationsplattform anbietet, sowie das Mentoring-Programm „Erstklassig“. Ergänzt werden diese Fördermaßnahmen durch die Existenzberatung „Empowerment“ für Frauen.

Im Studi-Kidz-Café haben studierende Eltern und ihre Kinder die Möglichkeit, sich auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und einander kennenzulernen (vgl. ebd.). Außerdem können alleinerziehende Studierende der WWU Münster in der Examensphase über das Projekt „Madame Courage“ finanzielle Mittel beantragen (vgl. ebd.). Im Projekt „Handeln für mich“ erhalten Studentinnen die Möglichkeit, studienbegleitende Orientierungs- und Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd.). Des Weiteren gibt es den Newsletter Gender, der „über gleichstellungspolitisch relevante Themen an der WWU auf dem Laufenden halten“ soll (vgl. ebd.).

Insbesondere für Frauen im einfachen und mittleren Dienst sollen Qualifizierungskonzepte erstellt werden, damit sie durch Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Übernahme höherer Tätigkeiten befähigt werden.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studierende	„Handeln für mich“ – Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	One-to-One-Mentoring Gruppen-Mentoring at home Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen Intensivtrainingstage zu Themen wie Karriereplanung, Zeitmanagement, Berufungsverfahren, Führungs- und Managementaufgaben
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Veranstaltungen speziell für Frauen zu den Themen: Rhetorik und Kommunikation, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, Führungsverhalten, Karriereplanung, berufsspezifische Maßnahmen, qualifizierende Wiedereingliederungsmaßnahmen

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Organisationsplan der WWU im Gegensatz zu den AnsprechpartnerInnen für Sozial- und Suchtberatung und für Schwerbehinderte nicht aufgeführt, ist jedoch in der zentralen Navigation der WWU-Webseite unter den zentralen Stellen zu finden.¹³

Ihr Team besteht aus der nebenamtlich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, der Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen und einer studentischen Hilfskraft zur Betreuung der Webseite.

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 197.000 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Auf der Ebene der Professuren ist die Frauen- und Geschlechterforschung mit 3 Professuren im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW verankert:

1. Katholische Theologie: Altes Testament und Theologische Frauenforschung

2. Humangenetik Universitätsklinikum Münster: Frauengesundheitsforschung
3. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft und Internationale/Vergleichende Politische Ökonomie (unter Berücksichtigung der Feministischen Ökonomie)

Für die Studierenden wird ein Gender-Modul im Rahmen der allgemeinen Studien angeboten und Gender-Aspekte in Seminarangeboten, besonders in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften, der Philosophie und der Katholischen Theologie, integriert.

Des Weiteren gibt es die Arbeitsstelle „Feministische Theologie und Genderforschung“.¹⁴ Ihre Aufgaben werden wie folgt beschrieben:

„Sie reflektiert die Relevanz der (Zwei-)Geschlechtlichkeit für die biblische, historische, systematische und praktische Theologie sowie für die Strukturen, in denen Theologie betrieben wird. Dabei ist sie methodisch und inhaltlich in der Theologie als auch in der Geschlechterforschung verankert, und in beider Interesse fördert sie die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit in Theologie und Kirche.“ (Ebd.)

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die WWU hat im Jahr 2007 das Grundzertifikat im Audit „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung erworben.¹⁵

Die Universität Münster verfügt über Betreuungsplätze in zwei Kindertagesstätten, wie der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de entnommen werden kann: in der Kita „Tausendfüßler“ und der Kita „Chamäleon“. Während erstgenannte Kita für Kinder von Studierenden eingerichtet wurde, ist das „Chamäleon“ für Kinder aus allen Gruppen der Hochschulangehörigen offen. Für eine flexible Kurzzeitbetreuung sorgt das „Zwergenstübchen“. Beschäftigte der Universität Münster werden im Servicebüro Familie beraten.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Kita „Tausendfüßler“	Kinderganztagsbetreuung im Säuglingsalter bis zu 3 Jahren	Studentenwerk Münster www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=99
Studierende und Beschäftigte	Kita „Chamäleon“	Kinderganztagsbetreuung ab dem Säuglingsalter bis zu 6 Jahren	Studentenwerk Münster www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/brosch_reweb.pdf
	„Zwergenstübchen“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 1–5 Jahren	Studentenwerk Münster www.studentenwerk-muenster.de/zwergenstuebchen/

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Im Frauenförderrahmenplan der WWU wird die Umsetzung der Vorgaben des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags geregelt. Er liest sich daher wie ein Handlungsleitfaden, an dem sich die Fachbereiche orientieren können.¹⁶ Die WWU hat 15 Fachbereiche (7 Fakultäten), von denen alle außer der Musikhochschule (Fachbereich 15) einen Frauenförderplan vorgelegt und veröffentlicht haben. Allerdings sind 8 von 15 Frauenförderplänen nicht mehr aktuell. Es fehlen zudem die Frauenförderpläne der Zentralen Verwaltung, der Universitätsbibliothek und des Rechenzentrums.

7.1 Evangelisch-Theologische Fakultät

Der aktuelle Frauenförderplan¹⁷ der Evangelisch-Theologischen Fakultät vom Dezember 2008 enthält keine konkreten Zahlenangaben zu den Geschlechterverhältnissen in den verschiedenen Statusgruppen. Stattdessen bietet er Informationen zur Gleichstellungsarbeit und Aussagen über die dortigen Geschlechterverhältnisse, die für die folgende Darstellung herangezogen wurden. Trotz der fehlenden Personal- oder Studierendenstatistik wird darauf hingewiesen, dass am 31. Dezember 2007 „Frauen in der Gruppe der Professoren im hohen Maße unterrepräsentiert sind“ (S. 1). Eine Unterrepräsentation von Frauen ist auch in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden und hat sich 2008 weiter verschlechtert (vgl. ebd.). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass diese Entwicklung einen bereits länger anhaltenden Trend beschreibt. Dass mit einer schnellen Änderung der Verhältnisse nicht zu rechnen ist, wird wie folgt begründet:

„Im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen steht die Kürzung von Stellen einer schnellen Wiederbesetzung und damit auch dem Ausgleich des Ungleichgewichts von weiblichen und männlichen Mitarbeitern entgegen.“ (Ebd.)

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, wobei die Frauen hier „tendenziell führend“ sein sollten (ebd.). Über die Zahlenverhältnisse bei den Studierenden und AbsolventInnen sowie zu Promotionen und Habilitationen gibt es im Frauenförderplan keine Angaben, aber im auf der Webseite bereitgestellten Datenmaterial zum Genderkonzept der WWU.¹⁸

Im Frauenförderplan taucht ein Abschnitt zur „Theologischen Frauenförderung“ in der Lehre auf, in dem auf Maßnahmen zur Stärkung der Frauenforschung in der Theologie Bezug genommen wird:

„Im Rahmen der theologischen Frauenförderung ist es wünschenswert, jedes Semester eine Veranstaltung anzubieten, die sich in einem ihrer Schwerpunkte mit der Gender-Thematik oder methodik beschäftigt. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik fördert die Sensibilität für theologische Frauenforschung. Dieser Bereich sollte nach Möglichkeit mit den Studierenden zusammen gestaltet werden, damit auf die Wünsche und Anregungen der Studierenden eingegangen werden kann.“ (S. 2f.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

7.2 Katholisch-Theologische Fakultät

Der Frauenförderplan¹⁹ der Katholisch-Theologischen Fakultät bezieht sich auf Daten aus dem Jahr 2000. Die dort enthaltenen Daten und Informationen zu bestehenden Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten stellen die Grundlage für die nachfolgende Analyse der Gleichstellung an der Fakultät dar. Auch hier sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert, was u. a. durch Effekte des Mitbestimmungsrechts der katholischen Kirche bei Besetzungen von Lehrstühlen und die späte Einführung des Studiums und der Möglichkeit eines wissenschaftlichen Berufswegs in der katholischen Theologie für Nicht-Priester begründet wird (vgl. S. 1).

Eine Unterrepräsentanz von Frauen fand sich auch im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein Drittel der Beschäftigten ausmachten. Dies wird ausdrücklich nicht auf strukturelle Gegebenheiten zurückgeführt:

„Vielmehr dürfte es sich bei der augenblicklichen Quote um ein Faktum handeln, das aus den Studienergebnissen (Qualifikation) und den beruflichen Ambitionen (Interesse an einer Bewerbung) der Studierenden resultiert, die bei Freiwerden einer WM-Stelle im jeweiligen Fach in Betracht kamen.“ (S. 2)

Auch in dieser Fakultät sind Frauen nicht auf den unbefristeten Dauerstellen im Mittelbau zu finden. Ursache hierfür ist die geringe Anzahl promovierter Frauen. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen wird auf eine Problematik hingewiesen, die allerdings Frauen und Männer gleichermaßen betrifft:

„Das Beschäftigungsvolumen auf WM-Stellen beträgt für nicht Promovierte nach der geltenden Rechtslage drei Viertel einer regulären Arbeitszeit. Das ist nur dann eine der eigenen Qualifikation und zugleich der wirtschaftlichen Absicherung günstige Basis, wenn diese Beschränkung der Arbeitszeit auch eine Beschränkung der Arbeit bedeutet. Nach gegenwärtiger Lage reduziert eine 3/4-Stelle oft nicht die Arbeitslast, sondern nur die Entlohnung.“ (S. 4)

Das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei den Studierenden differierte 2000 in den einzelnen Studiengängen. Während der Frauenanteil im Diplomstudiengang bei einem Drittel lag, waren in den Lehramtsstudiengängen Sek. II rund 60 %, Sek. I 71 % und Primarstufe 90 % Frauen (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse spiegelten sich bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften insofern wider, als dass etwa 60 % der SHK Frauen waren, jedoch nur 3,3 % der WHK (vgl. S. 3).

Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten fanden sich weit überwiegend Frauen (vgl. S. 2). Auch hier wird auf eine Beschäftigungsproblematik hingewiesen:

„Des Weiteren macht die Fakultät gegenüber der Universitätsverwaltung darauf aufmerksam, dass die gegenwärtigen Arbeitsplatz- und Funktionsbeschreibungen häufig den gewandelten Tätigkeiten und Anforderungsprofilen nicht mehr entsprechen und deshalb einer Anpassung bedürfen. Menschengerechte Arbeit setzt Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Arbeit, humane Arbeitsbedingungen und möglichst gerechte Beurteilungssysteme voraus. Frauenförderung an der Universität – darauf möchte die Fakultät aufmerksam machen – sollte das typische Profil der nichtwiss. Arbeit an der Universität nicht außer Acht lassen.“ (S. 4)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät

In der Rechtswissenschaftlichen Fakultät studierten laut Frauenförderplan²⁰ (Quelle für die nachfolgende Analyse) im Studienjahr 2007/2008 in den Studiengängen je etwa 50 % Frauen. Der Frauenanteil bei den Promovierenden betrug

39 %, bei abgeschlossenen Promotionen etwa 30 % (vgl. S. 2). Von 2000–2008 wurden insgesamt 20 Habilitationen angefertigt, 6 von Frauen (vgl. S. 3).

Am 1. Januar 2008 waren von 24 C4-/W3-Professuren mit Frauen besetzt und keine der 7 C3-/W2-Professuren (vgl. S. 2). Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil an den unbefristeten Stellen bei 40 % (2 von 5), bei den befristeten Stellen bei 36 %.²¹ Von den 12 befristeten Vollzeitstellen stellten die Frauen einen Anteil von 33 % (4 von 12), wobei 2 dieser Stellen Habilitandinnen inne hatten. Der Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften betrug zwischen 40 und 45 % (vgl. S. 3). 92 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren Frauen (vgl. S. 3).

Absolventinnen der Fakultät werden mit einem jährlich angebotenen, stark nachgefragten, ganztägigen Bewerberinnentraining unterstützt, in dem die Schwerpunkte auf Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen lagen (vgl. ebd.).

Die ungleichen Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern in den verschiedenen Gruppen von wissenschaftlichen Beschäftigten werden auf „die schlechte Bewerberlage“ zurückgeführt und sollen mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekämpft werden:

„Die Habilitation wird von vielen Frauen als unvereinbar mit einer Familiengründung angesehen. Dabei wird als Hauptproblem nicht das Anforderungsprofil an eine wissenschaftliche Qualifikation angeführt, sondern vielmehr die Ungewissheit, ob und ggf. an welcher Universität die Privatdozentinnen später einen Ruf erhalten werden. Viele sehen die zwangsläufige örtliche Trennung von einem gleichfalls berufstätigen Lebenspartner mit ihren familiären Zielen als unvereinbar an. Diese Bedenken wird die Fakultät nur schwer überwinden können. Sie kann jedoch z. B. durch die Ermöglichung der Reduzierung und Einteilung der Arbeitszeit verstärkt auf eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Familie hinwirken.“ (S. 5)

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Ganztägiges Bewerbungstraining für Absolventinnen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterqualifikation nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

7.4 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Der Frauenförderplan²² der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aus dem Jahr 2000 (Quelle für Daten und Informationen zur Gleichstellung, zur Personal- und Studierendenstruktur zur Auswertung der Situation für beide Geschlechter) beschreibt die Schwierigkeiten der Stellenbesetzung an der Fakultät mithilfe der schlechten Bewerbungssituation:

„Allgemein ist die Situation hier durch einen inzwischen dramatischen Bewerbermangel gekennzeichnet. Dieser ist einmal durch die im Vergleich mit der Wirtschaft schlechte Bezahlung zu erklären, zum anderen durch die stets stärker werdende Bereitschaft vieler Unternehmen, ihre Mitarbeiter für externe Promotionen freizustellen, um im Kampf um gutes Personal attraktiv zu bleiben. Auf diese Weise hat sich eine Alternative zum traditionellen Promotionsweg (Mitarbeiter an einem Lehrstuhl) herausgebildet, welche die wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten bei der Suche nach halbwegs geeigneten Mitarbeitern in ernste Schwierigkeiten bringt. Frauen sind für diese Stellen ganz besonders schwer zu gewinnen; vermutlich wird eine solche Weiterqualifizierung vielfach als unverträglich mit der eigenen Lebensplanung angesehen.“ (S. 1)

Der Studentinnenanteil bewegt sich seit Jahren trotz überdurchschnittlicher Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten bei 27 %, was die Fakultät auf die fehlende Attraktivität der bestehenden Berufsbilder für Frauen zurückführt. Sie führt zusätzlich an, dass Männer bei der Vergabe von Studienplätzen bei der ZVS bevorzugt werden, weil ihnen der Wehr- oder Ersatzdienst angerechnet wird.

Dem o. a. Frauenanteil von 16 % bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stand im Jahr 2000 ein Studentinnenanteil von 28 % gegenüber; der Frauenanteil bei den SHK lag sogar bei 34 % (vgl. ebd.). Den geringen Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erklärt die Fakultät mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

„Um Berufs- und Familienplanung möglichst in Einklang zu bringen, wird stattdessen ein möglichst schneller Einstieg in das Berufsleben angestrebt, um nach einer Kinderpause als berufserfahrene Kraft bessere Chancen bei der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu haben. Dieses durch diverse Studien belegte Verhalten ist rational nachvollziehbar und wird auch in den meisten Gesprächen als Grund für die Ablehnung einer WMA-Stelle angegeben (Stand 1. April 2000: 16 %).“ (Ebd.)

Von 24 Professuren war dagegen nur 1 mit einer Frau besetzt. Ein solches Geschlechterungleichgewicht ließ sich zum Stichtag an keiner anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Deutschland finden. Die Gründe für die geringe

Zahl werden in „gesellschaftspolitischen, kulturellen und ökonomischen Faktoren“ (S. 3) der Studienfachwahl und Karriereplanung von Frauen gesucht, die prinzipiell auch für andere Fakultäten gelten. Es wird auch auf die geringe Aussagekraft niedriger Fallzahlen hingewiesen, da sich die Frauenquote bei leichten Veränderungen schnell verdoppeln oder gegen Null streben könnte. Im Bereich der Wirtschaftsinformatik wurde versucht, das Interesse von Frauen für dieses Fach durch die Durchführung eines „WI-Frauentags“ zu steigern, was jedoch auf wenig Resonanz stieß (vgl. S. 4). Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren die Stellen in Sekretariaten und Bibliothek überwiegend von Frauen besetzt, die technischen Stellen dagegen ausschließlich von Männern (vgl. S. 2). Hierzu führt die Fakultät aus:

„Aus Sicht der Frauenförderung gibt es hier also primär kein quantitatives, wohl aber ein qualitatives Problem. Das reale Aufgabenfeld der Bürokräfte hat sich bekanntlich in den letzten 10–15 Jahren sehr stark gewandelt, und zwar weg von Routineschreibebeiten und hin zu IT-Anwendungen zu Verwaltungsaufgaben etc. Außerdem werden selbstverständlich zumindest Englischkenntnisse verlangt. Diesem gestiegenen Anforderungsprofil – dem erfreulicherweise sicher ein heute oft interessanterer Berufsalltag entspricht – steht auf dem Papier aber eine völlig antiquierte Beschreibung von Aufgaben und Qualifikationen dieser Bürokräfte gegenüber, woraus eine meist unzulängliche tarifliche Eingruppierung resultiert. [...] Die seitens der Verwaltung immer wieder (aus wiederum einsehbaren juristischen Gründen) laut werdende Aufforderung, diese Mitarbeitergruppe nur gemäß Stellenbeschreibung einzusetzen, ist völlig realitätsfremd.“ (S. 2f.)

An der Fakultät gab es zwei Forschungsprojekte, die die geringen Frauenanteile in den Wirtschaftswissenschaften untersuchen bzw. die Konzeption eines Wissensnetzwerks zum Controlling in Kooperation mit sieben weiteren Hochschulen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.5 Medizinische Fakultät

Im Frauenförderplan²³ der Medizinischen Fakultät werden Daten zum Nachwuchs, den Professuren und den Oberarztstellen aus dem Jahr 2000 genannt, die ebenso wie Informationen zur Gleichstellung in die folgende Analyse einfließen. Der Stellenanteil für Frauen soll sich an der Gruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen orientieren, die das dritte Staatsexamen erfolgreich bestanden haben. „Die Mindestquote muss 40 % betragen.“ Dieser Maßstab sollte auch für die Promotionen gelten. Er wird mit 38,9 % im Jahr 2000 zwar nicht erreicht, entsprach aber knapp dem Anteil der Absolventinnen. Diese Zahlen spiegelten sich indes bei den Habilitationen nicht wider, im Gegenteil: Der Anteil der Habilitandinnen wurde als „stark rückläufig“ bewertet (vgl. S. 2). Hier wurde versucht, aktiv gegenzuwirken:

„Ferner sollten die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation beginnen, im ausreichenden Maße für die wissenschaftliche Forschung freigestellt werden (mindestens 1/3 der Beschäftigungszeit). Institute bzw. Kliniken, die erfolgreich eine Frau zur Habilitation führen, erhalten einen Bonus von 10.000 DM aus dem zentralen Zuführungsbeitrag für Wissenschaft und Forschung.“ (Ebd.)

Auch nach der Habilitation war es für Frauen offenbar schwieriger, eine adäquate Stelle zu finden. So betrug der Frauenanteil an C2-Stellen nur 8 % und hielt sich seit 10 Jahren auf diesem Niveau (vgl. ebd.). Der Anteil der Oberärztinnen lag bei 29,8 % und soll weiter auf das Geschlechterverhältnis der BAT Ib-Stellen angehoben werden. Teilzeitstellen sind mit 49 % von Frauen besetzt, was fast paritätisch ist. Gründe hierfür sieht die Fakultät insbesondere in der fehlenden Familienfreundlichkeit:

„Die Hauptproblematik an den Medizinischen Einrichtungen für Männer und Frauen mit Familie ist die derzeitige familienfeindliche Arbeitszeitgestaltung. Die erwartete Bereitschaft zur Ableistung von Überstunden und Präsenz außerhalb der Arbeitszeiten in den Kliniken ist nicht familienfreundlich. Die Medizinischen Einrichtungen garantieren, daß die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden und darüber hinaus familienfreundlichere Arbeitszeitgestaltungen implementiert werden.“ (S. 4)

Diese Situation konnte zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans nicht durch Kinderbetreuungseinrichtungen aufgefangen werden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Einrichtung von Teacher-Training-Kursen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen Entwicklung von Kinderbetreuungseinrichtungen

7.6 Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

Die folgende Darstellung der Personal- und Studierendenstruktur sowie Maßnahmen zur Gleichstellung bezieht sich ausschließlich auf die Inhalte des Frauenförderplans. Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften betrug der Frauenanteil an den Professuren am 31. Dezember 2006 laut Frauenförderplan²⁴ 29,7 %. Dabei differierten die verschiedenen Institute stark: In der Erziehungswissenschaft lag der Anteil von Professorinnen bei 33,3 %, in der Politikwissenschaft bei 27,3 %, in der Soziologie bei 20 % und in der Kommunikationswissenschaft bei 16,7 %. Zudem gab es erhebliche Unterschiede zwischen C4-/W3- und C3-/W2-Professuren, wobei letztere in allen Instituten deutlich häufiger mit Frauen besetzt waren (vgl. S. 1). Eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe wurde seit dem letzten Frauenförderplan nicht erreicht:

„Die Tatsache, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen wiederholt nicht erreicht worden ist, spricht für gravierende strukturelle Probleme, die Frauenförderung und Chancengleichheit behindern. Der Analyse und Bearbeitung dieser strukturellen Probleme sollten der Fachbereich und die einzelnen Institute in den kommenden Jahren besondere Aufmerksamkeit schenken.“ (S. 3)

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus waren Frauen unterrepräsentiert. Bei den unbefristeten Vollzeitstellen lag ihr Anteil bei 35,9 % (14 von 39), beide unbefristeten Teilzeitstellen am Fachbereich waren mit Männern besetzt. Von 8 befristeten Vollzeitstellen nahmen 2 Frauen ein und von 18 befristeten Teilzeitstellen waren 9 an Frauen vergeben. Auch hier gab es erhebliche Differenzen zwischen den Instituten (vgl. ebd.). Insgesamt konnte der Frauenanteil im Mittelbau seit dem letzten Frauenförderplan zwar um 12,6 % gesteigert werden, der Anstieg der Stellenanzahl lag aber prozentual bei 68 % (vgl. S. 4).

Vergleichsweise hoch war der Frauenanteil von 71 % bei den studentischen Hilfskräften, der damit sogar über dem Studentinnenanteil von 61,4 % lag (vgl. S. 5).

Die Erhöhung des Anteils Hochschullehrerinnen ist verfehlt worden. Der Fachbereich bezieht hierzu äußerst kritisch Stellung:

„Die Tatsache, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen wiederholt nicht erreicht worden ist, spricht für gravierende strukturelle Probleme, die Frauenförderung und Chancengleichheit behindern.“ (S. 3)

Unter den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gab es nur 1 Mann, aber 30 Frauen. Frauen stellen somit die deutliche Mehrheit (vgl. S. 6).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen in Zusammenarbeit mit der Verwaltung

7.7 Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft

Die beiden Fächer des Fachbereichs werden im Frauenförderplan²⁵ vom September 2007 getrennt voneinander betrachtet. Dem Frauenförderplan sind die folgenden Darstellungen der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten am Fachbereich entnommen worden.

Im Fach Psychologie waren am 31. Dezember 2006 3 von 9 C3-Professuren, aber keine der 6 C4-Professuren mit Frauen besetzt. 40 % der unbefristeten (2 von 5) und 45,45 % der befristeten Angestelltenstellen (7,5 von 16,5) hatten Frauen inne. 1 der 2 wissenschaftlichen Beamtenstellen wurde von einer Frau eingenommen. Bei den nichtwissenschaftlichen Stellen waren die höherdotierten (BAT Ia–VIb) überwiegend mit Männern besetzt (5 von 6), ab Besoldungsgruppe BAT Vc dominierten die Frauen mit rund 64–100 % (vgl. S. 2). Das insgesamt als eher niedrig einzustufende Geschlechterverhältnis lässt sich jedoch nicht auf einen niedrigen Studentinnenanteil zurückführen, da der Frauenanteil bei diesen Gruppen mit 78 % eine deutliche Mehrheit stellt. Frauen studieren nicht nur tendenziell kürzer als die Männer und „haben gleiche Chancen, ihr Studium planmäßig abzuschließen“, sondern stellten 2006 auch den Großteil der Absolventinnen (92 von 105). Den hohen Studentinnenanteil kommentiert der Fachbereich wie folgt:

„Gleichstellungsziele in diesem Bereich sollten sich darauf beziehen, zunächst zu untersuchen, warum Schüler, die sich nach den Erfahrungen vergangener Hochschultage durchaus für das Fach interessieren, in so deutlich geringerem Ausmaß als Schülerinnen das Studium beginnen. Auf dieser empirischen Grundlage müsste man dann Maßnahmen initiieren, um den Psychologieabschluss für beide Geschlechter ähnlich attraktiv zu machen. Diese Überlegung beruht auf der Prämisse, dass ausgeglichene Anteile von Studierenden wünschenswert sind und dass unausgeglichene Anteile unerwünschte Stereotypisierungen begünstigen könnten.“ (S. 4)

Das Geschlechterverhältnis fällt bei den Promotionen fast paritätisch aus, mit einem etwas höheren Anteil zugunsten der Frauen. Im Zeitraum 2004–2006 wurden 14 von 24 Promotionen von Frauen vorgelegt, was einem Anteil von 58,3 % entspricht. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der WWU Münster etwas unter dem Landesdurchschnitt von 2005 mit etwa 60 %. Die Unterrepräsentation des Frauenanteils in den Berufsverläufen lässt sich daher zu einem späteren Zeitpunkt feststellen, wie bereits an den Zahlen aus dem Jahr 2006 deutlich wird:

„Nach wie vor ist hier ein kritischer Karrierezeitpunkt auszumachen, zu dem es von einer näherungsweise Gleichverteilung von Frauen und Männern (2000–2003: 54 % Frauen bei den Promotionsstellen, 2004–2006 45 %) zu einer Unterrepräsentation weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Habilitationszielsetzung kommt (2000–2003 23 % der C1-Stellen, 2004–2006 27 %), die angesichts des hohen Prozentsatzes weiblicher Studienanfänger natürlich nochmals kritischer zu sehen ist.“ (Ebd.)

Es werden daher verschiedene Formen der Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen angeboten: postgraduale Weiterbildungen, Unterstützung von Stipendienanträgen von Frauen sowie die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen insbesondere durch Mittel der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. S. 6f.). Über Gründe dafür, warum Frauen von dem Berufsziel der wissenschaftlichen Karriere abkommen, sollen in nächster Zeit Diplomarbeiten Aufschluss geben, denn:

„Es scheint allerdings, dass Hürden jenseits der Besetzungspolitik es weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen erschweren, einmal intendierte wissenschaftliche Berufsziele auch aufrecht zu erhalten. So gab es in den letzten Jahren mindestens drei Frauen, die das Habilitationsziel aufgegeben haben, obwohl sie vorher über Projekte und Publikationen darauf hingearbeitet hatten.“ (S. 7)

In der Sportwissenschaft waren alle 6 Professuren von Männern besetzt. Auf der Ebene des Mittelbaus waren die 8 unbefristeten Angestelltenstellen dagegen paritätisch besetzt. Das Geschlechterungleichgewicht verstärkt sich jedoch bei den unbefristeten Stellen, da Frauen hier mit 42,3 % (4,5 von 10,5) vertreten sind. Bei den wissenschaftlichen Beamten lag der Frauenanteil mit 25 % (1 von 4) noch niedriger. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten dominierten in den oberen Besoldungsgruppen (BAT Vc, BAT VIb) die Frauen, in den darunter liegenden Gruppen waren fast nur Männer vertreten (vgl. S. 3). In diesem Fachgebiet fällt auf, dass die Frauenanteile bei den SHK, den Promotionen, den NachwuchswissenschaftlerInnen sowie den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen von 2000–2006 z. T. erheblich steigen, dass aber der Studentinnenanteil leicht sinkt (vgl. S. 8). Im Berichtszeitraum 2003–2006 promovierten 3 Frauen und 4 Männer. Der Frauenanteil lag daher bei 42,8 % und war somit nur 4 Prozentpunkte niedriger als der Studentinnenanteil. Dies führt zu folgender Analyse:

„Insgesamt können vor allem im Bereich der studentischen Hilfskräfte, der Promotionen und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Zeitstellen deutliche Zunahmen der prozentualen Frauenanteile verzeichnet werden. In Verbindung mit abnehmenden weiblichen Studierenden verstärkt dies den Trend, den Frauenanteil auf qualifizierten Stellen zu erhöhen. Mittelfristig sollte es daher eine Frage der Zeit sein, bis sich dieser Trend im Bereich der ‚letzten Männerdomäne der Sportwissenschaft‘ bei den Professoren widerspiegelt.“ (S. 9)

Als Maßnahmen werden die Verlinkung der Fachbereichshomepage mit der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Durchführung eines Frauenfrühstücks der Mitarbeiterinnen zweimal im Jahr angeführt (vgl. S. 10).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Frauenfrühstück zum Informationsaustausch der Fachrichtung Sportwissenschaft

7.8 Fachbereich Geschichte/Philosophie

Der Frauenförderplan²⁶ des Fachbereichs Geschichte und Philosophie wurde im Jahr 2000 erstellt. Er enthält nur wenige konkrete Zahlen zur Beschäftigtenstruktur, wurde aber trotzdem als Informationsgrundlage für die folgende Darstellung verwendet. Dort wird darauf hingewiesen, dass „bei den wiss. Stellen [...] grundsätzlich eine Pyramide zu beobachten [ist]“ (S. 1), wobei der Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften noch fast paritätisch ist, in den höheren Stufen jedoch immer weiter abnimmt, bis er bei den Professorinnen bei 14,3 % (C3) bzw. 18,5 % (C4) ankommt (vgl. S. 2). Hier sieht sich der Fachbereich nur begrenzt handlungsfähig, denn:

„Im wissenschaftlichen Bereich, vor allem bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professoren, hängen Stellenbesetzungen von der Bewerberlage ab, auf die der Fachbereich nur wenig Einfluss hat.“ (S. 1)

Die Ursache für die geringen Frauenanteile in den höheren wissenschaftlichen Positionen wird vor allem in der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf verortet.

„Einer der Hauptgründe liegt darin, daß Frauen mit zunehmendem Alter die wiss. Laufbahn aufgeben, teils aus eigener Wahl, überwiegend aber sicher wegen der Schwierigkeit der Vereinbarung von Wissenschaft und Familie. Hier müssen die Reformen ansetzen, die Fachbereich und Universität aber allein nicht leisten können.“ (S. 2)

Dabei bieten gerade die geisteswissenschaftlichen Fächer laut Frauenförderplan gute Voraussetzungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf:

„Ein Grund dafür liegt in der Tatsache, daß geisteswissenschaftliche Forschung auch (vielfach sogar am besten) am häuslichen Schreibtisch durchgeführt werden kann – zunehmend leichter durch die Möglichkeiten des Datenzuganges vom eigenen PC aus. Diese Bedingung muß erhalten werden und darf nicht durch starre und kurzsichtige Regelung der Anwesenheit in der Universität beseitigt werden.“ (Ebd.)

In der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten überwiegen die Frauen; hier wird ein Optimierungsbedarf vor allem im Hinblick auf Beförderungen gesehen, die jedoch nicht in die Zuständigkeit des Fachbereichs fallen (vgl. S. 1).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geschichte/Philosophie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der EDV

7.9 Fachbereich Philologie

Der Frauenförderplan²⁷ (Quelle für die vorliegende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit) des Fachbereichs Philologie vom 26. Oktober 2009 versteht sich

„als Teil einer umfassenden universitären Personal- und Strukturentwicklungsplanung der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU), die seit den 1990er Jahren die Geschlechtergerechtigkeit für alle Gruppen als Querschnittsaufgabe verfolgt und die Etablierung von Gleichstellungsstandards bis in die Fachbereiche und einzelnen Institute resp. Lehrinhalte anstrebt.“ (S. 1)

Aufgrund seiner Funktion ist er „in den übergeordneten Wirkungsbereich der Gleichstellungsarbeit eingebettet“ (ebd.), die Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf allen Hochschulebenen und -bereichen zu fördern und zu realisieren sucht. Zur Fortschreibung und Konzeptionierung des jeweiligen Frauenförderplans des Fachbereichs wurde eine Frauenförderkommission eingerichtet, die sich aus Stellvertreterinnen der Professuren, Studierendenschaft und dem (nicht-)wissenschaftlichen Personal zusammensetzt (vgl. ebd.).

Die Beschäftigtenstruktur zum Stichtag des 31. Dezember 2008 weist mit dem Fachbereich 08 im intrauniversitären Vergleich den höchsten Frauenanteil auf (vgl. S. 5). Dennoch ist er bei den W3-/C4-Professuren mit rund 20,7 % (6 von 29) für den Fachbereich nicht ausreichend, weshalb dieser hier einen Handlungsbedarf diagnostiziert, der um so dringlicher erscheint, da der Professorinnenanteil auf diesen Stellen seit 2003 mit 5–6 Professorinnen im Schnitt stagniert (vgl. ebd.). Unter den W2-/C3-Professuren war der Anteil habilitierter Wissenschaftlerinnen mit ca. 41,7 % (5 von 12) zwar höher (vgl. S. 2), aber im Vergleich zu 2006 rückläufig (vgl. S. 5). Eine weitere Unterrepräsentanz lässt sich zum selben Stichtag auch beim unbefristeten Mittelbau feststellen. Mit Ausnahme der A14-Stellen, wo eine Geschlechterdisparität vorliegt (4 von 8), waren Wissenschaftlerinnen mit zwischen 25,0 % (A13D) bzw. 33,3 % (E14D, E13D) in der Minderheit (vgl. S. 2). Auf den befristeten wissenschaftlichen Vollzeit-Stellen (E13) jedoch sind Frauen mit 80 % in der Überzahl (12 von 15) (vgl. ebd.). Bei den C1-Stellen ist ebenfalls ein deutlicher Überhang zu finden (vgl. ebd.). Zum nichtwissenschaftlichen Personal hält der Fachbereich fest:

„Die Beschäftigtenstruktur beim nichtwissenschaftlichen Personal ist im Analysezeitraum wenigen Schwankungen unterworfen und zeigt einen überproportional hohen Frauenanteil von im Schnitt ca. 92 % auf. Eine mögliche strukturelle Ungleichbehandlung ergibt sich in diesem Bereich nicht aufgrund des prozentualen Anteils, sondern aufgrund von Eingruppierungen, die dem gewandelten Anforderungs- und Tätigkeitsprofil in den Hochschulsekretariaten nicht mehr entsprechen.“ (S. 6)

Zum Stichtag 30. November 2008 studierten 4 114 Frauen und 1 548 Männer, weshalb der Männeranteil mit 27 % deutlich unter der Parität liegt (vgl. ebd.). Der hohe Studentinnenanteil findet sich ebenfalls in der Anzahl Promotionen wider, da im Zeitraum 2003–2007 63,6 % der Promotionen von Frauen vorgelegt wurden. 2006 und 2007 habilitierten je 3 Männer und 3 Frauen (vgl. ebd.). Der Fachbereich kommt angesichts seiner Beschäftigten- und Studierendensstruktur zu dem Schluss, dass der Frauenanteil „progredient zu den oberen wissenschaftlichen Positionen immer weiter“ abnimmt (vgl. S. 7). Daher empfiehlt er:

„Hier sollten insbesondere bei Habilitationen weitere Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung geschaffen bzw. beworben werden (siehe etwa das Mentoringprogramm oder Wissenschaftlerinnen im Netz (WiN)) sowie Beratungs- und Coachingmöglichkeiten angeboten werden, etwa zur Drittmittelwerbung sowie zu Selbstmanagement und Selbstmarketing. Wissenschaftlerinnen, die kurz vor Abschluss ihrer Habilitationsschrift stehen, sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Sonderurlaub für einen Zeitraum von ca. zwei Monaten beanspruchen zu können, ohne dass ihnen dadurch berufliche Nachteile entstünden.“ (S. 7)

Um die Wissenschaftlerinnen über Förderangebote und Stipendien zu informieren, hat das Dekanat einen E-Mailverteiler eingerichtet, über den erhaltene Informationen zu Promotionen und Habilitationen weitergeleitet werden können (vgl. S. 8). Zu geschlechterdiskriminierenden Strukturen auf der Ebene der Hilfskraftstellen äußert sich der Fachbereich Philologie sehr entschieden:

„Bei der Aufgabenverteilung darf auf den jeweiligen Hilfskraftstellen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung entstehen – alle Studierenden üben qualifizierte und qualifizierende Aufgaben aus. Die Institute sind dem Fachbereichsrat bzgl. des Frauenanteils bei der Vergabe von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen jährlich berichtspflichtig.“ (Ebd.)

Weiterhin hat sich der Fachbereich zur Aufgabe gemacht, bestehende universitäre Angebote in Form von Institutionen (z. B. das Servicebüro Familie, „Madame Courage“) oder Informationsbroschüren (Newsletter Gender, Studieren mit Kind etc.) für die Fakultätsangehörigen „sichtbarer“ zu machen (vgl. S. 9). Des Weiteren setzt sich der Fachbereich dafür ein,

„dass die Geschlechterforschung im Lehrangebot und in Prüfungen Berücksichtigung findet. Er fördert eine Grundausrüstung der fachspezifischen Literatur zur Geschlechterforschung in den Institutsbibliotheken.“ (Ebd.)

Zur weiteren Implementierung der Geschlechterforschung wird pro Semester mindestens ein besoldeter Lehrauftrag vergeben, der Inhalte und Ergebnisse der Geschlechterforschung thematisiert (vgl. S. 10).

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Philologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	E-Mail-Verteiler des Dekanats zu Förder- und Stipendienangeboten (Promotionen und Habilitationen)

7.10 Fachbereich Mathematik und Informatik

Der Anteil von Studentinnen lag im Fachbereich Mathematik und Informatik am 1. Oktober 2005 laut Frauenförderplan²⁸ (Quelle für die nachfolgende Analyse) bei 58,3 %. Allerdings wählten die Studentinnen in erster Linie die verschiedenen Lehramtsstudiengänge sowie den Bachelor; im Diplom- bzw. Magister-Studiengang lag ihr Anteil dagegen bei 24,3 % (vgl. S. 1). Dieses Verhältnis spiegelte sich auch in der Wahl der Promotionsstudien wider: Während 57,8 % derjenigen, die den Dr. paed. anstrebten, Frauen waren, lag ihr Anteil bei den übrigen Promotionsstudierenden bei 20 %. Von den zwischen 2000 und 2005 abgeschlossenen 72 Promotionen wurden 8 (11 %) von Frauen angefertigt, aber keine Habilitation (vgl. ebd.). Im Frauenförderplan wird die Situation wie folgt analysiert:

„Erfahrungsgemäß rekrutieren sich Doktorandinnen und Doktoranden fast ausschließlich aus Absolventinnen und Absolventen der Diplom-Studiengänge. Frauen bevorzugen jedoch die Lehramtsstudiengänge. Eine Verbesserung der besonders unbefriedigenden Situation bei den Graduierten-Stipendien wird sich nur mittelfristig durch eine Veränderung des Studienverhaltens erreichen lassen.“ (S. 2)

Durch Studienberatung und Informationsveranstaltungen, Vorträge von erfolgreichen Absolventinnen des Fachbereichs sowie Stipendien für Frauen soll diese Situation verändert werden (vgl. ebd.).

Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei 21 %, auf den C1-Stellen nur bei 6 %. Eine Änderung dieser Verhältnisse wird als schwierig eingeschätzt, da die Absolventinnen des Fachbereichs außerhalb der Universität gute Arbeitsmöglichkeiten vorfinden:

„Gleichzeitig ist in den letzten Jahren zunehmend ein allgemeiner Mangel an Nachwuchs in mathematischen, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu beobachten (Kandidaten und Kandidatinnen für eine Promotion mit Stipendium mit einer jährlichen Stipendienhöhe von ca. 10.000,- € stehen Anfangsgehälter in der Wirtschaft von 40.000,- € bis über 50.000,- € gegenüber, die unsere Absolventinnen und Absolventen mühelos erreichen). Es ist offensichtlich, dass dies eine gezielte Förderung von Frauen erschwert.“ (S. 3)

Der Professorinnenanteil bei den C4-Stellen lag bei 6 % (1 von 16) und bei den C3-Stellen bei 8 % (1 von 13). Damit sich dieser Anteil erhöht, müssten sich verschiedene Faktoren verändern:

„Hier hat der Fachbereich selbst über die bei Berufungsverfahren ohnehin schon eingesetzten Maßnahmen wenige Möglichkeiten. Er kann nur im Vertrauen darauf, dass auch andere Mathematik- und Informatik-Fachbereiche das ebenfalls tun, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs möglichst gezielt bis zur Habilitation fördern. Erst wenn genügend berufungsfähige Frauen zur Verfügung stehen, kann hier eine Verbesserung des Verhältnisses erreicht werden. Allerdings werden viele Professoren die Verantwortung scheuen, Frauen in die nach wie vor äußerst riskante Hochschullaufbahn zu drängen. Am Fachbereich konnten in den letzten Jahren die Zeitverträge zahlreicher hochqualifizierter Mitarbeiter, Dozenten und Privatdozenten nicht verlängert werden. Sie verloren ihre Stelle oder konnten nur im Ausland Professuren erhalten. Dies wirkt zweifellos demotivierend, auf Frauen – vor allem mit familiären Verpflichtungen – sicher noch mehr als auf Männer.“ (S. 4)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil im Fachbereich bei 87,5 % (vgl. ebd.).

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik und Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lose Vortragsreihe erfolgreicher Mathematikabsolventinnen für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Zwei Stipendien in Analytischer Topologie und Metageometrie für Frauen

7.11 Fachbereich Physik

Mit 22 % Studentinnen im Jahr 2007 lag der Fachbereich Physik laut Frauenförderplan²⁹ (Quelle für die folgenden Personal- und Studierendenstruktur sowie die Gleichstellungsaktivitäten) über dem Bundes- und dem Landesdurchschnitt der Physik-Fachbereiche in Deutschland. Auch auf den folgenden Stufen blieb der Frauenanteil mit 20 % bei den AbsolventInnen und 17 % bei den Promovierenden relativ konstant. Es wird aber festgestellt: „Nach der Promotion sinkt der Frauenanteil am FB Physik rapide.“ (S. 2) So gab es seit 2004 keine Habilitation von einer Frau am Fachbereich (vgl. S. 3). Dennoch lag der Professorinnenanteil bei 18 %.

„Damit hat der Fachbereich seine Rolle als ‚Schlusslicht‘ in der Frauenquote im Bereich der Absolventinnen der WWU durch zielgerichtete Maßnahmen im Bereich der Professorinnen umgekehrt und setzt klar auf die Vorbildwirkung zur Veränderung der Gesamtsituation.“ (Ebd.)

Ein Schwerpunkt der Frauenfördermaßnahmen am Fachbereich lag auf der Werbung von Schülerinnen, denn

„Mädchen wählen in der Schule das Fach Physik immer noch am häufigsten als Fach der Naturwissenschaften in der Oberstufe ab, so dass sie in ihrer Studienwahl von vornherein starke Einschränkungen erfahren.“ (S. 4)

Entgegen der Orientierung der Veranstalterinnen des Girls' Day wurde das Hauptaugenmerk auf Mädchen von der 5. bis zur 10. Klasse mit dem Experimentierlabor „MexLab Physik“ und dem Projekt „Light up your Life“ gelegt (vgl. S. 4f.).

Durch die Einführung von Bachelor-Studiengängen hat sich eine Ausdifferenzierung im Studienwahlverhalten ergeben. So studieren Frauen jetzt häufiger im Bachelor-Studiengang als im Diplomstudiengang, vorzugsweise nicht im Kernfach Physik.

„Zusammenfassend bedeutet dies, dass Frauen die neuen, kürzeren Studiengänge des Bachelor und vermeintlich einfachere Schwerpunktfächer ohne den Bezug zur Physik im Namen deutlich bevorzugen. [...] Die Reduktion der Zahlen im Bachelor- und Masterstudium Physik stimmt deswegen bedenklich, da bereits jetzt zu sehen ist, dass z. B. Bachelorabsolvent/inn/en zwar von der Industrie eingestellt werden, jedoch zu einem weitaus geringeren Einstiegsgehalt als Masterabsolventen. Dasselbe wurde auch bereits für neue Fächer im Vergleich zu etablierten Fächern wie der Physik beobachtet, und mit der mit solchen traditionellen Fachbezeichnungen assoziierten fachlich breiteren Ausbildung begründet.“ (S. 5f.)

Zwei Gründe, die zum Abbruch des Physikstudiums von Frauen führen, werden im Frauenförderplan aufgeführt: zum einen „die mangelnde Kommunikation oder Vernetzung von Frauen“ und zum anderen „die fehlende Perspektive für ein an die Lebensplanung angepasstes Berufsleben“ (S. 9). Diesen Ursachen wird durch Mentoring, Informationsveranstaltungen, Vernetzung, ein Seminar zu „Berühmten Physikerinnen“, das einen Scheinerwerb ermöglicht, sowie die Fachbibliothek „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ und die Bibliothek „Gleichstellung“ gegengesteuert. Außerdem wurde die 12. Deutsche Physikerinnentagung im Jahr 2008 in Münster durchgeführt, bei der den Schülerinnen ein eigenes Programm geboten wurde (vgl. S. 9ff.). Für Schülerinnen wurde ebenfalls im Rahmen des Webportals „Physik für Schülerinnen und Schüler“ eine eigene Seite „Physik und Frauen“ konzipiert, auf der sie u. a. Kontakte

im Rahmen des Girls' Day weiter pflegen oder sich online beraten lassen können. Insgesamt wird bei den Angeboten deutlich, dass insbesondere Schülerinnen von der 5. bis zur 10. Klasse als Adressatinnen anvisiert sind, um sie für ein Physikstudium zu begeistern.

2009 wurde eine Hilfskraft angestellt, welche die Geschichte der Frauen am FB Physik an der WWU Münster untersuchen soll. Der Fachbereich überlegt in diesem Zusammenhang, eine „Alumni-Veranstaltung der Pionierinnen des FB Physik“ zu initialisieren (vgl. S. 13).

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Physik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Im Rahmen des Experimentierlabors „MexLab“ Veranstaltungen und Workshops für Mädchen „Light up your Life“ Vergabe von Praktikumsplätzen an Mädchen Beratung und Informationen zu Hausarbeiten Workshops zum Thema Weltall/Universum, Optik/Phototonik
Studierende	Seminar „Berühmte Physikerinnen“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentorinnen-Beratung
Angehörige des Fachbereichs	Frauenvollversammlung (Einladung einer Referentin zum Thema „Geschichte der Frauen in der Physik“ im Jahr 2008)

7.12 Fachbereich Chemie und Pharmazie

Der Fachbereich Chemie und Pharmazie gliedert sich in die Bereiche Chemie, Lebensmittelchemie und Pharmazie, deren Personalstände im Frauenförderplan³⁰ getrennt voneinander dargestellt werden und ebenso wie die Gleichstellungsaktivitäten zur folgenden Darstellung herangezogen wurden. Von insgesamt 37 Professuren im Fachbereich waren am 31. Dezember 2006 2 mit Frauen besetzt, bei den akademischen Dauerstellen im Mittelbau waren nur 4 von 43 Stellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 1). Zu den wissenschaftlichen Angestelltenstellen, also den Stellen, auf denen i. A. promoviert wird, liegen im größten Bereich, der Chemie, keine aktuellen Daten vor; in der Lebensmittelchemie und in der Pharmazie lagen die Frauenanteile in dieser Gruppe bei jeweils 39 % (vgl. S. 4f.). In der Chemie wurden 2006/2007 39,3 % der Promotionen von Frauen erstellt (24 von 61), in der Lebensmittelchemie war es 1 von 3 Promotionen und in der Pharmazie 13 von 22 (59,1 %) (vgl. S. 5).

Sowohl in der Pharmazie als auch in der Chemie ging eine Stellenreduktion auf Kosten der Frauen, wie der Fachbereich feststellt (vgl. S. 2). Obwohl der Fachbereich einräumt, dass

„sich der Frauenanteil ohne zusätzliche Maßnahmen im Studium kontinuierlich erhöht. Die Zunahme ist eher auf exogene Faktoren zurückzuführen und wahrscheinlich auch in den benachbarten Fächern wie der Chemie nur begrenzt durch Werbemaßnahmen zu verbessern.“ (Ebd.)

Dennoch bezogen sich Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Fachbereich insbesondere auf Werbemaßnahmen in Schulen für das Studium und während des Studiums für die Promotion. Verwiesen wird auf die geringe Bewerberinnenquote des Fachbereichs und der angepeilte Umgang mit dieser Situation:

„Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass sich nur wenige oder keine Frauen auf wissenschaftliche Stellen innerhalb der Universität bewerben. Ein erster Schritt, um dieses zu verändern, ist sicherlich, die Gründe zu erfahren, warum besonders Frauen nicht an einer Hochschullaufbahn interessiert sind. Dies muss in Umfrageaktionen geschehen, um eine zielgerichtete Lösung des Problems zu erarbeiten oder festzustellen, dass die Gründe möglicherweise in einer gesellschaftlichen Rollenverteilung liegen, die sich durch den Fachbereich nicht ändern lassen.“ (S. 3)

Die Frauenanteile am nichtwissenschaftlichen Personal lagen in der Chemie bei 60 % (72 von 121), in der Lebensmittelchemie bei 67 % (6 von 9) und in der Pharmazie bei 57 % (27 von 47) (vgl. S. 4f.).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie und Pharmazie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterqualifikation wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen

7.13 Fachbereich Biologie

Im Frauenförderplan³¹ des Fachbereichs Biologie aus dem Jahr 2005, der die Daten und Inhalte zur folgenden Analyse liefert, wird darauf hingewiesen, dass „die Biologie [...] als Studienfach für beide Geschlechter attraktiv [ist].“ (S. 1) Dabei befanden sich die Frauen unter den Studierenden und den AbsolventInnen offenbar leicht in der Überzahl. Bei den Promotionen lag der Frauenanteil – mit z. T. erheblichen Schwankungen – zwischen 2000 und 2005 um 40 %. Im wissenschaftlichen Mittelbau waren zu ca. 35 % Frauen beschäftigt, 22 % der Professuren wurden von Frauen eingenommen (vgl. ebd.). Der Fachbereich fasst dies wie folgt zusammen:

„Eine Unterrepräsentation von Frauen ist im Fachbereich Biologie noch im Bereich der Hochschullehrer und, in geringerem Ausmaß, im Mittelbau gegeben. Unterstützende Maßnahmen müssen daher vor allem das Ziel haben, erfolgreiche Bewerbungen von Frauen auf wissenschaftliche Positionen zu ermöglichen, um langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auch in diesen Gruppen zu erreichen. Die Zielgruppe für Frauenfördermaßnahmen muss daher in erster Linie der wissenschaftliche Nachwuchs sein.“ (S. 2)

Da eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere bei den Professuren und im Mittelbau nötig ist, richten sich die Maßnahmen vor allem an den wissenschaftlichen Nachwuchs. In einer Fragebogenstudie wurden Studierende und Beschäftigte zu ihrer Berufsplanung und ihrer Einschätzung der Gründe für die wenigen Habilitationen von Frauen befragt. Dabei zeigte sich, dass vor allem Diplomstudierende promovieren und habilitieren wollen und der Anteil der Männer, die dies beabsichtigen, höher ist als der Anteil der Frauen. Auch haben die Männer ein größeres Interesse an verantwortungsvollen Stellen (Leitung einer eigenen Arbeitsgruppe) als die Frauen. Dagegen planten mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung ein, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (vgl. S. 1).

Die Maßnahmen des Fachbereichs richten sich in Anlehnung an die Ergebnisse der Fragebogenstudie vor allem an Nachwuchswissenschaftlerinnen: z. B. Fortführung der o. g. Befragung, Beratung zu Studium und Karriereplanung, finanzielle Förderung von Tagungs- und Forschungsreisen sowie Fortbildungsveranstaltungen für Diplomandinnen und Doktorandinnen (vgl. S. 2).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil bei 60 % (vgl. S. 1).

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte Biologie

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Frauenspezifische Beratung für Studentinnen zur Hochschullaufbahn sowie zu Studienfragen EDV-Kurs spezifisch für Frauen Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen in akademischen Positionen für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Veranstaltungen zur Förderung kommunikativer Kompetenzen für Studentinnen, Assistentinnen und Doktorandinnen (Bewerbungstraining, Moderationstechniken, prof. Selbstdarstellung/Vortragstraining) Förderung von Tagungsreisen (aktive Teilnahme), Forschungsaufhalten und Fortbildungsmaßnahmen für Diplomandinnen und Doktorandinnen

7.14 Fachbereich Geowissenschaften

Der Fachbereich Geowissenschaften besteht aus den Studiengängen Geographie, Landschaftsökologie, Geoinformatik, Geologie, Paläontologie und Mineralogie. Der Frauenförderplan³² des Fachbereichs Geowissenschaften stammt aus dem Jahr 2000 und stellt die Grundlage für die nachfolgende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten dar. Er enthält im Vorwort folgenden Passus:

„Um Frauen zu fördern, sollen die Rahmenbedingungen des Lernens und Arbeitens im FB 14 daraufhin überprüft werden, ob sie die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter und damit die Benachteiligung von Frauen erhalten. Erweist sich, dass gewisse Umstände Männer bevorteilen, sollen neue Kriterien gesucht werden, die Frauen und Männer eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.“ (S. 1)

Allerdings erfolgt weniger eine Analyse als vielmehr eine Darstellung der Ist-Zustände beim Personal. Dabei zeigt sich, dass der Fachbereich zum Berichtszeitpunkt nur 1 Professorin hatte (Frauenanteil 4 %) und die Anteile im wissenschaftlichen Mittelbau bei 14–20 % lagen. Unter den studentischen Hilfskräften und den Auszubildenden waren 28–31 % Frauen. Das nichtwissenschaftliche Personal bestand zu 65 % aus Frauen (S. 2f.).

Der Frauenanteil bei den Studierenden betrug insgesamt 38 %, zeigte aber eine Spanne von 10 % im Studiengang Diplom-Geoinformatik bis zu 49–54 % im Lehramtsstudiengang Geographie Sek. I und Diplom-Landschaftsökologie. Promotionen wurden zu 20 % von Frauen erstellt (vgl. S. 3).

Es wurde die Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses zur Beratung und Evaluation angestrebt, wobei dieser zum Zeitpunkt der Report-Erstellung nicht auf der Homepage zu finden war (vgl. S. 4f.).

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag über 50 % (vgl. S. 4).

Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geowissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Tag der offenen Tür für Schülerinnen Spezielle Beratung für Schülerinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen

Der Frauenförderplan³³ der Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen stammt aus dem Jahr 2000. Ihm sind die Daten zur Personalstruktur und Gleichstellungsarbeit entnommen. Dort wird darauf hingewiesen, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen schon seit 1988 als Dienstvereinbarung verankert ist (vgl. S. 1).

Unter den BeamtInnen waren Frauen zum Berichtszeitpunkt auf allen Ebenen unterrepräsentiert und im höheren Dienst mit 28,6 % noch am besten vertreten. Bei den Angestellten betrug der Frauenanteil 58,8 %, wobei sie im höheren und gehobenen Dienst unterrepräsentiert, im mittleren und einfachen Dienst dagegen überrepräsentiert waren (vgl. S. 2).

Die angestrebten Maßnahmen bezogen sich vor allem auf Beförderungen und Höhergruppierungen, wobei man Bewährtes fortführen möchte.

„Maßnahmen, die bereits erfolgreich zur Erhöhung eines qualifizierten Frauenanteils geführt haben, werden fortgesetzt. Hierzu zählt insbesondere die gezielte Förderung z. B. von Mitarbeiterinnen im Schreibdienst zur Personal-sachbearbeiterin oder die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen. Weiterhin ist mit der Personalrotation die Möglichkeit gegeben, sich durch den Einsatz in unterschiedlichen dezernatsübergreifenden Bereichen zu qualifizieren, auch im Bezug auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.“ (S. 5)

Wert wird auch auf das Einbeziehen des Themas Gleichstellung in Fortbildungen für Führungskräfte gelegt:

„In den Führungskräftefortbildungen sind die Themen ‚Gleichstellung von Frauen und Männern‘, ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ sowie ‚Verbot der sexuellen Diskriminierung am Arbeitsplatz‘ als Bausteine integriert worden; für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung, sofern die Teilnahme ermöglicht wurde.“ (S. 4)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-muenster.de/profil/lehre.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 2 www.uni-muenster.de/profil/mission_statement.html; zugegriffen am 27.03.2008
- 3 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/rahmenplan.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 4 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/ab_uni/2008/ab080101.pdf; zugegriffen am 27.03.2008
- 5 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/berichte.html; zugegriffen am 07.04.2009
- 6 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/genderkonzept.html; zugegriffen am 07.04.2009
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Muenster_ZV2007.pdf; zugegriffen am 29.08.2009
- 8 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 9 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerder.html; zugegriffen am 27.01.2009
- 10 www.uni-muenster.de/Rektorat/Preise/frauenpreis.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 11 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html, S. 1; zugegriffen am 07.04.2009
- 12 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/; zugegriffen am 17.11.2009
- 13 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/organisation/verwaltung/orga/d222aa.pdf; zugegriffen am 27.11.2008. Im vorhergehenden Organisationsplan war die Gleichstellungsbeauftragte zwar zu finden, war aber ebenso wie die o. g. Ansprechpartnerinnen nicht angebunden.
- 14 <http://egora.uni-muenster.de/fb2/tff/aktuelles.shtml>; zugegriffen am 07.04.2009
- 15 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 16 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/rahmenplan.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 17 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan1.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 18 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/statistikbrochureweb_gesch_tzt.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 19 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan2.html; zugegriffen am 28.03.2008

- 20 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan3.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 21 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan3.html, S. 2f.; zugegriffen am 19.05.2009
- 22 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan4.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 23 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan5.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 24 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan6.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 25 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan7.html; zugegriffen am 08.04.2009
- 26 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan8.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 27 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderplan_fb09.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 28 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan10.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 29 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/fortschreibung_frauenf__rderplan_fb11.pdf; zugegriffen am 20.05.2009
- 30 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan12.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 31 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan13.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 32 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan14.html; zugegriffen am 28.03.2009
- 33 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplanmed.html; zugegriffen am 28.03.2008

12 Universität Paderborn



GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN

FAKULTÄTEN: 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	185	182	-1,6	9,7	23,6	13,9	7,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	652	680	4,3	48,2	22,9	-25,2	-12,2
Promotionen ²	111	114	2,7	19,5	22,5	3,1	-15,8
Studierende ³	13 103	13 092	-0,1	38,3	44,0	5,6	-1,9

¹) Ohne Professuren, ²) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), ³) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1972 als Gesamthochschule gegründete und 2002 durch Ausgliederung der „Fachhochschulabteilungen“ in eine Universität umgewandelte Universität Paderborn gehört zu den kleineren Universitäten und hat (abgesehen von der Universität Siegen, deren Studierendenzahlen in diesem Zeitraum gestiegen sind) als einzige Universität in Trägerschaft des Landes NRW zwischen 1997 und 2007 ihre Studierendenzahlen konstant halten können. Die Zahl der Professuren ist nur geringfügig zurückgegangen.

Der Frauenanteil unter den Studierenden entspricht knapp dem Durchschnitt, während die Beteiligung von Frauen an den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal stark unterdurchschnittlich ist. Der Professorinnenanteil liegt dagegen mit 23,6 % um 8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – es ist der höchste Professorinnenanteil aller Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U PB	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	29,7	22,4	7,3
Mathematik, Naturwissenschaften	28,8	19,5	9,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	23,1	29,1	-6,0
Ingenieurwissenschaften	10,2	16,1	-5,8
Sport	4,4	2,1	2,3
Kunst, Kunstwissenschaft	3,2	3,8	-0,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,5	1,2	-0,7

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Dieser vergleichsweise hohe Professorinnenanteil ist umso bemerkenswerter, als die Fächerstruktur der Universität Paderborn weit weniger als die anderer Universitäten auf die Fächergruppen mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil konzentriert ist (Tabelle 1.2). Zwar sind die Sprach- und Kulturwissenschaften mit 29,7 % überdurchschnittlich vertreten (plus 7,3 Prozentpunkte), doch auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften hat bei den Studierenden einen überdurchschnittlichen Anteil (wobei der Anteil noch etwas mehr über dem NRW-Durchschnitt liegt

als bei den Sprach- und Kulturwissenschaften). Außerdem sind auch die Ingenieurwissenschaften an der Universität Paderborn vertreten, wenn auch (mit 10 %) nur unterdurchschnittlich stark.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	U	PB	U	PB	U	PB	U	PB	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,9	5,3	61,4	9,9	57,5	7,2	43,4	15,4	9,4
Mathematik, Naturwissenschaften	26,7	-9,3	19,0	-14,9	14,8	-13,0	7,0	-3,1	-10,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39,8	-5,0	23,4	-10,5	25,3	-13,1	19,2	1,9	-6,7
Ingenieurwissenschaften	11,8	-7,9	6,6	-4,7	7,6	-8,6	7,7	0,5	-5,2
Sport	38,2	3,5	28,6	-7,1	29,6	-7,6	0,0	-9,8	-4,6
Kunst, Kunstwissenschaft	56,2	-5,7	50,0	-14,1	30,0	-13,9	61,5	36,5	0,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Tabelle 1.3 zeigt, dass der vergleichsweise hohe Professorinnenanteil ganz auf die Professuren der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen ist. Dort sind 43,4 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Auch bei den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden sind weit mehr Frauen beteiligt als in dieser Fächergruppe im NRW-Durchschnitt.

Bei den anderen Fächergruppen dagegen überwiegen die unterdurchschnittlichen Werte. Das gilt insbesondere bei der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und bei den Promotionen nur etwas mehr als halb so hoch sind wie im NRW-Durchschnitt und auch der Frauenanteil bei den Studierenden liegt um knapp 10 % unter dem Durchschnitt. Etwas besser sieht es bei den Ingenieurwissenschaften aus, hier ist der Abstand zum Durchschnitt bei den Studierenden, den Promotionen und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nicht ganz so groß. Bei den Professuren wird der in den Ingenieurwissenschaften durchschnittlich übliche Frauenanteil erreicht. Die Fächergruppe Sport dagegen kommt ganz ohne Professorin aus und unterschreitet damit den Fächergruppendurchschnitt um 10 Prozentpunkte.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U	PB	U	PB
	%	Differenz zu NRW %-Punkte	%	Differenz zu NRW %-Punkte
Professuren	5,5	-0,7	10,0	-8,1
Hauptamt. wiss. Personal ¹	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Promotionen ²	16,1	2,8	27,3	-9,9
Studierende BildungsinländerInnen ³	2,2	-1,5	39,2	-5,5
Studierende BildungsausländerInnen ³	6,7	-2,4	43,7	-5,0
Durchschnittliche Differenz		-2,2		-13,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Paderborn ist wenig international ausgerichtet – zumindest gemessen an der Zahl der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass. Einzig bei den Promotionen liegt der Anteil der AusländerInnen etwas über dem Durchschnitt. Ausländische Hochschulangehörige weiblichen Geschlechts sind besonders selten, denn der Frauenanteil liegt bei allen Gruppen, auch den beiden Studierendengruppen, unter dem NRW-Durchschnitt.

Insgesamt liegt die Universität Paderborn bei drei der untersuchten Kriterien der Frauenbeteiligung auf einem der letzten Rangplätze (Tabelle 1.5), kann jedoch bei den Professuren als vorbildhaft gelten, wenngleich, wie die Analyse der Fächergruppen gezeigt hat, teilweise auch bei den Professuren ein nicht unerheblicher Nachholbedarf besteht.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Paderborn beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
11	14	13	1	9,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen der Universität Paderborn

2.1 „Die Universität der Informationsgesellschaft“

Die Universität Paderborn ist 2003 aus der Gesamthochschule Paderborn entstanden, die ursprünglich einen universitären und mehrere Fachhochschul-Bereiche an unterschiedlichen Standorten hatte. Letztere wurden an die Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe sowie Südwestfalen abgegeben, wie der Geschichte der Hochschule zu entnehmen ist.¹ Die Universität Paderborn hat nach wie vor eine stark technische Ausrichtung, die in die Leitidee der „Universität der Informationsgesellschaft“ mündet und sich im Logo der Universität wiederfindet. Zwar gibt es eine starke Orientierung an der Informatik, doch wird gleichzeitig auf die interdisziplinäre Ausrichtung dieser Leitidee in der Universität Paderborn hingewiesen, die auch die Geistes- und Kulturwissenschaften umfasst. Das zweite wichtige Standbein der Universität Paderborn bildet die Lehramtsausbildung, die sich in der Grundordnung vom 25. April 2007 (§ 6 Ausschuss für Lehrerbildung)² und in den Zielvereinbarungen zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen (ZLV 2007–2010, § 1 Leitbild der Hochschule, § 3 Lehrerausbildung)³ wiederfindet.

In der Präambel der Grundordnung finden sich zudem Hinweise auf die ethische Ausrichtung der Universität Paderborn:

„Mit ihrem Bildungsauftrag verpflichtet sich die Universität Paderborn, den freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat zu fördern sowie die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bedenken die Angehörigen der Universität die möglichen Wirkungen ihres Handelns.“ (Ebd., S. 4)

2.2 Familienfreundlichkeit und Diversity

In den allgemeinen Informationen, die nicht explizit auf das Thema Gleichstellung ausgerichtet sind, z. B. in den Zielvereinbarungen mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen, betont die Universität Paderborn ihre Verpflichtung gegenüber „dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können, und dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen“ (S. 2). Das Ziel der familienfreundlichen Hochschule ist in der Grundordnung in § 2 „Weitere Aufgaben“⁴ explizit aufgeführt und wird durch die Auditierung „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung im Jahr 2005 und die Re-Auditierung von 2008 in der Außenwirkung noch gestärkt.

In der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 17. Oktober 2005 findet sich dagegen eher eine Orientierung an einem Diversity-Konzept:

„Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen sowie in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert.“⁵ Im Folgenden nimmt dort die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts einen breiten Raum ein (sexuelle Belästigung).

In der Grundordnung der Universität Paderborn werden die Bestellung und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§ 9) und der Gleichstellungskommission (§ 10) dargestellt.⁶

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Im Leitbild der Universität Paderborn, das in den ZLV III⁷ festgehalten wurde, ist neben der Verpflichtung, das Ziel der familienfreundlichen Hochschule zu erreichen, auch die Verpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit aufgeführt.

Der Anteil an Professorinnen ist im Landesvergleich als „überdurchschnittlich“ bewertet worden, soll jedoch weiter erhöht werden, indem von den 27 Professuren, die in den Jahren 2007–2009 zu besetzen sind, mindestens 8 an Wissenschaftlerinnen gehen sollen (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält „jährlich angemessene Mittel für ihre laufende Arbeit und zur Durchführung einzelner Projekte“ (ebd.). Ihre Tätigkeitsfelder sind im Wesentlichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Erhöhung des Frauenanteils in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und die Förderung des weiblichenwissenschaftlichen Nachwuchses. Im ersten Tätigkeitsfeld sind verschiedene Maßnahmen geplant, wie etwa die Einrichtung eines Eltern-Service-Büros sowie die Erstellung und Realisierung eines eigenen Kinderbetreuungskonzepts. Die Nachwuchsförderung bezieht sich auf die Vergabe von Stipendien und Qualifizierungsangebote für Promovendinnen, worunter z. B. Vorträge und Workshops fallen (vgl. ebd.). Diese Maßnahmen wurden mittlerweile umgesetzt, wie die Gleichstellungsbeauftragte mitteilte.

Um Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre zu implementieren, sollen die in den Kulturwissenschaften „frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Nomination Geschlechterforschung wiederbesetzt werden“ (ebd.). Zusätzlich soll für die Curricula der kulturwissenschaftlichen Studiengänge ein Ansatz gefunden werden, um „genderrelevante Lehrveranstaltungen“ einzupassen. Des Weiteren ist die Vergabe eines Graduiertenstipendiums für die Genderforschung geplant (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Paderborn hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten.

Darüber hinaus erwarb sie im Jahr 2009 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat. In der Präambel des aktuellen Rahmenplans⁹ vom 26. Juni 2009 wird dessen Funktion beschrieben als

„aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklung [...], der dazu beiträgt, Gender Mainstreaming in das Leitbild bzw. das Profil der Universität Paderborn als integralen Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Studium, Lehre, Forschung und Management zu verankern.“ (Ebd., S. 4)

Der Rahmenplan enthält rechtliche und für die Universität Paderborn geltende Richtlinien, die in einem ergänzenden Bericht⁹ mit Zahlen zur Beschäftigtenstruktur, zu den Studierenden sowie zum Nachwuchs ein gutes Bild über die Geschlechterverhältnisse auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen sowie die Erfolge der Gleichstellungsprojekte dokumentieren und evaluieren.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Paderborn

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen Girls' Day Neue Wege für Jungs Mädchen machen MINT: Easter/Summer School Werbekampagne „Nicht nur für Frauen, Ingenieur“ und „Frauen studieren Ingenieurwissenschaften! Männer auch!“
Studierende	Qualifizierungsangebote „Fit in den Job“ für Studentinnen Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring für Doktorandinnen in Form von Mentoring-Paaren, Gesprächen, begleitenden Workshops, Vernetzung und internationalem E-Mentoring Veranstaltungsreihe „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen Veranstaltungsreihe „Fit in den Job“ für Absolventinnen Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen innerhalb hochschuldidaktischer Veranstaltungen Promotionsstipendien in der Genderforschung Postdoc-Stipendien Graduiertenstipendien Kompetenzteams für Habilitandinnen Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Stellen WiMi-Stellen/Personalmittelpool für die besten Absolventinnen Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Schulung von AusbilderInnen zum Thema Gleichstellung Hochschulinternes Fortbildungsprogramm mit Themenbezug u. a. zum „Gender Mainstreaming“ und zur „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Qualifizierungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Kinderfreizeiten, Girls' Day u. ä. und künftig auch das Programm „Neue Wege für Jungs“ an. Zudem gibt es an der Universität Paderborn ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen, das bis 2013 als Pilotprojekt läuft und dann evaluiert werden soll.¹⁰

Die Universität Paderborn hat sich mit einem Gleichstellungskonzept¹¹ am „Professorinnen-Programm“ beteiligt und wurde positiv evaluiert.¹² Darin findet sich eine Beschreibung der bisherigen Gleichstellungsaktivitäten und -projekte. Zusätzlich werden neue Projekte avisiert, für die Gelder beantragt werden, z. B. ein Center für Gender Studies und eine externe Expertise zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Um die „genderspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien“ zu verdeutlichen, soll z. B. ein Leitfaden erstellt werden, der „Bausteine zu gendersensiblen Lehrinhalten“ anbietet.¹³ Außerdem ist ein Dual-Career-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant.¹⁴ Trotz der Bewertung von Gender Mainstreaming und Diversity als „immanente Bestandteile des hochschuldidaktischen Programms“¹⁵ wurden bislang noch keine expliziten Veranstaltungen „zur Vermittlung von Genderkompetenzen“ in der Hochschuldidaktik angeboten (vgl. S. 21).

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Paderborn ist die Gleichstellungsbeauftragte an zentraler Position verortet. Aus dem Plan geht allerdings nicht hervor, in welchem Verhältnis die verschiedenen Teile der Organisation zueinander stehen, d. h. die Gleichstellungsbeauftragte ist wie alle anderen Organisationseinheiten nirgendwo spezifisch angebunden.¹⁶

Neben der Gleichstellungsbeauftragten gibt es im Gleichstellungsbüro eine Sekretärin und zwei Mitarbeiterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 35 000 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

In der Universität Paderborn sind 4 Professuren (eingeworben im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW) mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung zu finden:

- Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft: Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Gender Studies
- Institut für Humanwissenschaften: Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung
- Erziehungswissenschaftliches Institut: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung
- Musikwissenschaftliches Seminar Detmold/Paderborn: Professur für Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung – Musik von Frauen

Darüber hinaus wurde die Professur „Allgemeine Soziologie“ (Institut für Humanwissenschaften) als Vorgriffprofessur u. a. mit inhaltlichen Aspekten der Genderforschung ausgeschrieben und besetzt.

Für die Studierenden wird ein Schwerpunktmodul im MA-Studiengang Komparatistik: Komparatistik, Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies angeboten.

Anfang 2009 wurde an der Universität Paderborn das Zentrum für Gender-Studien eingerichtet.¹⁷ Es hat sich zum Ziel gesetzt, das an der Universität Paderborn bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung auszuweiten und auszudifferenzieren. Weitere Aufgaben des Gender-Zentrums sind die Netzwerkbildung und die Entwicklung eines Moduls Gender-Studien für das Studium Generale verschiedener Bachelor-Studiengänge sowie die Einrichtung eines auf die Genderthematik ausgerichteten Master-Studiengangs. Für jedes Jahr legt das Zentrum einen thematischen Jahresschwerpunkt fest, mit dem sich mehrere Veranstaltungen auf unterschiedliche Weise befassen sollen. Den Anfang macht im Jahr 2010 die kritische Beschäftigung mit dem aktuellen Topos „Krise der Männlichkeit“. Hierzu findet u. a. 2010 eine internationale Tagung statt („Back to the boys“ – Brauchen wir eine Pädagogik für Jungen?).

Unabhängig von den Jahresthemen wird regelmäßig eine Ringvorlesung zur Geschlechtertheorie und -forschung in verschiedenen Disziplinen angeboten, die sich über zwei Semester erstreckt und gemeinsam mit einem weiteren Seminar als Zertifikat „Gender-Studien“ angerechnet werden kann.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Universität Paderborn hat im Jahr 2005 das Audit „Beruf und Familie“ erhalten. 2008 erfolgte die Re-Auditierung. Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf hat an der Universität Paderborn einen hohen Stellenwert. Die

Universität spricht sich ausdrücklich für eine geteilte Kinderbetreuung und -erziehung aus und ermuntert Männer zur Übernahme ihrer Verantwortung. So wird im Rahmenplan hierzu festgehalten:

„Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. [...] Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern durch Väter begrüßt und unterstützt. Leitgedanke ist dabei, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als üblich in die Betreuung eingebunden sind.“ (S. 9)

Die Universität Paderborn verfügt über zwei Kinderbetreuungseinrichtungen, die Kinderkurzzeitbetreuung „PUKI“¹⁸ und die Kindertagesstätte „Kunigunde“¹⁹. Außerdem organisiert das Gleichstellungsbüro Freizeitangebote für Kinder in den Oster-, Sommer- und Herbstferien.²⁰ Um den Bedarf zu decken, wird die MS „Kunigunde“ zum 1. Januar 2010 um 20 Plätze für Kinder von Beschäftigten erweitert.

Als Maßnahme wurde im Wintersemester 2009/2010 die Vortragsreihe „Elternschaft und Wissenschaft“ organisiert, bei der als Thema z. B. die „Vaterschaft im 21. Jahrhundert – Haben auch Väter ein Vereinbarkeitsproblem?“ aufgegriffen wird.²¹ Zudem wird im Rahmen des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms die Fortbildung „Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft – Väterfreundliche Hochschule“ angeboten.²² Zusätzlich wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Eltern-Service-Büro eingerichtet und eine Broschüre zur familienfreundlichen Hochschule²³ herausgegeben. Außerdem gibt es ein von Studierenden organisiertes Projekt Studieren mit Kind²⁴, das dem Austausch von Informationen zum Thema Studieren mit Kind dient.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Paderborn

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Eltern-Service-Büro	Beratung zur Vereinbarung von Familie und Beruf, Vermittlung von Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Tagesmütter, Projekt Ersatzgroßeltern	Universität Paderborn www.uni-paderborn.de/universitaet/eltern-service-buero/
	Kinderfreizeit in den Schulferien	morgendliche und ganztägige Betreuung von Kindern zwischen 6 und 14 Jahren	Universität Paderborn www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=107
	Kinderkurzzeitbetreuung „PUKI“ - Paderborner Uni-Kids	Nachmittagsbetreuung von Kindern zwischen 1 und 12 Jahren	Universität Paderborn www.uni-paderborn.de/universitaet/kinderkurzzeitbetreuung/
	MS „Kunigunde“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Studentenwerk Paderborn AöR www.studentenwerk-pb.de/de/kindertagesstaette.html
Studierende	Projektbereich „Studierende mit Kind(ern)“	Informationsaustausch und Treffpunkt	Universität Paderborn http://groups.uni-paderborn.de/kinder-upb/home/
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte „Lummerland“	Kinderganztagsbetreuung in einer privaten Einrichtung, insbesondere für GastprofessorInnen	Universität Paderborn www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=152

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 26. Juni 2009 enthält im Wesentlichen allgemeine Ziele der Gleichstellung, z. B. in der Stellenbesetzung, der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, zur Lehre, zum Studium und zur Weiterqualifikation. Außerdem werden Aussagen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Nachwuchsförderung gemacht. Im Zug der Umstrukturierung (Etablierung der Universität Paderborn und Abspaltung der Fachhochschulbereiche) wurden aus den 10 Fachbereichen 5 Fakultäten.²⁵ Die Frauenförderpläne der Fakultäten werden 2009/2010 überprüft und aktualisiert und lagen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht vor.

7.1 Fakultät für Kulturwissenschaften

Die Fakultät für Kulturwissenschaften besteht laut Frauenförderplan²⁶ vom 14. September 2005 aus den Lehrereinheiten Philosophie, Geographie, Evangelische Theologie, Geschichte, Katholische Theologie, Erziehungswissenschaft,

Germanistik, Medienwissenschaft, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik, Musik und Musikwissenschaft, Textilgestaltung und Kunst. Die im Frauenförderplan enthaltenen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur wurden ebenso wie dort stattfindende Gleichstellungsaktivitäten zur nachfolgenden Darstellung des Geschlechterprofils verwendet. Bei den Studierenden lagen die Frauenanteile im Wintersemester 2004/2005 zwischen 47,2 % (Musik und Musikwissenschaft) und 98,7 % (Textilgestaltung). Bei den AbsolventInnen lagen die Frauenanteile z. T. noch darüber, weshalb die Absolventinnen deutlich in der Überzahl waren (vgl. S. 2). Im Frauenförderplan gibt es keine Angaben darüber, welche Abschlüsse möglich sind. Da die Lehramtsausbildung aber einen Schwerpunktbereich der Universität Paderborn darstellt, kann davon ausgegangen werden, dass es sich zum Großteil um Lehramtsstudierende handelt. Dies zeigt sich auch in der insgesamt geringen Anzahl von Promotionen und Habilitationen, die eher von Männern angefertigt werden (vgl. S. 3).

Der Anteil der Professorinnen in der Fakultät lag 2004 mit 42,9 % sehr hoch. Es wird aber darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil an den C3-Professuren mit 77,8 % wesentlich höher war als derjenige an C4-Professuren (17,6 %). Außerdem gab es Fächer, in denen überhaupt keine Professorinnen beschäftigt waren (Anglistik/Amerikanistik, Geographie, Musikpädagogik, Philosophie, Geschichte). In den Fächern Textilgestaltung, Medienwissenschaft und Kunst lagen die Professorinnenanteile dagegen weit über 50 %. Auch bei den wissenschaftlichen BeamtInnen und Angestellten gibt es eine starke Binnendifferenzierung. Während die wissenschaftlichen BeamtInnen nur zu 27,6 % Frauen waren (8 von 21), waren es bei den wissenschaftlichen Angestellten insgesamt 56,1 % (37 von 66) und bei den befristet angestellten MitarbeiterInnen sogar 61,7 % (vgl. S. 3f.). In Drittmittelprojekten waren zu 53,3 % mehrheitlich Frauen beschäftigt. Bei den Hilfskräften gab es einen Frauenanteil von 56,3 % bei den studentischen Hilfskräften, während die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte paritätisch besetzt waren (vgl. S. 5).

Das nichtwissenschaftliche Personal besteht zum weit überwiegenden Teil aus Frauen (40 von 42). Die beiden Männer sind dem technischen Personal zuzuordnen (vgl. S. 4f.).

Der Frauenförderplan gibt neben dem o. g. Zahlenmaterial zum größten Teil die Verfahrensempfehlungen des Rahmenplans für Gleichstellung wieder. Es sind keine Hinweise auf konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils oder des Frauenanteils an den Promotionen und Habilitationen zu finden. Im Bereich der Forschung unterstützt die Fakultät

„Kleinprojekte in der Frauen- und Geschlechterforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten.“ (S. 9)

Die Universität Paderborn möchte im Rahmen des Girls' Day parallel auch für Jungen geschlechtsbezogene Angebote zur Berufs- und Lebensplanung in Fächern, in denen Studenten traditionell unterrepräsentiert sind, durchführen. Im Rahmen des Projekts „Neue Wege für Jungs?“ möchte die Universität Paderborn 2010 ihr Angebot an diesem Tag erstmalig auf Jungen ausweiten.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.2 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Im Frauenförderplan²⁷ der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 20. September 2006 (Quelle für die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten) wird versucht, das Verhältnis des Frauenanteils bei den StudienanfängerInnen (2004: 48 %) und bei den Studierenden (2003: etwa 41 %) zu analysieren. Es wird dabei auf die Drop-out-Quote in den ersten Semestern hingewiesen, die bei Frauen höher zu sein scheint als bei Männern (vgl. S. 4). Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften schreibt hierzu:

„Dieses Phänomen wird regelmäßig an deutschen Universitäten festgestellt und verschärft sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften versteht es als Herausforderung, die Drop-out-Quote in der Gruppe der Frauen nicht nur im ersten berufsqualifizierenden Studienabschnitt, sondern über alle Stufen der akademischen Ausbildung zu verringern. Dazu muss eine dezidierte Verbleibsstudie angefertigt werden, da insbesondere die geschlechterspezifischen Gründe eines Studienabbruchs nicht hinreichend bekannt sind.“ (S. 4f.)

Als Gegenmaßnahmen werden u. a. der Ausbau des Studiengangs International Business Studies (IBS) vorgeschlagen (mehr Studienplätze, Ergänzung um eine asiatische Sprache), in dem der Frauenanteil zwischen 65 % und 70 % liegt (vgl. S. 5). Bei den AbsolventInnen liegt dagegen der Frauenanteil bei 56 %, wofür keine schlüssige Erklärung gefunden werden konnte. Der Anteil von Frauen an den Promotionen liegt bei etwa 23 % (Durchschnittswert 1999–2004). Die Fakultät hofft zwar, dass dieser Anteil auf Dauer ansteigt, da auch mehr Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, ein Trend zu einem höheren Anteil Promovendinnen ist jedoch nicht identifizierbar. Aufgrund des niedrigen Frauenanteils soll das Verfahren für externe Promotionen vereinfacht werden, damit auch Frauen in der Erziehungszeit die Möglichkeit haben zu promovieren (vgl. ebd.). Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt mit 28 % im Vergleich zu anderen deutschen Hochschulen hoch, zudem ist die einzige Juniorprofessur mit einer Frau besetzt, was die Fakultät so bewertet: „Besondere Maßnahmen erscheinen derzeit [...] nicht notwendig.“ (S. 6)

Etwa 19 % der Professuren waren mit Frauen besetzt, wobei allerdings „der Frauenanteil bei den Bewerbungen [...] i. d. R. deutlich unter 19 % [liegt]“ (ebd.). Die aktive Werbung von potenziellen Kandidatinnen hat laut Frauenförderplan dazu geführt, dass Frauen vermehrt berufen werden. Unter den 4 wissenschaftlichen BeamtInnen gab es 2005 keine Frau, unter den wissenschaftlichen Angestellten hingegen etwa 30 % (vgl. ebd.). Beim technischen nichtwissenschaftlichen Personal gab es keine Frauen, dafür wurden alle Sekretariate von Frauen geführt (vgl. S. 7).

Bei den Drittmittelstellen war der Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (21,4 %) und den Hilfskräften (SHK: 23,8 %; WHK: 28,6 %) noch geringer (vgl. S. 19), was darauf zurückgeführt wird, „dass sich die drittmittelstarken Bereiche in der Wirtschaftsinformatik befinden, die traditionell von Männern dominiert wird“ (ebd.).

Auch in diesem Frauenförderplan sind keine Hinweise auf konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, Promotionen und Habilitationen sowie beim wissenschaftlichen Personal zu finden, die über ein gezieltes Anwerben hinausgehen. Die Fakultät bemüht sich jedoch um die Stärkung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen durch die Gewinnung von Frauen für Lehraufträge, Gastvorträge, Gastprofessuren und Vorträge. Des Weiteren wird sie sich an Studien und Ringvorlesungen zur Gender-Thematik beteiligen und in Zukunft die Eigeninitiative zur Durchführung entsprechender Veranstaltungen anregen.

7.3 Fakultät für Naturwissenschaften

Die Fakultät für Naturwissenschaften umfasst laut Frauenförderplan vom 7. Dezember 2005 die Lehr- und Forschungseinheiten Chemie, Physik, Sportmedizin und Sportwissenschaft sowie Ernährungs- und Haushaltswissenschaft.²⁸ Die dortigen Daten und Informationen zu Geschlechterverhältnissen und zur Gleichstellungsarbeit werden in der folgenden Darstellung, wie im Frauenförderplan nach Bereichen getrennt, verwendet.

Das Department Chemie leidet wie an anderen Hochschulen unter einem ‚Frauenschwund‘ im Verlauf des Studiums. Während sich unter den StudienanfängerInnen noch etwa 46 % Frauen befinden (2002–2004), sind es unter den Studierenden noch 39,3 % (WS 04/05), unter den AbsolventInnen (inkl. Lehramt) nur noch 37 % (2002–2004) und bei den Promotionen 21,3 % (2002–2004) (vgl. S. 2). Es werden verschiedene Maßnahmen angeboten, um dem entgegenzuwirken, z. B. wurden Graduiertenstipendien nur an Frauen vergeben (vgl. ebd.). Die mit den Graduiertenstipendien entstehenden finanziellen Nachteile, hierunter fällt z. B. die Eigenfinanzierung von Rentenbeitrag und Krankenkasse und der fehlende Schutz bei anschließender Arbeitslosigkeit, versucht das Departement auszugleichen, indem es beispielsweise für eine Anschlussfinanzierung sorgt (vgl. ebd.).

Außerdem wurde im Wintersemester 2001/02 ein gestufter BA-/MA-Studiengang eingeführt, der auch berufs- bzw. familienbegleitend studiert werden kann (vgl. S. 6). Von 1990–2004 wurde keine der 7 Habilitationen von einer Frau angefertigt. Dies wird mit der Familienorientierung von Frauen begründet:

„Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.“ (S. 3)

Der Frauenanteil an den Professuren betrug 2005 6,7 % (1 von 13), die wissenschaftlichen BeamtInnen waren ausschließlich männlich. Bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen lag der Frauenanteil bei 8,3 %, bei den Drittmittelstellen bei 16,7 %. Alle Stipendien (8) waren an Frauen vergeben, was mit den besseren Noten, dem geringeren Lebensalter und den Vergaberichtlinien begründet wird (vgl. S. 4), die WHK-Stellen waren zu 40 % an Frauen vergeben. Insgesamt betrachtet lag damit der Frauenanteil bei 27,3 % (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag in den höheren Tarifgruppen (BAT Ia–Vb) der Frauenanteil bei 27,3 %, in den niedrigeren Gruppen (BAT Vb–X) bei 78,6 % (vgl. S. 5).

Im Department Physik waren die Frauenanteile noch niedriger. Bei den StudienanfängerInnen lag er bei 24,4 % (2002–2004), was mit den Erfahrungen im Physikunterricht begründet wird:

„Die Quote der Anfängerinnen wird sehr stark beeinflusst von dem immer noch vorherrschenden negativen Image der Physik, welches Schülerinnen aus dem Physikunterricht mitbringen. Das Department plant, seine gendersensiblen Werbemaßnahmen und Kommunikationsaktivitäten an den weiterführenden Schulen fortzusetzen, um speziell Mädchen in den unteren Klassen wie auch höheren Klassen (Abiturjahrgänge) für ein Studium der Technik und der Naturwissenschaften zu interessieren, zu motivieren und Vorurteile, Physik sei nur für Jungen, bei Mädchen und Jungen abzubauen. Der aktiven Einbindung und Beratung von Lehrerinnen und Lehrern dieser Fachrichtungen sowie von Eltern und Erziehungsberechtigten für eine unterstützende geschlechter-differenzierende Wissensvermittlung und adäquate Studienberatung kommt dabei eine tragende Rolle zu.“ (S. 9)

Der Frauenanteil an den Studierenden betrug 21,3 % (WS 02/03–WS 04/05), der an den AbsolventInnen 24 % (2004), womit in beiden Gruppen an der Universität Paderborn mehr Frauen vorhanden waren als im Landes- bzw. Bundes-

durchschnitt (vgl. ebd.). Der Anteil von Promotionen von Frauen ist dagegen mit 10 % etwas geringer als im Landes- und Bundesdurchschnitt. Seit der Gründung im Jahr 1972 hat es in Paderborn im Fach Physik noch keine Habilitation von einer Frau gegeben (vgl. S. 10).

Weder bei den Professuren noch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Planstellen gab es Frauen. Begründet wird diese Männer-Dominanz wie folgt:

„Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf andere Weise, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.“ (S. 10)

Dies sah bei den Beschäftigten in Drittmittelprojekten anders aus. Dort lag der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 23,5 % (2004) und bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 60 % (vgl. S. 11). Von den SHK waren 23,1 % Frauen, eine WHK-Stelle war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 12). Mit spezifischen Projekten „Nano4women/nano4girls“ für Schülerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Nanotechnologie wurde 2005 versucht, die Frauenanteile zu steigern (vgl. S. 13f.). Ob diese Veranstaltungen verstetigt werden sollen, ist weder dem Frauenförderplan noch der Fakultätshomepage zu entnehmen. Dennoch ist ein Ausbau des zugehörigen Netzwerks „als ein länderübergreifendes Netzwerk“ geplant sowie Anknüpfungspunkte im „Rahmen einer EU-Ausschreibung ‚Frauen in die Wissenschaft‘“ geplant. Geplant wird außerdem ein Projektantrag „Nano&Entrepreneurship als Zukunftschancen für Frauen“, bei dem sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierende der Nanotechnologie zusätzlich qualifizieren sollen und Informationen zur Existenzgründung vermittelt werden.

Im Lehr- und Forschungsbereich Sportmedizin und Sportwissenschaft (Department Sport & Gesundheit) lagen die Frauenanteile bei den Studierenden im Diplomstudiengang bei etwa einem Drittel, in den Lehramtsstudiengängen bei 70 % für den Grundschulbereich und 56 % für den Bereich der Haupt-, Real- und Gesamtschulen. Der hohe Studentinnenanteil wird wie folgt legitimiert:

„Dies ist insofern notwendig, weil die Bedeutung des Faches Sport unter dem Gesichtspunkt Gesunderhaltung zunimmt und vor allem im Schulstufenbereich um das Pubertätsalter herum Sportlehrerinnen besonders gefragt sind.“ (S. 16)

Bei den AbsolventInnen lag der Frauenanteil bei 50 %, wobei unklar ist, ob dies so bleibt, wenn gestufte Studiengänge angeboten werden.

„Die Bemühungen gehen dahin, in diesem stärker reglementierten modularisierten Studiengang mit einem geringeren Praxisanteil den Studentinnen möglichst günstige Bedingungen für die Lebensplanungen in Richtung Familiengründung zu bieten.“ (Ebd.)

Es wurden insgesamt nur wenige Promotionen und Habilitationen angefertigt, an denen auch Frauen beteiligt waren. Jedoch wird mit einer steigenden Anzahl Promovendinnen gerechnet, die sich aus der gestiegenen Zahl Mitarbeiterinnen an Drittmittelprojekten akquirieren lassen.

Von 4,5 unbefristeten wissenschaftlichen Stellen im Mittelbau waren 1,5 von Frauen besetzt; bei den Drittmittelstellen betrug der Frauenanteil 50 %. WHK-Stellen waren zu 40 %, SHK-Stellen zu 55 % mit Frauen besetzt (vgl. S. 17f.).

Die Geschlechterforschung wurde in der Vergangenheit durch eine Lehrstuhlinhaberin (Schwerpunktbereich Frau und Sport) abgedeckt, die jedoch die Universität Paderborn verlassen hat. Dennoch soll dieser Bereich weiterhin in Lehre und Forschung in den Arbeitsbereichen Sport und Gesellschaft sowie Sport und Erziehung vertreten sein bzw. weiterentwickelt werden.

„In Zukunft werden solche Themen verstärkt angeboten und sind im Kanon der Modulhalte für den Bachelor-Studiengang fixiert. Insofern ist nach dem Weggang der Lehrstuhlinhaberin deren Schwerpunktbereich ‚Frau und Sport‘ teilweise erhalten geblieben und wird entsprechend fortgeführt.“ (S. 19)

Im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Department Sport & Gesundheit) sind im Vergleich zu den anderen Fakultäten anteilig sehr viel mehr Frauen zu finden. Bei zunehmenden Studierendenzahlen lagen die Frauenanteile in den Jahren 2002–2005 zwischen knapp 80 % und 87,4 % und die Absolventinnenanteile zwischen 86,1 % und 96,8 % (vgl. S. 21). Promotionen und Habilitationen sind selten im Fachbereich, werden dann aber von Frauen angefertigt (vgl. S. 21f.).

Im Vergleich zu dem sehr hohen Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventinnen waren die wissenschaftlichen Stellen häufig mit Männern besetzt, wobei es insgesamt nur wenige Stellen gab. Von 2 Professuren war 1 mit einer Frau, die andere mit einem Mann besetzt, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war die Verteilung ebenso. Der

einzigste Studienrat im Hochschuldienst war ebenfalls ein Mann. In Drittmittelprojekten waren 2 Frauen beschäftigt. 4 von 5 SHK-Stellen sowie die einzige WHK-Stelle waren mit Frauen besetzt (vgl. S. 22).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist in diesem Lehr- und Forschungsbereich breit vertreten. So werden Veranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung angeboten wie Gender und Gesundheit; Lebensstile, Lebensführung, Lebensformen; Ernährung spezifischer Bevölkerungsgruppen; Haushalt und Gesellschaft.

„Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für hausaltswissenschaftliche Forschung zentral ist.“ (S. 23)

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Naturwissenschaften

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperstudium – Studentin auf Probe
	Informationswochen für Studieninteressentinnen
Studierende	Modellversuch Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern
	Informationswochen für Studienanfängerinnen

7.4 Fakultät für Maschinenbau

Beim Maschinenbau handelt es sich laut Frauenförderplan²⁹ (Daten- und Informationsgrundlage der folgenden Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten) vom 13. Oktober 2005 um eine von Männern dominierte Fakultät, wobei es Binnendifferenzierungen gibt. Während die Studiengänge im Fach Maschinenbau im WS 04/05 insgesamt bei den StudienanfängerInnen einen Frauenanteil von 7 % verzeichneten, lag der Frauenanteil im Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen bei der gleichen Anzahl an StudienanfängerInnen bei 14 %. Dieses Verhältnis war bei den Studierenden nicht so deutlich zu finden. Dort betrug der Frauenanteil im Maschinenbau 12,7 % und im Wirtschaftsingenieurwesen 14,1 % (vgl. S. 1). Bei den AbsolventInnen sanken diese Zahlen weiter: Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil im Maschinenbau bei 4,9 %, im Wirtschaftsingenieurwesen bei 6,5 %. Allerdings schwanken sowohl die AbsolventInnenzahlen als auch die Frauenanteile zwischen den Jahren sehr stark (vgl. S. 2). Promotionen wurden 2004 von 3 Frauen angefertigt (10,7 %), unter 4 HabilitandInnen innerhalb der letzten 4 Jahre gab es 1 Frau (vgl. S. 3f.).

Für die geringen Frauenanteile werden im Frauenförderplan vor allem „die Unkenntnis über die Studiengänge und das falsche Berufsbild einer Ingenieurin bzw. eines Ingenieurs“ (S. 7) verantwortlich gemacht. Dies wird im Hinblick auf mögliche Gegenmaßnahmen wie folgt analysiert:

„Gleichzeitig weist die Gruppe der potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Frauenförderplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen, liegt eine Hauptaufgabe darin, potentielle Bewerberinnen und Bewerber über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Ferner müssen die Studienbedingungen verbessert werden, um die Abbrecherquote zu senken.“ (S. 7)

Unter den ProfessorInnen in der Fakultät gab es 2004 keine Frau, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war 1 von 11 Stellen mit einer Frau besetzt. Bei den wissenschaftlichen Angestellten lag der Frauenanteil bei 14,3 % (6 von 42). In der Gruppe der Drittmittelbeschäftigten insgesamt war er mit 13,6 % ähnlich, allerdings waren dort nur 8,8 % der WissenschaftlerInnen Frauen, dagegen 38,5 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (vgl. S. 1f.). SHK- und WHK-Stellen waren überproportional mit Frauen besetzt, bei den SHK waren 20,8 %, bei den WHK sogar 45,5 % weiblich (vgl. S. 3). Das nichtwissenschaftliche Personal spaltet sich laut Angabe im Frauenförderplan in technisches und Verwaltungspersonal mit entsprechendem Bias. Insgesamt lag der Frauenanteil bei 30,4 % (17 von 56) (vgl. ebd.).

Der Anstieg des Frauenanteils bei den StudienanfängerInnen, StudentInnen, PromovendInnen und WHK-/SHK-Stellen wird als positiver Trend verstanden und als Indikator für verbesserte Studienbedingungen:

„Weiterhin ist festzuhalten, dass die Steigerung des Frauenanteils auch einen Indikator für die Verbesserung der allgemeinen Studienbedingungen darstellt, welche dann auch männlichen Studierenden zu Gute kommen.“ (S. 7)

Um den Informationsaustausch zwischen älteren und jüngeren Studentinnen zu fördern, soll neben der Erstellung von Informationsmaterial auch ein Mentorinnenpool etabliert werden.

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenbau

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Werbekampagnen für Schülerinnen, Schulbesuche Schnupperstudium – Studentin auf Probe Girls' Day Messen und Events, z. B. Frauenberufsmesse PROFESSIONelle Ansprechpartnerinnen für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	„p.alum.wi“ - Ehemaligenverein der Paderborner WirtschaftsingenieurInnen

7.5 Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

Für die vorliegende Analyse der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten wurde der Frauenförderplan³⁰ als Quelle verwendet. Dort zeigt sich, dass sich die Frauenanteile in den einzelnen Studienfächern der Fakultät sehr stark voneinander unterscheiden. So lag der Anteil der Studienanfängerinnen in der Elektrotechnik/Informationstechnik im WS 05/06 bei 8,6 %, in der Informatik bei 7,9 %, in der Mathematik dagegen bei 63,4 %, was auf den Anteil der Lehramtsstudiengänge zurückzuführen ist (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse spiegelten sich auch bei den Anteilen der Studentinnen. Insbesondere bei den Studiengängen Lehramt für Primarstufe (86,4 %) und Lehramt Sekundarstufe I (70,6 %) waren Frauen überproportional vertreten. Während der Frauenanteil unter den Studierenden der Diplom-Mathematik bei etwa 35 % lag, betrug er in der Elektrotechnik/Informationstechnik im WS 05/06 nur 7,2 % und in der Informatik 11,3 % (vgl. S. 4). Dies wiederholte sich bei den Absolventinnen. Allerdings wird diesbezüglich festgestellt:

„Prozentual erreichen die Anteile der Absolventinnen der Diplom-Studiengänge der Elektrotechnik/Informationstechnik, der Informatik und Mathematik nicht den Anteil der eingeschriebenen Studentinnen und den Anteil der Studienanfängerinnen. Das heißt, Frauen brechen zu einem höheren Prozentsatz ihr Studium ab als Männer.“ (S. 5)

Sowohl bei den Graduiertenstipendien (Frauenanteil insgesamt 10,9 % im Jahr 2005) als auch bei den Promotionen in Elektrotechnik/Informationstechnik (8,8 % in den Jahren 2002–2004) und Informatik (12,5 % zwischen 2002 und 2004) lagen die Frauenanteile höher als bei den Absolventen. In der Mathematik gab es insgesamt nur 5 Promotionen, von denen keine von Frauen angefertigt wurden (vgl. S. 6). Habilitationen von Frauen gab es in keinem der Bereiche, wozu konstatiert wird:

„Da die Mathematik momentan eine C1-Stelle mit einer Frau besetzt hat, ist hier jedoch eine Habilitation in den nächsten Jahren zu erwarten. Generell ist allerdings festzustellen, dass es nicht geschafft worden ist, Frauen nach einer Promotion zur Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule zu bewegen. Dies hat vielfältige Gründe, zum einen ist hier die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Weiterqualifikation zu nennen, zum anderen die sehr unsicheren Zukunftsaussichten.“ (Ebd.)

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Oberstufenschülerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften Workshop-Angebote für Schülerinnengruppen für 100 Schülerinnen im Jahr wie zum Beispiel „Try-it“ (ab 8. Klasse) Projekttag mit technischen Themen für Schülerinnen Girls' Day Praktikumsplätze für Schülerinnen Informationsveranstaltungen von Unternehmen, z. B. FrauenPower Teilnahme an Berufsmessen Workshops für Schülerinnen zur Studienorientierung Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Studierende	Monoedukative Übungsangebote für Studentinnen der ersten beiden Semester Informatik, die zu der Veranstaltung „Grundlagen der Programmierung“ gehören Betriebsexkursionen über die Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ für Studentinnen Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoringprogramm für Erstsemesterinnen

Der Anteil von Professorinnen war dagegen 2005 vergleichsweise hoch, da in der Elektrotechnik/Informationstechnik 14,3 % und in der Informatik 10 % Wissenschaftlerinnen eine Professur inne hatten. Im Bereich der wissenschaftlichen

BeamtInnen, AssistentInnen und unbefristeten Angestellten gab es nur 2 Frauen in der Mathematik (vgl. S. 8). Bei den befristet angestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil in der Elektrotechnik/Informationstechnik bei 1,6 %, in der Informatik bei 11,7 % und in der Mathematik bei 25,9 % (vgl. ebd.). Bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen spiegelte sich das Geschlechterverhältnis der Ingenieurwissenschaften insgesamt: So sind in der Regel die technischen und höher dotierten Stellen mit Männern besetzt, die Verwaltungsstellen dagegen mit Frauen (vgl. S. 9). Bei den SHK-Stellen lagen die Frauenanteile im Bereich ihres jeweiligen Anteils an den Studierenden, bei den WHK-Stellen war der Frauenanteil von 60 % höher (vgl. S. 10).

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile finden sich im Frauenförderplan vor allem in Bezug auf die Werbung von Schülerinnen für das Studium und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Außerdem gibt es einige monoedukative Angebote für Frauen (vgl. S. 11).

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Zentralverwaltung

Im Frauenförderplan³¹ der Zentralverwaltung vom 17. Oktober 2005 zeigen sich folgende Strukturen in der Stellenbesetzung, die neben den Gleichstellungsaktivitäten für die folgende Darstellung herangezogen werden: Bei den BeamtInnen waren Frauen im Jahr 2004 vor allem im gehobenen Dienst zu finden (48,2 %; 13 von 27), wo auch die meisten Stellen insgesamt angesiedelt waren. Im höheren Dienst lag ihr Anteil bei 14,3 % (1 von 7), im mittleren Dienst bei 28,6 % (2 von 7). Bei den Angestellten zeigt sich ein anderes Bild: Dort war das Geschlechterverhältnis im höheren Dienst (53,3 %) und im mittleren Dienst (56,2 %) über der Parität. Im gehobenen Dienst waren dagegen weniger Frauen beschäftigt (29,7 %). Unter den ArbeiterInnen waren Frauen deutlich unterrepräsentiert (3 von 43) (vgl. S. 1).

Da die Fluktuation gering sei, gäbe es nur wenige Gelegenheiten, um diese Zahlenverhältnisse kurz- bis mittelfristig zu verändern (vgl. S. 3). Die Möglichkeit der Höhergruppierung wird im Frauenförderplan zwar erwähnt, konkrete Fälle werden aber nicht genannt (vgl. S. 4f.).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Zentralverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Frauenspezifische Themen in der Fort- und Weiterbildung

8.2 Universitätsbibliothek

Dem Frauenförderplan wurden zur Analyse unter Geschlechteraspekten die Daten zur Personalstruktur sowie die Informationen zur Gleichstellungsarbeit entnommen. Es zeigte sich, dass in der Universitätsbibliothek im Jahr 2005 zu 77,8 % Frauen beschäftigt waren. Sie waren zwar nicht in den beiden höchsten Besoldungsgruppen zu finden (A16 und A15, insgesamt 3 Männer), stellten aber ab der Besoldungsgruppe A14 in fast allen Gruppen die weitaus größte Gruppe dar (vgl. S. 7).

Eine Veränderung der Beschäftigtenstruktur sei als problematisch zu bezeichnen, da es aufgrund der Altersstrukturen vor allem im gehobenen und im mittleren Dienst kaum Veränderungen geben werde. Ein weiteres Problem sei in diesem Zusammenhang der Globalhaushalt:

„Auch mit Blick auf den Globalhaushalt wird die UB hier nur gewisse Gestaltungsspielräume – die für die Förderung der Motivation, auch der Anerkennung erbrachter Leistungen der Mitarbeitenden unentbehrlich sind – schaffen können, wenn sie hierfür die Unterstützung der Hochschulleitung und -verwaltung erhält.“ (S. 2)

Die Universitätsbibliothek ermögliche es den MitarbeiterInnen, ihre Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten, und gewährleiste damit eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.3 Paderborner Lehrerbildungszentrum (PLAZ)

Im PLAZ, einer Einrichtung der Universität Paderborn zur Förderung der Zusammenarbeit der verschiedenen Fächer in der Lehrerbildung, gab es laut Frauenförderplan³² vom 2. Mai 2005 bei insgesamt 8 wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nur einen Mann, der in der zweihöchsten vorhandenen Besoldungsgruppe eingestuft war (vgl. S. 7). Außerdem waren von 5 SHK-Stellen 2 mit Männern besetzt (vgl. S. 8). Das PLAZ hat sich ausdrücklich für eine Implementierung von Frauen- und Geschlechterfragen in das Lehramtsstudium durch die „Einführung des Profils ‚Umgang mit Heterogenität‘“ (S. 4) eingesetzt.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.4 Cooperative Computing and Communication Laboratory (C-Lab)

Im Frauenförderplan³³ vom 26. September 2005 ist ein Frauenanteil von 29 % (2005) bei den wissenschaftlichen Angestellten vermerkt. Es finden sich sonst keine Angaben, da es keinen statistischen Anhang gibt. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Neueinstellung von Frauen aufgrund des Geschlechterungleichgewichts in den Studiengängen „entsprechend eingeschränkt“ (S. 1) sei.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

8.5 Paderborn Center for Parallel Computing (PC2)

Das PC2 beschäftigt sich mit der effizienten Nutzbarkeit paralleler und verteilter Informationstechnologien. Dies gilt in gleichem Maß „sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die industrielle Praxis.“³⁴ Entsprechend spiegelt das Geschlechterverhältnis der Stellen die Situation in der Informatik wider, wie aus den Personalstrukturdaten des Frauenförderplans³⁵ hervorgeht. Von 8 wissenschaftlichen Stellen waren 2005 7 mit Männern besetzt, von 14 SHK-Stellen 13. Allerdings war die einzige Auszubildende (Fachinformatikerin) eine Frau (vgl. S. 6), ebenso die einzige Promovendin (vgl. S. 5). Auch beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es einen Gender-Bias: So war die einzige Verwaltungsstelle mit einer Frau, die 3 Stellen in der Technik dagegen mit Männern besetzt (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/, S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 2 www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf, S. 7; zugegriffen am 24.04.2008
- 3 www.uni-paderborn.de/fileadmin/uni-aktuell/pressefotos/2006/dezember/ZLVIII_2007-2010_Endfassung_14-12-06.pdf, S. 2; zugegriffen am 24.04.2008
- 4 www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf, S. 5; zugegriffen am 24.04.2008
- 5 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/verhalten2005.pdf>, S. 3; zugegriffen am 28.03.2008
- 6 www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf, S. 9–11; zugegriffen am 24.04.2008
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Paderborn_ZV2007.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 8 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf; zugegriffen am 17.11.2009
- 9 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf; zugegriffen am 18.11.2009
- 10 <http://groups.uni-paderborn.de/mentoring/bewerbung.html>; zugegriffen am 23.03.2009
- 11 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/GLEICHStellungskonzept.pdf; zugegriffen am 17.11.2009
- 12 www.uni-paderborn.de/mitteilung/32532/; zugegriffen am 23.03.2009
- 13 S. 13; zugegriffen am 17.11.2009
- 14 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf, S. 14; zugegriffen am 17.11.2009
- 15 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf, S. 21; zugegriffen am 18.11.2009
- 16 www.uni-paderborn.de/fileadmin/pressestelle/publikationen/organisationsplan.pdf; zugegriffen am 28.03.2008
- 17 <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien>; zugegriffen am 08.12.2009
- 18 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/informationen/Kinderkurzzeitbetreuung.php>; zugegriffen am 19.04.2008
- 19 www.studentenwerk-pb.de/studentenwerk/kindertagesstaette/kindertagesstaette.htm; zugegriffen am 04.04.2008
- 20 www.uni-paderborn.de/universitaet/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuungsangebote-der-universitaet-paderborn/kinderferienfreizeit/; zugegriffen am 23.03.2009
- 21 www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/veranstaltungen/ElternschaftUndWissenschaft-2.pdf; zugegriffen am 08.12.2009
- 22 www-zv.uni-paderborn.de/weiterbildung/2010_Programm.pdf, S. 28; zugegriffen am 08.12.2009
- 23 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/informationen/pdf/FGH%20Broschüre%20Druck%202007.pdf>; zugegriffen am 04.04.2008
- 24 <http://groups.uni-paderborn.de/kinder-upb/home/>; zugegriffen am 04.04.2008
- 25 www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/, S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 26 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-KU-2005.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 27 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/ffpww.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 28 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-FAK-NW-2006.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 29 http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP_13_10_2005_final.pdf; zugegriffen am 28.03.2008

- 30 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/ffpeim.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 31 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/Ffp-2005-zv.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 32 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-Plaz-2005.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 33 <http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/FFP-CLAB-2005.pdf>; zugegriffen am 18.11.2009
- 34 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-PC-2006.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 35 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-PC-2006.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008

13 Universität Siegen



GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 10 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren	229	218	-4,8	7,0	19,7	12,7	4,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	695	675	-2,9	19,9	28,7	8,9	-6,4
Promotionen ²	89	79	-11,2	21,8	26,5	4,7	-11,8
Studierende ³	11 112	12 116	9,0	36,8	49,0	12,3	3,2

¹) Ohne Professuren, ²) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), ³) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Siegen wurde zeitgleich mit den Gesamthochschulen Duisburg, Essen, Paderborn und Wuppertal gegründet und ist (abgesehen von der Spezialuniversität DSHS) die kleinste Universität in Trägerschaft des Landes NRW. Entgegen dem NRW-Trend hat die Universität Siegen zwischen 1997 und 2007 9 % Studierende hinzugewonnen. Trotzdem ist die Zahl der (besetzten) Professuren um fast 5 % zurückgegangen (Tabelle 1.1).

Bezüglich der Beteiligung von Frauen bietet die Universität Siegen ein uneinheitliches Bild: Der Frauenanteil bei den Professuren und den Studierenden ist leicht über-, bei den Promotionen dagegen erheblich und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal deutlich unterdurchschnittlich.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U Siegen	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	36,9	29,1	7,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	26,7	22,4	4,3
Mathematik, Naturwissenschaften	19,3	19,5	-0,2
Ingenieurwissenschaften	14,8	16,1	-1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	2,3	3,8	-1,5

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die wichtigste Fächergruppe ist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Tabelle 1.2). Ihr Anteil ist um 7,7 Prozentpunkte höher als im NRW-Durchschnitt. Auch die Sprach- und Kulturwissenschaften haben einen etwas überdurchschnittlichen Anteil. Andererseits sind die beiden MINT-Fächergruppen mit einem fast durchschnittlichen Anteil der Studierenden vertreten. Die Voraussetzungen für einen hohen Frauenanteil sind etwas besser als im Durchschnitt.

Die Tabelle 1.3 mit den nach Fächergruppen getrennten Frauenanteilen zeigt, dass zu dem überdurchschnittlichen Anteil bei den Professuren vor allem die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften beiträgt. Ihr Professorinnenanteil liegt um 8,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt dieser Fächergruppe. Aber auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist der Professorinnenanteil höher als der Durchschnitt, bei den Ingenieurwissen-

schaften liegt er knapp über dem Durchschnitt. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist vor allem auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zurückzuführen. Aber auch in allen anderen Fächergruppen promovierten im untersuchten Zeitraum (2005–2007) unterdurchschnittlich viele Frauen. Dagegen sind die Frauenanteile bei den Studierenden in allen Fächergruppen überdurchschnittlich. Inwiefern sich hier eine Entwicklung andeutet, die in den nächsten Jahren auch auf die Promotionen überschlägt, muss die Zukunft zeigen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,8	2,0	31,0	-3,0	34,4	-4,0	16,3	-1,0	-1,5
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,0	2,4	48,5	-3,0	52,1	1,8	36,5	8,6	2,5
Mathematik, Naturwissenschaften	41,6	5,6	17,5	-16,5	15,1	-12,7	12,8	2,7	-5,2
Ingenieurwissenschaften	20,7	1,1	9,2	-2,1	17,0	0,8	7,9	0,8	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	75,6	13,8			22,2	-21,7	41,7	16,6	2,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Siegen	Diff zu NRW	U Siegen	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	0,9	-5,3	0,0	-18,1
Hauptamt. wiss. Personal ¹	17,7	8,4	34,2	-2,4
Promotionen ²	23,1	9,8	34,5	-2,6
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,3	-0,4	43,5	-1,2
Studierende BildungsausländerInnen ³	8,1	-1,0	44,2	-4,5
Durchschnittliche Differenz	2,3		-5,7	

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Bei den Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass zeigt sich genau die umgekehrte Struktur wie beim Frauenanteil (Tabelle 1.4): Der Anteil ausländischer Personen ist bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal über, bei den Studierenden unterdurchschnittlich und bei den Professuren marginal. Der Frauenanteil bei den AusländerInnen liegt durchweg unter dem Durchschnitt, unter den Professorinnen gibt es überhaupt keine Ausländerin.

Das bereits in Tabelle 1.1 erkennbare unklare Bild zeigt sich auch an den Rangplätzen (Tabelle 1.5). Bei den Promotionen und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt die Universität auf einem der letzten Plätze, bei den Studierenden auf einem mittleren Platz und bei den Professuren weit vorne auf dem dritten Rang.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Siegen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
8	13	12	3	9

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen der Universität Siegen

2.1 „Studieren – Forschen – Leben“

Unter dem Titel „Studieren – Forschen – Leben“ stellt die Universität Siegen sich auf ihrer Homepage vor.¹ Diese Reihenfolge und damit der besondere Schwerpunkt auf der wissenschaftlichen Ausbildung finden sich auch in den Texten wieder. Dort heißt es unter anderem:

„Die Universität Siegen sieht sich einer interdisziplinären Forschung und Lehre sowie der besonderen Betreuung der Studierenden verpflichtet. So erreichte die Universität in Umfragen und Rankings, welche die Zufriedenheit der Studierenden mit ihrer Hochschule messen, regelmäßig vordere Plätze.“ (Ebd.)

Auch im Leitbild in den Zielvereinbarungen III² mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird der Hinweis auf die Verpflichtung zur „exzellenten Betreuung“ der Studierenden gegeben. In der Grundordnung³ der Universität Siegen vom 11. September 2007 wird als Aufgabe der Universität angeführt:

„Es ist im Besonderen Aufgabe der Universität, die Studierenden zu selbständigem wissenschaftlichen Denken, Urteilen und Arbeiten zu befähigen und sie dadurch auf Tätigkeiten vorzubereiten, die eine wissenschaftliche Bildung erfordern.“ (Ebd., S. 3)

2.2 Gleichstellung, Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule

Wie in der Grundordnung der Universität Siegen festgehalten, tritt die Universität für die „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ (S. 3) ein. Ebenfalls enthalten sind die Paragraphen zur Wahl und Bestellung der Gleichstellungskommission (§ 14) (vgl. S. 10), der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17) sowie zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und Einrichtungen (§ 18) (vgl. S. 12f.). Auch im Leitbild der Verwaltung wird hierauf hingewiesen:

„Frauenförderung und Abbau der Benachteiligung von Frauen sind Aufgaben aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Ein höherer Anteil an weiblichen Beschäftigten, gerade auch in Führungspositionen, wird angestrebt.“⁴

2009 hat die Universität Siegen das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik beantragt und auch erhalten. Chancengleichheit ist ebenfalls ein Kernbegriff in der Präambel des Gleichstellungskonzepts.⁵ Dort heißt es:

„Die Universität Siegen sieht in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein zentrales Qualitätskriterium für die Entwicklung der Hochschule. Durch eine konsequente Förderung der Gleichstellung beabsichtigt sie die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung und damit eine Steigerung der Exzellenz und Effizienz in allen Bereichen der Hochschule.“ (Ebd., S. 2)

Auffällig ist jedoch auch, dass in der Grundordnung als Aufgabe der Universität „die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule“⁶ auftaucht.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

An der Universität Siegen soll das Forschungsprojekt „Europäische Geschlechterdiskurse und politische Ordnungen“ realisiert werden, um Gender-Aspekte in den Forschungsbereich einzubinden, wie in den ZLV III⁷ festgehalten wurde. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Professorinnenanteils sollen von 31 freiwerdenden Professuren im Zeitraum von 2006–2008 mindestens 3 mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 12 000 Euro für Gleichstellungsprojekte und zusätzlich 20 000 Euro als Sockelbetrag. Ergänzend erhält sie für die Umsetzung der Maßnahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ 80 000 Euro für den Zeitraum von drei Jahren (vgl. S. 9f.).

Zur Vorbereitung der Maßnahmen und Projekte zum Gender Mainstreaming soll ein Gender-Institut eingerichtet werden, das neben der Koordination von Projekten und Maßnahmen die Koordination von Gender-Modulen sowie die Erarbeitung eines Masterstudiengangs zur Aufgabe haben wird (vgl. S. 10). Das Institut war zum Zeitpunkt der Report-Erstellung eröffnet und organisiert viele verschiedene Angebote.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Siegen positiv begutachtet worden.

Neben der Initiierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf, wie z. B. der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, der Einrichtung eines Servicebüros für Familien oder der Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Beschäftigte, erstellt die Gleichstellungsbeauftragte ein fächerübergreifendes Vorlesungsverzeichnis zur Frauen- und Geschlechterforschung. Sie bietet zusätzlich einen Women Career Service mit Fortbildungsveranstaltungen für Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen an. Alle diese Informationen sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zusammengestellt.⁸ Im Mentoring-Programm „Siegen im Tandem“, das allen Studierenden, AbsolventInnen und Alumni der Universität Siegen offen steht, werden im Teilprogramm ‚Frauen in Naturwissenschaft und Technik‘ „Studentinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer praxisnah auf Anforderungen des Berufslebens vorbereitet und in der Planung einer eigenen beruflichen Karriere unterstützt“⁹. Für Promovendinnen und Habilitandinnen sind außerdem Stipendien vorgesehen sowie für besonders leistungsstarke Studierende eine Studienförderung. Im Jahr 2009 hat die Universität Siegen eine Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern eingerichtet.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Siegen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Studienförderfonds der Universität Siegen Mentoringprogramm „Siegen im Tandem“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Frauenspezifische Promotions- und Habilitationsstipendien Einrichtung einer Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern Übergangsförderungen für Promovendinnen
Wissenschaftlerinnen	Hochschulinternes Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Vergabe von Mitteln für die Durchführung von Projekten zur Gleichstellung
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Hochschulinterne Maßnahmen zur Weiterqualifizierung für weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, Professorinnen	Women Career Service, Veranstaltungsreihe für Frauen

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organigramm¹⁰ der Universität Siegen vom 30. Mai 2008 sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte an zentraler Position als auch die Gleichstellungskommission und das Zentrum für Gender Studies Siegen zu finden.

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten umfasst die Gleichstellungsbeauftragte, ihre zwei Stellvertreterinnen, eine studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, eine Mitarbeiterin des Familienservicebüros, eine Sekretärin, eine wissenschaftliche und eine studentische Hilfskraft.¹¹

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 17 900 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Universität Siegen mit 2 Professuren verankert, eine davon aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW:

1. Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Frauen und Mädchen
2. Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung

Eine Juniorprofessur mit der Denomination „Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies“ ist gegenwärtig in der Besetzung begriffen.

Veranstaltungen zu Gender Studies werden durch das Zentrum Gender Studies Siegen (GeStu_S) angeboten.¹² Das Lehrangebot bezieht sich auf drei Bereiche: das „Transdisziplinäre BA-Modul ‚Gender Studies: Berufsfeldbezogene

Perspektiven“¹³, das Zertifikat „Gender Studies: Berufsfeldbezogene Perspektiven“¹⁴ und das Zertifikat „Gender Studies: Theorien und Methoden“¹⁵.

Im jährlichen Turnus findet ein von der Gleichstellungsbeauftragten organisiertes Forum Genderforschung statt, in dem sich die aus Universitätsmitteln finanzierten Projekte zur Gleichstellung vorstellen.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Universität Siegen hat 2006 beim Audit „Familiengerechte Hochschule“ ein Zertifikat verliehen bekommen, wodurch ein Prozess zur stetigen Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik eingeleitet wurde.¹⁶ In diesem Zusammenhang wurden und werden verschiedene Projekte und Initiativen durchgeführt, die auf der Homepage der Uni Siegen unter dem Stichwort „Familiengerechte Hochschule“ (ebd.) aufgeführt sind: die Einrichtung des Familienservicebüros, eine Bedarfserhebung unter Studierenden und Beschäftigten der Universität Siegen zur Kinderbetreuung, aus der die 2009 eröffnete Kinderbetreuungseinrichtung „Flexi“ resultierte, eine Betreuung in den Schulferien, die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen und das Modellprojekt „Flexibler Arbeitsort“. Die Universität Siegen wurde 2009 re-auditiert und erneut als familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Die Universität Siegen verfügt auch über eine eigene Kita, die sich in der Trägerschaft des Studentenwerks¹⁷ befindet und in erster Linie Kindern von studierenden Eltern offen steht. Zudem gibt es die „Krabbelstube“¹⁸, eine Initiative studierender Eltern zur Kinderbetreuung, und das „Kinderzimmer“ der Universität, in dem Kinder u. a. durch Babysitterinnen, die das Familienservicebüro vermittelt, betreut werden können. Seit Beginn des WS 2009/10 besteht die Kinderbetreuungseinrichtung „Flexi“, die eine stundenweise und flexible Kinderbetreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten im Alter von ein bis zehn Jahren anbietet.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Siegen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	„Krabbelstube“	Kinderbetreuung	Elterninitiative Krabbelstube www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=117
	Kindertagesstätte des Studentenwerks Siegen AöR	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Studentenwerk Siegen www.studentenwerk.uni-siegen.de/index.php?uid=607
	Familienservicebüro	Beratungsangebot für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Wissenschaft und Familie	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	Kinderzimmer	Aufenthaltsmöglichkeit von Betreuungspersonen mit Kindern in einem kindgerecht eingerichteten Raum der Universität	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	PC-Arbeitsplatz für Studierende	Arbeitsmöglichkeit für studierende Eltern, die sich mit ihren Kindern an der Universität aufhalten	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	Eltern-Kind-Räume	Möglichkeit, Kinder zu stillen, zu füttern und zu wickeln	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/eltern-kind-raeume/?lang=de
	Kinderferienbetreuung	Betreuung von Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren in den Sommerferien	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/audit/ferienbetreuung/?lang=de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Obwohl es einen Rahmenplan vom 31. Oktober 2002 im Internet zum Download gibt, sind die dezentralen Frauenförderpläne dort nicht zu finden und standen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung zur Analyse nicht zur Verfügung. Das Gleichstellungskonzept der Universität Siegen kann jedoch auf der Homepage eingesehen werden und enthält Daten zur Personal- bzw. Studierendenstruktur.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-siegen.de/uni/studieren_forschen_leben/heute.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 2 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Siegen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. dazu auch Leitbild der Verwaltung: www.uni-siegen.de/verwaltung/service/leitbild/seite_1.html?lang=de; zugegriffen am 04.04.2009
- 3 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/hochschulentwicklung/grundordnung.pdf; zugegriffen am 04.04.2008
- 4 www.uni-siegen.de/verwaltung/service/leitbild/seite_3.html?lang=de; zugegriffen am 04.04.2008
- 5 [www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/chancengleichheit/2009_gleichstellungskonzept_endg_c3_bcltig\[1\].pdf](http://www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/chancengleichheit/2009_gleichstellungskonzept_endg_c3_bcltig[1].pdf); zugegriffen am 11.01.2010
- 6 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/hochschulentwicklung/grundordnung.pdf, S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Siegen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 18.11.2009
- 8 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte; zugegriffen am 18.11.2009
- 9 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/index.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 10 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/organigramm.pdf?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 11 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/ueber_uns/?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 12 www.uni-siegen.de/gender/; zugegriffen am 28.03.2009
- 13 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ws_2008_2009/bamodulgenderstudiesberufsfeldbezogeneperspektiven.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 14 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/info_zertifikat_berufsfeldbez_perspektiven.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. auch die Studienordnung: www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/sto_zertifikat_genderberuf.pdf; zugegriffen am 28.03.2009
- 15 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/info_zertifikat_theorien_und_methoden.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. auch die Studienordnung: www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/sto_zertifikat_gendertheorien.pdf; zugegriffen am 28.03.2009
- 16 www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/; zugegriffen am 28.03.2009
- 17 www.studentenwerk.uni-siegen.de/index.php?katid=5&uname=70445-STW-85F6; zugegriffen am 28.03.2009
- 18 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=121; zugegriffen am 28.03.2009

14 Bergische Universität Wuppertal



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 7 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 40

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	288	235	-18,4	6,6	15,7	9,1	0,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	664	579	-12,8	17,9	31,1	13,2	-4,1
Promotionen ²	107	90	-15,9	28,9	28,9	0,0	-9,4
Studierende ³	17 395	13 822	-20,5	38,8	53,0	14,2	7,2

¹) Ohne Professuren, ²) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), ³) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Wuppertal gehört zu den kleineren Universitäten in NRW. Zwischen 1997 und 2007 hat sie überdurchschnittlich viele Studierende und auch sehr viele Professuren (18,4 %) verloren – dies war nach der Universität Duisburg-Essen die zweithöchste Reduktion von Professuren an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW in diesem Zeitraum (Tabelle 1.1).

Gemessen an den Studierenden ist die Universität Wuppertal eine weiblich dominierte Universität: Der Anteil der Studentinnen lag im Jahr 2007 bei 53 %. Dies gilt allerdings nicht für die anderen Qualifikationsstufen und Statusgruppen. Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2005 bis 2007 um 9,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal lag um 4,1 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt und der Professorinnenanteil entsprach dem Durchschnitt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	BU W	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	34,3	22,4	11,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22,9	29,1	-6,2
Ingenieurwissenschaften	20,9	16,1	4,8
Mathematik, Naturwissenschaften	13,3	19,5	-6,3
Kunst, Kunstwissenschaft	5,7	3,8	1,9
Sport	3,0	2,1	0,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die größten Fächergruppen an der Universität Wuppertal sind mit einem Drittel der Studierenden die Sprach- und Kulturwissenschaften, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 22,9 % (Tabelle 1.2). Immerhin jeder fünfte Studierende ist in einem ingenieurwissenschaftlichen Fach eingeschrieben, weitere 13 % in einem Fach der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sodass insgesamt ein Drittel aller Studierenden ein MINT-Fach studiert. Der knapp 5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Ingenieurwissenschaften macht es, wie wir wissen, nicht gerade einfach, Frauen paritätisch an allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen zu beteiligen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	BU	W	BU	W	BU	W	BU	W	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	75,1	6,5	46,6	-4,9	51,5	1,2	29,1	1,1	1,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,7	-0,1	28,6	-5,3	44,3	5,8	10,0	-7,3	-1,7
Ingenieurwissenschaften	21,9	2,2	15,9	4,5	21,6	5,4	13,0	5,9	4,5
Mathematik, Naturwissenschaften	58,6	22,6	26,0	-8,0	22,3	-5,5	7,1	-3,0	1,5
Kunst, Kunstwissenschaft	61,7	-0,2	58,3	-5,8	37,5	-6,4	22,7	-2,3	-3,7
Sport	40,7	6,0	16,7	-7,7	28,6	-8,6	0,0	-9,8	-4,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tatsächlich lässt sich der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen nicht primär auf die Fächerstruktur und den hohen Anteil der Ingenieurwissenschaften zurückführen. Vielmehr sind in allen Fächergruppen außer den Ingenieurwissenschaften Frauen an den Promotionen (verglichen mit den fächergruppenspezifischen Werten) unterdurchschnittlich beteiligt (Tabelle 1.3). Auch bei den anderen untersuchten Personengruppen haben die Ingenieurwissenschaften durchweg überdurchschnittliche Werte, der Professorinnenanteil liegt immerhin um 5,9 Prozentpunkte über dem fächergruppenspezifischen Durchschnitt. Ganz anders die Verhältnisse in der zweiten zu den MINT-Fächern gehörenden Fächergruppe, der Mathematik und den Naturwissenschaften. Hier sind Frauen bei drei der vier untersuchten Personengruppen unterdurchschnittlich beteiligt, nur bei den Studierenden ist der Frauenanteil überdurchschnittlich – Studentinnen dominieren die Fächergruppe mit 58,6 %.

Problematisch sind auch die Verhältnisse in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der der Professorinnenanteil um 7,3 Prozentpunkte unter dem fächergruppenspezifischen NRW-Durchschnitt liegt und Frauen auch an den Promotionen weit unterdurchschnittlich beteiligt sind. Ob der 5,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hier eine Trendwende andeutet, muss die Zukunft weisen.

Am stärksten ist der Ausschluss von Frauen allerdings in der Fächergruppe Sport, die an der Universität Wuppertal vergleichsweise stark vertreten ist, aber gänzlich ohne Professorin auskommt und auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur sehr wenige Frauen (28,6 %) beschäftigt. Extrem niedrig ist auch der Frauenanteil bei den Promotionen. Nur unter den Studierenden sind überdurchschnittlich viele Frauen.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	BU	W	BU	W
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	5,1	-1,1	16,7	-1,5
Hauptamt. wiss. Personal ¹	10,9	1,6	41,1	4,5
Promotionen ²	20,0	6,7	24,1	-13,1
Studierende BildungsinländerInnen ³	6,0	2,4	49,2	4,4
Studierende BildungsausländerInnen ³	7,5	-1,6	42,3	-6,4
Durchschnittliche Differenz		1,6		-2,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass ist teilweise überdurchschnittlich. Immerhin jede fünfte Promotion stammt von einer AusländerIn und auch der Anteil der BildungsinländerInnen liegt mit 6 % um zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Der Anteil der Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung ist dagegen leicht unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil an den AusländerInnen schwankt stark – er liegt beim

hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den studierenden BildungsinländerInnen deutlich über und bei den Promotionen und den BildungsausländerInnen erheblich unter dem Durchschnitt.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Bergischen Universität Wuppertal beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
5	12	11	8	9

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

Insgesamt bewegt sich die Universität Wuppertal im Vergleich der Universitäten bezüglich der Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und Statusgruppen im unteren Mittelfeld, was insbesondere auf den sehr geringen Frauenanteil an den Promotionen und am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zurückzuführen ist. Angesichts des hohen Anteils der Ingenieurwissenschaften mag das nicht verwundern – doch hat gerade diese Fächergruppe einen im Vergleich zu den fächergruppenspezifischen Werten überdurchschnittlichen Frauenanteil. Der Verbesserungsbedarf liegt, wie gezeigt, eher bei einigen anderen Fächergruppen.

2 Leitideen der Bergischen Universität Wuppertal

2.1 Interdisziplinäre Lehre und Forschung nach Baukastenprinzip

In ihrem Porträt¹ wendet sich die Bergische Universität Wuppertal primär an Studierende und Studieninteressierte, aber auch an die Wissens- und Fachöffentlichkeit. Um die „externe Wahrnehmbarkeit von Potenzialen und Leistungen der Bergischen Universität zu verbessern“, wird eine Profilstärkung nach dem Baukastenprinzip in Forschung und Lehre erarbeitet. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Naturwissenschaften, Bildungswissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Sprachwissenschaften, Umweltwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften führt zur „Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung“, zu dem sich die Universität verpflichtet fühlt. Die gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich jedoch nicht nur in der Erziehung von Studierenden, sondern auch in der Impulssetzung für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik und der Förderung lebenslangen Lernens:

„Die Universität unterstützt mit Nachdruck den Wissens- und Technologie-Transfer in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Dazu gehören neben zahlreichen Einzelmaßnahmen auch der systematische Dialog mit einer breiten Öffentlichkeit, die Herausbildung regionaler Netzwerke, die Unterstützung von Lehre, Forschung und Transfer sowie die Kooperation mit privaten, intermediären und öffentlichen Partnern in ihrem Umfeld. Im Kontext einer Förderung des Ansatzes lebenslangen Lernens soll dabei die Aufmerksamkeit Institutionen entlang der gesamten Bildungskette gelten – angefangen bei der Schule, über Weiterbildungsangebote bis hin zum Seniorenstudium.“²

Für die Universität Wuppertal ist das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden ein wichtiger Schwerpunkt. Im Rahmen ihrer positiv-kooperativen Organisationskultur setzt die Bergische Universität Wuppertal auf eine „nachhaltige Politik der Chancengleichheit“, indem beide Geschlechter ihre Stärken und Leistungen „bestmöglich“ einbringen können, wodurch die Universität an Attraktivität gewinnen und weitere „Spitzenkräfte für Forschung und Lehre“ einwerben kann.

2.2 Gleichstellung und Chancengleichheit als Führungsaufgabe

In der Grundordnung³ der Universität Wuppertal findet sich der Passus, der auch in anderen Grundordnungen in dieser oder ähnlicher Form steht:

„Die Bergische Universität Wuppertal fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Universität und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Entscheidungen und Vorschlägen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.“ (Ebd., S. 2)

Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind in § 10 der Grundordnung geregelt (vgl. S. 5).

Im Rahmenplan⁴ zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird Gleichstellung als Führungsaufgabe definiert. So heißt es im Abschnitt 5 „Stellenausschreibungen und -besetzungen“:

„In Ausschreibungen für Führungskräfte wird darauf hingewiesen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehört.“ (Ebd., S. 4)

Und in Abschnitt 7.2 „Fort- und Weiterbildung“ wird die Bedeutung des Themenbereichs Gleichstellung für Führungskräfte noch einmal betont:

„Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms zur Entwicklung von Genderkompetenz. Dies gilt vor allem für solche Angebote, die sich an Vorgesetzte und Beschäftigte mit Führungsaufgaben richten. Die Weiterbildung in diesem Bereich ist Bestandteil der Führungsaufgabe.“ (S. 5)

Im Genderkonzept findet sich unter dem Stichwort „Leitbild“ die Aussage, dass die Bergische Universität großen „Wert auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (S. 3) legt. In der Gender-Leitlinie⁵ der Bergischen Universität heißt es weiter:

„Die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein zentrales Ziel der Bergischen Universität.“ (S. 2)

Daher sieht sie die Beseitigung „geschlechtsspezifischer Nachteile“ sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf als eine wesentliche Aufgabe. Des Weiteren formuliert sie zur „Ressource Frau“ und ihren eigenen Aufgaben:

„Sie erachtet das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen als wichtige Ressource, die zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaft beiträgt. Die Hochschule schafft und fördert Strukturen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten lassen. Das setzt voraus, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind.“ (Ebd.)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Bergische Universität Wuppertal hat im Zeitraum von 2006–2008 48 Professuren inklusive Juniorprofessuren zu besetzen. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Frauenanteils sollen daher laut ZLV III⁶ mindestens 11 Wissenschaftlerinnen den Ruf erhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt Finanzmittel durch Rektoratsbeschluss weiterhin im bisherigen Umfang. Hieraus werden insbesondere die „Sommer-Universität“, die „Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Genderprofil“, die „Kinderfreizeiten an der Uni“ und das „Gleichstellungsmagazin“ gefördert (vgl. S. 14).

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre wird die Genderforschung weiter ausgebaut und spezifische Lehraufträge aus dem zentralen Lehrauftragpool vergeben. Da Studenten in den lehramtsaffinen Studiengängen weniger stark vertreten sind, ist die Hochschule bestrebt, ihren Anteil zu erhöhen (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Wuppertal positiv begutachtet worden.

Die Universität Wuppertal hat ein Science-Career-Center (SCC)⁷ eingerichtet, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form eines modularisierten Weiterbildungsprogramms bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützen und fördern soll.

„Die Weiterbildung ist Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung. Sie trägt zur Qualitätssicherung und -entwicklung an der Hochschule bei sowie zur Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Das Programm fördert die Kompetenzen, die Akademikerinnen zur optimalen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen (employability) und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Family-Balance.“ (Ebd.)

Durch Unterstützung des SCC konnte die Hochschule die Qualifizierungsprogramme für Wissenschaftlerinnen ins Leben rufen, um die Frauenförderung weiter voranzutreiben.⁸ Eines dieser Programme ist die Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“, deren Ziel die Begleitung von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Hochschulebenen ist – von Absolventinnen bis Juniorprofessorinnen und Wiedereinsteigerinnen.

Des Weiteren wurde 2007 das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) eingerichtet, das die auf den Nachwuchs bezogenen Maßnahmen der Hochschule fördert und insbesondere die Frauenförderung im Fokus hat.⁹ Im Rahmen des SFB „Transregio“ wurde zur weiteren Profilschärfung der Universität Wuppertal ein

„zukunftsweisendes High-Potential-Programm für die Forschung konzipiert, mit dem eine Nachwuchsgewinnung und -förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Physik und Mathematik verfolgt wird.“ (S. 8)

Auch für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gibt es eine eigene Förderlinie (vgl. ebd.). Um Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums in MINT-Fächern zu bewegen und sie zu unterstützen, werden die Sommeruniversität und das Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“ sowie der Girls' Day angeboten, wie den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten¹⁰ zu entnehmen ist. Im Rahmen der Sommeruniversität konnte ein eigenständiges Netzwerk entwickelt werden, durch das mithilfe von externen PartnerInnen Betriebsbesichtigungen oder Praktika angeboten werden können.¹¹ Des Weiteren wird das ZGS ein Mentoringprogramm für Schülerinnen entwickeln.

Die Universität Wuppertal forciert in bestimmten Bereichen den stärkeren Einbezug von Männern, z. B. in der LehrerInnenausbildung, in der sie „eine Erhöhung der Anteile männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen an[strebt]“.¹² Außerdem wird für die Lehramtsstudenten eine hochschulinterne Plattform eingerichtet werden, die dem Austausch und der gezielten Unterstützung in der Berufs- und Lebensplanung dient.¹³ Von 1997–2003 wurde das Projekt „Wege in die Wissenschaft“ durchgeführt, in dem der Einfluss des Geschlechts auf die Bedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen (Promovierende und Habilitierende) mit und ohne Kinder an der Universität Wuppertal untersucht wurde.¹⁴ Im Folgenden sind einige Ergebnisse der Studie zitiert:

„Als zentrales Ergebnis lässt sich konstatieren, dass die Promotion und die anschließende Habilitation nahezu durchgängig als eine lange Phase der Abhängigkeit bei gleichzeitig hohem beruflichen Risiko mit ungewissen beruflichen Perspektiven beschrieben werden. [...] Strategien der Karriereplanung erscheinen in diesen Zusammenhängen als nebensächlich. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Eine offene Abwertung gegenüber den Nachwuchswissenschaftlerinnen findet selten statt. Allerdings werden Akademikerinnen auf dem Weg in die Wissenschaft fortwährend mit dem Vorurteil konfrontiert, dass ihnen wissenschaftliche Persönlichkeitsmerkmale vollständig fehlen. Frauen mangle es demnach zwar nicht an Intelligenz, wohl aber an Durchsetzungsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Karriereorientierung, Wettbewerbsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Opferbereitschaft zugunsten der Wissenschaft. Dieses Vorurteil wird von einem Großteil der befragten Männer, unabhängig von der Statusgruppe, geteilt. Ob Männer diese Defizite haben, steht hingegen nicht zur Diskussion.“ (Ebd.)

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Bergische Universität Wuppertal

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität Girls' Day Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“, Praktika für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Science-Career-Center: modularisiertes Qualifizierungsprogramm bei Karriereplanung und -entwicklung für Frauen High-Potential-Programm für Wissenschaftlerinnen in Physik und Mathematik Förderlinie für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
Wissenschaftlerinnen	Hochschulinternes Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Vergabe von Mitteln für die Durchführung von Projekten zur Gleichstellung
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Wuppertal vom 1. Dezember 2009 ist die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Justizariat mit dem Kanzler verbunden bzw. an das Rektorat angebunden.¹⁵

Das Gleichstellungsbüro besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden und der studentischen Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Hilfskraft, drei studentischen Hilfskräften und einer Juristin, die beratend tätig ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch ein Wahlfrauenteam (16 weibliche Universitätsangehörige aller Statusgruppen)¹⁶ gewählt. Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und erhielt ein Budget für ihre Projekte.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Universität Wuppertal gibt es bisher keine Professur mit einer Gender-Denomination. Jedoch haben sich 2 Professorinnen, die im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung lehren und forschen, dem Netzwerk Frauenforschung NRW angeschlossen.

Im Bereich der profil- und professionsorientierten Studien in den Bildungswissenschaften gibt es ein Teilmodul zur Frauen- und Geschlechterforschung.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Sowohl auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹⁷ als auch in der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de sind die verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen der Universität Wuppertal zusammengestellt. Eine Kinderbetreuung wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Wuppertal im Rahmen der Kinderfreizeit für 6–12-Jährige in den Schulferien angeboten. Zusätzlich gibt es für Hochschulangehörige die Kinderganztagsbetreuungen „Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V.“ und die „Uni Zwerge Krabbelgruppe e. V.“

Um sich über die Vereinbarkeit von Kind und Studium informieren zu können, gibt die Gleichstellungsbeauftragte den Beratungsführer „Studieren mit Kind“ in unregelmäßigen Abständen neu heraus sowie einen zugehörigen Film.¹⁸

Die Universität Wuppertal wird sich um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung bemühen.¹⁹

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Bergischen Universität Wuppertal

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kinderfreizeiten in der Uni	Ferienprogramme für die Oster-, Sommer- und Herbstferien für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren	Bergische Universität www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=125
	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V. www.hochschulkindergarten.de/
	Uni Zwerge Krabbelgruppe e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 8 Monaten bis 4 Jahren	Eltern-Kind-Initiative an der BUGH Wuppertal e. V. www.asta.uni-wuppertal.de/index.php?option=com_content&task=view&id=125&Itemid=54

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal datiert vom 27. Januar 2005 und ist damit älter als die vorliegenden Frauenförderpläne, besitzt aber nach wie vor seine Gültigkeit. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche und Einrichtungen beziehen sich auf den Zeitraum von 2007–2010.

7.1 Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs A vom 19. März 2008, der Grundlage für die nachfolgende Darstellung über Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten ist, weist für 2007 einen Frauenanteil an den Studierenden von 71,47 % aus, an den AbsolventInnen sogar von 84,35 %. Danach nimmt der Frauenanteil in den Statusgruppen jedoch stark ab, obwohl sie „deutlich erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen“ sind (vgl. S. 39). Bei den studentischen Hilfskräften sind 64,29 % Frauen, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 56 %. Der wissenschaftliche Mittelbau besteht zu 42,2 % aus Frauen (bei den Drittmittelstellen 35,7 %). Unter den Professuren sind Wissenschaftlerinnen trotz des besonders großen Potenzials „förderungsfähiger Frauen“ nach wie vor mit 30 % (9 von 30) unterrepräsentiert. Es ist schwierig, diese Situation zu verbessern:

„Der FB A hat sich bisher größte Mühe gegeben, Professorinnen zu gewinnen. An dieser Politik wird sich in Zukunft nichts ändern; es ist nur zu hoffen, dass dann auch Bewerbungen von geeigneten Wissenschaftlerinnen eingehen und dass Bewerberinnen, denen ein Ruf nach Wuppertal erteilt wird, diesen auch annehmen.“ (S. 41)

Promotionen wurden von 2003–2005 zu 35,7 % von Frauen angefertigt (10 von 28). Habilitationen sind im Zeitraum 2003–2005 weder von Frauen noch von Männern abgeschlossen worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Wuppertal ist bestrebt, den Frauenanteil in den verschiedenen Gremien zu erhöhen. Entsprechend findet sich als „ergänzende Absichtserklärung“ folgender Passus im Gleichstellungsplan:

„Verstärkt sollen Frauen angesprochen werden, um zu einer quotierten Gremienbesetzung zu gelangen. Entsprechend der Bitte der Gleichstellungsbeauftragten der BU Wuppertal wird in Protokollen oder Aktennotizen ein schriftlicher Vermerk darüber vorgenommen, ob bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe die paritätische Repräsentanz nach § 12 LGG erreicht werden konnte; falls dem nicht entsprochen werden kann, wird die Dekanin bzw. der Dekan die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe informieren.“ (S. 42)

Es finden sich im Gleichstellungsplan zwar quantitative Zielvorgaben, die bis 2010 erreicht werden sollen, jedoch keine konkreten Maßnahmen, die über die gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen hinausgehen. Das nichtwissenschaftliche Personal des Fachbereichs besteht zu 89,7 % aus Frauen (vgl. S. 44).

7.2 Fachbereich Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics

Fachbereich B schränkt die Aussagekraft seiner Zielvorgaben im Gleichstellungsplan vom 14. Januar 2008 von vornherein ein, wird aber hinsichtlich seiner Personal- und Studierendenstruktur sowie der Gleichstellungsaktivitäten zur Analyse des Geschlechterprofils vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft herangezogen:

„Wie zu betonen ist, handelt es sich um Zielformulierungen, deren Quantifizierung nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass der letztendliche Erreichungsgrad von einer Reihe nicht endogen beeinflussbarer Faktoren abhängt. Was die Wiederbesetzung von Wissenschaftler/Innen-Stellen anbetrifft, kommt bspw. zum Tragen, dass bisweilen die Bewerberinnen-Lage eine Erhöhung des Frauen-Anteils im wünschenswerten Maße nicht hergibt. Bei den Zahlenwerten der angehängten Tabelle handelt es sich in diesem Sinne um nach besten „Wissen und Gewissen“ realistische Wunschziele.“ (S. 49)

Hier ist der geringe Professorinnenanteil von 5 % im Jahr 2008 sehr auffällig (1 von 20), der bis 2010 auf 14,2 % gesteigert werden soll, indem 2 Frauen den Ruf erhalten, um die angestrebte Quote zu erreichen. Der wissenschaftliche Mittelbau hat einen Frauenanteil von knapp 37 % und entspricht damit fast dem Frauenanteil an Promotionen von 38,2 % (in den Jahren 2003–2007). Beim nichtwissenschaftlichen Personal handelte es sich zu 97,6 % um Frauen (vgl. S. 52). Unter den StudienanfängerInnen waren 2007 49,1 % Frauen, unter den AbsolventInnen 43,8 %. Sichtbar wird hier eine deutliche Differenz zum weiblichen Mittelbau, die im Gleichstellungsplan jedoch nicht erläutert wird. Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

7.3 Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften

Auch am Fachbereich C wird der Frauenförderplan²⁰ als Quelle für die folgende zusammenfassende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit verwendet. Der Fachbereich besteht aus den Fächergruppen Mathematik und Informatik, Physik sowie Chemie und Biologie. Zwar unterscheiden sich die Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern zwischen den Gruppen und es lässt sich bei der Wahl der Studiengänge ein Bias erkennen (sowohl zwischen den Gruppen als auch innerhalb einer Gruppe), aber insgesamt ist der Fachbereich vor allem beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen technischen Personal durch eine starke Männerdominanz und beim nichtwissenschaftlichen Verwaltungspersonal durch eine starke Frauendominanz gekennzeichnet (vgl. S. 57ff.). Unter den Professuren waren Frauen in der Fachgruppe Mathematik und Informatik mit 8,3 % vertreten und in der Chemie und Biologie mit 9,1 %. In der Fachgruppe Physik war keine Professorin beschäftigt. Zu dem niedrigen Professorinnenanteil äußert die Fakultät:

„Grundsätzlich ist der Fachbereich bemüht, den Frauenanteil insbesondere beim Lehrpersonal zu erhöhen. In den Naturwissenschaften werden allerdings nur wenige der frei werdenden Professuren wiederbesetzt, so dass sich keine großen Änderungen ergeben werden.“ (S. 57)

Beim wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen in der Mathematik und Informatik ausschließlich auf befristeten E13-Stellen beschäftigt. Sie stellten einen Anteil von 8,1 % der Beschäftigten. Lediglich bei den Drittmittelbeschäftigten lag ihr Anteil höher (32,4 %). In der Physik besetzten wesentlich weniger Frauen 4,3 % der E13-Stellen, die ebenfalls ausnahmslos befristet waren. Bei den Drittmittelbeschäftigten waren es immerhin 25 %. In der Fachgruppe Chemie und Biologie lag der Frauenanteil im Mittelbau bei 17,4 %; auch hier waren die WissenschaftlerInnen mehrheitlich auf den befristeten E13-Stellen zu finden. Es gab jedoch auch eine Akademische Direktorin. In dieser Fachgruppe war der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten mit 34,8 % am höchsten (vgl. S. 74ff.).

Im Fachbereich werden in den nächsten Jahren viele freiwerdende Stellen nicht mehr neu besetzt, sodass es nur begrenzt Möglichkeiten geben wird, die Frauenanteile zu erhöhen. Langfristig erhofft man sich jedoch eine Veränderung:

„Bei diesen Stellen sollte im Sinne einer Gleichstellung der Frauenanteil die jetzige Frauenquote bei den Absolvent(inn)en widerspiegeln, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils langfristig konsekutiv über die Studierendenquote und Absolventenquote erfolgen wird.“ (S. 57)

Der Fachbereich betont aber, dass das leitende Kriterium bei der Stellenbesetzung die wissenschaftliche Leistung ist:

„Oberstes Ziel des Fachbereichs ist und wird es sein, Forschung und Lehre auf höchstem Qualitätsniveau zu betreiben. Gerade deshalb sind alle Hindernisse, die geeignete Personen von einer Tätigkeit in der Mathematik und den Naturwissenschaften abhalten, ausfindig zu machen und möglichst effektiv zu beseitigen. Dort, wo Gruppen unterrepräsentiert sind, soll durch gezielte Maßnahmen eine Gleichstellung angestrebt werden, wobei aber individuelle Benachteiligungen ausgeschlossen werden müssen.“ (S. 57f.)

Hier wird nicht nur in der Fachgruppe Mathematik und Informatik dem Studienwahlverhalten von Frauen eine Mitverantwortung an der Situation gegeben:

„Bei den fachwissenschaftlichen Studiengängen lag der Frauenanteil in den Jahren 2004–2006 durchschnittlich bei 30 %, damit deutlich höher als der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Da die Quote beim Diplomstudiengang Mathematik allerdings deutlich geringer ist und man davon ausgehen kann, dass der überwiegende Teil des zukünftigen wissenschaftlichen Personals sich eher aus diesen Reihen rekrutiert, gibt es für die Zukunft nur halbwegs optimistische Prognosen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.“ (S. 59)

In allen drei Fachgruppen befanden sich die höchsten Frauenanteile in den Lehramtsstudiengängen, insbesondere in den Lehrämtern für Grund-, Haupt- und Realschulen. In der Fachgruppe Mathematik und Informatik studierte mit 44 % ein weiterer größerer Anteil von Frauen die Wirtschaftsmathematik. In der Fachgruppe Chemie und Biologie, in der etwas mehr Frauen studierten, war ein hoher Frauenanteil im Studienfach Lebensmittelchemie (63 %) zu finden (vgl. S. 59ff.). Dass die meisten Frauen in diesen Fächern in Lehramtsstudiengängen und nicht im Diplom-/Bachelor-/Masterstudiengang studierten und abschlossen, zeigt sich auch an den Zahlenverhältnissen bei den Promotionen. Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2004–2006 in der Fachgruppe Mathematik und Informatik bei 23,2 %, in der Fachgruppe Physik bei 13,3 % und in der Fachgruppe Chemie und Biologie bei 29,7 % (vgl. S. 74ff.). Habilitationen von Frauen gab es in dieser Zeit im Fachbereich nicht, was mit dem fehlenden Interesse an einer akademischen Laufbahn begründet wird:

„Hinsichtlich einer Weiterqualifikation über die Promotion hinaus ist das Interesse der Frauen an einer Hochschullaufbahn nach wie vor deutlich geringer als bei männlichen Kollegen. Dies kann als geringere Risikobereitschaft in Bezug auf eine sehr ungewisse Zukunft gewertet werden und ist sicherlich auch im Zusammenhang mit dem Aufbau einer Familie zu sehen, die nach wie vor geringen Spielraum für die wissenschaftliche Qualifikation mit Auslandsaufenthalt, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen etc. bietet.“ (S. 64)

Dass dagegen die Frauenanteile bei den studentischen und den wissenschaftlichen Hilfskräften weit über den Anteilen am wissenschaftlichen Personal lagen, hat möglicherweise auch mit der besonderen Situation in den natur- und technikwissenschaftlichen Bereichen zu tun. So heißt es beispielsweise bei der Fachgruppe Mathematik und Informatik:

„Der Anteil von Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegt bei circa 36 %. Bei der Besetzung solcher Stellen hat es in der Vergangenheit immer wieder große Probleme gegeben, überhaupt geeignete Studierende zu finden, die nicht die von der Industrie und freien Wirtschaft angebotenen, finanziell und ausstattungs-mäßig attraktiveren Stellen vorziehen.“ (S. 58)

In der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals lässt sich für den ganzen Fachbereich feststellen, dass die technischen und damit in der Regel besser besoldeten Stellen von Männern eingenommen wurden, die Verwaltungsstellen, die meist in den unteren Besoldungsgruppen angesiedelt sind, dagegen von Frauen (vgl. S. 74ff.).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität (Mathematik)

7.4 Fachbereich Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik

Die Verteilung von Frauen und Männern im Fachbereich D laut Gleichstellungsplan vom 16. Januar 2008 (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) spiegelt die Situation in den unterschiedlichen Fächern des Fachbereichs wider. Während beispielsweise der Frauenanteil (Absolventinnenanteil in Klammern) in der Architektur im Sommersemester 2007 bei 61 % (63 %) lag, war er im Bauingenieurwesen mit 26 % (23 %), in der Sicherheitstechnik mit 12 % (9 %) und im Maschinenbau mit 10 % (22 %) deutlich niedriger (vgl. S. 82). Die Absolventinnenanteile jedoch entsprechen ungefähr den Studentinnenanteilen und übertreffen sie lediglich im Maschinenbau. Insgesamt lag der Frauenanteil an den Studierenden bei 26 % und entsprach exakt ihrem Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau. Der Anteil von Professorinnen lag dagegen mit 11 % (12 % inkl. Juniorprofessuren) weit darunter und verteilte sich über

die verschiedenen Fächer von 0 % Professorinnen im Maschinenbau und in der Sicherheitstechnik bis 33 % in der Architektur (30 % inkl. Juniorprofessuren) (vgl. S. 83).

Die Gründe dafür liegen laut Aussage des Fachbereichs im Gleichstellungsplan außerhalb seines Verantwortungsbereichs:

„Allerdings glauben wir, dass zum einen eine wesentlich andere Schul- und Gesellschaftserziehung und zum anderen eine Erweiterung des Berufsfeldes in der ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung vonnöten wären, um die große Wende zu schaffen.“ (S. 81)

Hier versucht der Fachbereich durch die Beteiligung an den Schülerinformationstagen und der Sommeruniversität Abhilfe zu schaffen (vgl. S. 84).

Da der Anteil von Frauen an Promotionen im Fachbereich mit 16 % im Jahr 2007 (vgl. S. 83) ebenfalls sehr gering war, die Promotion jedoch die Grundlage für die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren darstellt, schlägt der Fachbereich folgendes Vorgehen vor:

„Wir denken, dass der Innovationsfonds besonders für Frauen, die eine Promotion anstreben, eine gute Möglichkeit wäre, unabhängig von den Stellen der wissenschaftlichen Angestellten, der Unterrepräsentation entgegenzusteuern. Oft haben Frauen gerade in den Ingenieurwissenschaften einen völlig anderen Ansatz, den man als Professor und Professorin gern fördern möchte, aber die finanziellen Möglichkeiten sind nicht ausreichend. Wir würden vorschlagen, dass wesentlich mehr finanzielle Mittel des Innovationsfonds für Promotionen, die von Frauen beantragt werden, zur Verfügung gestellt werden. Denn wenn es Frauen schaffen zu promovieren, dann stehen ihnen nicht nur viele hoch qualifizierte Stellen innerhalb der Universität, sondern auch außerhalb zur Verfügung.“ (S. 81)

Dass es genug Potenzial für Promotionen gibt, zeigt der Frauenanteil von 44 % an den AbsolventInnen (vgl. S. 82). Das nichtwissenschaftliche Personal teilt sich in die technischen Angestellten mit einem Frauenanteil von 25 % und das Verwaltungspersonal, das zu 90 % aus Frauen besteht (vgl. S. 83).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Professorinnen als Ansprechpartnerinnen

7.5 Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik

Auch im Gleichstellungsplan (vgl. ebd.) des Fachbereichs E vom 15. Mai 2008, dessen Inhalte Basis für die vorliegende Profildarstellung unter Geschlechteraspekten sind, zeigen sich diese ungleichen Geschlechterverhältnisse, die nur schwer zu ändern sind.

„Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl eine Ist-Analyse als auch einen Maßnahmenkatalog, um die Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich E abzubauen. Derartige Bemühungen wurden auch in der Vergangenheit in Aussicht gestellt, jedoch zeigten vielfache Maßnahmen bislang nur eine bescheidene Wirkung. Dies ist nicht zuletzt auf ein weit verbreitetes Rollenverständnis bezüglich des Ingenieurberufs in breiten Bevölkerungsschichten zurückzuführen. Insbesondere ist ein Mangel an Aufklärung und Berufsorientierungsmaßnahmen in Schulen zu beklagen, so dass hier ein wesentlicher Ansatzpunkt für zukünftige Verbesserungen seitens des FB E gesehen wird.“ (S. 92)

Entsprechend beziehen sich die konkreten Maßnahmen des Fachbereichs im Wesentlichen auf die Werbung von Schülerinnen und Schülern, z. B. im Bergischen Schul-Technikum (BeST) und in der Sommeruniversität (vgl. S. 93f.). Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen in der Lehreinheit Druckereitechnik 42,5 %, an den AbsolventInnen 64,3 % und bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 40 % (2 von 5) (vgl. S. 97). In der insgesamt etwas größeren Lehreinheit Elektrotechnik lagen dagegen die Frauenanteile an den StudienanfängerInnen bei 11,8 %, an den AbsolventInnen bei 10,6 % und bei den Promotionen bei nur 2,4 %. In dieser Lehreinheit war die Anzahl der Promotionen mit 41 (2003–2006) insgesamt recht hoch; 1 Promotion wurde von einer Frau angefertigt (vgl. S. 99). Eine vom Fachbereich vorgeschlagene Maßnahme zielte denn auch auf die Förderung von Promotionen von Frauen ab:

„Integration der Frauenförderung in die fachbereichsinterne Mittelvergabe: Für die Betreuung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase (Promotion) können gesonderte Mittel vom Dekan gewährt werden.“ (S. 100)

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals spiegelt sich die unterschiedliche Größe der Lehreinheiten und z. T. deren Bias wider. Während es 2005 in der insgesamt etwas kleineren Lehreinheit Druckereitechnik keine Frau auf den 7 Professuren gab, aber 1 von 4 Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit einer Frau besetzt war (in Drittmittelprojekten eine von 1,5 Stellen) (vgl. S. 96), wurde in der Lehreinheit Elektrotechnik zwar 1 von 15 Professuren von einer Frau eingenommen, im wissenschaftlichen Mittelbau aber nur 3 von 53 Stellen (in Drittmittelprojekten 1 von 14) (vgl. S. 98).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal fanden sich 2005 in der Lehreinheit Druckereitechnik auch unter den technischen Angestellten Frauen (2 von 7) und diese in den oberen Gehaltsgruppen, die Verwaltungsstellen waren komplett von Frauen besetzt (vgl. S. 96). In der Lehreinheit Elektrotechnik waren dagegen die 14 bestbesoldeten Stellen (T2a–T4a) im technischen Personal mit Männern besetzt. Erst unterhalb dieser Besoldungsgruppen und im schlechter besoldeten Verwaltungsbereich fanden sich Frauen (Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt: 37,78 %) (vgl. S. 98).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität

7.6 Fachbereich Design und Kunst

Laut Gleichstellungsplan (dessen Personalstruktur, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeiten zur Erstellung des folgenden Profils herangezogen wurden) handelt es sich beim Fachbereich F um Fächer, die häufig von Frauen studiert werden. 2005 betrug der Frauenanteil an den StudienanfängerInnen 62,5 % und an den AbsolventInnen 53,5 %. 7 von 10 Promotionen, die zwischen 2003 und 2005 abgeschlossen wurden, stammten von Frauen (vgl. S. 115). Dies ist in einem technisch ausgerichteten Fachbereich selten und soll erhalten werden.

„Die Quoten des Anteils weiblicher Studierender sind inzwischen weitgehend ausgewogen. Durch einen im Industrial Design und im Fach Gestaltungstechnik gegebenen hohen Anteil technisch-naturwissenschaftlich geprägter Inhalte sind gezielt an Studieninteressentinnen gerichtete Informationsmaßnahmen auch in Zukunft von besonderer Wichtigkeit. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in diesem Bereich wird entscheidend von einer erfolgreichen Kommunikation der Möglichkeiten und Chancen im Bereich der kreativ-technischen Berufsfelder abhängen.“ (S. 103)

Dies spiegelt sich bei der Besetzung der wissenschaftlichen Stellen nicht wider. Im Jahr 2005 waren lediglich 3 von 18 Professuren mit Frauen besetzt (16,7 %), im wissenschaftlichen Mittelbau gab es gar keine Frauen, allerdings auch insgesamt nur 3 Stellen (vgl. S. 114). Beim nichtwissenschaftlichen Personal überwogen die Frauen etwas (Frauenanteil 56 %), was damit zu tun hatte, dass alle Verwaltungsstellen von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

7.7 Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften

Im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G wird angegeben, dass der Fachbereich G im Jahr 2006 insgesamt 8 255 Studierende zu betreuen hatte²¹, wobei nicht klar wird, wie diese hohe Zahl zustande kommt. Der Plan fungiert als Grundlage für die folgende Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten. Auf der Homepage der Universität Wuppertal wird die Anzahl der Studierenden im Fachbereich G mit 1 692 für 2007 angegeben.²² Die Angaben im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G beziehen sich jedoch offenbar auf die dort genannte Zahl.

Der Fachbereich G vereint die Fächer Pädagogik, Psychologie, Soziologie und Sport. Die Frauenanteile an den Studierenden waren im Jahr 2006 unterschiedlich und reichten von 48 % im Sport bis zu 77 % in der Psychologie. Dem Gesamtfrauenanteil von 68 % entsprach in etwa der Anteil an den studentischen Hilfskräften von 70 %. Bei den Abschlussprüfungen waren die Unterschiede noch größer: von 52 % in der Soziologie bis 87 % in der Pädagogik (Frauenanteil gesamt: 73 %) (vgl. S. 1f.). Danach nahmen die Frauenanteile jedoch in allen Fächern – wenn auch in der Pädagogik in geringerem Maß – rapide ab: bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 56 %, beim wissenschaftlichen Mittelbau auf 49 %, bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 auf 50 % (14 von 28). Bei den Habilitationen im gleichen Zeitraum waren nur 1 Frau, aber 6 Männer zu finden. Von den 28 Professuren waren 6 mit Frauen besetzt (21,4 %) (vgl. S. 2f.). Die Pyramide, die bereits durch die Zahlen der Beschäftigten und Studierenden verdeutlicht wurde, wird wie folgt kommentiert:

„Deutlich erkennbar ist im Fachbereich G ein Filtereffekt: Während der Absolventinnenanteil noch sehr hoch ist, sinkt der Anteil der Frauen in den nachfolgenden Qualifikationsstufen. Hier besteht dringend Handlungsbedarf.“ (S. 4)

Bezogen auf die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird dazu folgendes Ziel gesetzt:

„Das Erreichen der 50%-Marke kann nur ein erstes Ziel sein. Um der hohen Absolventinnenquote von 73 % Rechnung zu tragen und diesen Absolventinnen Qualifikationsmöglichkeiten zu eröffnen, muss der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen deutlich über der 50%-Marke liegen.“ (Ebd.)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal (E8–E5) war 2006 ein Frauenanteil von 88 % zu verzeichnen (vgl. S. 10). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Zentrum für Medien- und Informationsverarbeitung (ZIM)

In seinem Gleichstellungsplan²³ vom 25. Januar 2008 beschreibt das ZIM seinen Aufgabenbereich wie folgt:

„Das **Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM)** betreut die digitale Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik der Bergischen Universität. Die Schwerpunkte der neuen Einrichtung liegen beim sicheren Betrieb von Datennetzen und Servern, bei Schulung und Beratung sowie bei der Unterstützung der Medienutzung und des E-Learning.“ (S. 29) [Hervorhebung im Original]

Deutlich wird in dieser Aussage, dass der Kontakt zu den ‚KundInnen‘ innerhalb der Universität Wuppertal eine große Rolle spielt. Dies wird explizit hervorgehoben:

„Anzumerken ist, dass uns ein ausgewogener männlich-weiblicher Personenkreis wichtig ist. Diese Herangehensweise bietet den nötigen Raum für „gendersensible“ Arbeit, die insbesondere auch in der Benutzerberatung umgesetzt wird.“ (S. 31)

Beim wissenschaftlichen Personal waren 2007 2 von 11 Stellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von 18,2 % entspricht. Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 10 von 22 Beschäftigten Frauen (45,5 %), wobei hier der Frauenanteil umso kleiner wird, je besser dotiert die Stellen sind (E 6: 75 %, E 7/E 8: 100 %, E 9/E 10: 33 %, E 11/E 12: 28,6 %) (vgl. S. 34). Hier versucht das ZIM gegenzuwirken, indem eine Frau mit wissenschaftlicher Ausbildung entsprechend vom nichtwissenschaftlichen in das wissenschaftliche Personal höhergruppiert werden soll (vgl. S. 33). Außerdem „soll der Arbeitsplatz einer technisch qualifizierten Mitarbeiterin erhalten bleiben“ (S. 32). Um die Gleichstellungsarbeit im ZIM werden sich zukünftig ein Mann und eine Frau im „gemischten Tandem“ kümmern (vgl. ebd.). Darüber hinaus sollen zukünftig Mitarbeiterinnengespräche durchgeführt werden, in denen

„individuelle Bedarfe von Mitarbeiterinnen ermittelt werden, wie z. B. Arbeitszeitverkürzung oder Verlängerungen aus weiterbildungs- oder familiären Gründen. Auch sollen sich aus den Gesprächen zukünftige Fördermaßnahmen wie z. B. Fortbildungen bzw. wissenschaftliche Weiterbildungen begründen.“ (S. 31)

Der Frauenanteil bei den SHK betrug 2007 45,5 % und die einzige WHK-Stelle war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 30).

Zur Sensibilisierung von Schülerinnen für die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe wird die Möglichkeit zum Besuch der Sommeruniversität gegeben, die durch einen Workshop mit einem Video „zum Thema Videoschnitt“ ergänzt wird. Der Workshop wird von den Schülerinnen gut angenommen und seine Durchführung als „sehr gut“ bewertet (vgl. S. 32). Geplant wird für 2009 und 2010 ein Informationspool für Schülerinneninformationstage (vgl. S. 33).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte des Zentrums für Medien- und Informationsverarbeitung

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität Workshop für Schülerinnen

8.2 Zentrale Studienberatung (ZSB)

Die Zentrale Studienberatungsstelle setzt sich aus insgesamt 5 WissenschaftlerInnen (3 davon Frauen), 2 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (davon eine Frau) und 12 SHK-Stellen (davon 8 Frauen) zusammen. Obwohl es sich um eine vergleichsweise kleine Einheit handelt, in der Frauen gut vertreten sind, wird die am höchsten dotierte Stelle von einem Mann eingenommen (vgl. S. 23), wie der Frauenförderplan (vgl. ebd.) zeigt, aus dem auch die folgenden Aussagen zu Gleichstellungsaspekten stammen.

Bemühungen zur Gleichstellung kommen hier nicht nur beim eigenen Personal zum Tragen, sondern auch bei den KlientInnen:

„Die Zentrale Studienberatung sieht als eine ihrer Kernaufgaben, durch personen- und klientenorientierte Beratung Studieninteressierte und Studierende dabei zu unterstützen, sich für Studienziele eigene Interpretationsräume zu schaffen und Behinderungen von Studienvorhaben wahrzunehmen und zu überwinden. In den individuellen Beratungsgesprächen sowie Seminar- und Trainingsangeboten geht es um die Erweiterung individueller Kompetenzen; die ZSB beteiligt sich aber auch an strukturellen Veränderungen durch Gespräche mit den Fachbereichen, der Kommission der ZSB und der Kommission für Studium und Lehre. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen ein Leitgedanke.“ (S. 19)

Dies zeigt sich neben der Teilnahme an der Sommeruniversität auch in einer konkret anvisierten Maßnahme:

„Die von der Gleichstellungskommission vorgeschlagene Einrichtung einer speziellen „Beratung für Frauen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium“ wird sich zukünftig zunehmend innerhalb der Beratungsgesprächen widerspiegeln und soll mit den noch vorgesehenen Personalerweiterungen um 1,5 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen abgedeckt werden.“ (S. 21) [Hervorhebung im Original]

Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte der Zentralen Studienberatung

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studierende	Sommeruniversität

8.3 Universitätsbibliothek

In der Universitätsbibliothek arbeiteten 2007 laut Gleichstellungsplan vom 24. Januar 2007, dessen Personalstrukturdaten sowie Gleichstellungsaktivitäten im vorliegenden Text enthalten sind, insgesamt 65 Frauen, was einem Frauenanteil von 79,3 % entspricht (vgl. S. 13). Zu dieser deutlichen Mehrheit diagnostiziert die Bibliothek:

„Traditionell zeichnet Bibliotheken ein hoher Anteil von Frauen in der Beschäftigtenstruktur aus.“ (S. 1)

Allerdings war beim wissenschaftlichen Personal von insgesamt 7 Stellen nur 1 mit einer Frau besetzt, und zwar in der untersten Besoldungsgruppe (A 13) und in Teilzeit (vgl. S. 15). Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 83,1 %, wobei eine größere Anzahl der Frauen (13 von 54) in Teilzeit arbeitete (vgl. ebd.). Dies verursacht in der Universitätsbibliothek Probleme, wie im Gleichstellungsplan geschildert wird:

„Die Teilzeitkräfte arbeiten überwiegend auf eigenen Wunsch familienbedingt vormittags. Die Universitätsbibliothek beabsichtigt, diesen familiengerechten Regelungen trotz organisatorischer Schwierigkeiten in Folge des Benutzungsbetriebes an Nachmittagen und Abenden weiterhin zuzustimmen.“ (S. 14)

Die Möglichkeit, sich z. B. aus familiären Gründen beurlauben zu lassen, die von 9 Frauen ganz und von 14 Frauen und 2 Männern teilweise in Anspruch genommen wird, verursacht ebenfalls Probleme, die in der Regel eher Frauen betreffen:

„Nach wie vor besteht im gehobenen Bibliotheksdienst das Problem, dass durch den Rückkehranspruch bzw. Rückkehrzwang (nach 12 Jahren) Neueinstellungsmöglichkeiten für Diplom-Bibliothekarinnen auf Jahre hinaus nicht mehr bestehen. Die Leerstellenverwaltung ist zu unflexibel, da sie laufbahnübergreifend erfolgen muss. Der Rückkehrzwang für Beamtinnen nach 12 Jahren zumindest in eine Teilzeitbeschäftigung wird dann absurd, wenn im Einzelfall die Beamtin eine Verlängerung der Beurlaubung vorziehen würde und dadurch die Weiterbeschäftigung einer befristet angestellten Mitarbeiterin verhindert wird. Beim jetzigen Verfahren wird die junge Frauengeneration stark benachteiligt. Das gilt auch für Beförderungsmöglichkeiten.“ (Ebd.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

8.4 Verwaltung

Aus dem Gleichstellungsplan der Verwaltung vom 2. Februar 2007 (Quelle für die Daten zur Personalstruktur und die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) wird deutlich, dass im Vergleich mit den Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsplan (2003) die Frauenanteile im Jahr 2006 im Rektorat und in fast allen Dezernaten erhöht wurden (außer Dezernat 6 Arbeits- und Umweltschutz). Insgesamt erreichte der Frauenanteil keine 50 %, da im zahlenmäßig größten Dezernat 5 Gebäudemanagement 2006 der Frauenanteil nur 20 % betrug (vgl. S. 8f.). Da aus dem Gleichstellungsplan die Besoldungsgruppen nicht hervorgehen, lassen sich keine Aussagen über die Verteilung der Geschlechter nach Bezahlung machen.

Die Verwaltung bietet für Frauen vor allem aus den unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen gesonderte Fortbildungsveranstaltungen zur Weiterqualifikation an, deren Besuch mit der Ausgabe eines Zertifikats abschließt (vgl. S. 3f.).

Tabelle 8.4: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsveranstaltungen für Frauen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation vor allem in den unteren und mittleren Bes.-/Verg.-Lohngruppen

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/; zugegriffen am 26.03.2009
- 2 www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/rahmenbedingungen/; zugegriffen am 20.11.2009
- 3 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf; zugegriffen am 04.04.2008
- 4 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf; zugegriffen am 27.03.2009
- 5 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf; zugegriffen am 19.12.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Wuppertal_ZV2007.pdf; zugegriffen am 29.08.2009
- 7 www.scc.uni-wuppertal.de; zugegriffen am 26.03.2009
- 8 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf, S. 5; zugegriffen am 20.11.2009
- 9 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 8; zugegriffen am 19.12.2009
- 10 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de; zugegriffen am 19.12.2009
- 11 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 10; zugegriffen am 19.12.2009
- 12 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/misc/zielvereinbarungIII.pdf, S. 14; zugegriffen am 26.03.2009
- 13 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 11; zugegriffen am 19.12.2009
- 14 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/wege_wiss.html; zugegriffen am 26.03.2009
- 15 www.uni-wuppertal.de/universitaet/struktur_institutionen/p_pics/Organigramm_2009_2.pdf; zugegriffen am 19.12.2009
- 16 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf, S. 5; zugegriffen am 04.04.2008
- 17 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/kinder.html; zugegriffen am 26.03.2009
- 18 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publi.html, S. 11; zugegriffen am 20.11.2009
- 19 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 2; zugegriffen am 19.12.2009
- 20 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf; zugegriffen am 20.11.2009
- 21 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/11_FB_G.pdf, S. 1; zugegriffen am 28.03.2009
- 22 www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen_daten_fakten/p_pics/studierende_FB_web.jpg; zugegriffen am 28.03.2009
- 23 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf; zugegriffen am 27.03.2009

01 Fachhochschule Aachen



GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 25

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	203	197	-3,0	5,4	11,2	5,7	-4,6
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	5	166	3 220	20	24,7	4,7	-10,5
Studierende ²	8 811	8 228	-6,6	22,6	24,3	1,7	-21,5

1) Ohne Professuren 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Aachen wurde 1971 im Zuge des Aufbaus eines regionalen Systems von Fachhochschulen in NRW gegründet und war im Jahr 2007 die viertgrößte Fachhochschule in Trägerschaft des Landes NRW. Im Gegensatz zum Durchschnitt der Fachhochschulen hat die FH Aachen zwischen 1997 und 2007 Studierende verloren (6,6 %), auch die Professuren sind um 3 % zurückgegangen (Tabelle 1.1).

Der Frauenanteil liegt bei allen untersuchten Personengruppen unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Besonders extrem ist der Abstand zum Durchschnitt bei den Studierenden – hier beträgt der Frauenanteil mit 24,3 % kaum mehr als die Hälfte des Durchschnittswerts. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt mit 11,2 % bei etwa zwei Dritteln des Durchschnittswerts.

Die weit unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen ist ohne Zweifel zumindest teilweise auf die einseitige Fächerstruktur zurückzuführen: 79,6 % der Studierenden studieren ein MINT-Fach, darunter 60,5 % ein ingenieurwissenschaftliches Fach (Tabelle 1.2). Knapp 14 % der Studierenden sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, die restlichen 6 % studieren in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften. Die letztgenannte Fächergruppe hat damit sogar einen überdurchschnittlichen Anteil an den Studierenden. Insgesamt überwiegen jedoch die Fächergruppen, in denen der Frauenanteil NRW- und bundesweit sehr niedrig liegt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Aachen	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	60,5	16,1	44,4
Mathematik, Naturwissenschaften	19,1	19,5	-0,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,1	29,1	-15,1
Kunst, Kunstwissenschaft	6,1	3,8	2,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,2	22,4	-22,2

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Wie Tabelle 1.3 zeigt, ist der extrem geringe Frauenanteil an der FH Aachen jedoch nicht vollständig mit der Fächerstruktur zu begründen. Denn in allen Fächergruppen liegt der Anteil der Studentinnen unter dem fächerspezifischen NRW-Durchschnitt und auch bei den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal wird dieser Durchschnitt in jeweils zwei der vier Fächergruppen unterschritten. Einen insgesamt überdurchschnittlichen Frauen-

anteil hat allein die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der fast zwei Drittel der Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals und immerhin knapp jede fünfte Professur mit Frauen besetzt sind. Im Gegensatz dazu unterschreitet die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften den fächerspezifischen Durchschnitt bei allen Personengruppen. Allerdings handelt es sich bei dem extrem unterdurchschnittlichen Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur um eine einzige Stelle, die mit einem Mann besetzt ist.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	FH Aachen	Differenz	FH Aachen	Differenz	FH Aachen	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	14,8	-4,8	21,1	4,9	5,5	-1,7	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	30,5	-5,4	21,4	-6,3	16,7	6,5	-1,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,2	-0,7	62,5	24,1	19,2	1,9	8,4
Kunst, Kunstwissenschaft	52,4	-9,4	0,0 ³	-43,9 ³	18,8	-6,3	-19,9

1) Ohne Professuren, 2) WS 2007/08, 3) Es handelt sich nur um eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule hat einen überdurchschnittlichen Anteil an Studierenden ohne deutschen Pass. Insbesondere der Anteil von BildungsausländerInnen liegt mit 13,9 % sehr hoch, was möglicherweise zumindest teilweise auf die geografische Nähe zu den Niederlanden und Belgien zurückzuführen ist. Aber auch der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen ist leicht überdurchschnittlich. Frauen bilden dabei in allen Gruppen eine kleine Minderheit – unter den BildungsausländerInnen sind nur 28 % Frauen und bei den BildungsinländerInnen ist nur jede fünfte Studierende weiblich. Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil weit unter dem Durchschnitt, nur bei den (wenigen) mit AusländerInnen besetzten Professuren kommt der Frauenanteil nahe an den Durchschnitt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Aachen	Diff. zu NRW	FH Aachen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	3,0	-3,2	16,7	-1,5
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	8,5	-0,8	20,0	-16,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	5,3	1,6	28,1	-16,6
Studierende BildungsausländerInnen ²	13,9	4,8	24,7	-24,0
Durchschnittliche Differenz		0,6		-14,7

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren 2) WS 2007/2008

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Insgesamt hat die FH Aachen bei der Rangliste der Frauenbeteiligung den vorletzten Rangplatz unter den Fachhochschulen, was insbesondere auf den extrem niedrigen Frauenanteil bei den Studierenden und den Professuren zurückzuführen ist (Tabelle 1.5).

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Aachen beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
11	8	11	10,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der FH Aachen

2.1 „Verwurzelt in der Technologieregion Aachen“

Die Verbindung von Theorie und praxisorientierter Ausbildung der Studierenden ist wesentliches Element des „Leitbildes der Fachhochschule Aachen“¹ sowie des „Kurzprofils“² für die Standorte in Aachen und Jülich. Die Fachhochschule Aachen legt besonderen Wert auf die „engen Kooperationen mit regionalen und internationalen Unternehmen sowie renommierten Forschungseinrichtungen wie dem Forschungszentrum Jülich“ (FZJ) (vgl. Kurzprofil ebd.). Der Bezug zur Berufspraxis und die daraus resultierenden Anforderungen an das Studium werden als Chance erkannt, um

„das Studienangebot laufend inhaltlich anzupassen und zu erweitern.“ (Ebd.)

Die Bedeutung der Internationalität von Studium und Lehre zeigt sich anhand von Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen sowie durch die Lage von Stadt und Region Aachen im Dreiländereck von Deutschland, Belgien und den Niederlanden. Insofern beschreibt sich die Fachhochschule als tief „verwurzelt in der Technologieregion Aachen“³. Neben der Lage und der (inter-)nationalen Beziehungspflege wird die Internationalität als profilkennzeichnendes Merkmal auch im Studium weiterverfolgt.

2.2 Chancengleichheit

Das Leitbild der Fachhochschule Aachen beschäftigt sich zwar nicht explizit mit dem Geschlechterverhältnis, nennt jedoch als Zielsetzung Nr. 5 die „Chancengleichheit“ (ebd.) als zu berücksichtigendes Prinzip „in allen Aufgabenstellungen der Fachhochschule“ (ebd.). Die Grundordnung der Fachhochschule Aachen enthält einen Paragraphen (§ 7) zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Gleichstellungskommission, spezifiziert aber das Geschlechterverhältnis darüber hinaus nicht weiter.⁴

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Fachhochschule Aachen bemüht sich neben der Erhöhung des Professorinnenanteils auch um die „Förderung und Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter“, so die Vereinbarungen in den ZLV III.⁵ Um auch auf der Ebene der Studierenden den Frauenanteil insbesondere in den Ingenieurwissenschaften zu erhöhen, werden der Girls' Day und das Schnupperstudium durchgeführt (vgl. S. 6).

Um den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen abzudecken, sollen bis 2010 rund 20 Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren am Standort Aachen realisiert werden (vgl. S. 7). „Am Standort Jülich wird in Kooperation mit dem BLB ein unter Genderaspekten geplanter Hochschulneubau errichtet.“ (Ebd.)

Da die Sonderzuweisungen für die Gleichstellung nicht mehr gezahlt werden, werden die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen von der Fachhochschule finanziert. Es wird zugesichert, dass nach Maßgabe des Haushalts weiterhin „ausreichende“ Mittel zur Verfügung gestellt werden (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Der „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aachen“⁶ vom 12. Oktober 2001 gibt im Wesentlichen gesetzliche Bestimmungen (LGG) wieder. Es sind nur wenige speziell auf die Fachhochschule Aachen bezogene Maßnahmen zu finden. Ein Beispiel ist die Genderforschung:

„Die Fachhochschule Aachen [...] fördert die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Genderforschung. Die Hochschule wird diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen aufnehmen.“ (S. 6)

Sehr detailliert sind die Ausführungen zur Erstellung von Frauenförderplänen.⁷ Sie geben eine praktische Anleitung, indem sie die erforderlichen Daten und Angaben genau auflisten und beschreiben.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Fachhochschule Aachen (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	„MINT 4 you“
	Schnupperstudium
	Girls' Day
	Praktika
Studierende	Karrieretraining für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien für Doktorandinnen

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten finden sich frauenfördernde Maßnahmen. Hierunter fällt z. B. die Broschüre „girls@fh-aachen“, die bereits in der zweiten Auflage erscheint und junge Frauen über ein Studium der Ingenieurwissenschaften aufklärt sowie Erfahrungsberichte ehemaliger Studentinnen enthält. Außerdem können Schülerinnen am „MINT 4 you“, einem Schnupperstudium und dem Girls' Day teilnehmen sowie Praktika machen. Des Weiteren bietet die Gleichstellungsbeauftragte Promotionsstipendien für Doktorandinnen an, die durch den NRW-Innovationsfonds „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ gefördert werden.⁸

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Die Fachhochschule Aachen hat eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen (eine davon am Standort Jülich). Ein Organigramm der Fachhochschule Aachen ist auf der Homepage nicht zu finden, daher ist die Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hochschulhierarchie nicht sichtbar.

Die Fachhochschule stellt Mittel in Höhe einer 100%igen Freistellung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bereit. Daneben gibt es ein Gleichstellungsbüro mit einer Vollzeitstelle, die im Weg des Jobsharings von zwei Mitarbeiterinnen geteilt wird. Für die Gleichstellung stehen jährlich Mittel in Höhe von 60 600 € zur Verfügung, Projekte und Einrichtungen werden darüber hinaus separat finanziert.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Eine institutionelle Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung gibt es an der Fachhochschule Aachen bisher nicht.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Die Fachhochschule Aachen ist im Jahr 2009 mit dem Audit „Beruf und Familie“ ausgezeichnet worden.⁹

Den Angehörigen stehen an der Fachhochschule Aachen eigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung. Seit 2009 hat die FH Aachen zwei Kindertageseinrichtungen in der Trägerschaft des Studentenwerks eingerichtet. Die zweigruppige Einrichtung „Bayernallee“¹⁰ in Aachen stellt 30 Plätze für Kinder von 4 Monaten bis zu 6 Jahren bereit. Die „Kinderkiste“ in Jülich bietet 10 Plätze für Kinder unter 3 Jahren an.¹¹

Außerdem können studierende Eltern von den Studienbeiträgen befreit werden.¹²

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Aachen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende und Beschäftigte	Kita „Bayernallee“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Aachen AöR www.fh-aachen.de/17263.html?&L=1%252Fdownload%29%2F
	Kita „Kinderkiste“ in Jülich	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und 3 Jahren	Studentenwerk Aachen AöR www.fh-aachen.de/17256.html?&L=1%252Fdownload%29%2F

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Bibliothek und der Verwaltung sind gleich gestaltet und verfügen über ein Inhaltsverzeichnis, das die Vorgaben des Rahmenplans für Gleichstellung übernimmt (mit Ausnahme des Frauenförderplans des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik). Dieses Vorgehen schafft Übersichtlichkeit und erfordert auch Angaben zu Bereichen, in denen ein Fachbereich nicht aktiv ist (z. B. Genderforschung). Es handelt sich um Fortschreibungen für die Jahre 2007 bis 2009, die am 15. Februar 2008 veröffentlicht wurden und rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten sind. Die Stichtage zum Personalbestand der Einrichtungen sind allerdings jeweils unterschiedlich. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche enthalten keine Angaben zu Promotionen und Habilitationen, da diese nicht durchgeführt werden.

7.1 Fachbereich Architektur

Auf der Ebene der Studierenden sind Frauen und Männer laut Frauenförderplan¹³ des Fachbereichs vom 15. Februar 2008 (Quelle für die nachfolgende Analyse und Darstellung der Geschlechterverhältnisse sowie Gleichstellungsaktivitäten) fast paritätisch vertreten. Der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen lag in den Jahren 2004–2006 im

Schnitt bei etwa 45 % und bei den Studierenden insgesamt bei rund 42 %. An AbsolventInnen verzeichnete die Fakultät 52 %.

„Da der Prozentsatz der Absolventinnen gegenüber den Studienanfängerinnen höher ist, zeigt sich darin u. U. das besondere Leistungsvermögen und das Durchstehvermögen gegenüber den männlichen Studierenden. Besondere Maßnahmen sind hier offensichtlich nicht erforderlich.“ (S. 4)

Da die Studierenden bis zum WS 2007/08 von der ZVS zugewiesen wurden, hatte der Fachbereich bis dahin keinen Einfluss auf den Anteil der Studienanfängerinnen. Bei der Evaluation des Studiengangs soll demnächst auch die spezielle Situation der Studentinnen erfragt werden, um aus den Ergebnissen Maßnahmen entwickeln zu können.

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag in den Jahren 2004–2006 mit etwa 57 % (4 von 7 Stellen) noch über dem Anteil der Absolventinnen, bei den Drittmittelbeschäftigten waren es etwa 50 %. Bei den Hilfskräften schwankte der Frauenanteil zwischen 30 und 43 %.

„Gegenwärtig ist es schwer, überhaupt Frauen wie Männer für diese Tätigkeiten zu gewinnen, da die Bezahlung schlecht ist und in der vorlesungsfreien Zeit entfällt.“ (S. 5)

Der Anteil der Professorinnen lag bei nur 15 %. Da Professuren nur relativ selten neu besetzt werden und das Geschlechterverhältnis daher über lange Zeit konstant bleibt, sucht der Fachbereich nach anderen Lösungen:

„Der Fachbereich wird [...] versuchen, das Studienangebot über Zeitprofessuren zu verbessern und gleichzeitig dadurch auch den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen.“ (S. 4)

Da Beförderungen und Höhergruppierungen der MitarbeiterInnen zurzeit nicht möglich sind, stellt der Fachbereichsrat Gelder für außerordentliche Zulagen bereit, „sofern die Haushaltslage dies zulässt“ (S. 5).

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, wurde ein STUMIKI-Raum (Studieren mit Kind) eingerichtet.

Die Genderforschung soll im Fachbereich gestärkt werden. Es wird im Frauenförderplan darauf hingewiesen, dass

„die Belange von Frauen, Alleinerziehenden, Alten, Ausländern und sonstige[n] Bevölkerungsgruppen [...] regelhaft im Rahmen der Lehrveranstaltungen thematisiert [werden]. Hier stehen die Fragen nach den Bedürfnissen dieser Bevölkerungsgruppen und den daraus resultierenden Anforderungen an die Architektur/den Städtebau im Vordergrund.“ (S. 6)

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

7.2 Fachbereich Bauingenieurwesen

Im Frauenförderplan¹⁴ des Fachbereichs Bauingenieurwesen (Quelle für die Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den Geschlechterverhältnissen) wird darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil in Fachhochschulen generell niedriger liegt als in Universitäten und dass dies auch im „traditionell männlich geprägten Bauingenieurwesen, das im Übrigen als stark mathematisch geprägtes Fach gilt“ (S. 4), der Fall ist (im Gegensatz zur Architektur, die „stark künstlerisch ausgerichtet ist“ (ebd.)). Die Erweiterung durch den Studiengang Facility Management, dessen Studierende häufig über eine Vorbildung in der Architektur verfügen und in dem mehr Frauen zu finden sind, vergrößert den Studentinnenanteil nur minimal, denn dieser neue Studiengang ist insgesamt sehr klein.

Der Anteil der Studentinnen lag in den Jahren 2002–2005 im Schnitt bei knapp 21 % und damit etwas niedriger als der Anteil der Studienanfängerinnen. Die hierzu durchgeführte Ursachenforschung führte jedoch nicht zu einem Ergebnis:

„Mentoring und eine durchgeführte Evaluation im SS 2006 haben darauf keine Antwort gefunden. Möglicherweise spielt die durchschnittliche Länge des Studiums im Zusammenhang mit der individuellen Lebensplanung eine gewisse Rolle. In Gesprächen hat sich jedenfalls die Notwendigkeit eines besonderen Studienangebots für Frauen nicht ergeben. Primär muss also versucht werden, die Studienlänge mit Rücksicht auch auf diese Frage wesentlich zu verkürzen. Das sollte im Zusammenhang mit der neuen Bachelorstruktur möglich sein.“ (S. 4f.)

Dagegen lag der Frauenanteil bei den AbsolventInnen mit ca. 27 % höher, was wie im Fachbereich Architektur auf „das besondere Leistungsvermögen und das Durchstehvermögen gegenüber den männlichen Studierenden“ (S. 5) der Frauen zurückgeführt wird. Auch der Frauenanteil der Hilfskräfte lag mit 47 % (2006) besonders hoch.

verbunden mit besonderem Bemühen, sich optimal auf die kommende berufliche Karriere vorzubereiten. Der Fachbereich wird weiterhin diesen besonderen Leistungswillen fördern.“ (S. 6)

Ob es – wie im Fachbereich Architektur – insgesamt schwierig ist, die Stellen für Hilfskräfte zu besetzen, wird nicht erwähnt.

Der neu eingerichtete Studiengang Facility Management hat dem Fachbereich die einzige Professorin (von 24) gebracht. Insgesamt wird einer Ausweitung des Fachbereichs um Lehrgebiete aus den Bereichen Recht, Wirtschaft und Facility Management das Potenzial zugeschrieben, mehr Frauen (z. B. als Lehrbeauftragte) an den Fachbereich zu holen.

Ansonsten gab es 2006 eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin (befristete Stelle), 5 (von 18) weibliche Lehrbeauftragte, 2 Sekretärinnen und 2 (von 5) weibliche Auszubildende.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.3 Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften und Technik

Im Frauenförderplan des Fachbereichs¹⁵ wird ausdrücklich auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming hingewiesen (vgl. S. 4). Es finden sich dort auch Hinweise, dass unterschiedliche Bedingungen, z. B. bei der Familienarbeit, berücksichtigt werden und ein Umsetzungsbestreben, z. B. durch den expliziten Hinweis auf Verantwortlichkeiten, vorhanden ist.

Bei dem Fachbereich handelt es sich um ein heterogenes Feld, das in 7 Lehr- und Forschungsbereiche aufgegliedert ist: Chemie, Biotechnologie, Biomedizin, Physikalische Technik, Technomathematik, Elektrotechnik und Automation sowie Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik (vgl. S. 3). Entsprechend variieren die Frauenanteile bei den Studierenden am 7. Februar 2006 von 3 % (Elektrotechnik) bis 51 % (Bioingenieurwesen). Der Studentinnenanteil im Fachbereich insgesamt betrug 28 % und ist seit der Neustrukturierung der Fakultät „nahezu konstant geblieben“ (S. 4). Die Fakultät sieht ihre Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils als begrenzt, da einige der Studiengänge durch das NC-Verfahren geregelt sind, auf das sie keinen Einfluss nehmen kann.

Der Absolventinnenanteil lag mit 22 % deutlich darunter, allerdings auch hier mit großen Variationen in den einzelnen Studienfächern. Die Maßnahmen für Studentinnen richten sich insbesondere auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie und auf das Anwerben von Schülerinnen für die verschiedenen Studiengänge. Außerdem gibt es ein Mentorenprogramm für Studierende. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften lag am 30. Oktober 2005 bei 39 %. In den Evaluations- und (Re-)Akkreditierungsverfahren sollen Gender-Aspekte besonders berücksichtigt werden, um ggfs. Verbesserungsmaßnahmen durchführen zu können.

Der Anteil der Professorinnen ist mit 10 % (7 von 66) gering. Dem soll vor allem durch Ausschreibungs- und Berufungsverfahren entgegengewirkt werden. Die Verantwortung dafür wird explizit Dekanat, Berufungskommission und Fachbereichsrat zugewiesen. Fachbereichsrat und Dekanat sollen ebenfalls dafür sorgen, dass der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten von 27 % (30. Oktober 2005) steigt. Der Frauenanteil bei den (wissenschaftlichen/nicht-wissenschaftlichen) MitarbeiterInnen soll durch Transparenz im Ausschreibungsverfahren und Teilzeitarbeitsmodelle gesteigert werden.

„Dennoch zeigt sich immer wieder, dass gerade der naturwissenschaftliche Bereich nicht ausreichend über das gewünschte Bewerberinnenpotential an Frauen verfügt, das dem Gleichstellungsgedanken entsprechen würde.“ (S. 5)

Deshalb wird auch der Ausbildung im Fachbereich eine wichtige Rolle zugewiesen, denn

„die bisherigen Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil der weiblichen Auszubildenden im Anschluss an die Berufsausbildung ein weiterführendes Studium absolviert.“ (S. 6)

Allerdings gibt es im Frauenförderplan keine Angaben zur Anzahl der Auszubildenden im Fachbereich.

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften und Technik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperstudium
Studierende	Mentoringprogramm

7.4 Fachbereich Design

Mit knapp 60 % Studentinnen, Studienanfängerinnen und Absolventinnen (Durchschnitt WS 2003/04 bis WS 2005/06) sind Frauen laut Frauenförderplan im Fachbereich Design in den Bereichen ErstsemesterInnen und Studierende leicht überrepräsentiert.¹⁶ Die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten wurden dem Frauenförderplan entnommen.

7.4 Fachbereich Design

Mit knapp 60 % Studentinnen, Studienanfängerinnen und Absolventinnen (Durchschnitt WS 2003/04 bis WS 2005/06) sind Frauen laut Frauenförderplan im Fachbereich Design in den Bereichen ErstsemesterInnen und Studierende leicht überrepräsentiert.¹⁶ Die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten wurden dem Frauenförderplan entnommen.

Mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sollen Frauen weiter unterstützt werden. Außerdem sollen Schülerinnen als künftige Studentinnen angesprochen werden. Auch in diesem Fachbereich soll die interne Studiengangsevaluation dazu genutzt werden, Erkenntnisse über die spezielle Situation von Studentinnen zu gewinnen, um darauf aufbauend Maßnahmen zu ergreifen.

Der hohe Frauenanteil bei den Studierenden spiegelt sich allerdings nicht bei den wissenschaftlichen Beschäftigten des Fachbereichs wider. Am 31. Dezember 2005 gab es knapp 17 % Professorinnen (3 von 18), im gehobenen Dienst waren gar keine Frauen beschäftigt. Als Gründe für diesen niedrigen Frauenanteil werden zum einen die Einführung des Globalhaushalts und schleppende Berufungsverfahren angeführt und zum anderen die Bewerbungslage, die – offenbar trotz der hohen Absolventinnenzahlen von knapp 60 % – von männlichen Bewerbern dominiert wird. Hier werden Maßnahmen wie z. B. das gezielte Ansprechen von geeigneten Bewerberinnen vorgeschlagen.

„Wir sind entschlossen, den Frauenanteil in der Professorenschaft über den alten Stand hinaus zu erhöhen. Dabei hoffen wir sehr, dass die Bewerberlage in den verschiedenen Berufungsverfahren, die in den nächsten Jahren durchzuführen sind, es zulässt, weitere Frauen auf Professorenstellen berufen zu können.“ (S. 4)

Im mittleren Dienst lag der Frauenanteil bei 62,5 %.

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Design

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Informationsveranstaltungen insbesondere für Schülerinnen

7.5 Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Der Frauenförderplan dieses Fachbereichs (Quelle für die vorliegende Darstellung und Analyse) unterscheidet sich von denjenigen der anderen Fachbereiche, da hier mehr Wert auf Begründungen gelegt wird und die Aspekte, die auf den Fachbereich nicht zutreffen (z. B. Genderforschung), nicht berücksichtigt werden. Dabei werden die Ziele des Fachbereichs in Bezug auf die Frauenförderung deutlich formuliert und grafisch betont (Fettdruck).

Die hohe Unterrepräsentation von Frauen auf allen Ebenen

„hat im Fachbereich zu einer Überprüfung geführt, die den Verantwortlichen qualitative Handlungsweisen nahelegt und Einstellungen vergegenwärtigt hat, die zu einer zielorientierten Veränderung der statistischen Profile führen werden.“ (S. 3)

Dabei ist der Anteil der Professorinnen mit 13,6 % (3 von 22, Dezember 2006) im Vergleich zum Studentinnenanteil von knapp 9 % (WS 06/07) und zum Absolventinnenanteil von 11,5 % (2006; davor lag er zwischen 0 % im Jahr 2004 und 9,3 % im Jahr 2003) hoch. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen war mit 4,8 % (Dezember 2006) ebenfalls wesentlich geringer.

Die zuvor ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils haben offenbar nicht gewirkt:

„Der Anteil der weiblichen Studierenden ist trotz massiver Anwerbestrategien im Sekundarbereich der verschiedenen Schulformen und des regelmäßig jährlich stattfindenden Girls' Day in den letzten 10 Jahren höchstens konstant mit einem zzt. deutlichen Trend nach unten. [...] Dagegen erfreulich hervorzuheben ist der höhere Anteil der Zahl weiblicher Studierender im Studiengang Communication and Multimediadesign.“ (S. 3)

Die geringe Anzahl von Studentinnen und Absolventinnen wird als Erklärung für den geringen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen herangezogen, obwohl gegenläufige Tendenzen konstatiert werden:

„Ein unbewertetes Erklärungsmuster für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt offensichtlich in der empirisch belegbaren Tatsache begründet, dass nur wenige Frauen ein Studium der Elektrotechnik und in jüngerer Zeit im zunehmenden Maße auch der Informatik absolvieren mit zzt. weiter abnehmender Tendenz. Dem gegenüber streben i. A. Diplom-Ingenieurinnen bevorzugt eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst an.“ (S. 4)

Auf der Ebene der Professuren zeigt sich eine Zweiteilung des Fachbereichs: Während es in der Elektrotechnik nicht gelingt, Professuren mit Frauen zu besetzen, war die Informatik hier mit 2 Berufungen von Frauen erfolgreicher (u. a. im Bereich Kommunikationswissenschaft).

Bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird auf die Höhergruppierung von 2 Mitarbeiterinnen hingewirkt.

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnuppertage Schulbegleitende Praktikumsplätze für Schülerinnen
	Imagekampagnen für Schülerinnen für die Studiengänge Elektrotechnik, Informatik, Communication and Multimediadesign sowie Telekommunikationstechnik

7.6 Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik

Der Frauenförderplan des Fachbereichs für Luft- und Raumfahrttechnik stellt die Daten- und Informationsgrundlage für die Darstellung und Analyse der dortigen Geschlechterverhältnisse und der getätigten Gleichstellungsarbeit dar. Auch in diesem Fachbereich sind Frauen auf allen Ebenen stark unterrepräsentiert. Ihre Anteile betragen bei den StudienanfängerInnen im Wintersemester 2006/07 insgesamt 6,3 %, die sich auf die verschiedenen Studiengänge unterschiedlich verteilen. So waren z. B. in der Luft- und Raumfahrttechnik 3,7 % Studentinnen und im Bereich der Fahrzeug- und Karosserietechnik 15,4 %. Bei den Studierenden stellten Frauen einen Anteil von 5,9 % (WS 2006/07) und bei den Absolventinnen knapp doppelt so viel mit 10,3 % (SS 2006). Der vergleichsweise hohe Absolventinnenanteil wird auf „die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten im Studien- und Prüfungsablauf [...] (insbesondere bei durch Schwangerschaft, Mutterschaft, Kinderbetreuung beeinträchtigtem Studienverlauf)“ (S. 4) zurückgeführt. Der Anteil der Studentinnen soll vor allem durch Vorbilder (Darstellung erfolgreicher Studentinnen auf der Homepage des Fachbereichs), durch ein MentorInnenprogramm (auch für männliche Studienanfänger) und einen Stammtisch für Studienanfängerinnen zum Kennenlernen gesteigert werden.

Am 31. Dezember 2006 war nur 1 von 19 Professuren mit einer Frau besetzt. Ebenfalls 1 Frau war bei den 15 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vertreten. Es gab eine Promotion von einer Frau (im Assistentenprogramm), die jetzt in der Industrie tätig ist.

Auch bei den Hilfskräften gab es mit einem Anteil von 7,1 % (31. Dezember 2006) nur wenige Frauen. Weibliche Auszubildende waren am Fachbereich nicht beschäftigt.

Etwas höher lagen die Frauenanteile bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen (30 %) und bei den Lehrbeauftragten (29,4 %). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten wird „auch auf die gute und flexible zeitliche Vereinbarkeit solcher Tätigkeiten mit familiären Aufgaben“ (S. 5) zurückgeführt.

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Luft- und Raumfahrttechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Informationsveranstaltungen für Schülerinnen
Studierende	Stammtisch für Studentinnen, organisiert durch das Fachgebiet MentorInnenprogramm

7.7 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften war das Verhältnis von Studentinnen und Studenten in den Jahren 2003–2005 laut Frauenförderplan¹⁷ (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) nahezu ausgeglichen. In den angebotenen internationalen Studiengängen, „bei denen sich die Studierenden direkt am Fachbereich bewerben und für die strenge Aufnahmeprüfungen (logisch-analytischer Test, Sprachtest, Eignungsgespräch) durchgeführt werden“ (S. 3), lag der Anteil der Studienanfängerinnen mit 75–87 % noch weit darüber. Bei den Absolventinnen zeigte sich eine leichte Überrepräsentanz mit 53–62 % im Zeitraum 2003–2005. Die „gestiegene Quote der Absolventinnen“ (S. 4) verdeutlicht, dass „mit einer individuellen Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation, um durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege bedingte Verzögerungen im Studienverlauf“ (ebd.) aufzufangen, Erfolge zu erzielen waren, sodass „diese Praxis beibehalten werden soll“ (ebd.).

Auch bei den Stellen im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil bei 75 % (Oktober 2005), wobei die bestbezahlten Stellen mit Frauen besetzt waren. Im mittleren Dienst arbeiteten ausschließlich Frauen.

Im WS 2005/06 waren 5 von 27 Professuren mit Frauen besetzt (19 %). Hierzu kommentiert die Fakultät:

„Dieser Anteil spiegelt in etwa den Frauenanteil wider, der zur Zeit des Studienabschlusses der jetzigen Professorinnen und Professoren herrschte. Inzwischen hat sich der Frauenanteil an den Absolventen deutlich erhöht, so dass die vom Fachbereich gewünschte Erhöhung des Kolleginnenanteils mit der Neubesetzung von Stellen suk-

zessive erzielt werden könnte. Dem stehen allerdings die finanziellen Restriktionen des Globalhaushalts entgegen, die derzeit die Neubesetzung von Stellen verhindern.“ (Ebd.)

Mithilfe verschiedener Arbeitszeitmodelle wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt.

Der Bereich der Genderforschung wird insbesondere durch „die Vergabe von Diplomarbeiten mit frauenspezifischen Themen“ (S. 5) abgedeckt.

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Individuelle Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation bei Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung, Pflege

7.8 Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik

Auch in diesem Fachbereich finden sich laut Frauenförderplan¹⁸ (Quelle für die folgenden Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Geschlechteraktivitäten) – mit Ausnahme der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen – nur wenige Frauen. Unter den StudienanfängerInnen war eine abnehmende Tendenz zu verzeichnen, da der Frauenanteil im WS 2006/07 bei 2,1 % (3 von 141) lag, im WS 2003/04 noch bei 8 %. Dafür hat sich der Anteil unter den Studierenden in den letzten Jahren positiv entwickelt, da etwa 5,9 % der Studierenden des Fachbereichs im WS 2006/07 Frauen waren (56 von 956). Unter den Absolventinnen lag er mit 7,5 % im WS 2005/06 und dem Sommersemester 2006 sogar noch höher.

Am 31. Dezember 2005 war keine der 17 Professuren mit einer Frau besetzt; zwei von 12,5 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen hatten Frauen inne und 4 von 17 Ausbildungsplätzen. Der Fachbereich hat angesichts dieser Situation ein hohes Ziel:

„Grundsätzlich wird für jede der [...] genannten Gruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Der Fachbereich als Ganzes ist bei der Umsetzung dieses Ziels gefordert. Durch die Zusammenarbeit von Frauen und Männern kann ein erheblicher Nutzen aufgrund des unterschiedlichen Problemlösungsverhaltens entstehen. Alle Entscheidungsträger im Fachbereich müssen daher aktiv für die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen werben und mögliche Bedenken auf die Chancen hinweisen, die in einer Nutzung des weiblichen Potentials unserer Gesellschaft liegen. Verfestigte Strukturen im Fachbereich können so allen Handelnden bewusst gemacht werden und neue Lernprozesse initiieren.“ (S. 4)

Die erste Maßnahme dazu ist die Erhöhung der Anzahl der Studentinnen. Dass dazu ein Umdenken erforderlich ist, macht folgende Passage aus dem Frauenförderplan deutlich:

„Der Wandel des Ingenieurberufes in den letzten Jahrzehnten vom Tüftler zu einem in interdisziplinär zusammengesetzten Teams arbeitenden Problemlöser muss vermittelt werden. Der Faktor Sozialkompetenz, also die Fähigkeit, verantwortungsbewusst im Umgang mit Menschen zu handeln und Probleme kooperativ zu lösen, muss herausgestellt werden. Durch die deutlich höhere Repräsentanz von Frauen in allen Berufsgruppen des Fachbereichs ist bereits eine wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden herausgestellt. Die Wirksamkeit weiterer Maßnahmen des Fachbereichs hat sich in der Vergangenheit bereits bewährt. Wesentlich für die Umsetzung bleibt der Wille aller Beteiligten, den gesteckten Zielen näherzukommen.“ (S. 5)

Die Erweiterung des Studienangebots scheint dabei zu helfen: Sowohl im deutsch-niederländischen Studiengang „Betriebswirtschaftliche Technik“, der neben technischen auch betriebswirtschaftliche und kommunikative Komponenten enthält, als auch im deutsch-französischen Studiengang „Maschinenbau“, der auf den höheren Anteil von Ingenieurinnen in Frankreich zurückgreift und höhere sprachliche Kompetenzen erfordert, liegen die Frauenanteile bei den Studierenden mit 12–16 % sehr viel höher (bei allerdings insgesamt sehr geringen Studierendenzahlen). In den neuen Bachelor-Studiengängen greifen diese Maßnahmen offenbar (noch) nicht, obwohl

„die positiven Erfahrungen mit neuen hochschulpädagogischen Ansätzen, wie dem projekt- bzw. problemorientierten Lernen und Lehren (PBL), berücksichtigt [wurden]. In diesen stark teamorientierten Lern- und Lehrformen wird neben der technischen auch die kommunikative Kompetenz stark gefordert. Da Schlüsselqualifikationen und die Soft Skills traditionell Stärken von Frauen sind, ist zu hoffen, mit den neuen Bachelor- und den geplanten Masterstudiengängen durch Integration derartiger Lehrveranstaltungsangebote mit fächerübergreifenden Themenstellungen die technischen Studiengänge attraktiver für weibliche Studierende zu machen.“ (S. 6)

Die internationale Öffnung des Studienangebots macht sich im Hinblick auf den Frauenanteil auch bei den Lehraufträgen positiv bemerkbar, von denen 2 (Technisches Englisch und Technisches Französisch) an Frauen vergeben wurden.

Im Frauenförderplan wird hervorgehoben, dass Gleichberechtigung für beide Geschlechter gelten muss:

„Der Fachbereich will mit den dargestellten Maßnahmen Ungleichbehandlungen abbauen, ohne neue zu schaffen. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium müssen in gleicher Weise auch Männern zugute kommen können, da dies ein unmittelbarer Beitrag zur Entlastung von Frauen in der Familie ist. Ebenso liegt die Weiterqualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse des Fachbereichs.“ (S. 7)

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Praktika für Schülerinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Fachhochschulbibliothek

Aus dem Frauenförderplan¹⁹ der Fachhochschulbibliothek wurden die Daten und Informationen zur Personalstruktur und der Gleichstellungsarbeit für die vorliegende Analyse und Darstellung der Einrichtung unter Geschlechteraspekten verwendet. Demzufolge stellte die Fachhochschulbibliothek am 31. Dezember 2005 mit Frauenanteilen zwischen 67 % (höherer Dienst und studentische Hilfskräfte) und 100 % (Auszubildende) eine Frauendomäne dar (vgl. S. 3). Maßnahmen beziehen sich in erster Linie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. in Form von Teilzeitarbeit, Weiterbildung auch während der Elternzeit, Wiedereinstieg u. ä. Hier ist es offensichtlich schwierig, für einen angemessenen Männeranteil zu sorgen:

„Die Bibliothek ist traditionell eine Frauendomäne. Daher überrascht der hohe Frauenanteil keineswegs. Es sollte daher bei zukünftigen Personalentscheidungen beachtet werden, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erhalten bleibt bzw. gewonnen wird. Versuche, z. B. im Bereich der Auszubildenden, männliche Bewerber einzustellen, scheiterten aufgrund fehlender Qualifikation der männlichen Bewerber.“ (S. 4)

Der Trend, dass Frauen nach wie vor in leitenden und Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist in der Fachhochschulbibliothek nicht zu erkennen (vgl. ebd.).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Fachhochschulbibliothek

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Fachhochschule	Halbjährliche interne Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen (Training on the job)

8.2 Fachhochschulverwaltung

In der Verwaltung der Fachhochschule Aachen waren laut Frauenförderplan²⁰ (Quelle für die nachfolgenden Daten und Informationen) Frauen am 31. Dezember 2006 in folgenden Gruppen unterrepräsentiert: höherer Dienst BeamtInnen, höherer Dienst Angestellte, gehobener Dienst BeamtInnen und einfacher Dienst Angestellte (vgl. S. 4). Die freien Stellen im höheren und gehobenen Dienst konnten „aufgrund der Einspargebote im Rahmen des Globalhaushalts“ derzeit nicht besetzt werden, d. h., der Frauenanteil konnte in diesem Bereich nicht gesteigert werden. Im mittleren Dienst, in dem Frauen ohnehin überrepräsentiert sind, wurde eine Frau befördert und eine weitere Stelle befristet für 2 Jahre ausgeschrieben. Die Förderung von Frauen war zum Zeitpunkt des Frauenförderplans absehbar nur durch etwaige Höhergruppierungen zu erreichen.

„In diesem Rahmen wird die Hochschulverwaltung besonderes Augenmerk auf die Übertragung von höherwertigen Aufgaben an Frauen legen, soweit Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen dies ermöglichen.“ (Ebd.)

Da der Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen mit etwa 88 % besonders hoch liegt, ist die flexible Arbeitszeitgestaltung Teil der Frauenförderaktivitäten.

Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte der Fachhochschulverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Fachhochschule	Interne Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen (Training on the job)

Quellenverzeichnis

- 1 www.fh-aachen.de/4343.html; zugegriffen am 11.04.2008
- 2 www.fh-aachen.de/kurzprofil.html; zugegriffen am 25.08.2008
- 3 www.fh-aachen.de/4343.html; zugegriffen am 11.04.2008
- 4 [www.fh-aachen.de/suchergebnis.html?cx=000724110031253704530 %3A%3A&cof=FORID %3A11&q=Grundordnung#1061](http://www.fh-aachen.de/suchergebnis.html?cx=000724110031253704530%3A%3A&cof=FORID%3A11&q=Grundordnung#1061); zugegriffen am 11.04.2008
- 5 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Aachen_ZV2007.pdf, S. 6; zugegriffen am 26.11.2009
- 6 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2001_13_Rahmenplan_glst.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2001_13_Rahmenplan_glst.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 7 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2001_13_Rahmenplan_glst.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2001_13_Rahmenplan_glst.pdf), S. 7f.; zugegriffen am 11.04.2008
- 8 www.fh-aachen.de/16232.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 9 www.fh-aachen.de/16239.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 10 www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe_bayernallee.asp; zugegriffen am 14.12.2009
- 11 www.fh-aachen.de/kinderkiste.html; zugegriffen am 14.12.2009
- 12 www.fh-aachen.de/stmkinformationen.html; zugegriffen am 14.12.2009
- 13 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_09_ffp_fb1_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_09_ffp_fb1_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 14 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_10_ffp_fb2_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_10_ffp_fb2_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 15 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_11_ffp_fb3_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_11_ffp_fb3_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 16 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_12_ffp_fb4_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_12_ffp_fb4_2007.pdf), S. 7; zugegriffen am 11.04.2008
- 17 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_15_ffp_fb7_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_15_ffp_fb7_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 18 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_16_ffp_fb8_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_16_ffp_fb8_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 19 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_17_ffp_bibl_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_17_ffp_bibl_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 20 [www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html, 2008_18_ffp_verw_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_18_ffp_verw_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008

02 Fachhochschule Bielefeld



Fachhochschule Bielefeld
University of Applied Sciences

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 4 MÄNNER

REKTORAT: 1 PRÄSIDENTIN, 3 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 VIZEPRÄSIDENTIN FÜR WIRTSCHAFTS- UND PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 6 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 23

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	162	157	-3,1	15,4	22,9	7,5	7,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	15	115	666,7	40	37,4	-2,6	2,2
Studierende ²	6 485	6 549	1,0	34,0	39,8	5,8	-6,0

¹) Ohne Professuren ²) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Bielefeld ist eine der kleineren, ebenfalls im Zuge der flächendeckenden Entwicklung von Fachhochschulen in NRW gegründeten Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Ihre Studierendenzahlen sind im Zeitraum 1997 bis 2007 konstant geblieben, die Zahl der (besetzten) Professuren ist um fünf gesunken (Tabelle 1.1). Die Fachhochschule weist ein bemerkenswertes Gender-Profil auf: Mit einem paritätisch besetzten Hochschulrat (vier Frauen und vier Männer) und einem ebenfalls paritätisch besetzten Rektorat (mit einer Rektorin, einer Prorektorin und einer Kanzlerin sowie drei Prorektoren) hat die FH Bielefeld die Forderung nach einer gleichen Beteiligung von Frauen zumindest auf der Leitungsebene umgesetzt. Auch unter den ProfessorInnen sind mit 22,9 % weit mehr Frauen zu finden als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Auch der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal lag im Jahr 2007 mit 7,4 % etwas über dem Durchschnitt. Nur der Studentinnenanteil liegt um 6 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Gemessen am Durchschnitt der Fachhochschulen ist dieser Studentinnenanteil jedoch überdurchschnittlich.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Bielefeld	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,0	29,1	16,9
Ingenieurwissenschaften	31,2	16,1	15,1
Mathematik, Naturwissenschaften	9,1	19,5	-10,4
Kunst, Kunstwissenschaft	8,8	3,8	5,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,3	4,5	-0,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,6	22,4	-21,8

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die FH Bielefeld ist eine Fachhochschule mit einer – in der Geschlechterperspektive – bipolaren Fächerstruktur (Tabelle 1.2): Knapp die Hälfte der Studierenden (46 %) sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, auf der anderen Seite studieren 40 % ein MINT-Fach, darunter 31 % ein ingenieurwissenschaftliches Fach. Zusammen mit den 8,8 % Studierenden der Kunst bzw. der Kunstwissenschaft und den 4,3 % Studierenden

der (neu eingerichteten) Gesundheitswissenschaften überwiegen insgesamt doch die Fächer mit einem im NRW-Durchschnitt höheren Frauenanteil. Die Fächerstruktur unterstützt also insgesamt eine höhere Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH BI	Diff	FH BI	Diff	FH BI	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,9	6,1	53,3	14,9	29,2	11,9	11,0
Ingenieurwissenschaften	15,3	-4,4	6,3	-9,9	5,7	-1,5	-5,3
Mathematik, Naturwissenschaften	24,2	-11,8	31,3	3,5	21,1	10,9	0,9
Kunst, Kunstwissenschaft	61,7	-0,2	50,0	6,1	26,3	1,3	2,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,5	20,5	40,0	-2,9	100,0	84,7	34,1

1) ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Wie Tabelle 1.3 zeigt, tragen vor allem die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu dem überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren bei. Knapp 30 % der Professuren dieser Fächergruppe waren im Jahr 2007 mit Frauen besetzt. Aber auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Professuren weit über dem NRW-Durchschnitt dieser Fächergruppe, hier war mehr als jede fünfte Professur (21,1 %) mit einer Frau besetzt. Der 100%ige Frauenanteil bei den Professuren der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften ist auf die neu eingerichteten „Gesundheitswissenschaften“ zurückzuführen, die eine Ausbildung in nicht-ärztlichen Bereichen wie „Pflege und Gesundheit“ bieten. In diesem Teil der Fächergruppe „Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften“ ist auch an anderen Hochschulen der Frauenanteil bei den Lehrenden weit höher als in den medizinischen Fächern.

Die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in den vorgenannten Fächergruppen und auch in der Kunst bzw. den Kunstwissenschaften ist allerdings ohne Ausstrahlung auf die Ingenieurwissenschaften geblieben. Im Gegenteil: In den Ingenieurwissenschaften dominieren an der FH Bielefeld die Männer auf allen Qualifikationsstufen mehr als an anderen ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen in NRW. Das gilt insbesondere für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal mit einem Frauenanteil von nur 6,3 %.

Der unterdurchschnittliche Studentinnenanteil auf Hochschulebene ist ausschließlich auf die MINT-Fächer zurückzuführen. Insbesondere in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind mit 24,2 % weit weniger Studentinnen eingeschrieben als im Durchschnitt dieser Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – ein Phänomen, das auch an den meisten anderen Fachhochschulen zu finden und zumindest teilweise auf die Fächerzusammensetzung und das Fehlen der Lehramtsstudierenden zurückzuführen ist.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Bielefeld	Diff. zu NRW	FH Bielefeld	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	3,2	-3,1	60,0	41,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	3,5	-5,9	25,0	-11,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	3,7	-0,0	37,1	-7,6
Studierende BildungsausländerInnen ²	4,4	-4,7	45,7	-3,0
Durchschnittliche Differenz		-3,4		4,9

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren 2) WS 2007/2008

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die FH Bielefeld hat nur sehr wenig Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Tabelle 1.4). Der Anteil liegt bei allen Gruppen deutlich unter dem NRW-Durchschnitt, nur bei den studierenden Bildungsinländerinnen wird der Durchschnitt gerade erreicht. Erstaunlicherweise sind unter den nur fünf ProfessorInnen ohne deutschen Pass drei Frauen. Bei den anderen Personengruppen liegt der Frauenanteil unter dem NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Bielefeld beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
3	4	2	3,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Insgesamt liegt die Fachhochschule Bielefeld gemessen an den Rangplätzen der Beteiligung von Frauen an den untersuchten Personengruppen unter den Fachhochschulen zusammen mit der Fachhochschule Niederrhein auf dem ersten Rang. Zwar gibt es bei jeder Personengruppe eine bis drei Fachhochschulen mit einer höheren Frauenbeteiligung, doch gelingt es der Fachhochschule Bielefeld am besten, bei allen Gruppen ein – gemessen am Spektrum der Fachhochschulen – überdurchschnittliches Niveau zu halten.

2 Leitideen der FH Bielefeld

2.1 „Regional eingebunden, international ausgerichtet“

Die Fachhochschule Bielefeld stellt sich in ihrem Image¹ als eine auf die Verbindung von Forschung und Praxis ausgerichtete Ausbildungsinstitution dar, die viel Wert auf Innovation (z. B. in Form von neuen Studiengängen) und Internationalität (z. B. Ermöglichen von Auslandssemestern an Partnerhochschulen) legt und dabei die eigenen Stärken, wie die persönliche Atmosphäre, die individuelle Förderung und die gute Ausstattung der FH, zu schätzen weiß (vgl. ebd.). In ihrem Leitbild² wird die Ausrichtung der Fachhochschule unter folgenden Schlagwörtern zusammengefasst: „Vielfalt und Gemeinsamkeit“, „Wissenschaftsorientierung und Handlungskompetenz“, „Fachkompetenz und Schlüsselqualifikationen“, „Forschung und Entwicklung“, „Regionale Verbundenheit“, „Internationale Offenheit“, „Chancengleichheit“, „Transparenz nach innen und außen“ sowie „Permanente Qualitätsverbesserung und Steigerung der Reputation“.

2.2 Chancengleichheit und Frauenförderung im MINT-Bereich

Ebenfalls im Leitbild dargestellt werden die Bedeutung der Chancengleichheit für die Fachhochschule Bielefeld und ihr Fokus auf die Qualifikation von Frauen in der Technik:

„Chancengleichheit von Männern und Frauen ist uns wichtig. Unser besonderes Augenmerk gilt der Qualifizierung von Frauen im technischen Bereich.“ (Ebd.)

In der Grundordnung³ der Fachhochschule Bielefeld werden die Wahlverfahren und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (§ 9) und der Gleichstellungskommission (§ 10) geregelt.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III)⁴ mit Geschlechterbezug

In der Fachhochschule Bielefeld sollen im Zeitraum 2006–2009 30 Professuren neu besetzt werden. Zur „deutlichen Erhöhung“ des Professorinnenanteils wird angestrebt, den Ruf an 6 Wissenschaftlerinnen zu senden, sodass 20 % der vakanten Stellen von Frauen eingenommen werden (vgl. S. 5).

Eine Stelle wird für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte freigestellt, die durch eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der Regelarbeitszeit unterstützt wird (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 30 000 €⁵ von der Fachhochschule. Für Projekte im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung stellt die Fachhochschule jährlich 10 % der „hauseigenen Forschungsmittel“ (S. 5f.).

In der Lehre werden Gender-Aspekte in der Erarbeitung konsekutiver Studienangebote berücksichtigt und die Frauenforschungsprofessur in der Architektur fortgeführt (vgl. S. 6).

Seit 2007 ist das Projekt „Unternehmenspatenschaften“ (Kontakte mit Unternehmen und Praktika für Studentinnen) in das Regelangebot aufgenommen worden (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Die Fachhochschule Bielefeld hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der FH Bielefeld positiv begutachtet worden.

In der Präambel des Rahmenplans⁶ zur Gleichstellung aus dem Jahr 2001 betont der Senat der Fachhochschule Bielefeld:

„Der Senat verfolgt mit dem vorgelegten Rahmenplan das Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) für die Gleichstellung von Frauen und Männern konkret umzusetzen. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die den Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht, vom Familienstand und von anderen Faktoren – eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Entfaltung und Entwicklung ermöglichen.“ (Ebd.)

Im Rahmenplan finden sich wenige Hinweise auf konkrete Umsetzungen, er wiederholt vielmehr zum großen Teil Vorgaben des LGG, die zum Teil in Form von Absichtserklärungen formuliert werden.

Hinweise auf konkrete Maßnahmen finden sich vor allem auf der Homepage⁷ der Gleichstellungsbeauftragten. So stellt die Fachhochschule Bielefeld seit 2004 Fördermittel zur Verfügung, mit denen Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung finanziert werden (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte fördert darüber hinaus Diplomarbeiten mit Geschlechterbezug mit 1 000–2 000 €. Des Weiteren fördert sie Promotionsstellen für Absolventinnen. Studierende können Fortbildungsveranstaltungen zur Rhetorik, eine Schreibwerkstatt, zum Konfliktmanagement und zu bestimmten Lerntechniken besuchen sowie Tutorien für Studentinnen in technisch ausgerichteten Studiengängen (vgl. ebd.). Außerdem führt sie ein Projekt durch zu Unternehmenspatenschaften für Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen.⁹

Für Schülerinnen bietet das Gleichstellungsbüro Informationen beim Girls' Day und bei anderen öffentlichen Veranstaltungen an. Darüber hinaus hat es einen Schulwettbewerb initiiert, Girls@MINT – Future in mind. Mädchen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)¹⁰, bei dem die erfolgreichsten Bielefelder Schulen in der Förderung von Mädchen in MINT-Fächern mit einem Preis ausgezeichnet werden.

Für Mitarbeiterinnen der Fachhochschule Bielefeld führt das Gleichstellungsbüro Workshops zu wissenschaftlichen Themen (Anleitung zur Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten) und allgemeinen Themen (Selbstpräsentation in Verhandlungen, Stilberatung) durch.¹¹

In den Jahren 2004–2008 konnte die Fachhochschule Bielefeld den Anteil an Professorinnen von 19,25 % auf 23,18 % steigern. Aus dem Innovationsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Fachhochschule Bielefeld für das Jahr 2007 120 800 € erhalten und damit das Projekt „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ initiiert, das folgende Maßnahmen enthält:

- teilweise Finanzierung einer vorgezogenen Berufung einer Frau im Fachbereich Elektrotechnik
- Einrichten von 2 Promotionsstellen für Promovendinnen im MINT-Bereich
- Schulwettbewerb (s. o.)
- Förderung von weiblichen Lehrbeauftragten in Fachbereichen mit Unterrepräsentanz von weiblichen Lehrenden
- Anfinanzierung des Projekts „Unternehmenspatenschaften“ (s. o.)¹²

Um sich ausführlich über die Themenbereiche Professorinnen an der Fachhochschule, die Gleichstellungsarbeit und die Aufgaben und Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros zu informieren, gibt die Gleichstellungsbeauftragte Broschüren heraus, die auf ihrer Homepage heruntergeladen werden können.¹³

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Bielefeld (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Studienberatung für Schülerinnen
Studierende	Studienberatung für Studentinnen
	Tutorien für Studentinnen
	Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge
	Seminare für Studierende
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Geförderte Promotionsstellen für Studentinnen
Hochschulangehörige	Beratung von Studierenden, MitarbeiterInnen bei Gleichstellungsfragen
	Seminare zur Genderkompetenz
	Weiterbildungen für Studierende, MitarbeiterInnen im Bereich Schlüsselqualifikationen

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Da auf der Homepage der Fachhochschule Bielefeld kein Organisationsplan zur Verfügung steht, lässt sich über die Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hochschulhierarchie keine Aussage treffen. Im Gleichstellungskonzept der FH Bielefeld heißt es zu ihrem Arbeitsumfang:

„Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bielefeld nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr und ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren übrigen Dienstaufgaben im Umfang von 10 Semesterwochenstunden freigestellt.“¹⁴

Das Gleichstellungsbüro ist besetzt mit der Gleichstellungsbeauftragten, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (50 % der Regelarbeitszeit) und der Koordinatorin des Projekts „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge“.

Die Koordination „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge“ findet über das von der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtete Praxisbüro im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 30 000 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Fachhochschule Bielefeld sowohl auf der Ebene von Professuren und Studiengängen als auch auf der Ebene von Forschungsprojekten verankert. Es gibt eine Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterforschung, die im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW eingeworben wurde. Es handelt sich dabei um die Professur „Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk“. Eine weitere Professur „Gesellschaftstheorien mit dem Schwerpunkt Gender Studies“ ist im Fachbereich Sozialwesen besetzt worden.

An der Fachhochschule Bielefeld ist zudem die Geschäftsstelle des gemeinnützigen Vereins Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. angesiedelt, der u. a. den Girls' Day konzipiert und durchführt.¹⁵

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Die Fachhochschule Bielefeld stellt ihren Fachhochschulangehörigen eine eigene Kindertagesstätte mit Ganztagsbetreuung zur Verfügung, die Kita „EffHa“¹⁶. Außerdem gibt es die Initiative Eltern-Kind-Café zum informellen Austausch einmal pro Woche.¹⁷ In den Oster- und Herbstferien gibt es darüber hinaus die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch das Spielmobil „Trolli“ des Vereins „Spielen mit Kindern e. V.“ (vgl. ebd.)

Zur Information gibt die Gleichstellungsbeauftragte das Handbuch „Familienfreundliche Hochschule“¹⁸ und den Leitfaden „Studieren mit Kind“ heraus.

Außerdem veröffentlicht sie Broschüren zum Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, zu „Wege zur FH-Professur für Frauen“ und ein „Handbuch zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ (vgl. ebd.).

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Bielefeld

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Fachhochschule	Kindertagesstätte „EffHa“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und dem Schuleintritt	Initiative für Kinderbetreuung e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=16
	Ferienbetreuung	Ganztagsbetreuung für Kinder Fachhochschulangehöriger zwischen 5 und 12 Jahren	Fachhochschule Bielefeld www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=132

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Frauenförderpläne der Fachhochschule Bielefeld sind bislang nicht im Internet veröffentlicht worden. Sie wurden im Februar 2009 verabschiedet und beinhalten im Wesentlichen eine Bestandsanalyse des Personals und der Studierenden sowie Informationen zu Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in Teilen zur Förderung von Frauenforschung und Geschlechterstudien. Die Daten und Informationen für die für jeden einzelnen Fachbereich vorgenommene Profildarstellung unter Geschlechteraspekten sind ausschließlich den zugehörigen Frauenförderplänen entnommen.

7.1 Fachbereich Gestaltung

Im Fachbereich Gestaltung betrug der Frauenanteil im Wintersemester 2008/2009 bei den Studierenden 61 % und bei den Professuren 33 %. Im Frauenförderplan von 2009–2011 wird angestrebt, den Anteil von Professorinnen und weib-

lichen Lehrbeauftragten aktiv weiter zu erhöhen (vgl. S. 3). Letztere sollen aus Mitteln des Rektorats zur „Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ (ebd.) finanziert werden.

Der Fachbereich Gestaltung hat im Jahr 2008 Forschungsgelder zur Frauen- und Geschlechterforschung aus dem FH-eigenen Programm für das Projekt „Mutterschaft als konstruiertes Bild“ eingeworben und begrüßt das Stellen weiterer Anträge (vgl. S. 5).

Da der Studentinnenanteil bei knapp über 60 % liegt (vgl. S. 1), richtet sich die Akquisition von Studierenden an Mädchen und Jungen gleichermaßen, z. B. durch die Ausrichtung von Girls' Days und Boys' Days (vgl. S. 4).

Insgesamt zielen die Maßnahmen im Frauenförderplan des Fachbereichs Gestaltung auf die Herstellung von Geschlechterparität.

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Gestaltung

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

7.2 Fachbereich Architektur und Bauingenieurwesen

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen für den Zeitraum 2009–2011 wird darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigtenstruktur durch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auszeichnet. So stehen 2 Professorinnen 18 Professoren gegenüber (vgl. S. 1). In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die 9 unbefristeten Stellen ausschließlich mit männlichen Mitarbeitern besetzt (vgl. ebd.). Bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil 36 %. Hier ist allerdings eine starke Differenzierung nach Studiengängen zu verzeichnen, da z. B. der Frauenanteil in der Architektur (BA) bei 54 % liegt und im Bauingenieurwesen (BA) lediglich 23 % (vgl. ebd.) beträgt.

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen richtet seinen Schwerpunkt auf die Erhöhung des Frauenanteils. Zur Gewinnung/Förderung von Studentinnen soll auch die inhaltliche Gestaltung des Curriculums genutzt werden:

„Es können z. B. sozial- und naturwissenschaftliche Lehrinhalte und interkulturelle Themen (ggf. Lehrveranstaltungen anderer Fachbereiche/Studiengänge) in das Curriculum integriert werden, um erweiterte Einsichten in die Zusammenhänge zwischen Lehre, Berufspraxis und Gesellschaft zu vermitteln. Gerade bei der Ausgestaltung der Curricula der neu einzurichtenden Studiengänge wird empfohlen, diese Aspekte von Anfang an mit einzubeziehen.“ (S. 3)

Im Fachbereich erfolgt aktuell eine Integration von Gender-Aspekten in die Lehre durch das Modul „Gender und Baukultur“ (Wahlprüfungsfach BA Architektur) (vgl. S. 4).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Modul „Gender und Baukultur“

7.3 Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik

In der Präambel des Frauenförderplans (Mai 2009) lautet der erste Satz: „Die Priorität des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Mathematik liegt in der Qualität der Ausbildung von Studierenden“ (S. 1).

Der Anteil an Studentinnen im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik differiert stark nach Studiengängen: So beträgt im Wintersemester 08/09 der Anteil weiblicher Studierender in den Lehreinheiten Elektrotechnik und Informationstechnik 6 %, in der Lehreinheit Maschinenbau 8 %, Produktentwicklung Mechatronik 11 % und in der Angewandten Mathematik 58 % (vgl. S. 1).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	In Grundlagenfächern wie Physik und Informatik speziell Tutorien für Studentinnen Einzelgespräche mit Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften über die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit Unternehmen und Patenschaften Ausgewählte Studentinnen des 1.–3. Semesters werden über das YOLANTE-Förderprogramm (Dauer 2 Jahre) informiert und zur Teilnahme aufgefordert

7.4 Fachbereich Sozialwesen

Um den Frauenanteil unter den Studierenden langfristig zu erhöhen, setzt der Fachbereich auf die „Schnittstelle Schule-Hochschule“ (vgl. ebd.).

Der Fachbereich Sozialwesen

„...ist dem Gedanken der Gleichstellung (Gender Mainstreaming) verpflichtet. Er wirkt darauf hin, dass Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und dass Diskriminierung auf allen Ebenen ausgeschlossen wird.“ (S. 2)

Am Fachbereich Sozialwesen beträgt der Frauenanteil an den Professuren 45 %, während er bei den Studierenden den Männeranteil deutlich übersteigt (vgl. S. 3f.). Aus diesem Grund wird hier das Augenmerk (auch) auf die Gewinnung von Studenten gerichtet:

„...Gleichwohl sind männliche Studierende am Fachbereich Sozialwesen unterrepräsentiert. Im Rahmen des jährlich durchgeführten Girls' Day wird am Fachbereich Sozialwesen ein Boys' Day durchgeführt und spezifische Fragestellungen männlicher Jugendlicher in Bezug zur sozialen Arbeit aufbereitet, um den Bewerbungsanteil zu erhöhen.“ (S. 4)

Unter dem Punkt „Maßnahmen“ werden Informationen über gleichstellungsspezifische Belange, die Förderung von WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen sowie von StudentInnen aufgelistet. Ergänzend hierzu gibt es einen längeren Abschnitt zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Das Studieren mit Kind soll insbesondere auch durch die zukünftige Einführung eines Teilzeitstudiums (Bachelor-Studiengänge) vereinfacht werden (vgl. S. 5).

Schließlich enthält der Frauenförderplan (Februar 2009) einen Passus, der eine Entlastung für diejenigen Frauen vorsieht, die aufgrund der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung überproportional stark belastet sind (vgl. S. 6).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Sozialwesen

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

7.5 Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit

Im Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit sind zwei Studienrichtungen vereint, die unterschiedlich stark von Männern und Frauen studiert werden. Während der durchschnittliche Anteil an Studentinnen in Lehreinheit Wirtschaft bei 41 % liegt, ist er in der Lehreinheit Pflege und Gesundheit doppelt so hoch (82 %) (vgl. S. 2). Hier zeigt sich bereits eine starke Geschlechterdifferenzierung nach Studiengang, die sich auch im November 2008 mit einem Studentinnenanteil von 12 % in der Wirtschaftsinformatik (BA) und einem Anteil von 73 % im Studiengang Wirtschaftspsychologie zeigt (vgl. ebd.).

Aus den unterschiedlichen Fachkulturen – Wirtschaft und Gesundheit – ergeben sich auch für den Frauenförderplan (März 2009) unterschiedliche Ziele. Während für die Lehreinheit Wirtschaft das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils formuliert wird, entfällt dies in der Lehreinheit Pflege und Gesundheit. Hierzu heißt es:

„...Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten scheinen vor diesem Hintergrund weder erforderlich noch wünschenswert.“ (S. 5)

Unter dem Punkt „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ wird insbesondere für die Lehreinheit Pflege und Gesundheit das Ziel formuliert, die Lehrveranstaltungen auf 3 bis maximal 4 Tage zu blocken, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern (vgl. S. 7).

Darüber hinaus formuliert die Lehreinheit Pflege und Gesundheit das Ziel, sich auch zukünftig um die fachhochschul-eigenen Forschungsmittel zur Frauen- und Geschlechterforschung zu bewerben (vgl. ebd.).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaft und Gesundheit

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Tutorium Rechnungswesen für Studentinnen der Wirtschaftsinformatik
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Berufschancen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Verwaltung

In der Präambel des Frauenförderplans (März 2009) für die zentrale Verwaltung wird die Verknüpfung zwischen der Interessenlage ihrer Beschäftigten und der Bedarfslage der FH Bielefeld wie folgt thematisiert:

„Die Kanzlerin setzt sich für Bedingungen ein, die eine an der Bedarfslage der FH Bielefeld ausgerichtete Entfaltung und Entwicklung der Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Interessen und unabhängig von Geschlecht, Familienstand und anderen Faktoren (außer Leistung, Fähigkeit und Eignung) ermöglichen. Dabei soll die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.“ (S. 1)

Zur Umsetzung dieses Ziels werden insbesondere die Förderung von Mitarbeiterinnen, die Fort- und Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privater Lebensführung genannt (vgl. S. 1f.). Jedoch wird eine parallele Ausschreibung von Stellen als Teilzeitstellen unterbleiben, da die FH an die „Grenze der Belastbarkeit des Dienstbetriebes“ (S. 1) gelangt ist. Regeln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf „gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird“ (S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

Quellenverzeichnis

- 1 www.fh-bielefeld.de/article/fh/1552; zugegriffen am 10.09.2008
- 2 www.fh-bielefeld.de/article/fh/1846; zugegriffen am 10.09.2008
- 3 www.fh-bielefeld.de/article/fh/1622, Grundordnung_20%Dezember2007.pdf; zugegriffen am 11.04.2008
- 4 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Bielefeld_ZV2007.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 5 Laut Ziel- und Leistungsvereinbarungen III erhielt die Fachhochschule Bielefeld 25 000 Euro. Die Gleichstellungsbeauftragte hat diese Angabe korrigiert, da der Fachhochschule tatsächlich 30 000 Euro zur Verfügung standen.
gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/euch.html; zugegriffen am 11.04.2008
- 6 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6188; zugegriffen am 11.09.2008
- 7 gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/wir.html; zugegriffen am 11.04.2008
- 8 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6517/1/296?NavCatID=779; zugegriffen am 24.11.2009
- 9 www.fh-bielefeld.de/unternehmenspatenschaften; zugegriffen am 11.04.2008
- 10 www.fh-bielefeld.de/schulwettbewerb; zugegriffen am 12.09.2008
- 11 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6519/1/296?NavCatID=779; zugegriffen am 12.09.2008
- 12 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6852; zugegriffen am 12.09.2008
- 13 www.fh-bielefeld.de/gleichstellung/angebote
- 14 Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Bielefeld, vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBF, Juni 2008, S. 11
- 15 www.kompetenz.de/; zugegriffen am 12.09.2008
- 16 www.kita-effha.de/; zugegriffen am 12.09.2008
- 17 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6520/1/296?NavCatID=779; zugegriffen am 12.09.2008
- 18 www.fh-bielefeld.de/article/fh/6630/1/296?NavCatID=779; zugegriffen am 12.09.2008

03 Hochschule Bochum

Hochschule Bochum
Bochum University
of Applied Sciences



GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 4 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN,

1 KANZLERIN

FACHBEREICHE: 7 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 12

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	108	115	6,5	7,4	13,0	5,6	-2,7
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	73	95	30,1	23,3	27,4	4,1	-7,8
Studierende ²	4 653	4 373	-6,0	20,2	24,5	4,3	-21,3

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die im Jahr 1972 gegründete Fachhochschule Bochum ist die kleinste Fachhochschule in NRW, die trotz eines leichten Rückgangs der Studierendenzahlen 2007 im Vergleich zu 1997 6,5 % mehr (besetzte) Professuren und 30 % mehr hauptamtliches wissenschaftliches Personal hatte (Tabelle 1.1).

Die Beteiligung von Frauen ist bei allen drei untersuchten Personengruppen unterdurchschnittlich, wobei die Abweichung vom NRW-Durchschnitt bei den Studierenden am höchsten ist – nur jede vierte Studierende ist eine Frau. Der Studentinnenanteil liegt damit noch unter dem Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal mit 27,4 %. Dem NRW-Durchschnitt am nächsten kommt der Professorinnenanteil mit 13,0 %.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	HS Bochum	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	63,5	16,1	47,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,9	29,1	3,8
Mathematik, Naturwissenschaften	3,6	19,5	-15,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die Hochschule Bochum hat eine sehr einseitig auf die Ingenieurwissenschaften ausgerichtete Fächerstruktur (Tabelle 1.2). 63,5 % der Studierenden sind in einem ingenieurwissenschaftlichen Fach eingeschrieben. Zusammen mit den 3,6 % Studierenden der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften studieren zwei Drittel der Studierenden ein MINT-Fach, und zwar das Fach Informatik. Das dritte Drittel entfällt auf die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, wobei es sich hier um wirtschaftswissenschaftliche Fächer handelt.

Wie die Tabelle 1.3 zeigt, erklärt das Fächerspektrum der HS Bochum die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen auf der Ebene der Fächergruppen nur teilweise. Der Studentinnenanteil ist auch im fächergruppenspezifischen Vergleich bei allen drei Fächergruppen unterdurchschnittlich, wobei die Abweichung bei der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften besonders eklatant ist. Inwieweit dies mit der spezifischen Fächerstruktur innerhalb der Fächergruppen erklärbar ist, kann ohne die Analyse fachbezogener Daten nicht beurteilt werden. Positiv hervorzuheben ist die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen bei den Professuren und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen

Personal der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Ingenieurwissenschaften.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	HS Bochum	Diff	HS Bochum	Diff	HS Bochum	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Ingenieurwissenschaften	15,1	-4,6	22,4	6,2	7,2	0,1	0,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	43,8	-1,0	42,9	4,4	23,3	6,0	3,1
Mathematik, Naturwissenschaften	14,5	-21,5	18,2	-9,6	8,3	-1,8	-11,0

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HS Bochum	Diff zu NRW	HS Bochum	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	0,0	-6,2	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	3,5	-5,8	25,0	-11,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	8,4	4,7	29,3	-15,4
Studierende BildungsausländerInnen ²	8,1	-0,9	37,6	-11,0
Durchschnittliche Differenz		-2,1		-14,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Hochschule Bochum ist offensichtlich für ausländische BildungsinländerInnen sehr attraktiv. Der Anteil dieser Studierendengruppe ist fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.4). Der Anteil der BildungsausländerInnen unter den Studierenden ist durchschnittlich, unter den Lehrenden sind dagegen fast keine Nicht-Deutschen zu finden. Frauen sind in allen Gruppen weit unterdurchschnittlich beteiligt.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Hochschule Bochum beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
10	7	9	8,7

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Die HS Bochum ist – gemessen an den Rangplätzen der Beteiligung von Frauen an den untersuchten Gruppen – im unteren Teil der Rangliste zu finden. Gemessen am Mittelwert der Rangplätze besetzt sie den viertletzten Rangplatz.

2 Leitideen der HS Bochum

2.1 „Worldwide – Innovative – Networking“¹ – Leitbild der Hochschule

Die Hochschule Bochum bietet ihren Studierenden laut Leitbild² eine bedarfsgerechte Hochschulausbildung für die Praxis in den Bereichen Technik und Wirtschaft an. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Studierenden, ihr Studienerfolg sowie die Persönlichkeitsbildung und Arbeitsmarktorientierung als leitende Maximen, um die AbsolventInnen in ihren Profilen „arbeitsmarktorientiert“ und „handlungskompetent“ auszubilden (vgl. ebd.). Diese Ziele sind geprägt „vom programmatischen Grundgedanken der Hochschule, dem „Worldwide – Innovative – Networking“, der Profilierung und Etablierung als gewinnbringende, regionale AkteurInnen und weltweit kooperierende Institutionen fördert (vgl. ebd.). Die Hochschule Bochum bietet als serviceorientierte Hochschule Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung, Forschung und Weiterbildung in den Kompetenzzentren Construction, Engineering und Business. Sie beschreibt ihre gewinnbringende Wirkung anhand verschiedener Indikatoren wie folgt:

„Für die regionale und überregionale Wirtschaft liegt der Gewinn einerseits in qualitativ hochwertig und überfachlich ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen, andererseits in der Entwicklung und dem Transfer innovativer Leistungen und Produkte in Forschung und Lehre. Bildungspolitisch befördern wir die reformerischen Zielsetzungen des Bologna-Prozesses, indem wir das zukünftige Studienangebot strikt modular und konsekutiv als Bachelor- und Masterstudiengänge konzipieren und stärker als bisher die mit der Globalisierung verbundenen Anforderungen erfüllen.“ (Ebd.)

Die Vernetzung kommt durch Kooperation mit regionalen und internationalen Unternehmen sowie strukturelle und institutionelle Bindungen als innovative Elemente zum Tragen, die Erfolge in Bildung und Forschung versprechen (ebd.).

2.2 „Gerechte Teilhabe beider Geschlechter“

Dass Gleichstellung für die Hochschule Bochum von hoher Bedeutung ist, wird durch die Verankerung im Leitbild deutlich. Dort werden die unterschiedlichen Bereiche genannt, in denen die Hochschule Bochum Einfluss auf Entwicklungsprozesse nehmen kann. So heißt es dazu im Leitbild:

„Die gerechte Teilhabe beider Geschlechter an allen hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen ist Bestandteil unseres Zielsystems.“ (Ebd.)

In der Grundordnung³ der Hochschule Bochum vom 8. Oktober 2007 werden unter § 9 die Aufgaben und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission geregelt. An dieser Stelle kommt jedoch nicht zum Ausdruck, wie sich die Hochschule zur Gleichstellung positioniert, sondern die Paragraphen enthalten ausschließlich Inhalte aus dem LGG. Ein Gleichstellungskonzept der Hochschule ist in Bearbeitung.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug⁴

Da die Geschlechtergerechtigkeit bereits als Metaziel ins Leitbild aufgenommen worden ist, wirkt sie in Form einer Gender-Mainstreaming-Strategie auch in der strategischen Planung und der „allgemeine[n] Kultur der Hochschule“.⁵ Auch wenn der Frauenanteil auf allen Ebenen der Hochschule erhöht werden soll, werden lediglich bei den Professorinnen konkrete Zahlen zum angestrebten Geschlechterverhältnis festgehalten. So soll der Anteil der Professorinnen auf 15 % erhöht werden, was bei 13 im Zeitraum 2007–2009 freiwerdenden Professuren die Berufung von 2 Wissenschaftlerinnen bedeutet (vgl. S. 8).

Die Hochschule unterstützt weibliche Lehrbeauftragte aus dem Lehrbeauftragten-Frauen-Programm in der „Laufzeit dieser Zielvereinbarung“ (ebd.) zur Hälfte. Für die AntragstellerInnen stehen hierfür 22 000 € zur Verfügung. Um Studentinnen zu unterstützen, wird ein Maßnahmenkatalog erstellt, der z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung oder von Studiensystemen enthält. Ein solcher Katalog wird ebenfalls für Schülerinnen erarbeitet, um als Mindestziel den Landesdurchschnitt des Studentinnenanteils zu erreichen (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 7 500 € für ihre Arbeit (vgl. ebd.).

Einmal im Jahr haben Hochschulangehörige die Möglichkeit, an einer Weiterbildungsmaßnahme unter dem Motto „Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung“ teilzunehmen. Bis Ende 2008 wird ein Projekt zu Gender Mainstreaming beantragt werden (vgl. ebd.), was jedoch in den ZVL nicht näher konkretisiert wird.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Im für die ganze Hochschule gültigen Rahmenplan werden keine Maßnahmen und/oder Projekte genannt, die von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden. Diese sind nur auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt. Für Schülerinnen gibt es z. B. den Girls' Day, Beratungs- und Informationsangebote im Rahmen der Projekte „MM-Frauen“⁶, „MMmobil“⁷ und Roberta-Treff⁸, bei dem Lego-Roboter programmiert werden können. Für Studentinnen hält das „MM-Frauen“-Projekt ebenfalls Beratungs- und Informationsangebote bereit sowie ein durch die Gleichstellungsbeauftragte initiiertes Netzwerk-Treffen.

Die Hochschule Bochum befragt die StudienanfängerInnen regelmäßig über ihr Studienwahlverhalten, die Wahl des Studienortes etc. Die Ergebnisse der Befragung aus dem WS 2004/2005 sind auch im Hinblick auf „eine verschränkte Betrachtung nach Geschlechterzugehörigkeit und Bildungswegen“⁹ ausgewertet worden. Dabei hat sich herausgestellt, dass Frauen insgesamt stärker den Bachelor-Abschluss und das Doppeldiplom als Abschlussart internationaler Studiengänge im Fachbereich Wirtschaft anstreben als Männer. Das Doppeldiplom ist vor allem bei Frauen mit Abitur beliebt, der Bachelor dagegen bei Frauen mit beruflicher Schulausbildung oder sonstiger Ausbildung ohne Abitur (vgl. S. 4f.). Bei der Befragung der StudienanfängerInnen

„interessierten [...] weniger bildungs- bzw. ungleichheitssoziologische Fragestellungen als vielmehr die marketingstrategische Sicht: Es ging zunächst darum, differenziertere Aussagen über die heterogene ‚Kundschaft‘ der FH Bochum zu treffen.“ (S. 1)

Im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau ist das Projekt-Zentrum „Frau-Technik-Karriere“ angesiedelt, das von einer Ingenieurin geleitet wird, die für Studieninteressierte und Studentinnen an der HS Bochum zuständig ist. Das Ziel des Zentrums ist Folgendes:

„Junge Frauen sollen ermutigt und unterstützt werden, ein technisches Studium zu wählen, zu absolvieren und ein erfolgreiches Berufsleben zu starten. Ziel der Hochschule Bochum ist es, die bereits bestehenden Aktivitäten zu bündeln und gendergerecht weiterzuentwickeln.“¹⁰

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils wurde eine externe Personalberaterin mit der Durchführung des Pilotprojekts „Akquise von Bewerberinnen auf Professuren für drei Berufungsverfahren der Hochschule“ beauftragt.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – HS Bochum

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Im Rahmen des Projekts „MM-Frauen“ Informationsveranstaltungen für Schülerinnen zu Mechatronik und Maschinenbau Roberta-Treff „MMmobil“: Beratung und Einführung in die Mechatronik und in den Maschinenbau anhand von Praxis-Modulen
Studieninteressierte und Studierende	Zentrum „Frau-Technik-Karriere“ ¹¹ Projekt „MM-Frauen“ (Mechatronik und Maschinenbau) ¹² Netzwerktreffen für Studentinnen
Hochschulangehörige	Frauenvollversammlung

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organisationsplan der Hochschule Bochum ist die Gleichstellungsbeauftragte auf einer Höhe mit den Leitungsgremien der Hochschule angesiedelt, aber nicht mit einem der Gremien verbunden. Das Gleichstellungsbüro besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen. Außerdem gibt es Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule war im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit und eine der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten mit fünf Stunden wöchentlicher Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt gemäß ZLV III (siehe Punkt 2.3) im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 7 500 €. Im Jahr 2009 wurde eine auf zwei Jahre befristete Stelle zur Projektmitarbeit im Gleichstellungsbüro ausgeschrieben. Die Einstellung erfolgte zum Jahresanfang 2010.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit unterschiedlichen Frauen-Technik-Netzwerken wie z. B. dem BONetMentoring, dem deutschen Ingenieurinnenbund oder FIT – Frauen in der Technik und anderen vernetzt, die auf ihrer Homepage verlinkt sind.¹³

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Hochschule Bochum wird die Frauen- und Geschlechterforschung bisher weder durch eine Professur noch durch eine Forschungseinheit institutionalisiert.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Bochum ist im Jahr 2008 mit dem Audit „Beruf und Familie“ ausgezeichnet worden. Die Auszeichnung erfolgte insbesondere für individuelle Arbeitszeitgestaltung, unterschiedliche Teilzeitangebote, alternierende Telearbeit sowie Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung in Kooperation mit einem externen Dienstleistungsunternehmen. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten sind die verschiedenen Angebote abrufbar.¹⁴ Die Hochschule Bochum verfügt über keine eigene Betreuungseinrichtung für Kinder. Sie bietet aber ihren Angehörigen die kostenlose Beratung der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung (B. u. K.) an (vgl. ebd.).

„Mütter und Väter haben oft das Problem, ihre Arbeit oder ihr Studium nicht ungestört leisten zu können, weil ihnen eine geeignete und zuverlässige Kinderbetreuung fehlt. Gerade in veränderten Lebenssituationen haben Eltern viele Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf mit dem Schwerpunkt Kinderbetreuung. Aus diesem

Grund hat die Hochschule Bochum die umfangreiche Beratung zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in professionelle Hände gegeben.“ (Ebd.)

Seit 2008 können Hochschulangehörige ihre Kinder in die Ferienbetreuung geben, die von der Projektleitung „Familiengerechte Hochschule“ organisiert wird (vgl. ebd.).

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Bochum

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Kita des AKAFÖ, Kindertagesstätte des Akademischen Förderwerks und Hort	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und 6 Jahren, eine Hortgruppe für Kinder zwischen 6 und 14 Jahren	Akademisches Förderwerk – Studentenwerk AöR www.akafoe.de
	Verein für Kinderbetreuung an der EFH e. V.	Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten (Kooperation mit Kindertagesstätte in der Nähe der EFH)	Verein für Kinderbetreuung e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=25
Angehörige der Hochschule und Studierende	Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – B. u. K.	Beratung und Vermittlung von Dienstleistungen und Tagesmüttern B. u. K., Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	www.buk-vffr.de/
	Ferienbetreuung	Kinderganztagsbetreuung in den Ferien (Oster- und Herbstferien 2 Wochen, Sommerferien 3 Wochen)	www.hochschule-bochum.de/familiengerechte-hochschule/ferienbetreuung.html

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Fachbereich Wirtschaft hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im WS 2002/2003 eine Studie zu „Studienverhalten und Studienzufriedenheit im Fachbereich Wirtschaft“¹⁵ erstellt. Dabei hat sich gezeigt, „dass in vielen Fragen keine oder eher geringe Abweichungen im Antwortverhalten aufgrund des Geschlechts festgestellt werden konnten“ (S. 2). Einzige Ausnahme war das subjektive Unsicherheitsgefühl auf dem Campus, das bei den Studentinnen deutlicher ausgeprägt war als bei den Studenten. Allerdings vermutet die Autorin des Berichts, dass die Studentinnen sich möglicherweise nur deshalb nicht benachteiligt fühlen, weil sie noch nicht im Berufsleben stehen und die dort herrschende Benachteiligungssituation selbst noch nicht erfahren haben. Sie schlägt vor, ähnliche Untersuchungen in anderen Fachbereichen durchzuführen.

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen, Vermessung und Geoinformatik, Elektrotechnik und Informatik, Mechatronik und Maschinenbau und Wirtschaft sowie der zentralen Einrichtungen liegen zum Zeitraum der Report-Erstellung nicht vor.

Quellenverzeichnis

- 1 www.hochschule-bochum.de/campus/portrait/leitbild.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 2 www.hochschule-bochum.de/campus/portrait.html; zugegriffen am 22.09.2008
- 3 www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/6_organisation/Hochschulrecht/Grundordnung_der_BO.pdf; zugegriffen am 24.11.2009
- 4 www.hochschule-bochum.de/campus/portrait/zielvereinbarungen.html; zugegriffen am 22.09.2008
- 5 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Bochum_ZV2007.pdf, S. 2, S. 12; zugegriffen am 01.09.2009
- 6 www.hochschule-bochum.de/fbm/projekt-mm-frauen.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 7 www.hochschule-bochum.de/fbm/projekt-mm-frauen/mm-mobil.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 8 www.hochschule-bochum.de/fbm/projekt-mm-frauen/aktuelles.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 9 www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/gleichstellung/pdfs/erstsembe-fr-gspez-0405.pdf; zugegriffen am 24.09.2008
- 10 www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/Frau-Technik-Karriere/Download/_aktuell_Flyer%20Frauen%20Technik%20Karriere.pdf; zugegriffen am 18.08.2009
- 11 www.hochschule-bochum.de/frau-technik-karriere; zugegriffen am 19.08.2009
- 12 www.hochschule-bochum.de/fbm/projekt-mm-frauen.html; zugegriffen am 19.08.2009
- 13 www.hochschule-bochum.de/fbm/projekt-mm-frauen/aktivitaeten-fuer-studentinnen.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 14 www.hochschule-bochum.de/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuung.html; zugegriffen am 18.08.2009
- 15 www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/gleichstellung/pdfs/studverhalten-u-studzufried.pdf; zugegriffen am 24.09.2008

04 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



GRÜNDUNGSJAHR: 1995
 HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 5 MÄNNER
 PRÄSIDIUM: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,
 3 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 KANZLER
 FAKULTÄTEN: 2 DEKANINNEN, 5 DEKANE
 FACHBEREICHE: 6 DEKANE
 ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 13

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	25	122	388	40	25,4	-14,6	9,6
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	23	97	321,7	60,9	44,3	-16,5	9,2
Studierende ²	468	4 547	871,6	30,8	28,4	-2,4	-17,5

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/2008

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg gehört trotz des erheblichen Zuwachses an Studierenden in den Jahren 1997 bis 2007 immer noch zu den kleineren Fachhochschulen des Landes NRW (Tabelle 1.1). Die Hochschule wurde 1995 als „frauengerechte Hochschule“ gegründet und hat im Jahr 2006 den Ausbau zur gender- und familiengerechten Hochschule beschlossen. Dieser Gründungsgedanke hat sich in einer überdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen an den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal niedergeschlagen, nicht aber in einer hohen Beteiligung von Studentinnen, denn deren Anteil liegt mit geringen 28,4 % um 17,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Sie ist damit auch im Spektrum der Fachhochschulen eine Hochschule mit unterdurchschnittlichem Studentinnenanteil.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	HS B-R-S	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	39,6	19,5	20,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,0	29,1	3,9
Ingenieurwissenschaften	22,0	16,1	5,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	5,4	22,4	-17,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Dieser geringe Studentinnenanteil ist aus der Fächerstruktur zumindest teilweise erklärbar. Dominiert wird die Hochschule von den MINT-Fächern – der Anteil der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit knapp 40 % um 20 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und auch der Anteil der (in der Geschlechterperspektive besonders problematischen) Ingenieurwissenschaften liegt mit 22 % um 6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Insgesamt studieren mehr als drei von fünf Studierenden ein MINT-Fach. Dagegen sind die Sprach- und Kulturwissenschaften, die im NRW-Durchschnitt einen vergleichsweise hohen Studentinnenanteil haben, nur wenig und die Kunst und Kunstwissenschaft überhaupt nicht vertreten. Ein Drittel der Studierenden studiert ein Fach der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe ³	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	HS BRS	Differenz	HS BRS	Differenz	HS BRS	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	26,8	-9,2	44,0	16,2	36,7	26,6	11,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	43,8	-1,0	60,0	21,6	24,4	7,1	9,2
Ingenieurwissenschaften	8,2	-11,5	30,8	14,6	5,9	-1,3	0,6

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08, 3) Die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften hat laut amtlicher Statistik kein eigenes Personal und wird deshalb hier nicht ausgewiesen

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Blickt man auf die Frauenbeteiligung auf Fächergruppenebene (Tabelle 1.3), so wird nochmals deutlicher, wie sich der Gründungsgedanke der Frauengerechten Hochschule in der Personalstruktur niedergeschlagen hat: Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit 36,7 % bei mehr als dem dreifachen des NRW-Durchschnitts – an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist mehr als jede dritte Professur mit einer Frau besetzt, während dies im Landesdurchschnitt nur auf jede zehnte Professur zutrifft. Ebenfalls deutlich über dem NRW-Durchschnitt liegt der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal dieser Fächergruppe, hier ist mit 44 % schon fast die Parität erreicht. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften haben die Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sogar eine deutliche Mehrheit (60 %) und auch der Professorinnenanteil liegt mit 24,4 % um 7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Bei den Ingenieurwissenschaften ist immerhin der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal deutlich höher als im NRW-Durchschnitt – knapp jede dritte Stelle ist hier mit einer Frau besetzt. Die vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung beim wissenschaftlichen Personal aller Fächergruppen ist umso bemerkenswerter, als der unterdurchschnittliche Studentinnenanteil in allen Fächergruppen nicht für eine Fächerstruktur innerhalb dieser Fächergruppen spricht, die eine vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung haben.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HS BRS	Diff zu NRW	HS BRS	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,6	-4,6	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	12,0	2,7	38,5	1,9
Studierende BildungsinländerInnen ²	4,2	0,5	21,9	-22,8
Studierende BildungsausländerInnen ²	11,2	2,1	39,4	-9,2
Durchschnittliche Differenz		0,2		-12,1

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass liegt – außer bei den Professuren – leicht über dem NRW-Durchschnitt, was aber, außer beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, nur in vergleichsweise geringem Maß Frauen zugute kommt (Tabelle 1.4).

Tabelle 1.5: Rangplätze der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
8	1	1	3,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat den höchsten Frauenanteil bei den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal aller Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, was angesichts der Dominanz

der MINT-Fächer besonders bemerkenswert ist. Nur durch den vergleichsweise geringen Studentinnenanteil liegt sie gemessen am Mittelwert der Ränge nur an dritter Stelle der Fachhochschulen (Tabelle 1.5).

2 Leitideen der HS Bonn-Rhein-Sieg

2.1 Weltzugewandt, mit dem Wirtschaftsraum verbunden und familienfreundlich

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist eine relativ junge Fachhochschule, die 1995 gegründet wurde. Sie verteilt sich mit mehreren Campi auf die Standorte Hennef, Rheinbach und Sankt Augustin und entstand aus der „gemeinsamen Initiative von Bundestag und Bundesregierung, Landtag und Landesregierung sowie der Region als Bestandteil der 1994 getroffenen Vereinbarungen zum Bonn-Berlin-Ausgleich“. ¹ Die Hochschule beschreibt ihren Bildungs- und Forschungsauftrag wie folgt:

„*Neue akademische Lehr- und Forschungskapazitäten schaffen und durch Praxisprojekte und Kooperationen mit der Wirtschaft einen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung des Wirtschaftsraumes leisten.*“ (Ebd.)

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bereitet ihre Studierenden auf die sich „wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt“ vor, die Studierenden sollen sowohl für den nationalen als auch den internationalen Arbeitsmarkt ausgebildet und durch „vielfältige Informations- und Infrastrukturangebote“ vernetzt werden. Durch eine Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium trägt die Hochschule zu einer Attraktivitätssteigerung bei, die Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums im technischen Bereich motivieren soll (vgl. ebd.).

2.2 Von der „frauengerechten zur gender- und familiengerechten Hochschule“

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde im Jahr 1995 als frauengerechte Hochschule gegründet. ² Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen wie dem demografischen Wandel und der Qualifizierung von jungen Frauen hat sich die Hochschule im Jahr 2007 entschieden, den Ausbau als gender- und familiengerechte Hochschule zu vollziehen. Im Frauenförderrahmenplan 2009–2011 wird an diesen Anspruch angeknüpft, indem das ambitionierte Ziel der Geschlechterparität angestrebt wird:

„*Ein besonderes Anliegen unserer Hochschule ist es, dass sich der Anteil weiblicher und männlicher Studierender sowie von Professorinnen in allen Fachbereichen hin zu einer mittleren Verteilungsquote zwischen 40–60 % angleicht. Für die Gleichstellung von Frauen ist die Partizipation von Frauen an allen Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen und -prozessen der Hochschule ein besonderes Anliegen. Hier gilt es hochschulweit und auf Gliederungsebene eine quantitativ wie qualitativ gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen.*“ (Ebd.)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Hochschule hat in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen III mit dem Land Nordrhein-Westfalen die Auditierung der Hertie-Stiftung zur „Familiengerechten Hochschule“ in ihren Zielkatalog aufgenommen ³ und 2007 realisiert. ⁴

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Der Schwerpunkt der Arbeit des Gleichstellungsbüros der HS Bonn-Rhein-Sieg liegt auf der Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit/Wissenschaft und Familie. Dies zeigt sich in vielen Projekten zur Kinderbetreuung und in dem Ziel, eine familienfreundliche Hochschule zu schaffen. Hierzu gehört auch der semesterweise erscheinende Newsletter „Gender- und familiengerechte Hochschule“.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – HS Bonn-Rhein-Sieg

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Projekt „Troika“ (Initiative zwischen Unternehmen, Hochschule, Alumni und Schulen, ein Unternehmen wird Pate für ein Mädchen, das sich für ein MINT-Fach entscheidet)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Netzwerk Frauen fördert Frauen Coaching-Programm für Frauen mit Voraussetzungen zur Professur
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Veranstaltungsreihe „Gender-Reihe“

Darüber hinaus sind neben der Teilnahme am Girls' Day insbesondere Maßnahmen zur Vernetzung („Netzwerk Frauen fördert Frauen“⁵) und Karriereförderung zu nennen sowie die Durchführung des Projekts „Troika“, das Mädchen für die Studienaufnahme von MINT-Fächern begeistern soll.

Des Weiteren führt das Gleichstellungsbüro jährlich eine Gender-Veranstaltungsreihe durch, die sich aus Workshops, Seminaren, Podiumsdiskussionen etc. zusammensetzt und Themen wie Familie, Softskill-Training, Karriere- und Lebensplanung behandelt.⁶

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm der HS Bonn-Rhein-Sieg ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht aufgelistet. Die HS Bonn-Rhein-Sieg umfasst zwei Standorte (Rheinbach und Sankt Augustin), eine Mitarbeiterin unterstützt die Gleichstellungsstelle am Standort Rheinbach und die Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle in Sankt Augustin koordiniert von dort aus auch das Projekt „Familiengerechte Hochschule“. Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 50–75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 32 000 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Mit der Gründung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg war beabsichtigt, Frauenforschungsprofessuren im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW einzurichten. Jedoch kam es aufgrund ungeklärter Finanzierungsvorstellungen nicht zur Einrichtung dieser Forschungsprofessuren. Somit verfügt die HS Bonn-Rhein-Sieg trotz des Anspruchs, eine frauen- bzw. gendergerechte Hochschule zu sein, bisher über keine Professur mit einer Denomination in der Genderforschung.

Über die Gleichstellungsbeauftragte wird im Kooperationsverbund eine hochschulweite und -übergreifende Vortragsreihe mit dem Titel „Gender-Reihe“ organisiert, in die Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung einfließen. Außerdem ist in den Frauenförderrahmenplan (2009–2011) eine „aktivierende Unterstützung zur Genderforschung“ durch eine Anschubfinanzierung aus dem Gleichstellungsbudget aufgenommen worden.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Seit März 2007 ist die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg als familiengerechte Hochschule bei der Hertie-Stiftung zertifiziert. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wurde ein umfangreicher Katalog an Zielvereinbarungen für die Jahre 2007–2010 vereinbart. Aus der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten⁷ geht hervor, dass es an den Standorten Sankt Augustin und Rheinbach sowie in Bonn die Ganztagsbetreuung von Kindern Hochschulangehöriger bis zum Schuleintritt gibt und an den beiden Hochschulstandorten jeweils die Anlaufstelle HELP. Um auch die Ferienzeit überbrücken zu können, werden im Ferienprogramm „Try-it“ Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren betreut. Des Weiteren wurden an beiden Standorten Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA) eingerichtet, in denen parallel Möglichkeiten zum Arbeiten und Betreuen vorhanden sind.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Bonn-Rhein-Sieg

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kita des Studentenwerks Bonn	Kinderganztagsbetreuung im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn AöR www.studentenwerk-bonn.de
	Anlaufstelle HELP in Rheinbach und St. Augustin	Beratung zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg http://gleichstellung.fh-brs.de/help_hilfe_fuer_eltern.html
	Kita des Studentenwerks am Standort Sankt Augustin	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn www.studentenwerk-bonn.de
	Kita des Studentenwerks am Standort Rheinbach	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn www.studentenwerk-bonn.de
	Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA) in St. Augustin und Rheinbach	PC-vernetztes Arbeits- und Kinderzimmer	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg http://gleichstellung.fh-brs.de/Familiengerechtigkeit/Eltern_Kind_Arbeitszimmer-p-7764.html
	„Try it“-Ferienprogramm	Ferienprogramm für Kinder zwischen 6 und 15 Jahren	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan⁸ enthält neben Passi aus dem LGG zum Geltungsbereich und der Fortschreibung eine Situationsbeschreibung des Geschlechterverhältnisses im „festen Personalbestand“ (vgl. S. 4ff.). Dieser umfasst die Professuren, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Zusätzlich werden der Studentinnenanteil in den einzelnen Fachbereichen im Zeitraum 1995–2008 dargestellt sowie der Frauenanteil in Hochschulgremien und Fachbereichsräten, bei den Lehraufträgen und den Berufungskommissionen (vgl. S. 7ff.). Den Ursachen der in Teilen festgestellten „Unterrepräsentanz“, etwa in Präsidium, Senat und Verwaltung, soll in den einzelnen Frauenförderplänen nachgegangen und mithilfe verschiedener Maßnahmenpakete auf Hochschulebene entgegengewirkt werden. Die Hochschule beschreibt die Situation wie folgt:

„Der Frauenanteil in den Leitungspositionen (Präsidium, Fachbereichsleitung, Dezernate) liegt weiter unter dem Frauenanteil insgesamt an unserer Hochschule. Es ist ausgesprochen schwierig, geeignete Kandidatinnen zu motivieren und für Führungsaufgaben zu gewinnen. Damit gezielte Förderprogramme entwickelt werden können, sind die Ursachen hierfür zu erforschen und dann entsprechende Maßnahmenpakete abzuleiten.“ (S. 19)

Die einzelnen Frauenförderpläne vermitteln neben den geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstrukturen auch die Anteile des wissenschaftlichen Nachwuchses, um die jeweilige Situation an den Fachbereichen und Institutionen zu beschreiben. Im Anschluss hieran werden Gründe für eine Unterrepräsentanz benannt, aber auch Ziele, Prognosen und Maßnahmen aufgeführt, die von den einzelnen Institutionen erarbeitet und umgesetzt werden. Angaben zu Promotionen und Habilitationen werden nicht gemacht.

7.1 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (St. Augustin)

Der Frauenförderplan⁹ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (Quelle für die folgende Analyse und Darstellung der Gleichstellungsaktivitäten und Geschlechterverhältnisse) verweist auf die Datengrundlage im Frauenförderrahmenplan und nennt daher keine Zahlen über die dortige Struktur der Geschlechterverhältnisse auf den relevanten Ebenen (vgl. S. 19). Aber es werden Gründe für die Unterrepräsentanz unter den Professuren, dem Fachbereichsrat, den Studentinnen (BA) und den Absolventinnen formuliert. So spielten bei den Berufungen Qualitätsdefizite wie die Promotion oder die Praxiszeit eine Rolle. Infolge der geringen Anzahl an Professorinnen standen auch nur wenige Frauen für die Gremienarbeit und den Fachbereichsrat zur Verfügung (vgl. S. 20). Da die Studienplatzvergabe an das ZVS-Verfahren gebunden ist, hat der Fachbereich auf die Auswahl keinen Einfluss (vgl. ebd.). Zur Berücksichtigung von Bewerberinnen in einem Auswahlverfahren kritisiert der Fachbereich:

„Eine Bevorzugung von Bewerberinnen wäre im Übrigen rechtlich nicht haltbar. Wir halten außerdem einen Anteil von knapp unter 39 und 47 % für nicht besonders problematisch. Im Übrigen könnte eine Steigerung des Frauenanteils im BWL-Studium zu einer unerwünschten Abnahme der Anteile in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen führen.“ (Ebd.)

Die geringe Absolventinnenquote wird über die geringe Anzahl Studienanfängerinnen erklärt, obwohl Studentinnen im Rahmen einer allgemeinen Studienberatung auftretende Probleme im Studienverlauf thematisieren könnten (ebd.). Konkrete Maßnahmen zur Behebung der Geschlechterdisparität werden nicht aufgeführt, sondern es wird auf die Maßnahmen auf Hochschulebene verwiesen.

7.2 Fachbereich Informatik

Im Frauenförderplan¹⁰ des Fachbereichs Informatik (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie für die Informationen zur Gleichstellungsarbeit für die folgende Analyse und Darstellung) wird insbesondere der niedrige Frauenanteil problematisiert. Er wird jedoch nicht durch Zahlen veranschaulicht, sondern es wird auf die Datenbasis im Frauenförderrahmenplan verwiesen. Um den geringen Frauenanteil zu verändern und den Anteil langfristig zu erhöhen, wird insbesondere auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf gesetzt. Im Förderplan wird darauf aufmerksam gemacht, dass durch die Möglichkeit des Teilzeitstudiums der Anteil von Studentinnen auf 44 % gehoben werden konnte:

„Es entscheiden sich zu wenige Schülerinnen für das Studium der Informatik, obwohl verstärkt über das Studium auch im Wege der Kooperation mit Schulen informiert wird. Im Teilzeitstudiengang mit Präsenzzeit am Vormittag und damit einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie ist die Quote mit 44 % gut.“ (S. 23)

Auch bei der Steigerung des Anteils an Professorinnen wird auf das Problem der Vereinbarkeit hingewiesen und auf die Folgen eines geringeren Frauenanteils. Dieser führt zu Mehrfachbelastungen der Professorinnen durch gleichstellungspolitische Anforderungen:

„Die Mehrheit der Professorinnen hat sich nicht bereit erklärt, den Vorsitz in einer Berufungskommission zu übernehmen, weil die Aufgabe arbeits- und zeitaufwändig ist und sie die Doppelbelastung von Beruf und Familie davon abhält. Im Fachbereich sind derzeit 5 Professorinnen berufen, so dass eine Einbindung von mehreren Professorinnen in einer Kommission eine erhöhte Belastung der Frauen bewirken würde.“ (Ebd.)

Die gleichstellungspolitischen Projekte konzentrieren sich auf die Gewinnung von Studentinnen durch den Girls' Day oder „infect“ sowie ein Tutorium in der Mathematik. Eine weitere Überlegung des Fachbereichs ist die Einrichtung eines Schüler-Labors und des Studiengangs Health Telematics (vgl. S. 26).

Der Fachbereich möchte zudem das Projekt „Gender und Curriculum“ einführen, bei dem das Forschungsinteresse auf die Attraktivität von Veranstaltungen für Studentinnen gerichtet ist und eine Erhöhung der Genderkompetenz des Lehrpersonals durch Seminare zum Ziel haben soll (vgl. S. 27ff.). Des Weiteren ist der Aufbau eines Absolventinnen-Netzwerks geplant, bei dem die Studentinnen ein Mentoringprogramm durchlaufen können (vgl. S. 30).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Tutorium Mathematik
	Veranstaltung für Schülerinnen „infect“ (anderthalbtägige Workshops mit Lego-Mindstorms)
Studierende	Studiengang Health Telematics zur Gewinnung von Studentinnen im medizinischen Kontext
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Englischkurs für Mitarbeiterinnen des Fachbereichs

7.3 Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus

Der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus teilt sich in Studiengänge mit den Abschlüssen Diplom und BA auf. Der Frauenförderplan¹¹ stellt die Grundlage für die folgende Analyse und Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten dar. Demzufolge sind von den Studierenden des gesamten Fachbereichs ab dem Jahr 2000–2008 zwischen 11 und 13 % Frauen. In den Jahren 2007 und 2008 verfügte der Studiengang Elektrotechnik mit Diplom und BA mit 40 % über den gleich hohen Studentinnenanteil (vgl. S. 31). Im Maschinenbau hingegen studierten im selben Zeitraum anteilig mehr Frauen auf Diplom statt auf BA (60 % bzw. 70 % Diplom, 40 bzw. 30 % BA). In den Studiengängen Mechatronik, koop. Maschinenbau und Elektrotechnik sowie Technikjournalismus (Diplom und BA) waren Studentinnen anteilig zwischen 23 % und knapp 30 % in den beiden Jahren vertreten (vgl. S. 31). Der Anteil der Professorinnen lag 2008 bei 14,8 % und wies in den Jahren davor leichte Schwankungen auf (vgl. S. 32). Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen lag 2008 bei 27,3 % (6 von 22) und der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal bei 100 % (vgl. ebd.).

Die Maßnahmen des Frauenförderplans richten sich primär auf die Gewinnung zukünftiger Studentinnen, um die Schwierigkeiten bei der Erhöhung des weiblichen Personals zu minimieren. Diese werden wie folgt beschrieben:

„Trotz aller Bemühungen gestaltet es sich aber vielfach sehr schwierig, gerade im Maschinenbau und der Elektrotechnikbranche geeignete Bewerber/-innen zu finden. Das hohe Gehaltsniveau in den Ingenieurberufen sowie die bis dato lukrative Arbeitsmarktsituation tun hier ein Übriges; allerdings kann die sich verschärfende gesamtwirtschaftliche Situation für zukünftige Stellenausschreibungen eine größere Anzahl von Bewerber/-innen hervorbringen.“ (Ebd.)

Zukünftig sollen insbesondere Professorinnen mit dem „Hinweis auf die Gender- und Familienfreundlichkeit der Hochschule als Arbeitsort“ beworben werden. Um bereits Schülerinnen für einen der Studiengänge zu motivieren, sollen spezielle Ingenieurinnenprogramme etabliert werden, in denen der Besuch von Workshops und Experimenten fester Bestandteil ist (vgl. S. 39). Des Weiteren soll es für Mädchen das Programm „Mehr Mädchen in MINT-Fächer“ (Arbeitstitel) geben und für Jungen das Programm „Neue Wege für Jungs“ (vgl. S. 40).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Informationsveranstaltungen in Mädchenschulen
	Schnuppertage „Frauen und Technik“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Fortbildungsmaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (HdW, HfW, CHE etc.)

Um Gender-relevante Fragestellungen in die Forschung einzubringen, wird die Durchführung eines Seminars per Lehrauftrag „Young Professionals in technischen Berufen“ angestrebt (vgl. ebd.).

7.4 Fachbereich Wirtschaft (Rheinbach)

Der Fachbereich Wirtschaft teilt sich in die zwei Studiengänge Business Administration (BA) und Business Administration (MA) auf. Im BA-Studiengang war der Frauenanteil laut Frauenförderplan¹², der die nachfolgenden Daten und Informationen liefert, seit 2003 relativ konstant und lag 2008 bei 45 % (vgl. S. 43). Trotz der ähnlich hohen Zahlen in den Jahren zuvor waren 2008 nur 32 % Studentinnen im Masterstudiengang vertreten (vgl. ebd.). Professorinnen hatten einen Anteil von 25 % und der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betrug 42,9 % (vgl. ebd.). Das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich weiblich (vgl. ebd.).

Zur Erhöhung des Studentinnenanteils werden nicht nur strukturelle Maßnahmen der Studienorganisation durchgeführt, sondern auch neue Inhalte implementiert. Nach guten Erfahrungen mit dem Bachelor-Studiengang Business Administration (Anteil Studentinnen rund 45 %) soll durch die Verknüpfung von wirtschaftswissenschaftlichen Themen mit Themen aus der Wirtschaftspsychologie das Interesse von Studentinnen geweckt werden:

„Der Fachbereich geht davon aus, dass der Anteil an weiblichen Studierenden mit der Einführung eines neuen Bachelor-Studiengangs Wirtschaftspsychologie erhöht werden kann. Die Recherche bei anderen Hochschulen mit vergleichbarem Angebot ergab, dass die Nachfrage seitens Schülerinnen/Bewerberinnen in Wirtschaftspsychologie überdurchschnittlich hoch ist.“ (S. 44)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft findet sich ein eindeutiger Passus darüber, was der Fachbereich konzeptionell unter der Förderung von Frauen versteht:

„Der Fachbereich Wirtschaft versteht Frauenförderung auch als Familienförderung.“ (S. 47)

An dieses Verständnis anknüpfend, werden vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (z. B. Teilzeit- und Telearbeitsplätze, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Hochschulkindergarten) (vgl. ebd.). Auch beim Studium wird auf eine bessere Vereinbarkeit gesetzt. So wird darauf hingewiesen, dass im Master-Studiengang durch eine Verlegung der Vorlesungszeiten auch der Anteil an Studentinnen zu erhöhen sei:

„Durch Vorlesungszeiten am Freitagabend sowie am Samstag wird es weiblichen Studierenden ermöglicht, den Studiengang auch nebenberuflich und in einer Aufteilung mit dem Partner familienfreundlich zu gestalten.“ (S. 44)

Der Fachbereich hat auch ein Bewerbungsseminar für Studentinnen angeboten, das aber nicht nachgefragt wurde. Dies ließe sich bei Bedarf aber wieder realisieren. Des Weiteren können Studentinnen am fachbereichseigenen „Programme for Excellence“ teilnehmen oder ein semesterbegleitendes Mentoring in Anspruch nehmen. Im Bereich der Schülerinnenakquise wird der Girls' Day unterstützt.

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Semesterbegleitendes Mentoring für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Fachbereichsinterne StipendiatInnenprogramme „Programme for Excellence“ für Studentinnen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Frauenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen

7.5 Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften

Der Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften setzt sich aus den Studiengängen Applied Biology (BA), Biomedical Sciences (MA seit 2003), Naturwissenschaftliche Forensik (seit 2008) und Chemie mit Materialwissenschaften (BA, ebenfalls seit 2003) zusammen. Um auch hier eine Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten durchzuführen, werden die Daten zu den Geschlechterverhältnissen sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten des Fachbereichs aus dem Frauenförderplan verwendet.¹³

Im Jahr 2009 lag der Anteil der Studentinnen mit Ausnahme der Chemie bei weit über 50 %, in der Naturwissenschaftlichen Forensik sogar bei 72 % (vgl. S. 54). Im Frauenförderplan zieht der Fachbereich hieraus folgende Quintessenz:

„In allen Studiengängen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich, mit Ausnahme des Studiengangs ‚Chemie mit Materialwissenschaften‘. Dieser Studiengang hat eine starke ingenieurwissenschaftliche Komponente in den Ma-

terialwissenschaften. Ob die Unterrepräsentanz mit dieser stärkeren technischen Ausrichtung zusammenhängt, lässt sich jedoch auf Grund des interdisziplinären Charakters des Studiengangs schlecht beurteilen.“ (S. 53)

Um dies zu verändern, wird folgendes Ziel formuliert:

„Um langfristig den Anteil der Frauen an diesem Studiengang zu erhöhen, soll auch in Zukunft durch Schülerinitiativen wie Girls' Day, Schülerpraktika, Kinderunis das Interesse gerade auch von Mädchen für technische Berufe geweckt werden.“ (S. 56)

Die Professuren waren 2008 paritätisch besetzt, während der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit 46,2 % etwa dem Professorinnenanteil im Zeitraum 2004–2007 entsprach. Das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich weiblich.

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

7.6 Fachbereich Sozialversicherung

Im Fachbereich Sozialversicherung waren 2008 laut Frauenförderplan¹⁴ (Quelle für die folgende Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) Professorinnen mit 45 % bezogen auf die Stellen bzw. mit 33 % bezogen auf Personen vertreten (vgl. S. 58). Insofern war eine Unterrepräsentanz nur „in sehr geringem Umfang“ (ebd.) zu verzeichnen, wie der Fachbereich urteilt. Dennoch ist die Frauenquote im Vergleich mit dem Jahr 2003 mit 70 % „rückläufig“. Die Gründe hierfür liegen in der Stellenbesetzung, Stellenaufstockung und dem Ausscheiden einer Professorin (vgl. S. 59). Der Mittelbau war paritätisch besetzt und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 100 % vertreten (vgl. S. 58). Der Anteil an Studentinnen entsprach im selben Jahr mit 76 % nicht der Parität (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung

Im Frauenförderplan¹⁵ der Verwaltung (Quelle für die nachfolgende Darstellung und Analyse der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten) zeigt sich für den Zeitraum 2006–2008 im höheren Dienst ein deutliches Geschlechterungleichgewicht, da dort 5 Männer und 2,75 Frauen beschäftigt waren (vgl. S. 4). Im gehobenen und mittleren Dienst kehrt sich dieses Verhältnis um, da hier der Frauenanteil trotz leichter Schwankungen (mit Ausnahme des gehobenen Dienstes im Jahr 2006) mehr als doppelt so hoch war (vgl. S. 5). Als Gründe für die Unterrepräsentanz im höheren Dienst werden der Bereich der Qualifizierung (vgl. ebd.) genannt und die konstante Stellenbesetzung, die sich aus Altersgründen nicht so schnell ändern wird:

„In den nächsten drei Jahren ist planmäßig keine Stelle in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wieder zu besetzen. Nach der derzeitigen Personalstruktur ist davon auszugehen, dass frühestens im Jahr 2013 eine Stelle in dieser Laufbahngruppe frei wird. Demnach ist bis zum Jahre 2010 nicht mit der Möglichkeit einer Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe ‚höherer Dienst‘ zu rechnen.“ (S. 4)

Die Verwaltung möchte in den nächsten Jahren versuchen, den Frauenanteil, der bei über 50 % liegt, nicht absinken zu lassen und im höheren Dienst das Geschlechterverhältnis von 3:2 anzustreben (vgl. S. 6). Schwerpunkt der Maßnahmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter die z. B. Arbeitszeitregelungen, familiengerechte Teambesprechungen und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „zur Erarbeitung spezieller Regelungen zur Vereinbarkeit von ‚Familie und Beruf‘“ (S. 8) fallen. Außerdem werden verschiedene Qualifizierungskurse und -seminare für weibliche Führungskräfte angeboten (vgl. S. 7).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Qualifizierungskurse für weibliche Führungskräfte (Seminare)

8.2 Hochschul- und Kreisbibliothek

Im Frauenförderplan¹⁶ der Hochschul- und Kreisbibliothek war in den Jahren 2004–2006 keine Unterrepräsentanz von Frauen (wissenschaftliche MitarbeiterInnen im höheren Dienst) und in den übrigen Bereichen ein Übergewicht zu verzeichnen (vgl. S. 12). Hier wurden keine Ziele zur Änderung des Geschlechterverhältnisses formuliert:

„Da in der Bibliothek keine Unterrepräsentanz besteht und alle Stellen besetzt sind, wurden keine Ziele vereinbart. Die Bibliothek wird mit ihren bisherigen unterstützenden Maßnahmen fortfahren (Personalentwicklung, Sonstiges). Zugleich wird sie auch die diesbezüglichen Ziele der Hochschule unterstützen, u. a. in Form der Beteiligung an der Veranstaltungsreihe „Heute schon an morgen denken“ (Gender-Veranstaltungsreihe Bonn-Rhein-Sieg).“ (S. 15)

Quellennachweis

- 1 www.hs-bonn-rhein-sieg.de/wir_ueber_uns.html; zugegriffen am 23.11.2009
- 2 Siehe: http://gleichstellung.h-brs.de/gleichstellungsstellemedia/Downloads/frauengerechte_hochschule/frauengerechte_hochschule-p-1313.pdf; zugegriffen am 05.08.2009
- 3 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_BonnRheinSieg_ZV2007.pdf, S. 5; zugegriffen am 01.09.2009
- 4 www.h-brs.de/familiengerechte_hochschule.html; zugegriffen am 25.11.2009
- 5 <http://gleichstellung.h-brs.de/Genderforschung/Projekt+Netzwerk+f%C3%BCr+Frauen.html>; zugegriffen am 14.12.2009
- 6 http://gleichstellung.h-brs.de/Programm_2009.html; zugegriffen am 25.11.2009
- 7 http://gleichstellung.h-brs.de/help_hilfe_fuer_eltern.html; zugegriffen am 25.11.2009
- 8 Vgl. Frauenförderrahmenplan der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, S. 4ff.
- 9 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
- 10 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Informatik für die Jahre 2009–2011
- 11 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus für die Jahre 2009–2011
- 12 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft für die Jahre 2009–2011
- 13 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften für die Jahre 2009–2011
- 14 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Sozialversicherung für die Jahre 2009–2011
- 15 Vgl. Frauenförderplan der Verwaltung für die Jahre 2009–2011
- 16 Vgl. Frauenförderplan der Hochschul- und Kreisbibliothek

05 Fachhochschule Dortmund

**Fachhochschule
Dortmund**

University of Applied Sciences and Arts

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 7 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 2 DEKANINNEN, 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 17

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	194	189	-2,6	11,9	20,6	8,8	4,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	91	102	12,1	14,3	17,6	3,4	-17,5
Studierende ²	9112	7459	-18,1	28,8	32,5	3,7	-13,4

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971 gegründete Fachhochschule Dortmund war 1997 noch die zweitgrößte Fachhochschule in NRW, hat aber bis 2007 18,1 % Studierende verloren und ist damit nach Düsseldorf die Fachhochschule mit dem zweithöchsten Rückgang der Studierendenzahlen in diesem Zeitraum in NRW (Tabelle 1.1). Trotz dieses Rückgangs bei den Studierenden ist die Zahl der besetzten Professuren nur geringfügig (um 2,6 %) zurückgegangen, die Zahl der hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten ist sogar um 12,1 % gestiegen.

Die Fachhochschule Dortmund hat bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal einen weit unter-, bei den Professuren dagegen einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil. Immerhin jede fünfte Professur ist mit einer Frau besetzt. Damit liegt der Professorinnenanteil um 4,9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Prozentual ist der Professorinnenanteil also um fast ein Drittel höher als im NRW-Durchschnitt.

Die Fächerstruktur bietet keine optimalen Voraussetzungen für eine hohe Frauenbeteiligung, denn mehr als die Hälfte der Studierenden (56,6 %) ist in einem MINT-Fach eingeschrieben, darunter 38,4 % in den Ingenieurwissenschaften (Tabelle 1.2). Der Anteil der Ingenieurwissenschaften ist damit rund zweieinhalbmal so hoch wie im NRW-Durchschnitt. Weit überdurchschnittlich ist allerdings auch der Anteil der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft mit 11,7 %. Das (knappe) letzte Drittel studiert ein Fach der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Dortmund	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	38,4	16,1	22,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31,6	29,1	2,5
Mathematik, Naturwissenschaften	18,2	19,5	-1,3
Kunst, Kunstwissenschaft	11,7	3,8	7,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Wie die Tabelle 1.3 zeigt, tragen alle Fächergruppen zu dem überdurchschnittlichen Professorinnenanteil bei. Hervorzuheben ist insbesondere die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 22 %, das ist mehr als doppelt so hoch wie der NRW-Durchschnitt. Doch auch in den anderen Fächergruppen liegt der

Professorinnenanteil mit 10,6 % (Ingenieurwissenschaften) bis 30,4 % (Kunst, Kunstwissenschaften) um 3,4 Prozentpunkte bis 5,4 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften tragen mit einem Professorinnenanteil von 20,9 % zu dem überdurchschnittlichen Frauenanteil bei. Zudem studieren hier überdurchschnittlich viele Frauen, während in allen anderen Fächergruppen der Frauenanteil weit unterdurchschnittlich ist. Die Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind in allen Fächergruppen ganz überwiegend in männlicher Hand, hier wurden bisher nur sehr wenige Frauen integriert. Die Gründe für diese Zweiteilung (weit unterdurchschnittlicher Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Professuren) können anhand der uns vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH Do	Differenz	FH Do	Differenz	FH Do	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Ingenieurwissenschaften	17,1	-2,6	12,5	-3,7	10,6	3,4	-0,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,5	10,7	23,1	-15,4	20,9	3,6	-0,4
Mathematik, Naturwissenschaften	13,2	-22,8	9,5	-18,3	22,0	11,8	-9,8
Kunst, Kunstwissenschaft	50,8	-11,0	16,7	-27,3	30,4	5,4	-11,0

1) Ohne Professuren, 2) WS 2007/08, 3) Es handelt sich nur um eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Dortmund ist für ausländische Studierende – insbesondere für BildungsausländerInnen – offensichtlich attraktiv, denn ihr Anteil liegt mit 12,1 % (BildungsausländerInnen) bzw. 5,4 % (BildungsinländerInnen) um 3 Prozentpunkte bzw. 1,7 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Lehrende ohne deutschen Pass gibt es dagegen fast keine. Interessanterweise entspricht die Frauenbeteiligung bei den AusländerInnen in der Struktur dem der deutschen Hochschulangehörigen: Ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil bei den (wenigen) Professuren und weit unterdurchschnittliche Anteile bei den anderen Gruppen.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Dortmund	Diff zu NRW	FH Dortmund	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,6	-4,6	33,3	15,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	5,2	-4,1	16,7	-19,9
Studierende BildungsinländerInnen ²	5,4	1,7	38,5	-6,3
Studierende BildungsausländerInnen ²	12,1	3,0	30,5	-18,2
Durchschnittliche Differenz		-1,0		-7,3

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Entsprechend der Zweiteilung der Gender-Performance nimmt die Fachhochschule Dortmund bei den untersuchten Personengruppen sehr unterschiedliche Rangplätze ein: Einem dritten Rangplatz bei den Professuren steht ein vorletzter Rangplatz bei den Studierenden gegenüber. Gemessen am Mittelwert der Rangplätze hat die FH Dortmund einen mittleren Platz.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Dortmund beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
7	11	3	7,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der FH Dortmund

2.1 Hochschule als Ausbildungsinstitution: we focus on students

Die Fachhochschule Dortmund unterstreicht in ihrem Logo mit dem Zusatz „we focus on students“¹ und den Bekundungen zur Fachkräfteausbildung in ihrem Profil die Bedeutung der Fachhochschule als Ausbildungsinstitution. Sie stellt eine Verknüpfung zwischen den Studierenden und den in Dortmund bestehenden Entwicklungsprozessen z. B. im Hightech- und Dienstleistungsbereich her, dabei geht sie von der unterstützenden Wirkung durch das „Humankapital“ der Absolventinnen und Absolventen aus. Nach dem Leitbild der Hochschule hat „die Qualität der Ausbildung unserer Studierenden [...] höchste Priorität“² und wird durch eine gemeinsam gepflegte Hochschulkultur verstärkt. Obwohl die bedarfsgerechte, praxisnahe Ausbildung insbesondere in den Bereichen Technik und Wirtschaft Schwerpunkte darstellt, beschreibt die Fachhochschule auch ihre Verantwortung in anderen Sektoren:

„Doch nicht nur Technik und Wirtschaft bestimmen das Angebot: Die Fachhochschule trägt ihrer Verantwortung für die Zukunft auch durch Ausbildung auf dem sozialen Sektor und in gestalterisch-künstlerischen Bereichen Rechnung. Neu ist hier beispielsweise ein Bachelor-Studiengang 'Design, Kommunikation, Medien, sowie ein Master in 'Szenografie und Kommunikation'.“³

In ihrem Leitbild betont die Fachhochschule ihr besonderes Engagement für die Region, in der sie gut vernetzt ist, Impulse setzt und „Innovationsprozesse begleitet“.⁴ Aber auch der Austausch mit „europäischen und internationalen Partnern“ ist von hohem Stellenwert.

2.2 Gender Mainstreaming und Gleichstellung

In der ZLV III betont die FH Dortmund, ihrem Leitbild folgend, dass sie „besonderen Wert auf die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses“ legt: „Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter betrachten wir als Querschnittsaufgaben der Fachhochschule Dortmund.“ Unter Gleichstellung an der Hochschule wird dabei Folgendes verstanden:

„Wir verstehen Gleichstellung als integrierten Bestandteil von Lehre und Forschung, achten auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie, sorgen für eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.“⁵

Die Grundordnung der Fachhochschule Dortmund enthält in der Fassung vom 8. Dezember 2009 in §12 (2) „Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission“ Angaben zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Aufgaben und Wirkbereiche laut HG und LGG. In § 12 (4) wird das Verfahren zur Wahl der Gleichstellungskommission als Senatskommission festgelegt. Darüber hinaus wird in § 12 (1) ein Beteiligungsverfahren aller Statusgruppen am Frauenbeirat festgelegt. In §12 (3) wird das Wahlverfahren der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche geregelt und damit eine Verankerung von Gleichstellungsaufgaben im Fachbereich gemäß Hochschulgesetz §24 (1) gewährleistet.

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten werden die Schwerpunkte aufgeführt, die für die Fachhochschule Dortmund im Rahmen der Gleichstellungsarbeit relevant sind, wodurch das Verständnis des Gleichstellungsverständnisses anschaulich wird:

- Frauen in technischen Studiengängen
- Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie
- Personalentwicklung und Karriereförderung
- Lebensraum Hochschule gegendert
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik⁶

Die genannten Schwerpunkte werden inhaltlich in den auf der Homepage der Hochschule eingestellten Projekten, Maßnahmen und Zuständigkeitsbereichen sowie in den Berichten und Newslettern der Gleichstellungsbeauftragten detailliert dargestellt (z. B.: Seiten des Frauenprojektlabors, Eltern-Service-Büro). Das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms der Fachhochschule Dortmund ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten in einem Schaubild grafisch visualisiert und ein in Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm erstelltes, unabhängiges Gutachten des Projektträgers DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.) zum Gleichstellungskonzept der FH Dortmund ist für einen Download verlinkt.⁷

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

In ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen⁸ benennt die Fachhochschule neben der Gleichstellung auch die Chancengleichheit als wesentliches Ziel und „legt besonderen Wert auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses“⁹. In Fächern, wo Frauen unterrepräsentiert sind, wird der Frauenanteil „kontinuierlich“ bei den Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erhöht. Um den Professorinnenanteil deutlich zu erhöhen, sollen von den 22 Stellen (2006–2008) mindestens fünf mit Frauen besetzt werden.¹⁰

Die Hochschule will eine „familiengerechte Hochschulkultur“ in Anlehnung an das Audit der Hertie-Stiftung und die Vorschläge der Hochschulrektorenkonferenz fördern.¹¹

Des Weiteren soll ein Projekt „Qualifizierungsinitiative FH Dortmund“ initiiert werden, dessen Zielgruppe Absolventinnen sind. Diese sollen im Sinne einer Frauenförderung gezielt und nachhaltig gefördert werden, um den Zugang zur Promotion zu erhalten.¹²

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die FH Dortmund führt in allen Bereichen kontinuierlich zielgruppenspezifische Maßnahmen/Angebote und Projekte zur Gleichstellung durch. Sie wurde für diese an Gleichstellung orientierte Personalpolitik in den Jahren 2002 und 2005 mit dem TOTAL E-QUALITY-PRÄDIKAT ausgezeichnet.

Studieninteressierte: Für Studieninteressierte hat die Hochschule 2001 das Frauenprojektlabor gegründet, welches aus zentralen Mitteln sowie aus Mitteln der Fachbereiche Informatik, Maschinenbau und Informations- und Elektrotechnik finanziert wird. Bei diesem zentralen Projekt handelt es sich um ein Mentoring-Projekt, bei dem Studentinnen technischer Studiengänge sowohl Schülerinnen in den Schulen besuchen als auch im Frauenprojektlabor an der Hochschule Veranstaltungen für diese Zielgruppe anbieten. Das Programm wurde kontinuierlich ausgebaut und wird in jeweiligen Jahresbroschüren dargestellt.¹³ Zentral wird jedes Jahr eine Veranstaltung zum Girls' Day angeboten, die auf der Bundesplattform im Internet angekündigt und regional beworben wird. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet seit 2005 eine Beratung für Wiedereinsteigerinnen nach der Erziehungsphase an. Diese Beratung wird in der zentralen Veranstaltungsbroschüre der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt. Der wichtigste Aspekt ist die Beratung zu einem Wiedereinstieg in ein Studium, das aufgrund einer Erziehungsphase abgebrochen bzw. unterbrochen werden musste.

Studierende: Das Frauenprojektlabor bietet den Studentinnen aus technischen Studiengängen Vorkurse in Mathematik und Physik an. Darüber hinaus ist das technisch gut ausgestattete Labor für diese Zielgruppe ein Ort zum gemeinsamen Arbeiten und Austausch. Ebenfalls finden hier Mentorinnen-Schulungen sowie Tutorien statt.

Die FH Dortmund hat einen besonderen Career-Service für ihre Studierenden eingerichtet. An der Schnittstelle Hochschule/Beruf wird eine geschlechterdifferenzierte Beratung und Begleitung geleistet. Die Gender-Expertise wurde zuvor in einem vom Wissenschaftsministerium finanzierten Projekt „Büro für Karriereplanung für Studentinnen“ gewonnen und nach Ablauf dieses Projektes im hochschuleigenen Career-Service nachhaltig gesichert. Im Rahmen der obligatorischen Evaluation sämtlicher Vorlesungen und Seminare in einem Semester an der Fachhochschule Dortmund werden auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Für Studierende mit Kind werden durch das Eltern-Service-Büro eine umfassende Beratung und Unterstützung bei der Suche von Kinderbetreuungsangeboten angeboten sowie spezielle Informationsveranstaltungen durchgeführt.¹⁴

Wissenschaftlicher Nachwuchs: Auf Initiative der Gleichstellungskommission hat die Fachhochschule Dortmund 2007, nach dem Muster eines ausgelaufenen „Assistentenprogramms für Fachhochschulen“ eine „Qualifizierungsinitiative“ zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ins Leben gerufen. Das Förderprogramm ermöglicht eine bis zu dreijährige Beschäftigung von eigenen Absolventen bzw. Absolventinnen auf einer halben Stelle, bei gleichzeitig angestrebter Promotion. Es wird geschlechterneutral für Absolventinnen und Absolventen der eigenen Hochschule ausgeschrieben. Bei gleicher Qualifikation werden qualifizierte Absolventinnen bevorzugt.

Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule: Die Gleichstellungsbeauftragte führt im Rahmen des Equal-Pay-Days zentrale Informationsveranstaltungen zur Entgeltssituation von Frauen und Männern durch und kommuniziert diese über die zentrale Bundesplattform im Internet.

Im Rahmen der Dokumentation „Profession Professorin“ der weiblichen Lehrenden an der Hochschule werden Karriereverläufe von Lehrbeauftragten, Lehrkräften für besondere Aufgaben und Professorinnen dargestellt. Die Publikation soll einerseits dazu verwendet werden, mehr Frauen für wissenschaftliche Laufbahnen zu interessieren. Andererseits soll sie weibliche Lehrende an der Hochschule vernetzen und den Fortschritt der Hochschule bei der Steigerung des Professorinnen-Anteils dokumentieren.¹⁵

Die Verwaltung führt Mitarbeiter/innen-Gespräche unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten durch.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Dortmund

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Frauenprojektlabor, Girls' Day, Wiedereinsteigerinnen-Beratung
Studierende	Frauenprojektlabor, Career-Service, Studierenden-Evaluation
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Qualifizierungsinitiative zur Förderung der Promotion von FH-AbsolventInnen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Jährliche Veranstaltung zum Equal-Pay-Day „Profession Professorin“, MitarbeiterInnen-Gespräche, Fortbildungsmaßnahmen
Angehörige der Hochschule	Jährliche Frauenvollversammlung, Vorträge im Rahmen der „Offenen Fachhochschule“

Angehörige der Hochschule: Die Gleichstellungsbeauftragte führt gemäß LGG § 18 (5) jährlich eine Frauenvollversammlung durch. Im Rahmen der „Offenen Fachhochschule“ finden regelmäßig Vorträge mit gleichstellungsrelevanten Themen statt. Darüber hinaus informiert die Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich und umfassend alle Hochschulangehörigen über Entwicklungen in der Gleichstellung und alle genderrelevanten Themen. Das geschieht anhand von Berichten, Broschüren zu zentralen Themen sowie durch einen Newsletter, der im Zwei-Monats-Turnus erscheint.¹⁶ Ein weiteres zentrales Projekt, das die Hochschule auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule implementiert hat, ist das „audit familiengerechte hochschule“.¹⁷

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

Die im Leitbild verankerten Leitsätze zur Gleichstellung werden in allen Bereichen der Hochschule operationalisiert und umgesetzt. Zur Umsetzung bildet das Gleichstellungskonzept den strategischen Handlungsrahmen. Die Gleichstellungspolitik wird im Rahmenplan Gleichstellung festgeschrieben und in den Gleichstellungsplänen der einzelnen Bereiche der Hochschule spezifiziert und realisiert. Dazu werden in allen sieben Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte gewählt sowie in der Verwaltung eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, welche die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen. Die Wahlverfahren sind in der Grundordnung sowie in der Wahlordnung geregelt. Auf der Ebene der zentralen Betriebseinheiten werden ebenfalls die Gleichstellungspläne auf Leitungsebene fortgeschrieben.

Um eine Nachhaltigkeit der Gleichstellungspolitik zu gewährleisten, hat die Hochschulleitung Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Hochschule verankert. Durch das Gleichstellungskonzept werden die Maßnahmen über strategische Ziele des Rahmenplans Gleichstellung in fünf hochschulweiten Handlungsfeldern konkretisiert, auf der operationalen Ebene auf die verschiedenen Hochschulbereiche bezogen und durch internes wie auch externes Controlling sowie Evaluation überprüft und abschließend in die strategischen Ziele des Rahmenplans Gleichstellung wieder eingegeben. Durch diesen vom Konzept vorgesehenen permanenten Prozess wird ein Regelkreis gebildet, der nachhaltig und zukunftsweisend zugleich ist und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe aller Mitglieder der Hochschule festschreibt.

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm¹⁸ wird sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die Gleichstellungskommission erwähnt. Während die Gleichstellungskommission den übrigen Kommissionen – und damit dem Senat – zugeordnet wird, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten eine unabhängige Stabsstelle. Gemäß den ZLV III ist die Ausstattung des Gleichstellungsbüros geregelt worden. Es ist hiernach dauerhaft mit einer halben Stelle ausgestattet. Wenn es sich bei der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten um eine Studentin handelt, werden Finanzmittel in Höhe einer ganzen Hilfskraft zur Verfügung gestellt. Bei der Durchführung von größeren Projekten wird die Gleichstellungsbeauftragte ggf. von einer Jahrespraktikantin unterstützt, die von der Fachhochschule finanziert wird.¹⁹

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in der Höhe von 25 000. Euro zuzüglich der Finanzierung der halben Sekretariatsstelle.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die 1996 zugewiesenen zwei Stellen des „Netzwerk-Frauenforschung“ aus dem Hochschulsonderprogramm (HSP) in den Fachbereichen Architektur und Angewandte Sozialwissenschaften, die sich 1998 dem Netzwerk angeschlossen haben, wurden im Rahmen der Überleitung in den Planstellenhaushalt berücksichtigt. Die nachhaltige Fortführung der Professur „Stadtplanung mit dem Schwerpunkt Frau und Gesellschaft“ ist noch ungeklärt. Im Fachbereich Informations- und Elektrotechnik ist eine Vertretungsprofessur mit dem Lehrgebiet „Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen, Gender-Mainstreaming und Mentoring in der Bildungswerbung“ eingerichtet und mit einer Frau besetzt.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Der Fachhochschule Dortmund wurde am 25. Februar 2008 das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ (Auditierungsphase bis zum 25.02.2011) erteilt. Hierzu trugen vielfältige Maßnahmen und Projekte zur Kinderbetreuung bei, wie etwa das Eltern-Service-Büro²⁰, das beratend und informierend tätig ist, aber auch bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen beratend unterstützt. Darüber hinaus bietet auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der FH Dortmund das Campus-Familienbüro der Stadt Dortmund²¹ einmal wöchentlich ein ergänzendes, städtisches Beratungsangebot an. Des Weiteren gibt es an der FH den Verein „kinderkreise. Eltern- und Kindernetzwerk Dortmund der Hochschulen“, der eine flexible Betreuung für Kinder zwischen dem ersten und dritten Lebensjahr anbietet. Durch das Forum „Studierende mit Kind“ im zentralen Internetauftritt des AStA können sich Studierende mit Kind(ern)

austauschen und gegenseitig unterstützen.²² Der Status quo zur familiengerechten Hochschule, das gesamte Zielvereinbarungsdokument sowie alle dazu bestehenden Projekte und Maßnahmen sind auf der Hochschul-Internetpräsenz dokumentiert.²³

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Dortmund

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	kinderkreise. Eltern- und Kindernetzwerk Dortmund der Hochschulen	bedarfsorientierte und flexible Kinderbetreuung für Kinder zwischen 1 bis 3 Jahren	Eltern- und Kindernetzwerk Dortmund der Hochschulen e.V. kinderkreise.fh-dortmund.de/
	Eltern Service Büro	Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen und Beratung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	FH Dortmund/ Gleichstellungsbüro http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=137
	Campus-Familienbüro	Informationen zu Betreuungseinrichtungen der Stadt Dortmund, Beratung	Eltern Service Büro www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=141
	Eltern-Kind-Räume an allen Standorten	Serviceunterstützung	

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan Gleichstellung ist auf den Internetseiten der Hochschule eingestellt.²⁴ Die Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne der Fachbereiche Architektur, Design, Informations- und Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Angewandte Sozialwissenschaften, Wirtschaft sowie der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Verwaltung und die Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne der zentralen Betriebseinheiten sind aus Datenschutzgründen nicht öffentlich zugänglich und können von daher nicht in die Erstellung des Gender-Profiles einbezogen werden.

Quellennachweis

- 1 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/index.php?p=6,127; zugegriffen am 26.11.2009
- 2 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/index.php?p=6,127; zugegriffen am 26.11.2009
- 3 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/index.php?p=6,127; zugegriffen am 26.11.2009
- 4 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/index.php?p=6,127; zugegriffen am 26.11.2009
- 5 www.fh-dortmund.de/de/hs/rundUm/Leitsaetze.php; zugegriffen am 26.11.2009
- 6 www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/index.php?p=6,124,46; zugegriffen am 26.11.2009
- 7 www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/medien/Gutachten.pdf; zugegriffen am 27.11.2009
- 8 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf; zugegriffen am 26.11.2009
- 9 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf, S. 2; zugegriffen am 26.11.2009
- 10 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf, S. 7; zugegriffen am 26.11.2009
- 11 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf, S. 7; zugegriffen am 26.11.2009
- 12 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf, S. 7; zugegriffen am 26.11.2009
- 13 Detaillierte Information siehe: www.fh-dortmund.de/de/studint/frauenProjLab/fpl.php?p=2,4,5
- 14 Ausführliche Informationen siehe: www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/ElternServB/index.php?p=6,124,46,1
- 15 Siehe: www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/medien/web_ausgabe.pdf
- 16 www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/index.php?p=6,124,46
- 17 Siehe: www.fh-dortmund.de/de/studint/familienfrhs/familienfrhs.php?p=6,124,47
- 18 www.fh-dortmund.de/de/hs/servicebe/verw/fallgrube/medien/Organigramm_der_Fachhochschule_Dortmund_14.07.2009.pdf; zugegriffen am 26.11.2009
- 19 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Dortmund_ZV2007.pdf, S. 7; zugegriffen am 26.11.2009
- 20 www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/ElternServB/index.php?p=6,125,11,2,1; zugegriffen am 27.11.2009
- 21 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=141; zugegriffen am 27.11.2009
- 22 www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/ElternServB/medien-1/index.php; zugegriffen am 27.11.2009
- 23 Siehe: www.fh-dortmund.de/de/studint/familienfrhs/familienfrhs.php?p=6,124,47
- 24 Siehe: www.fh-dortmund.de/de/hs/servicebe/verw/dezernat/viii/control/_secureDocs/Rahmenplan_Sep_09.pdf

06 Fachhochschule Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENTIN, 3 VIZEPRÄSIDENTEN,
1 VIZEPRÄSIDENTIN FÜR DEN BEREICH WIRTSCHAFTS- UND
PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 6 DEKANE, 1 DEKANAT NICHT BESETZT

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 17

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997-2007 %	1997	2007	Differenz 1997-2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	66	146	121,2	9,1	14,4	5,3	-1,4
Hauptamtl. wiss. Personal ¹		12			41,7		6,5
Studierende ²	9 045	6 787	-25,0	40,2	46,4	6,1	0,5

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971 gegründete Fachhochschule hat im Zeitraum 1997 bis 2007 ein Viertel ihrer Studierenden verloren und ist damit die Fachhochschule mit dem höchsten Rückgang der Studierenden aller Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.1). Trotz dieses Rückgangs hat sich die Zahl der Professuren im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt, außerdem sind einige hauptamtliche wissenschaftliche MitarbeiterInnen hinzugekommen – eine Personalgruppe, die es laut den Daten der amtlichen Statistik im Jahr 1997 noch nicht gab.

Die Frauenanteile liegen bei den Professuren und den Studierenden nahe am NRW-Durchschnitt, unter den (wenigen) hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind mit 41,7 % überdurchschnittlich viele Frauen.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH D	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,2	29,1	15,1
Ingenieurwissenschaften	40,5	16,1	24,4
Kunst, Kunstwissenschaft	12,7	3,8	8,9
Mathematik, Naturwissenschaften	2,5	19,5	-17,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die FH Düsseldorf hat zwei Schwerpunkte: Die größte Fächergruppe sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 44,2 % der Studierenden, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften mit 40,5 % (Tabelle 1.2). Die Ingenieurwissenschaften sind damit zweieinhalb Mal so stark besetzt wie der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Anteil der Studierenden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist sogar dreimal so hoch wie der NRW-Durchschnitt. Die Voraussetzungen für eine hohe Beteiligung von Frauen an allen Statusgruppen und Qualifikationsstufen sind angesichts dieser Fächerstruktur ambivalent: Der hohe Anteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erleichtert das Bemühen um eine hohe Beteiligung von Frauen, der fast ebenso hohe Anteil der Ingenieurwissenschaften erschwert dies.

Betrachtet man die Fächergruppen getrennt (Tabelle 1.3), so sticht eindeutig die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hervor, die bei allen drei betrachteten Personengruppen weit über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegende Frauenanteile hat. Bei den Studierenden beträgt der Abstand zum NRW-Durchschnitt 17,1 Prozentpunkte, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sogar 18,7 Prozentpunkte, und auch unter den ProfessorInnen sind weitaus mehr Frauen als im NRW-Durchschnitt. Immerhin etwas mehr als jede vierte Professur ist mit einer Frau besetzt.

Auch in den Ingenieurwissenschaften sind überdurchschnittlich viele Frauen beteiligt. Der Abstand zum NRW-Durchschnitt beträgt beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal 17,1 Prozentpunkte und bei den Studierenden immerhin 6 Prozentpunkte – jede vierte Studierende in den Ingenieurwissenschaften ist eine Frau. Nur der Professorinnenanteil ist mit 5,3 % noch niedriger als der (sehr geringe) NRW-Durchschnitt. Hier ist die gläserne Decke offenbar noch fast lückenlos. Problematisch ist auch die Situation in der Kunst und den Kunstwissenschaften: Trotz eines Studentinnenanteils von 63,1 % ist nicht einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt (19 %). Laut amtlicher Statistik kommt diese Fächergruppe ohne hauptamtliches wissenschaftliches Personal aus, sodass über die Frage, inwieweit Frauen zumindest unterhalb der Professur in das wissenschaftliche Feld eindringen konnten, keine Aussagen möglich sind.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH D	Differenz	FH D	Differenz	FH D	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62,0	17,1	57,1	18,7	26,5	9,2	15,0
Ingenieurwissenschaften	25,7	6,0	33,3	17,1	5,3	-1,9	7,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,5	1,6	0,0	-43,9	19,0	-6,0	-16,1

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Düsseldorf hat offenbar ein für BildungsinländerInnen attraktives Studienangebot: Immerhin 7,2 % der Studierenden sind ausländische BildungsinländerInnen. Ihr Anteil ist damit doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt. Der Anteil der BildungsausländerInnen liegt dagegen nahe dem NRW-Durchschnitt. Frauen sind jedoch bei beiden Studierendengruppen deutlich unterdurchschnittlich beteiligt.

Am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind AusländerInnen nicht und bei den Professuren nur sehr marginal beteiligt.

Insgesamt ist die internationale Orientierung der FH Düsseldorf gering, aber bezüglich der Integration von MigrantInnen bemerkenswert.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH D	Diff. zu NRW	FH D	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	3,4	-2,8	20,0	1,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	7,2	3,6	39,0	-5,7
Studierende BildungsausländerInnen ²	9,7	0,6	37,2	-11,5
Durchschnittliche Differenz		-2,0		-13,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen der Frauenanteile liegt die Fachhochschule im oberen Drittel der Fachhochschulen (Tabelle 1.5). Bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal gehört die FH Düsseldorf bezüglich der Integration von Frauen sogar zu den führenden Fachhochschulen – eine angesichts des hohen Anteils ingenieurwissenschaftlicher Fächer beachtliche Performance.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
2	3	8	4,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der FH Düsseldorf

2.1 Bindeglied zwischen Wirtschaft und Forschung

Die engen Beziehungen zwischen Wirtschaft und Fachhochschule zeigen sich in der Lehre, dem Lehrkörper und den engen Kooperationen mit regional ansässigen Unternehmen. Das Profil¹ der Fachhochschule wird durch anwendungsorientierte und fächerübergreifende Lehre geprägt:

„Durch die breiten Berufserfahrungen der Dozentinnen und Dozenten in Wirtschaft und Forschung ist eine enge Verbindung der angebotenen Lehre zur Praxis gewährleistet. An der Fachhochschule Düsseldorf bilden Praktika einen integralen Bestandteil des Studiums. Insbesondere in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft existieren Praxisbüros.“ (Ebd.)

Die Lehrenden verfügen über breite Berufserfahrungen in Wirtschaft und Forschung, insbesondere in den Bereichen Ingenieurwissenschaften sowie Sozial- und Kulturwissenschaften, die als Schwerpunkte der Fachhochschule Düsseldorf bezeichnet werden können. Mit regionalen Unternehmen werden intensive Kontakte gepflegt, aber auch Kooperationen mit Schulen im Bereich der Studienwahlberatung. Interdisziplinarität spielt eine große Rolle, da „ein vernetztes Lehr- und Forschungsangebot mit dem Querschnittsprofil Medien, Kommunikation und Informationstechnologie“ angeboten wird, welches das Spektrum der Fachhochschule „in den Bereichen Architektur, Design, Elektrotechnik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Medien, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft“ (ebd.) sichtbar prägt.

2.2 Gleichstellungsauftrag

In der Grundordnung der Fachhochschule Düsseldorf vom 12. Juli 2007² werden in § 10 die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission beschrieben. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten werden zwar ihre Aufgaben in Anlehnung an das LGG beschrieben, Bekenntnisse und Absichtserklärungen über die Bedeutung und Anwendung von Konzepten zu den Punkten Gleichstellung, Gender Mainstreaming und/oder Chancengleichheit werden jedoch nicht erläutert. Die Homepage ist aufgrund der Umgestaltung und des Umzugs auf einen neuen Server noch nicht auf dem aktuellen Stand.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Erst in den ZLV III³ wird deutlich, dass die Fachhochschule die Strategie des Gender Mainstreamings verfolgt. Sie versteht die Strategie als „Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe“, bei der die Frauenförderung und die Integration von Gender-Aspekten in Lehre, Forschung und Verwaltung auf allen Ebenen der Fachhochschule erklärte Ziele sind (vgl. S. 9). Im Bereich der Lehre wurde vereinbart, die Drittmittelprofessur (nebenberuflich) „Gender Media Design“ zu verstetigen und spezifische Lehraufträge zu vergeben, die inhaltlich nicht spezifiziert wurden (vgl. ebd.). Im Bereich Sozial- und Kulturwissenschaften wird in jedem Semester mindestens ein Lehrauftrag an eine Nachwuchswissenschaftlerin vergeben, um sich weiter qualifizieren zu können (vgl. ebd.). Zur Erhöhung des Studentinnenanteils werden Maßnahmen wie z. B. der Girls' Day, die gezielte Werbung in Schulen der Region, die Vermittlung und Bereitstellung von Praktikumsplätzen und das Erstellen von multimedialem Informationsmaterial durchgeführt (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte wird als Grundfinanzierung jährlich 10 000 Euro erhalten und ergänzend hierzu räumliche sowie personelle Unterstützung. In Einzelfällen erfolgt auf ihre Antragstellung eine Projektfinanzierung durch das Rektorat (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten werden mit Ausnahme des Girls' Day keine aktuellen Projekte aufgeführt. Auch wenn die Homepage derzeit überarbeitet und aktualisiert wird, gibt es dort Informationen zu verschiedenen Projekten.⁴

Im Jahr 2007 führte die Gleichstellungsbeauftragte das Projekt „TransGender“ durch, dessen Funktion und Aufgabe wie folgt beschrieben werden:

„Es dient als Navigationsinstrument durch die Fahrwasser der Geschlechterforschung, hilft bei der Literaturrecherche und verweist auf bislang unentdeckt gebliebene Wege in Theorie und Praxis, die jenseits von Geschlecht verlaufen.“ (Ebd.)

Um Mädchen für ingenieurwissenschaftliche Berufe zu begeistern, gibt das Gleichstellungsbüro die Broschüre „Frauen in Ingenieurberufen ... na und!“ heraus und hat „eine DVD zur medialen Darstellung der Studienmöglichkeiten in den technischen Fachbereichen erstellt“, die an Schulen und im Rahmen des Girls' Day gezeigt wird (vgl. ebd.). An diesen Aktivitäten wird der Schwerpunkt, die Akquise von Schülerinnen für technische Berufe, deutlich. Um weibliche Vorbilder zu zeigen, hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Plakatserie erstellt. Auf den Plakaten sind Frauen und Männer auf den verschiedenen Fachhochschulebenen abgebildet, ergänzt durch einen Kurzkommentar zur Gleichstellung (vgl. ebd.).

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Tag der offenen Tür für Schülerinnen Medienangebote zur Gleichstellung (Ausstellung, DVD)

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm der FH Düsseldorf wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht aufgeführt. Sie ist jedoch im Internet unter der Rubrik ‚Organe und Gremien‘ zu finden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 10 000 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Fachhochschule Düsseldorf ist eine nebenberufliche Drittmittelprofessur/Gender-Professur verstetigt worden mit der Denomination „Design: Gender Media Design“ (Professorin Dr. Yvonne P. Doderer). Ein Seminar zu „space – design/media – gender“ wird angeboten, in das eine öffentliche Vortragsveranstaltung „Wer spricht“ eingebettet ist.

Des Weiteren präsentierte der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften unter Leitung von Professorin Dr. Angelika Gregor (Beauftragte für Internationales) in Kooperation mit dem AstA-Frauen- und Lesbenreferat eine Ausstellung über weibliche Genitalverstümmelung mit dem Titel „Sie versprachen mir ein herrliches Fest“.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Für die Fachhochschule Düsseldorf ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich Aufgabe beider Geschlechter. Um die Vereinbarkeit zu ermöglichen, wird die Beschäftigung so gestaltet, dass sich Familie und Beruf ohne Nachteile miteinander in Einklang bringen lassen.⁵

Die Fachhochschule verfügt über eine eigene Kinderganztagsbetreuung für Fachhochschulangehörige, die FH Kindergruppe e. V.⁶ Es gibt auch Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen der Heinrich-Heine-Universität, die in der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de zu finden sind, sodass insbesondere Studierende der Fachhochschule ihre Kinder auch in die Ganztagsbetreuungseinrichtungen „Kleine Strolche“ oder „Abenteuerland“ geben können. Für alle Angehörigen der Fachhochschule ist die Betreuung in der neu gegründeten Kita „Grashüpfer“ realisierbar. Im Aufbau befindet sich eine SchülerInnenbetreuung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Studium und Familie, die in der FH Kindergruppe e. V. angesiedelt werden wird.⁷

Das wesentliche Projekt war im Jahr 2009 laut Aussage der Gleichstellungsbeauftragten die Einrichtung eines Familienbüros, dessen Internetpräsenz zum Zeitpunkt der Report-Erstellung in Arbeit war. Es dient der Information und Beratung von Fachhochschulangehörigen und entwickelt neue Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.

Die Fachhochschule plant, in einem weiteren Schritt die Zertifizierung „Audit Familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung zu erhalten.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de
Angehörige der Fachhochschule	FH Kindergruppe e. V. – Kita und Elterninitiative	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	FH Kindergruppe e. V. www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/kinderbetreuung_FH
	Kita „Grashüpfer“	Kinderganztagsbetreuung	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan⁹ der Fachhochschule Düsseldorf vom 10. September 2001 enthält im Wesentlichen die rechtlichen Vorgaben aus dem LGG, die zum Teil erläutert und auf die Beschäftigten (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Stellenbesetzungsverfahren) bezogen werden.

Die Frauenförderpläne stellen hauptsächlich die Beschäftigten- und Studierendenstruktur aus dem Jahr 2001 dar, enthalten aber keine Angaben zu Promotionen und Habilitationen. Insgesamt setzen nur wenige Fachgebiete konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung um, doch fast alle verfügen über einen großen und breit gefächerten Ideenkatalog mit Maßnahmen, die vor der Umsetzung geprüft werden sollen.

7.1 Fachbereich Architektur

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur mit den Daten vom Stichtag 27. April 2001 (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu den Geschlechteraktivitäten und zur Gleichstellungsarbeit) zeigt bei den Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Zum genannten Zeitpunkt gab es insgesamt 17 Professuren, bei denen der Frauenanteil bei 11,8 % lag, was 2 Professorinnen entspricht. Bei den 4 Vertretungsprofessuren waren Frauen ebenfalls in der Minderheit (1 von 4) (vgl. S. 3). Der Fachbereich erläutert den niedrigen Frauenanteil mit Problemen in der Neubesetzung:

„Ein Reflex der Tatsache, dass Frauen im Berufsfeld Architektur deutlich unterrepräsentiert sind, ist die geringe Zahl von weiblichen Bewerbern um offene Professuren. Dennoch konnte der Fachbereich Architektur in den vergangenen Berufungsverfahren wiederholt Frauen in den Dreivorschlag aufnehmen und wird sich in Zukunft noch verstärkt dafür einsetzen, Professorinnen zu finden. (s. u.)“ (S. 5)

Im Februar 2001 war unter dem wissenschaftlichen Personal nur eine Frau (14,3 %) (vgl. S. 3). Sie war als Einzige in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Im Sommersemester 2001 wurden insgesamt 198 SWS an Lehraufträgen vergeben. Von diesen gingen 28,8 % an Frauen (57 von 198) (vgl. ebd.). Unter den weiteren MitarbeiterInnen zeigt sich ein ähnliches Bild bei der Verteilung, der Bereich war aber aufgrund des Frauenanteils von 30,0 % deutlich besser aufgestellt als die übrigen Beschäftigtengruppen (3 von 10) (vgl. ebd.). Bei den studentischen Hilfskräften verfügten im Sommersemester 2001 Frauen über einen größeren Anteil an den vergebenen Semesterwochenstunden (53,5 %; 160 von 299) (vgl. S. 4).

Im Juni 2001 gab es sowohl im Studiengang Architektur als auch in der Innenarchitektur einen höheren Frauen- als Männeranteil, da im erstgenannten Studiengang 50,8 % (438 von 863) und im zweiten 71,5 % (530 von 741) der Studierenden weiblich waren (vgl. ebd.). Ähnlich hoch waren im Wintersemester 2000/01 die Absolventinnenquoten für beide Studiengänge mit 56,9 % (29 von 51) in der Architektur und 88,9 % (24 von 27) in der Innenarchitektur (vgl. ebd.). Der Anteil der Studienabbrecherinnen war in der Architektur fast paritätisch und in der Innenarchitektur mit rund 55 % (38 von 69) deutlich höher als der Anteil der Studienabbrecher (vgl. ebd.).

Der Fachbereich führt Coachings und Seminare für beide Geschlechter durch, die sich mit der Geschlechterthematik in Studium und Beruf auseinandersetzen (vgl. S. 7). Da der Fachbereich eine Verbesserung der Studienbedingungen gerade auch für Frauen anstrebt, soll eine Umfrage bei Mitarbeiterinnen und Studentinnen durchgeführt werden, um bestehende Defizite aufzudecken. Auf dieser Grundlage sollen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, die der Verbesserung der Studienbedingungen zugute kommen (vgl. S. 8).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur

Zielgruppe	Projekte
Fachhochschulangehörige	Coaching/Seminare für Frauen und Männer zur Auseinandersetzung und zum Zusammenleben der Geschlechter in Studium und Beruf

7.2 Fachbereich Design

Im Frauenförderplan⁹ des Fachbereichs Design vom 18. Juli 2002 (Quelle für die folgende Darstellung und Analyse) werden die Fachbereichsmitglieder aufgefordert, sich an der Umsetzung der Ziele aus dem Frauenförderplan zu beteiligen und mitzuarbeiten (vgl. S. 1), da der Fachbereich „Frauenförderung auch als gesellschaftliche Verantwortung“ (S. 10) begreift.

Unter den Beschäftigten findet sich ein deutlicher Männerüberschuss. Von den insgesamt 21 Professuren hatten je 4 Frauen eine Professur inne, was einem Anteil von 19,0 % entspricht. Unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war keine Frau vertreten. Jedoch war der Frauenanteil beim weiteren Personal mit etwa 57 % deutlich höher als der Männeranteil (4 von 7), wobei 2 der Frauen teilzeitbeschäftigt waren. Im Sommersemester wurden 19,6 % der Lehraufträge an Frauen vergeben (9 von 46), was einen leichten Rückgang im Vergleich zum vorherigen Semester bedeutet. Der Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte lag im Sommersemester 2000 mit knapp 65,0 % deutlich über der Parität (vgl. S. 3). Der hohe Frauenanteil ist auf die hohe Studentinnenquote zurückzuführen. Im Wintersemester 2001/02 stellten Studentinnen im Studiengang Kommunikationsdesign einen Anteil von 61,8 % (456 von 534) und im Studiengang Produktionsdesign einen Anteil von 88,6 % der Studierenden (78 von 88). Hiervon waren unter den StudienanfängerInnen im erstgenannten Studiengang 80 von 116 weiblich und im zweitgenannten 10 von 13. Unter den AbsolventInnen befanden sich im Kommunikationsdesign 69,5 % Frauen (57 von 82) und im Produktionsdesign 91,6 % (11 von 12) (vgl. S. 4). Deutlich wird aus den Daten, dass sich der hohe Frauenanteil unter den Studierenden nicht auf die Beschäftigtenstruktur auszuwirken scheint. Daher fühlt sich der Fachbereich „verpflichtet“, die praktizierten Maßnahmen so lange durchzuführen, bis die „paritätische Besetzung seiner Stellen erfüllt ist“ (S. 5).

Der Fachbereich hat viele Maßnahmen für die Gewinnung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen sowie Seminare mit Gender-Aspekten geplant, die aber noch der Umsetzung bedürfen. Daher enthält der Frauenförderplan noch keine konkreten Projekte zur Gleichstellung.

7.3 Fachbereich Elektrotechnik

Der Frauenförderplan¹⁰ des Fachbereichs Elektrotechnik (Quelle für die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie für die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) soll seine Funktion als „konkrete Maßnahme“ zur faktischen Umsetzung des Grundrechts der Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfüllen (vgl. S. 2). Die Daten zur Beschäftigten- und Studierendenstruktur beziehen sich auf April 2001, wobei berücksichtigt werden muss, dass es wegen der Neugründung des Fachbereichs Medien organisatorische und personelle Umstrukturierungen gab (vgl. S. 3). Aus den Daten ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Fachbereichsebenen abzuleiten. So gab es unter den 15 Professuren nur 1 Professorin (vgl. S. 4). Der Fachbereich nimmt „spezielle Frauenfördermaßnahmen bei Stellenausschreibungen und bei der Bewerberinnenauswahl“ (S. 5) wahr. Unter den wissenschaftlichen Angestellten waren von insgesamt 24 Stellen über 90 % mit Männern besetzt (22 von 24). Eine ähnliche Dominanz war auch bei den BeamtInnen zu finden, da nur 1 der 41 Stellen mit einer Frau besetzt war (2,4 %) (vgl. ebd.).

Für die Schwierigkeiten, eine Professur oder wissenschaftliche Angestelltenstelle mit einer Frau zu besetzen, wird die Situation auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht:

„Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation zur Zeit sehr schwierig sein wird, qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Außerdem ist im Fachbereich Elektrotechnik keine wesentliche Erhöhung der zu besetzenden Stellen vorgesehen.“ (S. 4)

Eine ähnliche Geschlechterverteilung gab es bei den Studierenden, obwohl der Fachbereich seit Jahren versucht, gezielt Schülerinnen für eine Studienaufnahme zu begeistern. So lag der Anteil Studienanfängerinnen im Wintersemester 2000/01 im Studiengang Elektrotechnik bei 2,7 % (23 von 857) und im Studiengang Mikroelektronik bei 5,2 % (10 von 194) (vgl. S. 6). Im selben Semester war der Absolventinnenanteil im erstgenannten Studiengang mit 5,4 % (2 von 37) etwas höher als der Anteil Studienanfängerinnen (vgl. ebd.). Dies ist auf natürliche Schwankungen zurückzuführen. In der Mikroelektronik hingegen gab es keine Absolventin (vgl. ebd.). Zu dem niedrigen Studentinnenanteil schreibt der Fachbereich:

„Das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren 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.“ (S. 7)

Des Weiteren äußert er sich zur Rolle der Frau in technischen Studiengängen:

„Entscheidet sich heute eine Frau für einen technischen Studiengang, wird sie häufig Einzelkämpferin sein. Sie wird mit verschiedenen Arten der Diskriminierung (Hinweis auf die Einzelgängerinnensituation, besondere Ansprache durch Lehrende, kontinuierliche Beobachtung) konfrontiert.“ (S. 7f.)

Da sich der Fachbereich über die bestehenden Geschlechterverhältnisse bewusst ist, führt er Projekte aus, die insbesondere der Akquise künftiger Studentinnen und dem Erhalt des Studentinnenanteils bis zum Abschluss dienen. Der Frauenförderplan enthält einen Katalog mit Maßnahmen, die entweder bereits realisiert werden oder in Form von Vorschlägen zur Diskussion stehen und dem Ziel der Gleichberechtigung förderlich sein sollen.

Für Studentinnen werden eine Studienberatung und Kurse zu verschiedenen Themenbereichen angeboten, die dazu dienen sollen, die „Position der studierenden Frauen zu stärken“ (S. 8). Weitere Angebote betreffen die Lehre in monoedukativen Gruppen, ein Infoblatt für Frauen und Bewerbungstrainings (vgl. ebd.).

Dem Lehrkörper stehen Fortbildungen im Bereich der geschlechtsspezifischen Kommunikation in Lehrveranstaltungen offen (vgl. ebd.).

Im Fachbereich liegen verschiedene Konzepte vor, die Mädchen über technische Studiengänge informieren und sie zur Studienaufnahme motivieren sollen. Diese müssen aber noch geprüft werden, bevor sie realisiert werden (vgl. S. 8f.).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen Bewerberinnentrainings Studienberatung für Frauen Rhetorikkurs Frauen in der „Männerwelt“ Semester-Frauen-Treff Vorkurse für Frauen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Fortbildung des Lehrkörpers zu geschlechtsspezifischer Kommunikation in Lehrveranstaltungen

7.4 Fachbereich Maschinenbau

Laut Frauenförderplan¹¹ des Fachbereichs Maschinenbau (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungsaktivitäten) gab es zum Stichtag 2. Februar 2002 1 Professorin unter den insgesamt 35 Professuren. Zur Bewerbungssituation sagt der Fachbereich:

„In den Berufungsverfahren der letzten 5 Jahre haben sich leider nur sehr wenige Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen beworben. Es gab nur eine geeignete Bewerberin, die in die Listen der Berufungsvorschläge aufgenommen werden konnte.“ (S. 5)

Der Mittelbau war ausschließlich von Männern dominiert, beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 4 Stellen von 10 durch Frauen besetzt (vgl. S. 3). Von den vergebenen Lehraufträgen gingen 33,0 % an Frauen (vgl. ebd.). Im Wintersemester 2000/01 gab es lediglich 1 weibliche studentische Hilfskraft, der 26 männliche Hilfskräfte gegenüber standen (vgl. S. 4).

Im Oktober 2000 begannen 74 Studierende am Fachbereich, von denen 6,8 % Frauen waren (5 von 74). Die Studentinnenquote entsprach mit 6,6 % (45 von 686) etwa der Anfängerinnenquote (vgl. ebd.). Es gab insgesamt 197 StudienabbrecherInnen, von denen 10 weiblich waren (vgl. ebd.). Unter den AbsolventInnen im Wintersemester 99/2000 und Sommersemester 2000 befanden sich 3 Frauen, was einem Anteil von 3,0 % entspricht (vgl. ebd.).

Auch wenn der Fachbereich den Frauenanteil deutlich erhöhen möchte, sieht er die Zielumsetzung durch folgende Aspekte beeinträchtigt:

„- der Frauenanteil in allen Bereichen eines technisch-wissenschaftlich ausgerichteten Fachbereichs ist traditionell klein und

- ein geringer Anteil bei den Studierenden heißt wenig Absolventinnen und dementsprechend wenig Bewerberinnen für Professoren- und Mitarbeiterstellen.“ (Ebd.)

Der Fachbereich hat unterschiedliche Maßnahmen für die verschiedenen weiblichen Zielgruppen inklusive potenzieller Studentinnen geplant, die noch umgesetzt werden. Hierunter fallen z. B. das Anlegen einer Kartei mit Bewerberinnen, die zwar die aktuellen Einstellungsbedingungen nicht erfüllen, aber sich für eine spätere Einstellung entsprechend qualifizieren können, die Arbeitsplatzgestaltung oder neue Marketingkonzepte zur Akquise von Schülerinnen (S. 6).

„Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik strebt die Verbesserungen der Studienbedingungen für Frauen an. Zum Aufzeigen bestehender Mängel und zur Entwicklung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen soll dazu auch eine Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Studentinnen des Fachbereichs durchgeführt werden.“ (S. 8)

Konkrete Projekte zur Gleichstellungsförderung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht enthalten.

7.5 Fachbereich Medien

Am Fachbereich Medien sollen Männer und Frauen dazu beitragen, die aktuelle Situation für Frauen zu verbessern, wie aus dem Frauenförderplan¹² hervorgeht:

„Ohne die aktive Mithilfe und konsequente Förderung durch die Männer und den aktiven Selbstbehauptungswillen von Frauen werden auch in den nächsten Jahren positive Veränderungen nur marginal sein.“ (S. 4)

Unter den insgesamt 9 Lehrbeauftragten im Sommersemester 2000/01 hatte eine Frau einen Lehrauftrag inne, was einem Anteil von 11,1 % entspricht. Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten gab es ein paritätisches Geschlechterverhältnis, da die beiden vorhandenen Stellen von einer Frau und einem Mann besetzt waren (vgl. S. 5). Von den 5 Stellen in der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten stellten Männer mit 80 % die Mehrheit (4 von 5). Am Fachbereich Medien waren 1 Beamtin und 9 Beamte beschäftigt (vgl. S. 6). Aus den vorliegenden Zahlen wird eine deutliche Unterrepräsentanz in allen Bereichen offensichtlich. Die Ursache für die geringe Einstellungsquote von Frauen wird vom Fachbereich in der Arbeitsmarktsituation gesehen:

„Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation zur Zeit sehr schwierig sein wird, qualifizierte Bewerberinnen zu finden.“ (Ebd.)

Unter den Studierenden lag der Frauenanteil im Wintersemester 2000/01 in der Ton-/Bildtechnik bei 11,6 % (21 von 181) und in der Medientechnik bei 10,2 % (15 von 147) (vgl. S. 7).

„Ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass der Prozentsatz der eingeschriebenen weiblichen Studierenden im Fachbereich Medien ganz erheblich unter dem des Bundesdurchschnitts liegt.“ (Ebd.)

Da der Studiengang Medientechnik erst im Wintersemester 1998/99 eingeführt wurde, gab es 2001 noch keine AbsolventInnen. Die Absolventinnenquote lag im Studiengang Ton-/Bildtechnik bei 36,4 % (vgl. ebd.).

„Der Fachbereich strebt langfristig einen Frauenanteil von mindestens 20 % an. Ein Frauenanteil von 50 % in den nächsten 3 Jahren könnte nur durch eine Änderung des NC-Verfahrens im Bereich der Medientechnik und durch eine Änderung des Auswahlverfahrens im Bereich Ton- und Bildtechnik erreicht werden.“ (S. 8)

Außerdem sieht der Fachbereich weitere Ursachen für den geringen Frauenanteil:

„das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren 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.“ (Ebd.)

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Medien

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen Bewerberinnentrainings Vorkurse für Frauen

Um die Position von Studentinnen zu stärken, bietet der Fachbereich Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen an sowie Bewerbungstrainings und Vorkurse für Frauen (vgl. S. 10).

Neben den genannten Maßnahmen hat der Fachbereich verschiedene Konzepte wie etwa den Schnuppertag oder Studienberatung für Frauen entwickelt, die noch zu überprüfen sind und daher noch nicht realisiert wurden.

7.6 Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Der Frauenförderplan¹³ des Fachbereichs Sozialwesen vom 7. Februar 2001 (Quelle für die Daten und Informationen zur folgenden Analyse des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) zeigt deutlich, dass Frauen in diesem Fachbereich bei den Beschäftigten in der Minderheit waren. Die Parität der Geschlechter wird in keinem Bereich erreicht. Unter den 8 C2-Professuren waren 2 Professorinnen und unter den 4 C3-Professuren 1, was für beide Gruppen einen Frauenanteil von 25 % bedeutet (vgl. S. 4). Der Fachbereich hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, nicht nur den Professorinnenanteil auf mindestens 50 % zu erhöhen, sondern ebenfalls zielförderliche „Anstrengungen“ zu unternehmen (vgl. S. 1). Bei der Vergabe von Lehraufträgen waren Frauen mit 25,4 % benachteiligt. Hierzu äußert sich der Fachbereich:

„Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist künftig Sorge zu tragen, dass der Anteil der weiblichen Lehrenden im Verhältnis zur Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten ausgewogen ist.“ (Ebd.)

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist eine Parität der Geschlechter vorhanden, die beiden Frauen waren in der Gruppe der A11-Besoldung und die beiden Männer in der A12-Besoldung (vgl. S. 4). Von den 3 sonstigen MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung waren 2 Männer und 1 Frau (vgl. S. 5).

Es gab 2001 61 % Studentinnen (490 von 803) und einen Anteil an Studienanfängerinnen von 71,3 % (72 von 101), weshalb der niedrige Frauenanteil unter den Beschäftigten nicht mit einer geringen Anzahl des weiblichen Nachwuchses erklärt werden kann (vgl. S. 6). Den hohen Frauenanteil führt der Fachbereich auf die vermeintlich traditionelle Rolle von Frauen in der Sozialpädagogik zurück:

„Der Studiengang Sozialpädagogik hat, nicht zuletzt aufgrund des traditionellen gesellschaftlichen Selbstverständnisses der vermeintlich besonderen Eignung und Rolle der Frau in sozialen Berufen, einen hohen Anteil von weiblichen Studierenden.“ (S. 9)

Da der Fachbereich nicht über eigene Förderprogramme verfügt, prüft er, ob an anderen Fachhochschulen erprobte Mentorinnenprogramme künftig angeboten werden können (vgl. S. 10).

Aktuelle Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.7 Fachbereich Wirtschaft

Im Frauenförderplan¹⁴ des Fachbereichs Wirtschaft vom 27. Juni 2001 wird festgehalten, dass der Fachbereich die „systematische und integrierte Förderung von Frauen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“, unterstützt (vgl. S. 1). Weiter äußert sich der Fachbereich zur geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und Kommunikation:

„Geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation können das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Der Fachbereich wird durch Unterstützung entsprechender Weiterbildungsangebote dem Rechnung tragen. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist Bestandteil von Evaluationen.“ (S. 2)

Professorinnen und weibliche Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Jahr 2001 deutlich unterrepräsentiert. Unter den C3-Professuren waren 2 Professorinnen (2 von 14) und unter den C2-Professuren 1 habilitierte Wissenschaftlerin und 8 Wissenschaftler (vgl. S. 3). Lehrbeauftragte waren zu 21 % weiblich (9 von 42) (vgl. ebd.). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen findet sich eine Geschlechterparität, wobei die Frau ein niedrigeres Gehalt (BAT IV) als der dort beschäftigte Mann (BAT III) erhielt (vgl. ebd.). Das nichtwissenschaftliche Personal ist ausschließlich weiblich, wobei in dieser Personengruppe nur 2 Stellen existieren. Unter den studentischen Hilfskräften waren 42 % Frauen vertreten (8 von 19) (vgl. ebd.). Die Studierendenstruktur ist weniger männerdominiert als die Beschäftigtenstruktur, da im Wintersemester 2000/01 im Studiengang Wirtschaft 43 % (574 von 1 336) Studentinnen und in AW/IB 67 % (102 von 152) (vgl. ebd.) vorhanden waren. Mit 47 % lag auch die Absolventinnenquote ähnlich hoch wie bei den Studentinnen (vgl. ebd.).

Konkrete Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs sind im Frauenförderplan nicht aufgeführt.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Fachhochschulbibliothek

In der Fachhochschulbibliothek betrug der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2001 laut Frauenförderplan¹⁵ in allen Laufbahngruppen mindestens 50 %. Von den insgesamt 18 Stellen sind 15 mit Frauen besetzt (vgl. S. 1). So war bei den Beschäftigten im höheren Dienst eine Geschlechterparität zu verzeichnen, bei den Beschäftigten im gehobenen

Dienst dominierten Frauen mit 83,3 % (5 von 6). Im mittleren Dienst waren Frauen sogar zu 90,0 % vertreten (9 von 10) (vgl. ebd.).

Aufgrund des hohen Frauenanteils hält die Fachhochschulbibliothek diesbezügliche Maßnahmen nicht für erforderlich (vgl. S. 2), weshalb auch keine konkreten Projekte zur Gleichstellung benannt werden.

Quellennachweis

- 1 www.fh-duesseldorf.de/a_fh/b_profil/h_gesch; zugegriffen am 21.08.2009
- 2 <http://fhdd.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2007/367/pdf/vb128.pdf>; zugegriffen am 27.11.2009
- 3 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Duesseldorf_ZV2007.pdf; zugegriffen am 27.11.2009
- 4 www.fh-duesseldorf.de/d_org/h_gleichst/a_projekte; zugegriffen am 27.11.2009
- 5 Frauenförderrahmenplan der Fachhochschule Düsseldorf vom 10.09.2001, S. 7
- 6 www.fh-duesseldorf.de/a_fh/f_student/c_kid; zugegriffen am 27.11.2009
- 7 www.fh-duesseldorf.de/a_fh/f_student/c_kid; zugegriffen am 27.11.2009
- 8 Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur
- 9 Frauenförderplan des Fachbereichs Design vom 18. Juli 2002
- 10 Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik
- 11 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft
- 12 Frauenförderplan des Fachbereichs Medien
- 13 Frauenförderplan des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften
- 14 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft vom 27. Juni 2001
- 15 Frauenförderplan der Fachhochschulbibliothek

07 Fachhochschule Gelsenkirchen



GRÜNDUNGSJAHR: 1992

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 8 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN, 2 VIZE-PRÄSIDENTEN, VIZEPRÄSIDENTSCHAFT WIRTSCHAFTS- UND PERSONALVERWALTUNG NICHT BESETZT

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 11 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 23

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	135	182	34,8	6,7	11,5	4,9	-4,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	12	226	1 783,3	25	24,3	-0,7	-10,8
Studierende ²	2 995	6 376	112,9	18,1	26,5	8,4	-19,3

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1992 gegründete Fachhochschule Gelsenkirchen war 1997 noch im Aufbau, weshalb es nicht verwundert, dass sich die Studierendenzahlen zwischen 1997 und 2007 verdoppelt haben. Außerdem hat die FH Gelsenkirchen ihr hauptamtliches wissenschaftliches Personal im Betrachtungszeitraum vervielfacht, die Zahl der Professuren stieg dagegen nur um ein Drittel.

Die Beteiligung von Frauen liegt bei allen betrachteten Personengruppen erheblich unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Nur ein Viertel der Studierenden und des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen, von den Professuren ist nur gut jede zehnte mit einer Frau besetzt.

Die Fachhochschule Gelsenkirchen hat zwei Schwerpunkte: zum einen die MINT-Fächer, in die genau die Hälfte der Studierenden eingeschrieben sind, und zum anderen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 46 % der Studierenden (Tabelle 1.2). Die restlichen 4 % studieren ein Fach der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Sowohl der Anteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als auch der Ingenieurwissenschaften liegt deutlich (um 16,8 Prozentpunkte bzw. 15,1 Prozentpunkte) über dem NRW-Durchschnitt. Durchschnittlich ist der Anteil der Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Die Voraussetzungen für eine hohe Beteiligung von Frauen sind also nicht ideal, aber wegen des deutlich geringeren Anteils der Ingenieurwissenschaften besser als beispielsweise an der FH Düsseldorf.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH GE	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,0	29,1	16,8
Ingenieurwissenschaften	31,2	16,1	15,1
Mathematik, Naturwissenschaften	18,8	19,5	-0,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	4,1	22,4	-18,4

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Das Bild auf der Ebene der Fächergruppen ist sehr uneinheitlich: Bei den Professuren liegen die Frauenanteile bei allen Fächergruppen nahe am Fächergruppendurchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Andererseits sind unter den Studierenden in allen Fächergruppen weit weniger Frauen zu finden als im NRW-Durchschnitt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es überdurchschnittlich viele Frauen, bei den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil durchschnittlich und in den anderen Fächergruppen liegt er deutlich bis extrem unter dem NRW-Durchschnitt. Insgesamt besteht bezüglich der Beteiligung von Frauen an der FH Gelsenkirchen also ein erheblicher Entwicklungsbedarf.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH GE	Diff	FH GE	Diff	FH GE	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	37,7	-7,1	52,9	14,5	19,1	1,8	3,1
Ingenieurwissenschaften	8,8	-10,9	17,5	1,3	7,8	0,7	-3,0
Mathematik, Naturwissenschaften	21,3	-14,7	20,8	-6,9	10,5	0,4	-7,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	58,8	-9,8	17,6	-32,6	28,6	0,6	-13,9

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der FH Gelsenkirchen ist gering, nur bei den studierenden BildungsinländerInnen liegt der Anteil der Personen ohne deutschen Pass beim NRW-Durchschnitt, bei allen anderen Personengruppen ist er unterdurchschnittlich.

Besonders gering ist der Anteil ausländischer Frauen – unter den wenigen AusländerInnen sind (außer beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal) weniger Frauen als im NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH GE	Differenz zu NRW	FH GE	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,1	-5,1	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	4,2	-5,1	40,0	3,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	4,1	0,4	31,1	-13,7
Studierende BildungsausländerInnen ²	6,1	-3,0	40,2	-8,5
Durchschnittliche Differenz		-3,2		-9,2

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Gelsenkirchen liegt, gemessen an den Rangplätzen des Frauenanteils bei den untersuchten Personengruppen, unter den Fachhochschulen auf dem drittletzten Platz. Dazu trägt zweifellos der hohe Anteil der MINT-Fächer und insbesondere der Ingenieurwissenschaft bei. Doch zeigen einige Fachhochschulen mit ebenfalls hohem Anteil der MINT-Fächer, dass auch bei einer solchen Fächerstruktur eine höhere Beteiligung von Frauen bei allen untersuchten Personengruppen durchaus möglich ist.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Gelsenkirchen beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
9	9	10	9,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der FH Gelsenkirchen

2.1 Balance zwischen Tradition und Fortschritt

Die 1992 gegründete Fachhochschule Gelsenkirchen präsentiert sich in ihrem Porträt¹ ausführlich und verfügt über ein breites Fächerspektrum:

„Lehre und Forschung an der Fachhochschule Gelsenkirchen umfassen ein vielfältiges Fächerspektrum aus Technik, Informatik, Naturwissenschaften, Wirtschaft, Recht und Journalismus.“ (Ebd.)

Hierbei versucht sie eine Balance zwischen Traditionen und Innovationen zu erreichen, die sich am Wandel und an der Erweiterung des Fächerspektrums zeigt. Tradition bedeutet,

„dass sie die besondere Stärke der Hochschulausbildung an Fachhochschulen pflegt und fortsetzt: Lehre und Studium vermitteln eine berufsbezogene Ausbildung, die anwendungsorientierte Umsetzung von Theorie in Praxis vermittelt den Absolventen die Kompetenz, berufliche Aufgaben auch bei einem raschen Wandel der Anforderungen zu bewältigen.“ (Ebd.)

Die Verpflichtung zum Fortschritt hingegen wird über einen Forschungsbezug hergeleitet:

„Anwendungsorientierte Forschung gibt Impulse für Innovationen und Technologietransfer und ermöglicht die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in neue Produkte, Verfahren und Dienstleistungen.“²

Die Fachhochschule fühlt sich in der und für die Region verantwortlich, indem z. B. ein wohnortnahes Bildungsangebot offeriert wird, ebenso wie Forschungen zu zukunftsgerichteten Technologien und qualifizierte Dienstleistungen. So gibt sie sich nach außen als teamorientierter Kooperationspartner, aber gleichermaßen auch als „effizienter Konkurrent“ um Studierende und Unternehmen.³ Durch ein in das Studienangebot integriertes Fremdsprachentraining verfolgt sie das Ausbildungsziel, ihre Studierenden auch für den internationalen Markt zu qualifizieren.⁴ Ihre internationale Ausrichtung zeigt sich ebenfalls in grenzüberschreitenden Hochschulkooperationen, binationalen Studiengängen und Praxisaufenthalten im Ausland.⁵

2.2 Umsetzung von Gleichstellung im Sinne des LGG

In der Grundordnung vom 16. Juni 2009⁶ werden in § 9 die Wahl der Gleichstellungskommission sowie in § 10 die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten erläutert (vgl. ebd.). Im Porträt der Fachhochschule Gelsenkirchen finden sich keine Aussagen zur Gleichstellung, Chancengleichheit oder Geschlechtergerechtigkeit. Diese sind ausschließlich auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zu finden, mit dem Fokus auf der Umsetzung des LGG:

„Dazu begleitet sie sämtliche Einstellungs- und Berufungsverfahren an der Fachhochschule Gelsenkirchen, begleitet sie die Arbeit des Senats, des Präsidiums und des Hochschulrats der Fachhochschule Gelsenkirchen, bietet sie Seminare und Fortbildungen mit frauenspezifischen Inhalten, berät sie bei Problemen der Vereinbarkeit von Studium, Berufs- und Familienarbeit, organisiert und berät zur flexiblen Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte der Fachhochschule Gelsenkirchen, bietet sie Hilfestellung bei sexueller Diskriminierung, unterstützt sie die Organisation von Informationstagen für Mädchen mit dem Ziel, sie für ein Studium an der Fachhochschule Gelsenkirchen zu interessieren.“⁷

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Auch wenn das Gender-Profil für Außenstehende nicht konkret greifbar präsentiert wird, wird es „durch geeignete Projekte und Maßnahmen“ gefördert, so die Vereinbarung in den ZLV III.⁸ Im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung werden einige Drittmittelprojekte durchgeführt, die jedoch nicht benannt werden. Um den Anteil von Studentinnen insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zu erhöhen, werden der Girls' Day und das Projekt „Engineer for a Day“ durchgeführt sowie Grundpraktika für junge Frauen in den fachhochschuleigenen mechanischen Werkstätten angeboten (vgl. S. 8). Es gibt Bemühungen zur finanziellen Unterstützung von Studierenden mit Kind(ern) durch das Rektorat, um die Vereinbarkeit zwischen Studium und Beruf zu verbessern (vgl. ebd.).

Für die Umsetzung einer gendersensiblen Personalentwicklung wird die Teilnahme an einer themenspezifischen Seminarreihe angeboten (vgl. ebd.). Diese wird jedoch aufgrund mangelnder Beteiligung nicht mehr durchgeführt.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten an der FH Gelsenkirchen konzentrieren sich im Wesentlichen auf das Gewinnen von Studentinnen. So fand neben Veranstaltungen zum Girls' Day im Frühjahr 2009 ein Schnuppertag unter dem Titel „Engineer for a Day – Zukunft bist du“ statt.⁹ Hier wurden gezielt Schülerinnen wie folgt angesprochen:

„Hallo, zukünftige Studentin, du suchst ein Leben voller Abwechslung und willst Dinge entdecken, von denen andere nur in der Zeitung lesen? Du tüftelst gerne Ideen aus und der Umgang mit Technik macht dir Spaß? Dann ist der Ingenieursberuf genau das Richtige für dich. Ein Studium an der Fachhochschule Gelsenkirchen ist dabei der erste Schritt auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft.“¹⁰

Um Schülerinnen und Studentinnen die Öffnung der technischen Studiengänge für Frauen zu veranschaulichen, wird im Rahmenplan folgende Empfehlung gegeben:

„Es wird empfohlen, frauenspezifische Fragestellungen zum integralen Bestandteil in Lehre und Forschung aller Fachbereiche zu machen. Studiengänge, die das soziale Umfeld betriebswirtschaftlicher und technischer Lösungen zum Gegenstand der Ausbildung machen und über die fachliche und methodische Kompetenz hinaus die soziale und persönliche Kompetenz der Studierenden explizit zum Lernziel haben, sprechen das Studierendeninteresse von Studentinnen in besonderem Maße an und sind somit als Bestandteil der Frauenförderung zu sehen. Zur stärkeren Öffnung insbesondere der technischen Studiengänge für Frauen erscheinen darüber hinaus Praxis-Workshops und ‚Schnuppertage für Mädchen‘ besonders geeignet und sollten daher von den Fachbereichen angeboten werden.“¹¹

Für Studentinnen wird eine spezifische Beratung angeboten.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Gelsenkirchen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Schülerinneninformationstag ‚Engineer for a Day‘
Studierende	Studienberatung für Studentinnen

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm¹² der FH wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht aufgeführt. Es gibt kein ausgestattetes Gleichstellungsbüro, sondern eine Professorin hat die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten inne. Diese ist im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 7 000 € für die Schülerinnen-Infotage und studentische Hilfskräfte.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Am Standort Bocholt im Fachbereich Wirtschaft lehrt und forscht die Netzwerkprofessorin und Vizepräsidentin Professorin Dr. Katrin Hansen, die in den letzten Jahren u. a. intensive Forschungen zu Diversity und Gender durchführte. Die Professur hat die Denomination „Management und Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte“.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

An der Fachhochschule Gelsenkirchen wurde 2007 eine Online-Befragung zum Kinderbetreuungsbedarf erhoben. Die Ergebnisse wurden in Zusammenarbeit mit do.it projekt-management GmbH & Co. KG evaluiert und entsprechende Maßnahmen erarbeitet:

„Um den Bedarf an Kinderbetreuung zu ermitteln, wurde Ende 2007 eine Online-Befragung an den Hochschulstandorten Gelsenkirchen, Recklinghausen und Bocholt durchgeführt. Nach der Analyse- und Vorbereitungsphase ging es konkret los: Seit Mai 2008 gibt es nun im Kinderhaus Rasselbande an der Cranger Straße in Gelsenkirchen-Buer eine Hochschulkindergruppe mit sechs Plätzen für Kinder im Alter von einem halben Jahr bis zum Schulalter. Ebenfalls eine sechsköpfige Hochschulkindergruppe existiert seit November 2008 am Hochschulstandort Recklinghausen im Kinderhaus Rasselbande in der Amelandstraße.“¹³

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Gelsenkirchen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
	Kinderhaus „Rasselbande“, Hochschulkinderguppe Recklinghausen	Ganztagskinderbetreuung ab einem halben Jahr bis zum Schuleintritt	Kinderhaus „Rasselbande“ Gelsenkirchen gelsenkirchen@kinderhaus-rasselbande.de
	Hochschulkinderguppe Fachhochschule Gelsenkirchen im Kinderhaus „Rasselbande“	Ganztagskinderbetreuung ab einem halben Jahr bis zum Schuleintritt	Kinderhaus „Rasselbande“ Recklinghausen recklinghausen@kinderhaus-rasselbande.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten seit 2001 eingestellt. Dort heißt es:

„Dieser Rahmenplan zur Frauenförderung wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Gelsenkirchen veröffentlicht. Er wird für den Zeitraum von drei Jahren aufgestellt und ist nach Ablauf dieses Zeitraumes entsprechend fortzuschreiben.“¹⁴

Eine Evaluierung und Fortschreibung ist bisher nicht erfolgt. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche Elektrotechnik (Gelsenkirchen), Maschinenbau (Gelsenkirchen), Versorgung und Entsorgung (Gelsenkirchen), Wirtschaft (Gelsenkirchen), Informatik (Gelsenkirchen), Physikalische Technik (Gelsenkirchen), Journalismus und Public Relations, Wirtschaft (Bocholt), Elektrotechnik (Bocholt), Maschinenbau (Bocholt), Wirtschaftsrecht (Recklinghausen), Wirtschaftsingenieurwesen (Recklinghausen), Angewandte Naturwissenschaften (Recklinghausen) sowie der zentralen Einrichtungen/Verwaltung liegen nicht vor und können folglich nicht berücksichtigt werden.

Quellennachweis

- 1 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=657; zugegriffen am 27.11.2009
- 2 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=658; zugegriffen am 27.11.2009
- 3 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=657; zugegriffen am 27.11.2009
- 4 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=652; zugegriffen am 27.11.2009
- 5 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=651; zugegriffen am 27.11.2009
- 6 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=1481#irfaq_9_f7c3e; zugegriffen am 27.11.2009
- 7 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=192; zugegriffen am 07.08.2009
- 8 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Gelsenkirchen_ZV2007.pdf, S. 7; zugegriffen am 01.09.2009
- 9 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=2516&L=0; zugegriffen am 27.11.2009
- 10 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/fileadmin/Gleichstellung/pdfs/Flyer_EfaD_2009.pdf; zugegriffen am 07.08.2009
- 11 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=194&L=0; zugegriffen am 27.11.2009
- 12 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/verwaltung/uploads/media/Orgaplan_03.08.pdf; zugegriffen am 27.11.2009
- 13 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=2519; zugegriffen am 27.11.2009
- 14 www2.fh-gelsenkirchen.de/FH-Sites/FH-Main/index.php?id=194; zugegriffen am 07.08.2009

08 Fachhochschule Köln



GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,
1 VIZEPRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENT FÜR WIRTSCHAFTS- UND
PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 21 DEKANINNEN, 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 29

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	384	372	-3,1	9,4	15,9	6,5	0,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	49	331	575,5	36,7	33,2	-3,5	-1,9
Studierende ²	17 389	15 526	-10,7	32,3	34,0	1,8	-11,8

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971 gegründete Fachhochschule Köln ist, trotz ihres zehnzehnjährigen Verlusts an Studierenden im Zeitraum 1997 bis 2007, weiterhin mit Abstand die größte Fachhochschule in NRW mit über 15 000 Studierenden im Jahr 2007 (Tabelle 1.1). Trotz des Rückgangs der Studierendenzahlen konnte das hauptamtliche wissenschaftliche Personal verfünffacht und der Rückgang bei den Professuren auf 3 % begrenzt werden.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist im Zeitraum 1997 bis 2007 um 6,5 Prozentpunkte gestiegen und entspricht mit 15,9 % im Jahr 2007 dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dagegen hat der Ausbau der Stellen für hauptamtliches wissenschaftliches Personal nicht zu einer höheren Beteiligung von Frauen beigetragen, im Gegenteil: Der Frauenanteil ist bei dieser Personengruppe sogar gesunken. Nur jede dritte hauptamtlich wissenschaftlich Beschäftigte ist eine Frau. Auch unter den Studierenden ist nur jede dritte eine Frau. Damit liegt der Frauenanteil hier um 11,8 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH K	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	45,8	16,1	29,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,9	29,1	0,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	11,8	22,4	-10,6
Mathematik, Naturwissenschaften	8,8	19,5	-10,7
Kunst, Kunstwissenschaft	3,7	3,8	-0,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die Fachhochschule Köln hat ein breiteres Fächerspektrum als die meisten anderen Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wobei eine eindeutige Dominanz der MINT-Fächer besteht (Tabelle 1.2). Mehr als die Hälfte aller Studierenden (54,6 %) sind in einem MINT-Fach eingeschrieben. Allein in den Ingenieurwissenschaften sind es 45,8 %. Damit ist der Anteil der Studierenden der Ingenieurwissenschaften fast dreimal so hoch wie im NRW-Durchschnitt. Weitere 30 % studieren ein Fach der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 11,8 % ein sprach- bzw.

kulturwissenschaftliches Fach und 3,7 % Kunst bzw. Kunstwissenschaften. Es sind also sowohl die Fächergruppen mit geringer Frauenbeteiligung als auch Fächergruppen mit hohem Frauenanteil an der Fachhochschule vertreten. Betrachtet man die Frauenbeteiligung nach Fächergruppen getrennt (Tabelle 1.3), so zeigt sich eine eindeutige Zweiteilung: In den Fächergruppen, in denen Frauen im NRW-Durchschnitt vergleichsweise stark beteiligt sind, nämlich den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Kunst und den Kunstwissenschaften ist der Frauenanteil an der Fachhochschule Köln besonders hoch, während in den dominierten Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften besonders wenig Frauen beteiligt sind. Bei allen untersuchten Personengruppen frauendominiert sind die Sprach- und Kulturwissenschaften mit 72 % Studentinnen, 53,5 % Frauen unter den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten und sogar 56,3 % Professorinnen. Damit liegt der Frauenanteil bei dieser Fächergruppe im Schnitt um 10 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Auch in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal in der Mehrheit, nur bei den Professuren liegt der Frauenanteil nur bei 21,3 %, was aber immer noch 4 Prozentpunkte höher ist als der NRW-Durchschnitt. Auch die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften trägt (außer bei den Studierenden) zu einem überdurchschnittlichen Frauenanteil bei. Dagegen unterschreitet die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bei allen drei untersuchten Personengruppen den NRW-Durchschnitt um bis zu 22 Prozentpunkte. Bei den Ingenieurwissenschaften ist nur die Beteiligung von hauptamtlich wissenschaftlich beschäftigten Frauen leicht überdurchschnittlich. Insbesondere bei den Professuren besteht in beiden Fächergruppen ein erheblicher Nachholbedarf – nicht einmal jede zwanzigste Professur ist in den Ingenieurwissenschaften mit einer Frau besetzt.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH K	Diff	FH K	Diff	FH K	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	15,1	-4,6	18,2	2,0	4,7	-2,4	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,8	6,0	52,9	14,5	21,3	4,0	8,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,4	3,8	53,5	3,2	56,3	28,3	11,8
Mathematik, Naturwissenschaften	14,0	-22,0	23,9	-3,9	7,0	-3,1	-9,7
Kunst, Kunstwissenschaft	58,7	-3,1	50,0	6,1	28,6	3,5	2,2

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH K	Diff zu NRW	FH K	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,6	-4,6	16,7	-1,5
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	8,2	-1,1	27,3	-9,3
Studierende BildungsinländerInnen ²	6,4	2,7	30,5	-14,2
Studierende BildungsausländerInnen ²	11,2	2,1	46,1	-2,5
Durchschnittliche Differenz		-0,3		-6,9

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Für ausländische Studierende, und zwar sowohl Bildungs- als auch -ausländerInnen, hat die FH Köln offenbar ein attraktives Studienangebot. 11,2 % der Studierenden sind BildungsausländerInnen, weitere 6,4 % BildungsinländerInnen, ein Anteil, der 2,7 bzw. 2,2 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegt. Allerdings: Frauen, insbesondere Bildungsinländerinnen, sind darunter weit weniger als in NRW-Durchschnitt zu finden. Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil deutlich unter dem Durchschnitt.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
6	6	5	5,7

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Gemessen an den Rangplätzen des Frauenanteils bei den untersuchten Personengruppen liegt die Fachhochschule Köln im Mittelfeld der Fachhochschulen, was mit dem hohen Anteil der MINT-Fächer nur teilweise begründet werden kann, denn in diesen Fächern wird, wie gezeigt, bei der Beteiligung von Frauen nicht einmal der (niedrige) NRW-Durchschnitt erreicht. Insbesondere in diesen Fächern besteht offensichtlich noch ein erheblicher Entwicklungsbedarf.

2 Leitideen der FH Köln

2.1 „University of Applied Sciences“

Die Fachhochschule Köln versteht sich als eine University of Applied Sciences „und leitet aus diesem Selbstverständnis die bestimmenden Elemente ihres Leitbildes und ihrer Entwicklungsziele ab“¹. Zu diesen Elementen gehören unter anderem die Vielfalt durch Vernetzung in Lehre und Forschung, die Internationalisierung, Interdisziplinarität sowie eine anwendungsbezogene Wissenschaftskultur. Von höchster Bedeutung ist für die Fachhochschule Köln eine fundierte und unter angemessenen Rahmenbedingungen stattfindende Ausbildung. Ihren Bildungsauftrag beschreibt sie wie folgt:

„Sie will jungen Menschen Berufsfähigkeit vermitteln und ihnen zugleich die Möglichkeit eröffnen, sich einzubringen in den gesellschaftlichen Wandlungsprozess und sich an der Lösung drängender globaler Probleme zu beteiligen.“ (Ebd.)

Des Weiteren möchte die Fachhochschule Köln neben der Wissensvermittlung und Vermittlung von Schlüsselkompetenzen ihren Erziehungsauftrag auch im Hinblick auf ein kulturelles Lernen wahrnehmen:

„Hierzu gehören ein kritisches Wertebewusstsein, der Respekt im Umgang mit anderen Kulturen, Geisteshaltungen, sozialen Verhaltensweisen und den natürlichen Ressourcen sowie die offene Bereitschaft zu kulturellem Lernen. Die Fachhochschule Köln bemüht sich nicht nur um die Vermittlung einer solchen Haltung, sondern öffnet sich für meinungsbildende und Denkanstöße vermittelnde kulturelle, künstlerische und allgemeinpolitische Initiativen und Veranstaltungen.“ (Ebd.)

Die Fachhochschule stellt einen engen Bezug zur Wirtschaft über den Wissenstransfer zwischen Fachhochschule und (über-)regionalen Unternehmen und „Ratsuchenden“ her und fördert somit ein Netzwerk aus Wissenschaft und Wirtschaft, das als „Motor für die Entwicklung neuer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen gesehen“ wird (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang spielt die Fächervielfalt eine wesentliche Rolle, da sie als „Problemlösungskompetenz“ für komplexe Lebenszusammenhänge verstanden wird, deren Verständnis und Verbesserung Aufgabe der Fachhochschule im Sinne ihres Selbstverständnisses ist (vgl. ebd.).

2.2 Gleichstellung und Gender Mainstreaming

In ihrem Leitbild² benennt die FH Köln den Gleichstellungsauftrag als verpflichtende Aufgabe für die ganze Fachhochschule und beschreibt die daran geknüpfte Verantwortung:

„Die Unterstützung aller Bemühungen um Gleichstellung von Männern und Frauen und Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen der Hochschule ist das erklärte Ziel der Fachhochschule Köln, auf das sich alle Mitglieder der Hochschule verpflichtet haben. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming hat sich die Fachhochschule Köln entschieden, die Bemühungen um die Verwirklichung der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Realisierung der Gleichberechtigung die von ihren Einrichtungen und Mitgliedern verantworteten Konzepte und Maßnahmen so zu gestalten, dass die etwaigen Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern bereits in der Konzeptionsphase Berücksichtigung finden.“ (Ebd.)

In ihrer Grundordnung³ vom 25. Januar 2008 werden in § 11 die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und des Frauenbeirats erläutert. Letzterer

„setzt sich aus drei Professorinnen, drei akademischen Mitarbeiterinnen (Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen), drei weiteren Mitarbeiterinnen und drei Studentinnen zusammen, die zugleich

als Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten tätig sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende des Beirats.“ (S. 6)

In § 12 werden ebenfalls Wahl und Zusammensetzung der Gleichstellungsbeauftragten zusammengefasst.⁴ Im Frauenförderrahmenplan⁵ vom 7. August 1998 heißt es zum Geschlechterverhältnis an der Fachhochschule Köln:

„Die Analyse der Personalstatistiken zeigt, daß Frauen an der Fachhochschule Köln in der Dozentenschaft, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Lehre und Forschung mit Hochschulabschluß, bei den Studierenden und in leitenden Positionen im technischen Dienst und im Verwaltungsdienst unterrepräsentiert sind. Ursache hierfür ist u. a. die auch heute noch vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die es den Frauen erschwert, eine größere Teilhabe an allen Positionen des Erwerbslebens zu erlangen. Erschwerend kommt hinzu, daß der Bereich Hochschule auch heute noch eine Männerdomäne ist.“ (Ebd.)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Angehörigen der Fachhochschule Köln haben sich dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen verpflichtet, wie dem Leitbild der ZLV III⁶ zu entnehmen ist. Die Entwicklung des „Gleichstellungsauftrags“ wird daher auch in den Grundsätzen des Rektorats bei der internen erfolgs- und leistungsorientierten Mittelverteilung berücksichtigt und bei der Neuordnung der Mittelverteilungsgrundsätze 2008 fortgeführt. Gleichstellungsprojekte, die sich mit der Realisierung von Maßnahmen aus den Frauenförderplänen befassen oder mit der Erhöhung des Professorinnen-, Absolventinnen- und Studentinnenanteils in den Ingenieurwissenschaften, werden als Sonderförderprogramm des Rektorats eingeordnet (vgl. S. 6). Hierdurch ist ein enger Bezug zwischen Fachhochschulleitung und Gleichstellung hergestellt.

Es soll ein Konzept der Gleichstellungskommission erstellt werden, das die Erhöhung des Professorinnenanteils zum Inhalt hat und „in die Berufsordnung verankert“ (ebd.) werden wird. Des Weiteren wird das Förderprogramm für weibliche Lehrbeauftragte weiter getragen. Um den Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften zu erhöhen, versucht das Projekt „Try-Ing!“, bereits in der Schulzeit das Interesse von Schülerinnen zu wecken (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission werden nach dem Wegfall der Sonderzuweisungen auch künftig durch die Hochschule unterstützt (vgl. ebd.), so die Vereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Der sich noch auf den Vorläufer des LGG beziehende Frauenförderplan⁷ enthält, mit Ausnahme der Studienberatung für Studentinnen und dem Girls' Day, keine konkreten Gleichstellungsprojekte, sondern Vorschläge in Form von Soll-Bekundungen, z. B. zum Umfang von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Frauen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Frauenförderung und Förderung der Frauenforschung und -studien. So heißt es unter Punkt V.10:

„Zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg soll für Studentinnen ein spezielles Bewerbungstraining (z. B. Vorträge, Seminare, Assessmentcenter) angeboten werden. (Fachbereiche, Dez. 2 und 3)“. (Ebd.)

Die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten enthält aktuelle Projekte und Maßnahmen⁸, wobei der Schwerpunkt ihrer Tätigkeiten in der Akquise von Schülerinnen zu liegen scheint, denn sie führt z. B. den Girls' Day und das Projekt „Try-Ing!“ durch. Das seit 2006 existierende Lehrbeauftragtenprogramm dient der Förderung von Frauen in der Lehre. Ziele dieses Programms sind die

- „Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden an der FH Köln, insbesondere in den Fakultäten, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind.
- Förderung potentieller Bewerberinnen, die durch Lehraufträge Einblicke in die Hochschule gewinnen und durch die erworbene Lehrkompetenz langfristig auch als Kandidatinnen für Professuren zur Verfügung stehen.
- Integration der Geschlechterforschung in das Studienangebot.“ (Ebd.)

Um jungen Frauen weibliche Vorbilder zu präsentieren, werden in der Ausstellung ‚profile‘ 16 Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte der Fachhochschule Köln „anhand von Interviewauszügen und Fotografien“⁹ porträtiert. Gründe für die Porträrierung werden ebenfalls angeführt:

„Frauen haben auf vielfältige Art und Weise direkte Teilhabe an der Gestaltung der Lehre, Forschung und richtungsweisenden Leitung der Fachhochschule Köln – es fällt jedoch auf, dass Frauen in einflussreichen Positionen immer noch in der Minderzahl sind und ihre oft verantwortungsvollen Aufgaben wenig publik gemacht werden. ‚profile‘ präsentiert die Kompetenzen der einzelnen Frauen und macht ihr Wirken innerhalb der Fachhochschule Köln sichtbar.“ (Ebd.)

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Köln

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Studienberatung speziell für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Lehrbeauftragtenprogramm der FH Köln zur Förderung von Frauen in der Lehre
Angehörige der Fachhochschule	Frauenvollversammlung

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm¹⁰ der FH Köln wird die Gleichstellungsbeauftragte neben dem Personalrat und der Schwerbehinder-tenvertretung ohne Anbindung aufgeführt.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine Mitarbeiterin im Geschäftszim-mer zur Seite. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 77 400 €.

An der FH Köln ist die Koordinationsstelle der LaKof angesiedelt¹¹ und die Gleichstellungsbeauftragte der FH Köln ist zugleich eine der Sprecherinnen der LaKof.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Fachhochschule Köln wurde im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW folgende Professur eingerichtet: „Geschlechterverhältnisse im Design und qualitative Designforschung“.

Darüber hinaus ist die Geschlechterforschung über das „Institut für Geschlechterstudien“ (IFG) in den angewandten Sozialwissenschaften an der FH verankert:

„Das Institut betrachtet die geschlechtsspezifischen Lebenswelten und deren institutionelle und kulturelle Repräsentanz als sein zentrales Thema. Dieses Anliegen vertritt das Institut in der angewandten interdisziplinären Forschung, der Lehre und der wissenschaftlichen Weiterbildung im Studiengang Soziale Arbeit.“¹²

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Fachhochschule Köln bietet zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium verschiedene Betreuungsmodelle an. So stellt sie laut Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de bei den „FH-Zwergen“ und den „Farbklecksen“ ihren Angehörigen Betreuungsplätze zur Verfügung, die entweder eine morgendliche oder eine ganztägige Betreuung ermöglichen.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Köln

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Fachhochschule	„FH-Zwerge“	morgendliche Betreuung von Kindern unter 3 Jahren	Studentenwerk Köln AöR www.kstw.de/KStW/Kinder/fhzwerge.htm
	Farbkleckse e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder ab einem halben Jahr bis zum Schuleintritt	Die Farbkleckse e. V. info@farbkleckse-koeln.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche Angewandte Sozialwissenschaften, Kulturwissenschaften, Informations- und Kommunikationswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Architektur, Bauingenieurwesen und Umwelttechnik, Informations-, Medien- und Elektrotechnik, Fahrzeugsysteme und Produktion, Anlagen, Energie- und Maschinensysteme, Informatik und Ingenieurwissenschaften, Angewandte Naturwissenschaften, Technologie in den Tropen (ITT) sowie der zentralen Einrichtungen konnten nicht zur Verfügung gestellt werden mit dem Hinweis darauf, dass die Pläne veraltet sind.

Quellen

- 1 www.presse.fh-koeln.de/publikationen/u/01661.php; zugegriffen am 27.11.2009
- 2 www.verwaltung.fh-koeln.de/organisation/dezernatesg/dezernat5/sg51/service/publikationen/u/01661.php; zugegriffen am 08.08.2009
- 3 www.presse.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/dezernat5/amtliche/2008_07.pdf; zugegriffen am 27.11.2009
- 4 www.presse.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/dezernat5/amtliche/2008_07.pdf, S. 7; zugegriffen am 27.11.2009
- 5 www.verwaltung.fh-koeln.de/organisation/dezernatesg/dezernat2/sg21/service/u/00303.php; zugegriffen am 27.11.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Koeln_ZV2007.pdf, S. 2; zugegriffen am 30.09.2009
- 7 www.verwaltung.fh-koeln.de/organisation/dezernatesg/dezernat2/sg21/service/u/00303.php; zugegriffen am 27.11.2009
- 8 www.gleichstellung.fh-koeln.de/gleichstellung/projekte_veranstaltungen; zugegriffen am 27.11.2009
- 9 www.gleichstellung.fh-koeln.de/gleichstellung/service/ausstellung_profile/; zugegriffen am 27.11.2009
- 10 www.verwaltung.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/allgemein/orgaplan2.pdf; zugegriffen am 27.11.2009
- 11 Siehe: www.lakofnrw.fh-koeln.de/
- 12 www.f01.fh-koeln.de/fakultaet/institute/ifg/; zugegriffen am 18.08.2009

09 Fachhochschule Münster



GRÜNDUNGSJAHR: 1971
 HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 5 MÄNNER
 HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENTIN, 2 VIZEPRÄSIDENTEN ,
 1 VIZEPRÄSIDENT FÜR WIRTSCHAFTS- UND
 PERSONALVERWALTUNG
 FACHBEREICHE: 2 DEKANINNEN, 10 DEKANE
 ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 24

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	217	228	5,1	9,7	16,7	7,0	0,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	144	210	45,8	20,1	36,7	16,5	1,5
Studierende ²	9 084	9 057	-0,3	38,9	39,0	0,1	-6,8

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die FH Münster ist die drittgrößte Fachhochschule in Trägerschaft des Landes NRW mit einer zwischen 1997 und 2007 konstant gebliebenen Studierendenzahl und einem deutlichen Zuwachs beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal. Dieser Zuwachs kam in erheblichem Maß Frauen zugute – ihr Anteil ist von 20 % auf 36,7 % gestiegen. Auch der Professorinnenanteil lag 2007 mit 16,7 % deutlich über dem Anteil im Jahr 1997. Bei beiden Beschäftigtengruppen sind Frauen im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW leicht überdurchschnittlich beteiligt. Der Anteil der Studentinnen liegt dagegen um 6,8 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt.

Die FH Münster bietet ein sehr vielfältiges Studienangebot mit zwei, gemessen an den Studierendenzahlen, fast gleich starken Schwerpunkten: den Ingenieurwissenschaften und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In diesen Fächergruppen sind jeweils rund 40 % der Studierenden eingeschrieben. Die restlichen 20 % verteilen sich auf die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (8,3 %), die Kunst, Kunstwissenschaft (5,8 %) und die Gesundheitswissenschaften, also auf Fächergruppen mit einem üblicherweise hohen Studentinnenanteil. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist nur marginal vertreten, sodass der Anteil der MINT-Studierenden „nur“ 43,7 % beträgt, ein Wert, der zwar über dem Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt, aber im Spektrum der Fachhochschulen unterdurchschnittlich ist. Die Fächerstruktur bietet also vergleichsweise gute Voraussetzungen für eine hohe Beteiligung von Frauen.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Münster	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	41,3	16,1	25,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39,2	29,1	10,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	8,3	1,2	7,1
Kunst, Kunstwissenschaft	5,8	3,8	2,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	3,0	4,5	-1,5
Mathematik, Naturwissenschaften	2,4	19,5	-17,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Bei gesonderter Betrachtung der Frauenbeteiligung in den einzelnen Fächergruppen ergibt sich ein uneinheitliches Bild: Einige der Fächergruppen haben einen durchweg über dem NRW-Durchschnitt liegenden Frauenanteil, bei anderen liegt er teilweise deutlich darunter. Zur erstgenannten Gruppe gehört insbesondere die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 84,2 % Studentinnen, 75 % Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und immerhin 37,5 % Professorinnen. Damit liegt die Frauenbeteiligung in dieser Fächergruppe im Schnitt um 19 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Noch höher ist die (positive) Abweichung der Frauenanteile bei der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, wobei es sich hier nicht um eine klassische Medizinausbildung handelt, sondern um Fächer der Gesundheitswissenschaften, die an allen Standorten weit höhere Frauenanteile haben als die Humanmedizin, die den Fächergruppenschnitt maßgeblich prägt. Die dritte Fächergruppe mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen ist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, bei der die Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal deutlich in der Mehrzahl sind und auch bei den Professuren mit 21,8 % einen um 4,5 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegenden Frauenanteil haben. Mit 28,6 % absolut höher, aber näher am NRW-Durchschnitt liegend, ist im Übrigen der Professorinnenanteil bei der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, während beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur gut jede zehnte Stelle mit einer Frau besetzt ist.

Bei der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, liegt der Frauenanteil bei den Studierenden und den Professuren nahe am, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal dagegen um 5,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Die (allerdings sehr kleine) Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist – aus Geschlechterperspektive – ein eindeutiges Entwicklungsland: Der Studentinnenanteil liegt bei nur 3,6 % und ist damit kaum höher als der ebenfalls extrem unterdurchschnittliche Professorinnenanteil von 3,2 %. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal wird in dieser Fächergruppe der NRW-Durchschnitt etwas (um 3,4 Prozentpunkte) überschritten. Die Tatsache, dass in allen Fächergruppen mit Ausnahme der Kunst der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal den NRW-Durchschnitt übersteigt, könnte ein Indikator dafür sein, dass an der FH Münster die gläserne Decke brüchig geworden ist, was sich in Zukunft auch in einer höheren Beteiligung von Frauen an den Professuren niederschlagen könnte.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH Münster	Differenz	FH Münster	Differenz	FH Münster	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Ingenieurwissenschaften	19,5	-0,1	21,5	5,3	7,6	0,4	1,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,2	1,3	61,3	22,8	21,8	4,5	9,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	84,2	20,4	75,0	21,8	37,5	17,1	19,8
Kunst, Kunstwissenschaft	63,3	1,5	12,5	-31,4	28,6	3,5	-8,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	70,4	8,4	66,7	23,8	66,7	51,4	27,9
Mathematik, Naturwissenschaften	3,6	-32,3	31,1	3,4	3,2	-6,9	-12,0

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der FH Münster ist durchweg unterdurchschnittlich (Tabelle 1.4). Der Anteil der studierenden BildungsinländerInnen ohne deutschen Pass liegt mit 1,9 % gerade einmal bei der Hälfte des NRW-Durchschnitts und auch BildungsausländerInnen hat die FH Münster vergleichsweise wenige angezogen. Unter den wenigen ausländischen Studierenden sind zudem vergleichsweise wenige Frauen, der NRW-Durchschnitt wird hier um 4,4 % bis 4,7 % unterschritten. Unter den zwei ProfessorInnen ohne deutschen Pass ist keine Frau, nur beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist fast die Hälfte der (wenigen) Stellen mit Frauen besetzt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Münster %	Diff zu NRW %-Punkte	FH Münster %	Diff zu NRW %-Punkte
Professuren	0,9	-5,4	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	6,6	-2,7	46,7	10,1
Studierende BildungsinländerInnen ²	1,9	-1,8	40,0	-4,7
Studierende BildungsausländerInnen ²	6,8	-2,2	44,3	-4,4
Durchschnittliche Differenz		-3,0		-4,3

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen der Frauenbeteiligung nimmt die Fachhochschule Münster unter den Fachhochschulen einen Platz in der oberen Hälfte mit einem Rangplatz bei den untersuchten Personengruppen zwischen 4 und 5 ein. Diese Position wird zwar durch die Fächerstruktur begünstigt, ist aber auch auf eine überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in einigen Fächergruppen zurückzuführen.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Münster beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
4	5	4	4,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der FH Münster

2.1 Leistungsstark, neugierig & initiativ, nachhaltig

Die Fachhochschule Münster ist 1971 „entstanden aus dem Zusammenschluss von staatlichen und privaten Bau- und Ingenieurschulen sowie Einrichtungen mit berufsbezogener Fachausbildung“ und formuliert den Anspruch, „die erste Adresse in Bildung und Forschung für die Praxis zu sein“¹.

In ihrem Leitbild präsentiert sie sich als Dienstleisterin in der Bildungs- und Forschungsarbeit, die ihre Studierenden auf den Beruf vorbereiten möchte. Durch fächerübergreifendes Arbeiten und Interkulturalität verfolgt sie die Vermittlung einer global sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelt. Nachhaltig handelt sie durch Kooperations- und Netzwerkbildungen mit „strategischen Partnerschaften“, um den „Wissens- und Forschungstransfer bedarfsgerecht, effektiv und nachhaltig zu gestalten.“ Mit den Leitlinien werden Ziele formuliert, die sich unter anderem auf den engen Praxisbezug, die „ganzheitliche Bildung“ und die Serviceverpflichtung gegenüber Fachhochschulbeschäftigten und Hochschulpartnern beziehen.²

2.2 Chancengleichheit und Gleichberechtigung

Zu den oben genannten Schwerpunkten gehört der selbstbindende Anspruch an Chancengleichheit, der das Verständnis von Verschiedenheit als Bereicherung zum Ausdruck bringt. Im Leitbild heißt es unter dem Stichwort „Chancengleichheit“:

„Wir betrachten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen als selbstverständliches Postulat, das aber noch keineswegs überall erfüllt ist. Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit. Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen und – unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit – alle Leistungs- und Intelligenzpotenziale zu fördern.“ (Ebd.)

In der Präambel des Frauenförderrahmenplans³ ist der Anspruch an die Gleichberechtigung im Verständnis des Grundrechts aufgeführt, sodass sie einen ebenso wichtigen Aspekt wie die Chancengleichheit darstellt:

„Im Einklang mit dem Gesetzesauftrag zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirkt die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben selbstverständlich darauf hin, dieses Ziel zugunsten von Frauen an der Fachhochschule Münster umzusetzen.“ (Ebd.)

Die Fachhochschule beschränkt sich bei der Anwendung von gleichstellenden Maßnahmen aber nicht nur auf eine formale Ebene, sondern berücksichtigt auch Beziehungsebenen zwischen den Angehörigen der Fachhochschule:

„Das Ziel einer Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird nicht schon durch die Befolgung von Verfahrensregeln und Vorschriften erreicht, sondern erst mit der Verbreitung einer selbstverständlichen Haltung nicht geschlechtsbezogener Akzeptanz in den beruflichen Beziehungen zwischen Frauen und Männern an der Fachhochschule.“ (Ebd.)

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Chancengleichheit ist an der Fachhochschule Münster eine Leitlinie, zu der sich die Fachhochschule in ihren ZLV III⁴ verpflichtet hat. Daher soll in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil mittels verschiedener Maßnahmen erhöht werden. Eine Maßnahme zur Zielumsetzung ist die Integration von Geschlechter-Aspekten in die Berufungsrichtlinien (vgl. ZLV III, S. 6).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen festen Grundbetrag, mit dem die Arbeit des Gleichstellungsbüros und die von der Gleichstellungskommission empfohlenen Projekte unterstützt werden. „Für die unterstützenden Maßnahmen werden jährlich über 80 000 € zur Verfügung gestellt“ (ebd.). Aufgestockt wird dieser Betrag mit Mitteln aus dem Innovationsfonds.

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre werden Lehraufträge an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Der Frauenförderrahmenplan enthält keine konkreten Projekte zur Gleichstellung, zielt aber auf eine generelle Förderung von Projekten, die zu mehr Chancengleichheit von Frauen an der Fachhochschule führen.

Das Gleichstellungskonzept (2009)⁵ der FH Münster hingegen beinhaltet folgende vier Schwerpunkte bei den Maßnahmen zur Gleichstellung: (1) Übergang in die Fachhochschule, (2) Lehre, (3) Betreuung und (4) Übergang in Beruf und Weiterbildung.

Der gleichstellungspolitische Schwerpunkt, der auf dem Übergang von der Schule in die Fachhochschule liegt, beinhaltet vor allem Maßnahmen, die eine Förderung von jungen Frauen in MINT-Fächern umfassen. Zu nennen sind hier vor allem die Beteiligungen am Aktionstag Girls' Day, am Informationsportal „Berufe mit Megahertz“, am Schulnetzwerk der FH Münster sowie am „Campus for girls“ der Fachbereiche Elektrotechnik und Informatik am Standort Steinfurt. Maßnahmen des Schwerpunkts „Betreuung“ umfassen Beratungsangebote für Studierende sowie insbesondere Betreuungsangebote für studierende Eltern. Der Übergang in Beruf und Weiterbildung wird durch folgende gleichstellungspolitische Maßnahmen gefördert: Coachingangebote, Vortragsreihe „Route quer“ und die „Initiative Unternehmerin“, ein Projekt zu Gründungsideen und Existenzgründungen (ebd., S. 7ff.).

Darüber hinaus werden aus Mitteln des Innovationsfonds „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ des Landes Nordrhein-Westfalen Promotionsstipendien an Fachhochschulabsolventinnen vergeben, die im Rahmen eines Forschungsprojekts am Promotionskolleg der Fachhochschule Münster promovieren wollen.⁶

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Münster

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
	Campus for girls (Fachbereiche Elektrotechnik und Informatik am Standort Steinfurt)
	Beteiligung am Informationsportal „Berufe mit Megahertz“
Studierende	Coaching für Studentinnen
	Initiative Unternehmerin
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Vortragsreihe „Route quer“
	Promotionsstipendien für Studentinnen

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

In der Grundordnung der Fachhochschule Münster vom 8. Januar 2008 sind in § 10 sowohl das Wahlverfahren der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission als auch die Zusammensetzung der Kommission geregelt. Hier heißt es zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in Absatz 1:

„Die Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen und der weiteren Mitarbeiterinnen der Hochschule, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt. Wiederwahl ist möglich. Die Kandidatinnen für die Wahl werden aufgrund einer hochschulöffentlichen Ausschreibung ermittelt.“⁷

Im Organigramm der Fachhochschule Münster wird die Gleichstellungsbeauftragte unter der Gruppe der „Personalvertretungen“ zusammen mit dem wissenschaftlichen Personalrat und dem Schwerbehindertenbeauftragten genannt.⁸ Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit und ihre Vertreterin mit 25 % für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Im Büro der Gleichstellungsbeauftragten waren im Jahr 2009 drei Mitarbeiterinnen sowie eine wissenschaftliche und zwei studentische Hilfskräfte beschäftigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Finanzmittel für den allgemeinen Geschäftsbedarf des Gleichstellungsbüros sowie für Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen in Höhe von 40 000 €. Hinzu kommen Ausgaben für Personal (ca. 50 000 €) und Gelder aus dem Innovationsfonds.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter anderem vernetzt mit der „Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen“ und zugleich seit dem Jahr 2009 eine der Landessprecherinnen der LaKoF. Darüber hinaus ist sie vernetzt in der Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und mit dem „Arbeitskreis Mädchen in den neuen Medien“.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Fachhochschule Münster gibt es keine Professur und kein Institut zur Frauen- und Geschlechterforschung. Dennoch werden Gleichstellungs- und Genderfragen im Rahmen von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen an verschiedenen Fachbereichen aufgegriffen.⁹

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

„Die Fachhochschule Münster hat sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, an der sozialen Förderung der Studierenden der Fachhochschule mitzuwirken. Hierzu zählt vor allen Dingen die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen.“¹⁰

Zur Umsetzung dieses Ziels bietet die Fachhochschule Münster Eltern Verbesserungen wie Still- und Wickelräume sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Diese teilen sich in eine Notfallbetreuung¹¹ in Münster und Steinfurt und eine Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von drei Monaten bis zum Schuleintritt in der Kita „Chamäleon“¹² auf.

Als Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Kind(ern) und Studium ist auf der Homepage die Broschüre „Studieren mit Kind“ bereitgestellt.¹³ Für Beschäftigte der Fachhochschule Münster steht die Broschüre „Arbeiten mit Kind“ zum Download bereit.¹⁴ Studierende mit Kind(ern) bis zu 14 Jahren werden auf Antrag von den Studiengebühren befreit und können sich einmal im Monat bei „Kaffee und Kuchen für Studierende und ihre Kind(er)“ treffen und miteinander vernetzen.

Darüber hinaus wird an der FH Münster das „Betreuungsangebot vom PME - Partner für MitarbeiterEffizienz“ angeboten. Es handelt sich dabei um eine Familienservice GmbH, die eine Notfallbetreuung für Familien anbietet. Diese Kinderbetreuung in Notsituationen wird sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte angeboten.

Um den Bedarf eines Familienbüros zu ermitteln, führte die Fachhochschule Münster eine Erhebung durch, deren Resultat der weitere Ausbau des Familienservice ist.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Münster

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Fachhochschule	Kita „Chamäleon“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 3 Monaten bis 6 Jahren	Studentenwerk Münster www.studentenwerk-muenster.de/
Beschäftigte und Studierende	Kinderbetreuung im Ausnahmefall	Notfallbetreuung in Steinfurt und Münster	AdventureKids Back-up Münster

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

An der FH Münster gilt ein Frauenförderplan (Rahmenplan), der direkt nach der Verabschiedung des LGG erstellt wurde (28. November 2000) und der aktuell vollständig überarbeitet wird. Der Rahmenplan enthält Aussagen zu Verfahrensweisen und Vorgaben zu Stellenausschreibungen und -besetzungen, Fort- und Weiterbildungen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Studium, zu sexueller Gewalt und zum Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich werden Hinweise zur Amtssprache, zur Schaffung positiver Anreize in der Frauenförderung usw. vorgestellt.

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche, die die im Rahmenplan enthaltenen Richtlinien und Soll-Bekundungen konkretisieren sollen, sind aus Datenschutzgründen nicht öffentlich zugänglich und können daher in die Analyse nicht mit einbezogen werden.

Quellennachweis

- 1 www.fh-muenster.de/hochschule/ueber-uns/index.php?p=0; zugegriffen am 23.02.2010
- 2 www.fh-muenster.de/hochschule/ueber_uns/leitbild.php?p=0,2; zugegriffen am 01.12.2009
- 3 www.fh-muenster.de/gleichstellung/frauenfoerderplan/index.php?p=4; zugegriffen am 02.12.2009
- 4 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Muenster_ZV2007.pdf, S. 2; zugegriffen am 01.09.2009
- 5 www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/download/Gleichstellungskonzept_FH-Muenster.pdf; zugegriffen am 23.02.2010
- 6 www.fh-muenster.de/gleichstellung/karriere/foerdern/foerdern.php; zugegriffen am 23.02.2010
- 7 www.fh-muenster.de/uploads/amtliche_bekanntmachungen/1_2008.pdf; zugegriffen am 23.02.2010
- 8 www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/karten_organigramme/Organigramm-de.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 9 www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/download/Gleichstellungskonzept_FH-Muenster.pdf, S. 8; zugegriffen am 23.02.2010
- 10 www.fh-muenster.de/gleichstellung/studieren_mit_kind/index.php?p=8; zugegriffen am 02.12.2009
- 11 www.fh-muenster.de/gleichstellung/familiengerechte_Hochschule/notfall.php.php?p=6,0; zugegriffen am 02.12.2009
- 12 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=151; zugegriffen am 02.12.2009
- 13 www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/broschur_on271109.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 14 www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Arbeiten_m_Kind.pdf; zugegriffen am 17.12.2009

10 Hochschule Niederrhein



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,

2 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 VIZEPRÄSIDENT FÜR WIRTSCHAFTS-
UND PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 25

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	202	203	0,5	9,9	15,8	5,9	0,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	17	136	700	47,1	42,6	-4,4	7,5
Studierende ²	8 700	9 957	14,4	40,5	46,8	6,3	0,9

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971 gegründete Hochschule Niederrhein ist mit knapp 10 000 Studierenden im Jahr 2007 die zweitgrößte Fachhochschule in NRW. Mit dazu beigetragen hat eine 14,4-prozentige Zunahme der Zahl der Studierenden zwischen 1997 und 2007. In dieser Zeit wurde die Zahl des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals auf das Siebenfache aufgestockt. Die Zahl der (besetzten) Professuren hat sich dagegen nicht verändert.

Im Zuge der Aufstockung des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals ist der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen zwar von 47,1 % auf 42,6 % zurückgegangen, doch liegt dieser Anteil immer noch um 7,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dagegen entspricht der Professorinnen- und Studentinnenanteil weitestgehend dem NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH NR	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	35,5	16,1	19,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	34,8	29,1	5,7
Mathematik, Naturwissenschaften	10,7	19,5	-8,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	7,6	1,2	6,5
Kunst, Kunstwissenschaft	5,3	3,8	1,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,4	4,5	-0,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	1,7	22,4	-20,7

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die HS Niederrhein hat ein vielfältiges Studienangebot, in dem mit Ausnahme des Sports alle in NRW angebotenen Fächergruppen vertreten sind (Tabelle 1.2). Jeweils ein gutes Drittel der Studierenden sind in den Ingenieurwissenschaften bzw. in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, weitere 10,7 % in Fächern der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sodass insgesamt 46,2 % aller Studierenden ein MINT-Fach studieren. Die restlichen 20 % Studierenden verteilen sich auf die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, die Kunst und

Kunstwissenschaft, die Gesundheitswissenschaften und (einige wenige) auf die Sprach- und Kulturwissenschaften, also auf Fächergruppen mit – im Durchschnitt – vergleichsweise hoher Frauenbeteiligung, die gute Voraussetzungen für eine starke Beteiligung von Frauen darstellen.

Tatsächlich tragen die letztgenannten Fächergruppen mit Ausnahme der Sprach- und Kulturwissenschaften mit überdurchschnittlichen Professorinnen- und Studentinnenanteilen zu den überdurchschnittlichen Werten auf Hochschulebene entscheidend bei. Noch wichtiger ist jedoch, wegen ihrer Größe, die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, die mit 44,1 % einen mehr als doppelt so hohen Studentinnenanteil hat wie der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (in dieser Fächergruppe). Auch der Professorinnenanteil der Fächergruppe liegt an der HS Niederrhein um 4,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal überschreitet der Frauenanteil den NRW-Durchschnitt um 5,4 %.

Die andere zur Gruppe der MINT-Fächer gehörende Fächergruppe, die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften unterschreitet dagegen den NRW-Fächergruppendurchschnitt bei den Studierenden um fast 20 Prozentpunkte. Mit 9,1 % relativ nahe am Durchschnitt (-1,1 Prozentpunkte Abweichung) liegt der Anteil der Professorinnen, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal überschreitet die Fächergruppe mit 40 % Frauenanteil den NRW-Durchschnitt sogar um 12,2 Prozentpunkte.

Deutlich unterdurchschnittliche Werte hat die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Während der Studentinnenanteil den NRW-Durchschnitt gerade erreicht, liegt der Anteil der Professorinnen um 4,3 Prozentpunkte und der Anteil der Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um 3,2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	HS NR	Differenz	HS NR	Differenz	HS NR	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Ingenieurwissenschaften	44,1	24,4	21,6	5,4	11,8	4,6	11,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,0	0,2	35,3	-3,2	13,0	-4,3	-2,4
Mathematik, Naturwissenschaften	16,3	-19,7	40,0	12,2	9,1	-1,1	-2,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	79,4	15,6	76,5	23,3	26,3	5,9	15,0
Kunst, Kunstwissenschaft	64,8	3,0	33,3	-10,6	33,3	8,3	0,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,9	7,9			66,7	51,4	29,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,6	-1,0	75,0	24,7	0,0	-28,0	-1,4

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HS NR	Differenz zu NRW	HS NR	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,0	-5,3	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	2,9	-6,5	75,0	38,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	4,3	0,6	47,0	2,3
Studierende BildungsausländerInnen ²	11,8	2,8	32,1	-16,5
Durchschnittliche Differenz		-2,1		1,5

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Das Studienangebot ist für internationale Studierende offenbar recht attraktiv, denn der NRW-Durchschnitt wird (im Gegensatz zu den meisten Fachhochschulen) bei den studierenden BildungsausländerInnen um 2,8 Prozentpunkte überschritten. Der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen unter den Studierenden liegt dagegen nur knapp über

dem NRW-Durchschnitt. Der Anteil der AusländerInnen am wissenschaftlichen Personal ist dagegen gering und bei den Professuren marginal. Der rechnerisch hohe Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen Personal ist angesichts der geringen Zahl an Ausländerinnen genauso wenig aussagekräftig wie der bei null liegende Professorinnenanteil. Bemerkenswert dagegen, dass unter den studierenden BildungsausländerInnen nur ein knappes Drittel Frauen sind, was den NRW-Durchschnitt um 16,5 Prozentpunkte unterschreitet.

Die Hochschule Niederrhein liegt, gemessen an den Rangplätzen der untersuchten Personengruppen, zusammen mit der Fachhochschule Bielefeld auf dem höchsten Rangplatz unter den Fachhochschulen. Das ist sicherlich zum einen auf das breite Fächerspektrum und den vergleichsweise geringeren Anteil der Ingenieurwissenschaften zurückzuführen, aber auch auf die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in anderen Fächergruppen.

Tabelle 1.5: Rangplätze der HS Niederrhein beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
1	2	6	3,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

2 Leitideen der HS Niederrhein

2.1 Grenzen überwinden

Die Hochschule Niederrhein gehört mit zu den fünf größten Fachhochschulen in Deutschland und präsentiert sich in ihrem Kurzporträt als eine „regionale Hochschule mit bundesweiter Ausstrahlung und – vor allem bei Textil und Bekleidung – internationalem Ruf“¹. Sie besteht aus den zwei Standorten Krefeld und Mönchengladbach und ist, begünstigt durch ihre Lage, mit den niederländischen Hochschulen Fontys Hogeschool Venlo, der Hogeschool Arnhem und Nijmegen sowie der Hogeschool Enschede eng durch gemeinsame Studiengänge verbunden (vgl. ebd.). Auch im Bereich der Forschung und Entwicklung werden Grenzen überwunden, die elementarer Schwerpunkt des Leitbildes² sind. Hierzu heißt es:

„Grenzen werden mehr und mehr überwunden, die nationalen zum einen, aber auch Grenzen zwischen wissenschaftlichen Disziplinen, zwischen Mensch und Technik. Globalisierung und rasante Entwicklung der Informationstechnologie führen zu neuen Formen der Zusammenarbeit. Flexible Wertschöpfungsnetze stellen neue Anforderungen an die Qualifikationen und das Verhalten von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden. [...] Fachliche Exzellenz und integrative Kompetenz sind für uns Ausbildungsziele und Basis für Lehre und Forschung an der Hochschule Niederrhein.“ (Ebd.)

Durch die enge Verbindung mit verschiedenen Kompetenzzentren, Forschungs- und An-Instituten werden die eigens entwickelten Leitsätze unter dem Motto der Grenzüberwindung gestärkt, da Partnerschaft, der Wissens- und Forschungsstandort, die Netzwerkbildung, Wertschöpfung und der Wettbewerb hierunter gefasst worden sind. Ergänzt werden die Leitsätze durch die Toleranz gegenüber unterschiedlichen Kulturen, ökologische und soziale Verantwortung, die fachliche, regionale und internationale Öffentlichkeitsarbeit sowie den Erfolg im Sinne einer exzellenten Lehre und Forschung (vgl. ebd.).

2.2 Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frau und Mann

Im Rahmenplan³ für die Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Niederrhein vom 25. Juni 2007 heißt es:

„Ziel der Hochschule Niederrhein (HN) ist, darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ergänzend zum bestehenden rechtlichen Instrumentarium soll dieser Rahmenplan dazu dienen, den Anteil und die Positionen von Frauen an der HN insbesondere dort zu verbessern und deren berufliche Förderung zu verstärken, wo sie bisher unterrepräsentiert sind.“

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wird die mangelnde Gleichstellung an Hochschulen im europäischen Vergleich thematisiert:

„Gleichstellung von Mann und Frau sowie deren Realisierung wird immer noch in weiten Teilen der Gesellschaft wenig beachtet. Die deutschen Hochschulen haben im Bezug auf die Gleichstellung im europäischen Vergleich noch einiges aufzuholen.“⁴

Im Gleichstellungskonzept der Hochschule Niederrhein wird hervorgehoben, dass sich eine moderne Hochschule durch ein Konzept zur Gleichstellung auszeichnet:

„Es ist Teil eines modernen, internationalen Images, sich auch hinsichtlich der besonderen Belange von Frauen als offen und zukunftsorientiert zu präsentieren. Dies wird deutlich, wenn man die im Rahmen der Exzellenzinitiative verstärkten Anstrengungen einzelner Hochschulen betrachtet, um die internationalen Standards bei den Aspekten Gender and Diversity zu erreichen.“⁵

Diese Positionierung geht einher mit der Kritik, dass sich die maßgeblichen Entscheidungsträger bisher zu wenig mit Gleichstellung auseinandergesetzt haben und es daher an einer durchgängigen und modernen Strategie zur Frauenförderung/Gleichstellung an der HS Niederrhein fehlt. Dies soll verändert werden und so wird im Gleichstellungskonzept das Ziel formuliert, dass sich die HS Niederrhein mit der „Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes [...] insgesamt weiterentwickeln und dies auch nach außen vermitteln [will], um im Wettbewerb um Studierende sowie hervorragendes Personal bestehen zu können.“ (Ebd.)

In der Grundordnung vom 20. November 2007 werden in § 12 Wahlvorgang und Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission erläutert.⁶

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen⁷ zwischen der Hochschule Niederrhein und dem Land Nordrhein-Westfalen beinhalten neben der Erhöhung des Studierenden- und insbesondere des Studentinnenanteils auch eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren (vgl. S. 9). Um potenzielle Studentinnen zu erreichen, sollen das Schnupperstudium, der Girls' Day, eine Eignungsberatung sowie Eignungsfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Die vorhandene „positive Tendenz“ bei der Steigerung des Professorinnenanteils soll weiter gestärkt werden, indem die zwischen 2007 und 2010 zu besetzenden 25,5 % Professuren und 2 Fachlehrerstellen auch mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein direkt zurechenbares Budget, das 2006 10 000 € betrug und 2009 auf 100 000 € angehoben wurde. Damit finanziert sie die Akquise von Schülerinnen und Schülern, Fortbildungsangebote für Frauen, die Unterstützung des Mentoringprogramms und das Mathematik-Online-Tutorium für Studierende (vgl. ebd.).

In den Fachbereichen Chemie, Design, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie in den Wirtschaftswissenschaften findet der Girls' Day mit 150 Plätzen und in der Oecotrophologie, dem Sozialwesen, der Textil- und Bekleidungstechnik und dem Design das Projekt „Neue Wege für Jungs“ mit etwa 50 Plätzen statt. Die Fortbildungsangebote für Frauen befassen sich unter anderem mit Selbstmarketing, Rhetorik und Bewerbungen (für Studentinnen) (vgl. ebd.).

Für die Betreuung von Kindern ist 2007 eine Kita am Standort Mönchengladbach mit zwei Gruppen mit je 15 Kindern ab Säuglingsalter eröffnet worden. Aufgrund des geänderten Kindergartengesetzes wurde die Betreuungskapazität inzwischen auf 35 Plätze ausgeweitet. Das Studentenwerk denkt hier bereits über eine Erweiterung nach. Eine weitere Kita mit drei Gruppen am Standort Krefeld ist geplant und soll im Zeitraum der ZLV III umgesetzt werden. Der erste Spatenstich wird jedoch voraussichtlich erst Anfang 2011 sein. Für Studierende mit Kind(ern) besteht die Möglichkeit, sich bis zu sechs Semestern je Kind von den Studiengebühren befreien zu lassen (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Hochschule Niederrhein positiv begutachtet worden.

Ein innovativer Ansatz der Hochschule Niederrhein besteht darin, komplementär zum Girls' Day einen Tag unter dem Motto „Neue Wege für Jungs“ auszurichten. Hierbei geht es darum, Jungen mit Studiengängen bekannt zu machen, die mehrheitlich von Frauen studiert werden.

Die Hochschule Niederrhein hat sich die regelmäßige Untersuchung von Studien- und Karriereproblemen sowie Diskriminierungserfahrungen zum Ziel gesetzt. Konkrete Projekte der Gleichstellungsbeauftragten werden im Frauenförderrahmenplan vom 25. Juni 2009⁸ genannt. Hier gibt es Informationen zum Studentinnen-Mentoring⁹, bei dem Studentinnen über mindestens zwei Semester Beratungsgespräche, Praxistipps und diverse Unterstützungsmaßnahmen annehmen können, sowie Kontaktvermittlungen in die Praxis. Da das Mentoring zurzeit noch als Pilotprojekt läuft, können pro Jahr nur wenige Partnerschaften vermittelt werden (vgl. ebd.). Dieses Pilotprojekt wird derzeit durch die Einstellung einer Personalkraft (E 11) verstetigt und auf die gesamte Hochschule ausgeweitet.

Studierende können auf ein „Mathe-Online-Tutorium der Gleichstellung“ zurückgreifen. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet ebenfalls jährlich im Rahmen der Sommerakademie unterschiedliche Seminare für Hochschulbeschäftigte an.¹⁰ Des Weiteren werden ein Mathematik-Einführungskurs, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse und Seminare für Frauen in technischen Studiengängen („F.I.T.“) angeboten mit dem Ziel, künftige Ingenieurinnen auf ein von Männern dominiertes Umfeld vorzubereiten.

Aufgrund aktueller Anlässe war ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit die Prävention gegen Übergriffe mit K.O.-Tropfen auf Studentinnen in zwei Wohnheimen. Hierzu finden sich auf der Homepage des Gleichstellungsbüros eine Broschüre zum Thema und das Feedback eines Selbstverteidigungskurses. Gewalt gegen Frauen wird in Form von Plakataktionen direkt und indirekt öffentlich gemacht.¹¹ Weibliche Hochschulangehörige können verschiedene Seminare besuchen, die z. B. Rhetorik oder Kreativität als Schwerpunkte haben.¹² Jährlich finden den unterschiedlichen Bedarfen entsprechende Angebote statt.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – HS Niederrhein

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Neue Wege für Jungs Schnupperstudium
Studierende	Mentoring für Studentinnen Selbstbehauptungs-, Selbstverteidigungskurse Mathematik-Einführungskurs Mathematik-Online-Tutorium Seminarprogramm für Frauen in technischen Studiengängen „F.I.T.“ (Frauen in Technik) Seminare für Frauen im Rahmen der Sommerakademie
Alle Hochschulangehörigen	Seminarangebote für Frauen zu den Themen Zeit- und Selbstmanagement, Rhetorik, Präsentationstechniken, Selbstbehauptung Kooperation mit dem Fachbereich Design zum „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November 2009 Seminare

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organisationsplan der Hochschulverwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht aufgeführt, wird aber dem gesamten Präsidium zugeordnet. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden arbeitsteilig von drei Frauen (zwei mit 50 % und eine mit 20 % ihrer Arbeitszeit) übernommen. In diesem Umfang sind sie von ihren anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Für die Freistellung wurden vom Präsidium Mittel zur Verfügung gestellt, um MitarbeiterInnen einzustellen zu können, die diese Aufgaben übernehmen (rund 100 000 € jährlich).

Die Gleichstellungsbeauftragten/das Gleichstellungsbüro erhielt(en) im Jahr 2009 Haushalts- und Studienbeitragsmittel in Höhe von jeweils rund 50 000 €. Hiervon werden z. B. das Ferienprogramm und die Mitarbeiterin des Familienbüros (1/2 Stelle E 11) bezahlt. Weiterhin wurde aus Haushaltsmitteln die Finanzierung einer Projektmitarbeiterin (1/2 Stelle E 12) zur Verfügung gestellt.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Hochschule Niederrhein gibt es keine Professur mit einer Denomination in der Geschlechterforschung. Im Rahmenplan Gleichstellung (2007) wird die Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien insbesondere durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren festgelegt:

„Die Fachbereiche sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.“¹³

Besonders hervorzuheben ist das bundesweit einmalige Kompetenzzentrum „Frau und Auto“ an der HS Niederrhein, das von Professorin Dr. Doris Kortus-Schultes (Lehrgebiet Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing, Vertrieb, Handel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) geleitet wird und an dem „Konsumentenforschung im Segment ‚Autofahrerinnen‘“ betrieben wird. 2009 fand in Zusammenarbeit mit Professorin Dr. Edeltraud Vomberg (Lehrgebiet: Qualitäts-, Projekt- und Kommunikationsmanagement, Fachbereich Sozialwesen) eine Vortragsreihe zum Thema „Die Hälfte des

Himmels – Sozial- und gesellschaftspolitische Aspekte der Lebenssituation von Frauen und Mädchen“ statt. Im Sommersemester 2009 gab es insgesamt zehn Vorträge hochkarätiger Referentinnen aus Politik und Gesellschaft.¹⁴

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Niederrhein hat am 7. Oktober 2009 im Strategieworkshop den Grundstein zur Erlangung des Audits „Familiengerechte Hochschule“ gelegt. Am 16. November 2009 fand der Auditierungsworkshop statt. In seiner Sitzung vom 1. Dezember 2009 hat das Präsidium die Zielvereinbarung beschlossen. Sie liegt derzeit der Auditorin zur Einreichung bei der „berufundfamilie GmbH“ vor. Mit der Zertifizierung wird Ende März 2010 gerechnet. Neben der Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium im Familienbüro an den beiden Standorten können Hochschulangehörige zwischen verschiedenen Betreuungseinrichtungen je nach Bedarf wählen. So gibt es in den Ferien eine Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren und für die übrige Zeit am Campus Mönchengladbach die Kita „Campus-Zwerge“, die in der Trägerschaft des Studentenwerks Düsseldorf ist. Die Babysitterkartei ist ein Kontaktforum, über das sich Eltern geeignete Babysitter suchen können:

„Viele der eingetragenen Babysitterinnen/Babysitter studieren am FB Sozialwesen und sind dementsprechend ausgebildet oder weisen Praktika auf. Die Babysitterinnen/Babysitter erhalten zusätzlich ein Merkblatt mit Tipps für ihre Tätigkeit in den Familien. Mit der Babysitterkartei sollen Eltern an der Hochschule Niederrhein bei der Suche nach geeigneten Babysitterinnen und Babysittern unterstützt werden.“¹⁵

Darüber hinaus wird eine Kinderkurzeitbetreuung am Campus Mönchengladbach angeboten, um Studierenden eine Betreuungsmöglichkeit zu bieten, wenn die Kita vorzeitig schließt. Es ist geplant, dieses Angebot auf andere Randzeiten (z. B. Veranstaltungen, die bis in die Abendstunden reichen, oder Blockveranstaltungen an Samstagen) auszuweiten. Studierende Eltern sind für sechs Semester von den Studiengebühren befreit.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Niederrhein

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Familienbüro in Krefeld und Mönchengladbach	Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/
	Kinderkurzeitbetreuung	Ad-hoc-Betreuung nach dem „Ikea-Prinzip“	www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Infos_zum_Angbot/Kurzeit_Kinderbetreuung_MG.pdf
	Eltern-Kind-Café/Picknick	Netzwerkaufbau zwischen den Eltern	www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/
	Babysitterkartei	Vermittlung von BabysitterInnen	Natascha Bozinovska familienbuero@hs-niederrhein.de
	Ferienbetreuung von Schulkindern zwischen 6 und 12 Jahren	Ferienbetreuung	www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/ferienbetreuung/
	Kindertagesstätte am Campus Krefeld-Süd	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Noch in Planung durch Studentenwerk Düsseldorf
	Kindertagesstätte „Campus-Zwerge“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Kindertagesstätte „Campus-Zwerge“ www.uni-duesseldorf.de/Studentenwerk/Kindertagesstaetten/Campus_Zwerge.html

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Frauenförderrahmenplan beinhaltet im Wesentlichen Richtlinien und Vorgaben zur Stellenausschreibung und -besetzung, zur Fort- und Weiterbildung und zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Außerdem werden die Fachbereiche deutlich aufgefordert, Frauenforschung und Frauenstudien zu unterstützen. Konkrete Gleichstellungsprojekte werden nicht genannt, sondern abstrakt über einen Themenschwerpunkt angedeutet, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Studentinnen besonders geworben. Geeignete Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachbereichen zu entwickeln und durchzuführen.“¹⁶

Frauenförderpläne sind im Internet nicht veröffentlicht, wurden aber auf Anfrage für die Fachbereiche Chemie, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften sowie für die Verwaltung zugesendet. Für die bislang noch fehlenden aktuellen Frauenförderpläne wurde eine Präsidiumsentscheidung getroffen. Danach bekommen alle Fachbereiche, die ihre aktuellen Frauenförderpläne bis zum 31. Januar 2010 nicht vorgelegt haben, die zuzuweisenden LOM-Mittel für 2010 um 5 % gekürzt.

Im Vergleich unterscheiden sich die einzelnen Frauenförderpläne in ihrer Darstellung und im Umfang. Hierdurch wird zwar die Autonomie der Fachbereiche deutlich, es beschränkt aber die Vergleichbarkeit, weshalb die für 2009 verabschiedeten Frauenförderpläne einer „Mustergliederung“ folgen und im Datenmaterial stärker vereinheitlicht sind. Die Frauenförderpläne sind die Quellen für die einzelnen Darstellungen und Analysen der Fachbereiche unter Geschlechteraspekten.

7.1 Fachbereich Chemie

Im Frauenförderplan¹⁷ des Fachbereichs Chemie waren 2008 unter den C2-/C3-Professuren 11,8 % habilitierte Wissenschaftlerinnen (2 von 15), die jeweils 1 C2- und 1 C3-Professur besetzten (vgl. S. 1). Beim wissenschaftlichen Personal dominierten hingegen die Wissenschaftlerinnen mit einem Anteil von 61,5 % (8 von 13) (vgl. ebd.). Diese Dominanz fand sich auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, da hier von insgesamt 15 Stellen 10 auf Frauen entfielen (vgl. ebd.). Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt für den ganzen Fachbereich 37,4 % (vgl. S. 2). Bei näherer Betrachtung der sechs Studiengänge schwankte dieser Wert zwischen 33,3 % im MA Chemie und dem B.Sc. Chemistry and Biotechnology KIA mit 53,1 % (vgl. S. 3). Die Einschreibungen von Studentinnen im Fachbereich Chemie sind im Zeitraum 2000–2008 gestiegen und erreichten 2008 mit 37,4 % ihren bisherigen Höchststand (vgl. ebd.).

„Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen lag 2008 bei 51 %, bei den studentischen Hilfskräften bei 53,7 %.“ (Ebd.)

Der Fachbereich legt Wert auf die „Anwerbung weiblicher Studierender“, weshalb er sich auch weiterhin am Girls' Day beteiligt (vgl. ebd.).

Zur Berücksichtigung frauen- oder gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Lehre schreibt der Fachbereich:

„Seminare/Vorlesungen zu frauen-/gleichstellungsrelevanten Themenstellungen innerhalb der Fächer sind in den einzelnen Studiengängen nicht eingearbeitet, werden aber zusätzlich von einzelnen Kolleginnen angeboten.“ (S. 4)

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

7.2 Fachbereich Design

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Design vom 15. November 2006 wurde mit dem Ziel verabschiedet, „noch bestehende Defizite in der Gleichstellung zwischen Mann und Frau durch gezielte Fördermaßnahmen auszugleichen.“¹⁸ Dies, so der Fachbereich, kann in einigen Punkten als gelungen beurteilt werden und in anderen nicht (vgl. S. 1). Nicht erreicht ist das Ziel z. B. bei der Besetzung der insgesamt 16 Professuren. Hier hat sich das Verhältnis im Wintersemester 2006 aufgrund der Emeritierung zugunsten der Männer verschoben, da sie einen Anteil von zwei Drittel stellten (vgl. ebd.). Von den 7 Fachlehrerstellen war eine nicht besetzt. Der Frauenanteil lag hier ebenfalls bei einem Drittel (vgl. ebd.). Das Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kann nicht eindeutig bestimmt werden, da zum Zeitpunkt der Report-Erstellung ein Arbeitsgerichtsverfahren eines Mannes lief (vgl. S. 2). Anders sah es hingegen bei den übrigen MitarbeiterInnen aus, da hier eine Geschlechterparität zu verzeichnen war (vgl. ebd.). Dies bezieht sich auch auf die Art der Stellen (Vollzeit versus Teilzeit) und führt zu einem ausgewogenen Verhältnis. Dies ist auch fast bei den studentischen Hilfskräften vorhanden, da hier von den insgesamt 21 Stellen 11 auf Frauen entfielen (vgl. S. 3). Die Studierendenzahlen für das Berichtsjahr lagen nicht vor, daher werden an dieser Stelle auch keine älteren Jahre zum Vergleich herangezogen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.3 Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Der Frauenförderplan¹⁹ des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik vom Oktober 2009 beinhaltet im Kapitel „Allgemeine Einführung“ Aussagen zur Chancengleichheit:

„Der Fachbereich betrachtet die Herstellung der Chancengleichheit als strategische Aufgabe, die eine Zusammenarbeit aller erfordert. Das Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe an und Zusammenarbeit in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium von Frauen und Männern. Voraussetzung einer nachhaltigen Förderung ist die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienpflichten.“ (S. 1)

Der Frauenanteil unter den Professuren und den Lehrbeauftragten war mit 7 % etwa gleich (vgl. ebd.). Die beiden Dozentinnen und Mitarbeiterinnen sind unbefristet und in Vollzeit beschäftigt; die akademischen MitarbeiterInnenstellen waren ausschließlich männlich besetzt (vgl. ebd.). 2 der 3 nichtwissenschaftlichen Stellen hatten Frauen inne (vgl. ebd.). Zur Bewerbungslage im Bereich der akademischen MitarbeiterInnen stellt der Fachbereich fest:

„Im Personalbereich der akademischen Mitarbeiter/innen wird es aufgrund der Bewerberlage schwierig bleiben, den Frauenanteil zu erhöhen.“ (Ebd.)

Unter den Studierenden lag der Frauenanteil leicht über dem Bundesdurchschnitt. Im Zeitraum 2000–2008 lag er im Mittel bei 6 %, mit leichten Schwankungen um maximal 1 % nach oben oder nach unten (vgl. S. 2). 2008 war er mit 6,8 % am höchsten. Der Fachbereich führt regelmäßig Veranstaltungen zur Motivation von Schülerinnen zur Studienaufnahme eines Studiengangs am Fachbereich wie etwa den Girls' Day durch und bevorzugt Studienbewerberinnen (vgl. ebd.). Gründe für den niedrigen Frauenanteil in den Naturwissenschaften sieht der Fachbereich in gesellschaftlichen Problemen:

„Der Anteil der Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich blieb seit 1986 auf einer sehr geringen Höhe konstant, was übrigens für den gesamten Qualifikationsverlauf der Ingenieurinnen zutrifft. Der geringe prozentuale Anteil ist hierzulande eher als gesellschaftliches denn als hochschulspezifisches Problem zu werten.“ (Ebd.)

Themen zur Gleichstellung werden in unterschiedlichen Veranstaltungen, z. B. in der Betriebswirtschaftslehre, Einführung in das Zivilrecht, Unternehmensführung und Marketing, behandelt (vgl. S. 3).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Veranstaltungen und Kampagnen für Schülerinnen

7.4 Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Der Frauenförderplan²⁰ des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik wurde am 8. Januar 2009 verabschiedet (vgl. S. 1). Für den Fachbereich ist die Erhöhung des Frauenanteils ein wichtiger Bestandteil seiner Arbeit:

„Neben diesen gesellschaftspolitischen Zielen hält der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik es für unverzichtbar, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, um vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung den Ingenieurbedarf der Region zu befriedigen.“ (S. 3)

Der Frauenanteil war im Fachbereich „aufgrund gesellschaftlicher Gegebenheiten traditionell klein“ (ebd.); der gesamte Lehrkörper war männlich, da es bei den Bewerbungsverfahren der letzten Jahre keine „geeigneten“ Wissenschaftlerinnen gegeben habe und die Zahl der Bewerberinnen zusätzlich rückläufig war (vgl. ebd.). Unter den weiteren MitarbeiterInnen gab es einen Frauenanteil von 44,4 %, wobei hier differenziert werden muss zwischen dem Laborbereich und der Werkstatt. Im Labor waren 50 % der Beschäftigten weiblich, in der Werkstatt hätten sich hingegen kaum Bewerberinnen gefunden, die den körperlichen Anforderungen gewachsen gewesen wären (vgl. ebd.).

Am Fachbereich waren 2008 8,4 % Studentinnen eingeschrieben (94 von 1 120) (vgl. S. 4). Eine Differenzierung nach Studiengängen ist laut Frauenförderplan nicht aussagekräftig. Dennoch bemerkt der Fachbereich zu den (potenziellen) Studentinnen:

„Während in der Vergangenheit der Studierendenanteil bei für einen Ingenieurfachbereich hohen und stabilen 10 % lag, ist die aktuelle hohe Nachfrage nach Studienplätzen eine verstärkt männliche Entwicklung. Die absolute Anzahl weiblicher Studierender nimmt unproportional zu, d. h. die Frauenquote nimmt bedauerlicherweise etwas ab.“ (Ebd.)

Da der Fachbereich in seiner Prognose davon ausgeht, dass die Frauenquote wieder steigt, trägt er hierzu durch die Teilnahme am Girls' Day bei. Studierende mit Kind(ern) werden von den Studienbeiträgen befreit; zum Zeitpunkt der Fortschreibung des Frauenförderplans machte dies einen Anteil von etwa 2,5 % aller Studierenden aus (vgl. S. 5). Angebotene Maßnahmen speziell für Studentinnen wie Praktikums- oder Übungsgruppen sind bislang wenig angenommen worden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

7.5 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Laut Frauenförderplan²¹ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften gab es zum Stichtag 31. Dezember 2008 einen Studentinnenanteil von 39,4 % (869 von 2.207), der deutlich niedriger als der Studentenanteil lag (vgl. S. 2). Der Anteil von Professorinnen lag mit 5,5 % ebenfalls deutlich unter dem sonstigen Fachbereichsdurchschnitt (2 von 36) (vgl. S. 3). Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren ausschließlich weiblich, die Lehrbeauftragten hingegen mit etwa 70,4 % eindeutig von Männern dominiert (19 von 27) (vgl. ebd.). Unter den insgesamt 13 Stellen im Mittelbau waren 9 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter vertreten. Das sonstige Personal war mit 80 % deutlich in der Mehrheit (4 von 5). Frauen waren als studentische Tutorinnen und Hilfskräfte mit knapp 42 % sehr gut vertreten (44 von 105) (vgl. ebd.).

Aufgrund des niedrigen Studentinnenanteils liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf der Erhöhung der Studienanfängerinnen. Daher wird z. B. der Girls' Day durchgeführt (vgl. S. 4). Um auch dem Ziel der Vereinbarkeit von Studium und Familie gerecht zu werden, bietet der Fachbereich Studentinnen und Absolventinnen, die ihren Qualifikationsweg aus familiären Gründen unterbrochen haben, Brücken- und Intensivkurse an (vgl. ebd.). Diese Kurse dienen dem Wiedereinstieg. Zur Vorbildfunktion von Frauen im Fachbereich und der Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre hält der Fachbereich fest:

„Zur Stärkung der Vorbildfunktion für Studentinnen und angehende Absolventinnen bemüht sich der Fachbereich verstärkt, Professorinnen, Lehrbeauftragte und Referentinnen für Gastvorträge zu gewinnen. Bereits jetzt werden pro Semester in 17 Veranstaltungen Genderaspekte behandelt. Der Fachbereich wird auch zukünftig dafür Sorge tragen, dass diese Problematik in möglichst vielen Veranstaltungen Berücksichtigung findet und Studentinnen transparent gemacht wird.“ (Ebd.)

Im November 2003 wurde das „Kompetenzzentrum Auto und Frau“ gegründet und verstetigt. Geforscht wird in diesem Zentrum zu „frauenspezifischen Fragestellungen rund um das Auto“, es zeigt die enorme Relevanz der „Käuferinnen und Nutzerinnen“ von PKWs (vgl. S. 6).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Brücken- und Intensivkurse für Studentinnen und Absolventinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung

Der Frauenförderplan²² für den Zeitraum 2009–2011, der zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch im Entwurf vorlag, ist verabschiedet worden. In der Beschäftigtenstruktur vom 1. Oktober 2007 werden BeamtInnen und Beschäftigte in den verschiedenen Dienstgraden zusammengefasst. So gab es im höheren Dienst einen deutlichen Männerüberschuss von 62,5 %, der tendenziell mit niedrigeren Dienstgraden abnimmt und nur im einfachen Dienst mit 71,4 % übertroffen wird (vgl. S. 3). Im gehobenen Dienst sind Frauen mit ca. 43 % vertreten und im mittleren Dienst mit knapp 58 % (vgl. ebd.). In diesen beiden Gruppen dreht sich, den Zahlen zufolge, das Geschlechterverhältnis um. Vor allem im mittleren Dienst wird der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutlich (vgl. ebd.).

Zu dem nach wie vor niedrigen Anteil von Frauen in den Führungspositionen schreibt die Verwaltung:

„Um die Vorgesetzten- und weiteren Funktionen im höheren und gehobenen Dienst paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen, ist es erforderlich, die Entscheidung über die Neubesetzung von absehbar freiwerdenden Funktionen möglichst frühzeitig zu treffen, um langfristige Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können.“ (S. 4)

Des Weiteren schlägt sie vor, die Überrepräsentanz im mittleren Dienst durch den „Aufstieg in den gehobenen Dienst“ (S. 5) zu entzerren. Konkrete Gleichstellungsprojekte sind im Frauenförderplan der Verwaltung nicht enthalten.

Quellennachweis

- 1 www.hs-niederrhein.de/hochschule/kurzportrait/; zugegriffen am 02.12.2009
- 2 www.hs-niederrhein.de/hochschule/leitbild/; zugegriffen am 02.12.2009
- 3 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 4 www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/gsarbeit/; zugegriffen am 02.12.2009
- 5 www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Berichte/Gsk_Endfassung.pdf, S. 4; zugegriffen am 02.12.2009
- 6 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/AmtlBek031207.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Niederrhein_ZV2007.pdf; zugegriffen am 01.09.2009
- 8 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 9 www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/frauenfoerderung/gsk-mentoring/; zugegriffen am 02.12.2009
- 10 www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/esw/sommerakademie/rueckblick/sommerakademie-2009/; zugegriffen am 02.12.2009
- 11 www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/; zugegriffen am 02.12.2009
- 12 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Seminare2008.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 13 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf; zugegriffen am 02.12.2009
- 14 Siehe: www.frau-und-auto.hsnr.de/; zugegriffen am 10.8.2009
- 15 www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/studieren-mit-kind/#c76935; zugegriffen am 02.12.2009
- 16 www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf, S. 4; zugegriffen am 02.12.2009
- 17 Frauenförderplan des Fachbereichs Chemie 2009; enthält kein Beschlussdatum
- 18 Fortschreibung des Frauenförderplans vom Fachbereich Design, verabschiedet am 15.11.2006, S. 1
- 19 Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik 2009
- 20 Fortschreibung des Frauenförderplans im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik vom 08.01.2009
- 21 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
- 22 Entwurf des Frauenförderplans der Verwaltung für den Zeitraum 2009–2011

11 Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Hochschule Ostwestfalen-Lippe
University of Applied Sciences

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 4 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,

1 VIZEPRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENT WIRTSCHAFTS- UND
PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 8 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 22

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	141	151	7,1	7,1	15,2	8,1	-0,5
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	8	143	1 687,5	75,0	21,0	-54,0	-14,2
Studierende ²	4 846	4 743	-2,1	31,5	36,3	4,8	-9,6

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde 1971 als FH Lippe gegründet und nach der Zuordnung der bis 2002 zur Universität-Gesamthochschule Paderborn gehörenden „Fachhochschulabteilung“ Höxter zunächst in Fachhochschule Lippe und Höxter und dann in FH Ostwestfalen-Lippe umbenannt. Die Hochschule ist trotz dieses Zuwachses eine der drei kleinen Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Sie konnte unter Einbeziehung der Abteilung Höxter im Zeitraum 1997 bis 2007 die Zahl ihrer Studierenden weitgehend konstant halten (minus 2,1 %). Gleichzeitig konnte das Personal erheblich ausgeweitet werden (Tabelle 1.1): Die Zahl der Professuren stieg um 7,1 %, die des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals auf das 16fache.

Frauen kam diese Aufstockung nur bei den Professuren zugute. Der Professorinnenanteil stieg zwischen 1997 und 2007 auf mehr als das Doppelte, womit der NRW-Durchschnitt des Professorinnenanteils mit 15,2 % fast erreicht wurde. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sank dagegen der Frauenanteil auf weniger als ein Drittel. Bei der enormen Aufstockung wurden vor allem Männer eingestellt mit dem Ergebnis, dass der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal im Jahr 2007 nur bei 21 % lag, wodurch der NRW-Durchschnitt um 14,2 Prozentpunkte unterschritten wurde.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 1997/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	HS OWL	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	57,2	16,1	41,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	16,4	1,2	15,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,4	29,1	-14,7
Mathematik, Naturwissenschaften	6,6	19,5	-12,9
Kunst, Kunstwissenschaft	5,4	3,8	1,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,1	22,4	-22,4

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die weitaus wichtigste Fächergruppe an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind die Ingenieurwissenschaften mit 57,2 % der Studierenden (Tabelle 1.2). Zusammen mit den 6,6 % Studierenden der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind knapp zwei Drittel der Studierenden (63,8 %) in einem MINT-Fach eingeschrieben. Das restliche (gute) Drittel verteilt sich auf die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (16,4 %), die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (14,4 %) und die Kunst, Kunstwissenschaft (5,4 %). Zumindest zwei dieser Fächergruppen haben im NRW-Durchschnitt mit die höchsten Frauenanteile, was die Auswirkungen des hohen Anteils an ingenieurwissenschaftlichen Fächern auf die Beteiligung von Frauen etwas kompensieren könnte.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. % -Pkte
	HS OWL	Differenz	HS OWL	Differenz	HS OWL	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	35,3	15,6	10,8	-5,4	14,1	7,0	5,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	47,8	-16,0	56,3	3,1	5,0	-15,4	-9,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,8	-15,0	0,0	-38,4	25,0	7,7	-15,2
Mathematik, Naturwissenschaften	31,6	-4,4	31,8	4,0	22,2	12,1	3,9
Kunst, Kunstwissenschaft	34,3	-27,6	100,0	56,1	20,0	-5,0	7,8

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HS OWL	Differenz zu NRW	HS OWL	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,3	-4,9	50,0	31,9
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	1,9	-1,8	43,5	-1,2
Studierende BildungsausländerInnen ²	5,2	-3,9	38,0	-10,7
Durchschnittliche Differenz		-5,0		-4,2

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Frauenanteile auf Fächergruppenebene (Tabelle 1.3), so ergibt sich ein sehr ungewöhnliches Bild: Bemerkenswert hoch ist der weit überdurchschnittliche Studentinnenanteil bei den Ingenieurwissenschaften mit 35,3 %, während in alle anderen Fächergruppen Studentinnen weit unterdurchschnittlich beteiligt sind. Sowohl in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft als auch in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Studentinnenanteil niedriger als in den Ingenieurwissenschaften. In der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften liegt der Studentinnenanteil zwar über dem der Ingenieurwissenschaften, ist aber trotzdem weit vom NRW-Durchschnitt entfernt.

Auch bei den Professuren der Ingenieurwissenschaften sind Frauen mit 14,1 % weit überdurchschnittlich vertreten. Der Professorinnenanteil ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Ingenieurwissenschaften in NRW. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal fehlen Frauen in dieser Fächergruppe weitgehend: Nur jede zehnte Stelle ist hier mit einer Frau besetzt. In der zweiten zu den MINT-Fächern zählenden Fächergruppe ist der Professorinnenanteil mit 22,2 % nicht nur deutlich höher als in den Ingenieurwissenschaften, sondern übersteigt auch den NRW-Durchschnitt noch stärker (12,1 Prozentpunkte).

Extrem unterschiedlich sind die Geschlechterrelationen bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Einerseits gibt es beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal keine einzige Frau, andererseits ist der Professorinnenanteil mit 25 % um 7,7 Prozentpunkte höher als der NRW-Durchschnitt.

Dagegen beträgt der Professorinnenanteil bei den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 5 % gerade einmal ein Viertel des in dieser Fächergruppe in NRW durchschnittlich Üblichen. Andererseits ist hier mehr als die Hälfte der Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals mit Frauen besetzt.

Die Ursachen für diese sehr widersprüchlichen Geschlechterrelationen könnten nur auf der Grundlage einer fächer-spezifischen Analyse (möglicherweise) geklärt werden.

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat nur sehr wenige Hochschulangehörige ohne deutschen Pass (Tabelle 1.4). Der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden beträgt nur 1,9 %, bei den BildungsausländerInnen sind es 5,2 %. Bei beiden Gruppen sind zudem unterdurchschnittlich viele Frauen zu finden. Unter den WissenschaftlerInnen gibt es zwei ProfessorInnen ohne deutschen Pass, davon eine Professorin, aber keine ausländische wissenschaftliche Beschäftigte unterhalb der Professur.

Tabelle 1.5: Rangplätze der HS Ostwestfalen-Lippe beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
5	10	7	7,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Gemessen an den Rangplätzen der untersuchten Personengruppen liegt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe im unteren Mittelfeld, wobei insbesondere der geringe Frauenanteil bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen negativ zu Buche schlägt.

2 Leitideen der HS Ostwestfalen-Lippe

2.1 In der Region und für die Region

Die Fachhochschule Lippe und Höxter wurde 2008 in Hochschule Ostwestfalen-Lippe umbenannt. Hiermit

„...will die Hochschule ihre Verbundenheit mit der Region Ostwestfalen-Lippe ausdrücken und zugleich dazu beitragen, die Marke OWL als Synonym für einen dynamischen, leistungsstarken Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort zu etablieren.“¹

Die Ausrichtung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist stark technisch-naturwissenschaftlich, es lassen sich aber auch Studiengänge mit dem Schwerpunkt auf ökologischen und/oder soziologischen Aspekten finden (vgl. ebd.). Jeder der Standorte in Lemgo, Detmold und Höxter hat seine spezifischen Ausprägungen, die „in der Region“ und „für die Region“ konzipiert sind sowie über eine internationale Ausrichtung verfügen (vgl. ebd.). Als primäre Aufgaben beschreibt die Hochschule:

„Die Qualität von Lehre und Studium ist das vornehmste Ziel der Hochschule OWL. Die Aufgabenfelder Weiterbildung und Angewandte Forschung und Entwicklung gewinnen an Bedeutung.“ (Ebd.)

Diese setzt sie in einen engen Praxisbezug, indem ihre Studierenden auf den Beruf vorbereitet werden und eine umfassende Ausbildung erwarten können, die durch sogenannte „kooperative Studiengänge abgerundet“ und in Abstimmung mit der Industrie ergänzt werden. Hieran zeigt sich die enge Beziehung zu Partnern, insbesondere mittelständischen Unternehmen. Die Hochschule hat sieben Leitsätze verfasst und richtet damit einen programmatischen Auftrag an ihre Hochschulbeschäftigten:

„Wir bieten Qualität in Lehre, Forschung und Entwicklung. Wir treiben ständig unseren Verbesserungsprozess voran. Wir arbeiten zusammen – auch für andere erkennbar. Wir sind initiativ und leistungsorientiert. Wir arbeiten kundenorientiert und wirtschaftlich. Wir sind eine regionale Hochschule und haben eine überregionale Ausstrahlung. Wir schaffen eine attraktive Arbeits-, Studien- und Lebensatmosphäre.“ (Ebd.)

2.2 Chancengleichheit durch Gleichstellung und Diversity

In den sieben Leitsätzen gibt es keinen Leitsatz, der sich auf Gleichstellung/Gender Mainstreaming bezieht. Allerdings wird im Selbstverständnis der Hochschule OWL Bezug darauf genommen, dass die Hochschule bereits zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet wurde (prämiert für erfolgreiche personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit) (vgl. ebd.). In der Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung der Hochschule vom 1. Januar 2008 werden die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie Wahl und Zusammensetzung der Gleichstellungskommission in § 9 nach dem Hochschulgesetz erläutert.² Im Frauenförderrahmenplan³ für den Zeitraum 2009–2011 ist ein Diversity-Ansatz erkennbar, denn dort heißt es:

„Entsprechend dem Leitbild des Gleichstellungskonzeptes sollen die unterschiedlichen Fähigkeiten von Frauen und Männern für eine vielseitige, erfolgsorientierte Hochschulentwicklung sorgen.“ (S. 1)

Im Gleichstellungskonzept⁴ der Hochschule OWL aus dem Jahr 2009 wird das Ziel der Chancengleichheit ebenfalls aufgegriffen:

„Für eine zukunftsweisende Hochschulentwicklung und insbesondere zur ständigen Verbesserung der Erfolge in Forschung und Lehre verfolgt die HS OWL die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen als ein wesentliches Ziel.“ (Ebd.)

Im Gleichstellungskonzept werden u. a. die Unterschiede von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Lebensentwürfe und Prioritäten thematisiert. In diesem Zusammenhang soll Gleichstellung durch eine zu gewährleistende Gleichbehandlung und die Beseitigung bestehender Nachteile im Bereich der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen erreicht werden (vgl. ebd.).

Im aktuellen Konzept werden ebenfalls die relevanten Handlungsfelder benannt, für die einzelne Zielaussagen formuliert werden: Studium, Lehre und Forschung; Personalentwicklung/Ressourcenverteilung; Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie die institutionalisierte Gleichstellung/Organisationsentwicklung.⁵ Den Leitsätzen zufolge gilt die Gleichstellung als „zentrales Kriterium“ in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Im Leitbild der Hochschule Ostwestfalen-Lippe von 2007 (damals noch FH Lippe und Höxter) ist die Chancengleichheit in der gesamten Hochschule als Metaziel unter § 1 (6) in den ZLV III⁶ verankert. Angestrebt wird daher die Erhöhung des Professorinnenanteils. Um unter den besten WissenschaftlerInnen wählen zu können, sollen „in besonderem Maße“ Frauen berufen werden. Wenn das MIWFT das Förderprogramm von Nachwuchswissenschaftlerinnen fortsetzt, bewirbt sich die „Hochschule um die Finanzierung von mindestens einem einschlägigen Lehrauftrag pro Semester“ (vgl. ebd., S. 7).

Um die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, erhält diese jährlich mindestens 20 000 Euro für ihre Arbeit (vgl. ebd.).

Die Hochschule wird sich um die Erneuerung des TOTAL E-QUALITY-Awards bewerben (vgl. ebd.).

Die Broschüre über das Wirken, Lehren, Forschen und Studieren von Frauen an der Hochschule wird entweder aktualisiert oder neu aufgelegt (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat in den Jahren 2004 und 2007 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten.

Im Frauenförderrahmenplan⁷ ist ein dreiphasiges Maßnahmenpaket für die Jahre 2009–2012 beschrieben, das Frauen an der Hochschule zugute kommen soll. So werden im ersten Jahr externe Vorbilder zu Vorlesungen und Ringveranstaltungen eingeladen sowie eine Ringvorlesung gehalten, um die Kompetenz weiblicher Vorbilder in Fachvorträgen zu präsentieren. Im Folgejahr sollen „gezielte Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen“ und die nach innen und außen vorgestellte Expertise von Frauen kommuniziert werden. Im dritten Jahr werden Mentoring-Programme institutionalisiert und insbesondere Studentinnen durch Hochschulangehörige und Führungskräfte aus der Industrie unterstützt (vgl. S. 3). Aktuell laufende Gleichstellungsprojekte werden im Rahmenplan nicht genannt.

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten finden sich unter der Rubrik „Aktuelles“ ein Vortrag für Studentinnen zum Thema „Studentinnen ins Ingenieurstudium: Vorbild Carnegie-Mellon?“, ein ebenfalls für Studentinnen konzipierter Workshop und das Frauennetz „Connection“.⁸ Auch wenn der Homepage nicht zu entnehmen ist, ob regelmäßig Vorlesungen und/oder Workshops für Studentinnen durchgeführt werden, ist die Vernetzung von Studentinnen, Absolventinnen und Ingenieurinnen ein wichtiges Ziel, zu dem die genannten Veranstaltungen mit beitragen sollen. Hierauf aufbauend soll ebenfalls ein Mentoring-Programm vom Gleichstellungsbüro erarbeitet werden.⁹

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der HS Ostwestfalen-Lippe (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Studienberatung speziell für Studentinnen

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte, eine Professorin an der OWL, wird durch eine Assistentin (Sozialpädagogin) und zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und ihre beiden Vertreterinnen mit jeweils 2 SWS. Ein Gleichstellungsbüro wurde eingerichtet mit einer eigens für die Gleichstellung eingestellten und von der Hochschule finanzierten personellen Unterstützung von 50 % der Regelarbeitszeit TVL 10. Das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 18 000 €.

4.1 Protektorat Gleichstellung

Bis zum Jahr 2008 gab es eine Prorektorin für Gleichstellung, mit der Gründung des Präsidiums wurde die Funktion jedoch abgeschafft.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist über keine Professur oder ein Institut an der Hochschule OWL verankert. Über das Modul „Soziologie und Gender“ (Wahlpflichtbereich) für Studierende der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (betreut von Professorin Dr. Petra Rau) ist seit dem WS 2006/07 die Genderforschung in der Lehre institutionalisiert worden. Des Weiteren wird im aktuellen BA Landschaftsarchitektur ein Gender-Modul im Wahlpflichtkatalog angeboten, in dem eine „intensive Auseinandersetzung mit Genderfragen“ stattfindet.¹⁰

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt es unterschiedliche Betreuungsangebote für Kinder von Hochschulbeschäftigten und einen Eltern-Kind-Raum, in dem Kinder nicht nur gestillt, gewickelt und gefüttert werden, sondern auch schlafen und spielen können, wie der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de und der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹¹ zu entnehmen ist. Im „Paulinchen“ können Kinder bis zu 3 Jahren ganztägig betreut werden, im Projekt „Studieren mit Kind an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe“ und der Hochschule hingegen stundenweise. In Lemgo und Höxter können Eltern neben der Beratung auch die Vermittlung einer Kinderbetreuung beantragen.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Ostwestfalen-Lippe

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Das „Paulinchen“ in Detmold, Elterninitiative - Kinder an der FH Lippe & Höxter e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 9 Monaten bis 3 Jahren	Kinder an den Detmolder Hochschulen e. V. paulinchen@hs-owl.de
	Studieren mit Kind an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Hochschule für Musik	Stundenweise Betreuung von Kindern	Kinder an den Detmolder Hochschulen e. V.
	Eltern-Service-Büro	Vermittlung von Hort- und Kindergartenplätzen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und dem Jugendamt Lemgo	Jugendamt der Stadt Lemgo
	Beratungsstelle	Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen in Einrichtungen, die nach Bedarf Kinder jeder Altersgruppe betreuen	Hochschule Ostwestfalen-Lippe g.brand@fh-luh.de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der aktuelle Frauenförderrahmenplan der Hochschule OWL beinhaltet neben dem bereits beschriebenen dreijährigen Maßnahmenpaket konkrete Ziele und themenspezifische konzeptionelle Einzelmaßnahmen zur Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie zum Qualitätsmanagement der Hochschule unter Gleichstellungsaspekten. Den einzelnen Aspekten werden klar formulierte Ziele zugeordnet und es wird die Durchführung von Einzelmaßnahmen beschrieben, die innerhalb eines festen Zeitfensters umzusetzen bzw. anzustreben sind. Auch wenn der Frauenförderrahmenplan konkrete Vorgaben macht, sind die Umsetzungen in Form von Projekten in den Plänen nur in Ausnahmen enthalten, da diese Umsetzungen im Wesentlichen aus der Darstellung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur bestehen. Die Frauenförderpläne fungieren als Grundlage für die einzelnen Darstellungen und Analysen der Fachbereiche unter Geschlechteraspekten. Sie sind in einem Dokument zusammengefasst.¹²

7.1 Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur (Detmold)

Im Fachbereich Architektur und Innenarchitektur werden laut Frauenförderplan sowohl Bachelor als auch Master für die im Titel des Fachbereichs genannten Studiengänge angeboten. Im Wintersemester 2008/09 gab es im BA Innenarchitektur einen „überproportionalen“ Anteil an Studienanfängerinnen von 90,8 %, der sich bei den Master-Studentinnen nicht wiederfindet, sondern bei 72 % liegt. Im BA Architektur lag der Anteil der Studienanfängerinnen mit 62,5 % wesentlich niedriger und sank bei den Master-Studentinnen auf 45,5 %. Aus den vorgelegten Zahlen wird deutlich, dass die Differenz zwischen Studienanfängerinnen und Studentinnen nicht unerheblich ist. Die Fakultät geht hierauf jedoch nicht ein. Zum Frauenanteil in den Bachelor-Studiengängen positioniert sich die Fakultät für die kommenden Jahre wie folgt:

„Einen hohen Frauenanteil im Bachelor-Studiengang konstant zu halten, aber nicht zu steigern, und im Masterstudiengang den Frauenanteil konstant zu halten, ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen.“ (S. 8)

Die AbsolventInnenstatistik fasst das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 zusammen. Der Anteil der Absolventinnen lag im genannten Zeitraum in der Innenarchitektur bei 76,0 % (111 von 146) und in der Architektur bei 52,9 % (36 von 68) (vgl. S. 12).

Der hohe Frauenüberschuss in der Gruppe der Studierenden bildete sich weder beim wissenschaftlichen noch beim nichtwissenschaftlichen Personal ab. Von den insgesamt 28 W2-Professuren¹³ waren 7,5 durch Frauen besetzt, was einem Anteil von 29,4 % entspricht (7,5 von 28) (vgl. S. 11). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 22,2 % (2 von 9), was die Fakultät als „positiv“ (S. 8) bewertet. Auch wenn in der Beschäftigtenstruktur deutlich weniger Frauen als unter den Studierenden zu finden waren, wurde die Leitung des Fachbereichs ausschließlich durch weibliche Führungskräfte geleistet (vgl. S. 8).

Aufgrund des traditionell hohen Frauenanteils hält die Fakultät die Durchführung von spezifischen Maßnahmen nicht für erforderlich (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht aufgeführt.

7.2 Fachbereich Medienproduktion (Lemgo)

Der Fachbereich Medienproduktion wurde erst 2000 gegründet und hat laut Aussage des Frauenförderplans vom 10. Juni 2009 im Wintersemester 2009/09 einen Anteil an Studienanfängerinnen von 35,1 % (27 von 77) (vgl. S. 16). Dieser

„unterliegt zwar jährlichen Schwankungen (zwischen 30 und 53 %), liegt aber weiterhin auf einem gegenüber rein technisch ausgerichteten Studiengängen hohen Niveau und ist insbesondere im WS2008/09 wieder auf einen Wert gestiegen (38 %), der annähernd dem des WS 2001/02 entspricht (40 %).“ (S. 13)

Analog schwankte in den Jahren auch die Höhe des Anteils weiblicher Studierender; er lag im Wintersemester 2008/09 bei 32,6 % (89 von 273) (vgl. S. 16). Der Anteil der Absolventinnen hingegen war mit 35,9 % (99 von 276) etwas höher, was auf die bereits erwähnten jährlichen Schwankungen zurückzuführen ist.

Unter den Beschäftigten gab es insgesamt 2 Frauen auf insgesamt 9 Stellen, was einem Anteil von 22,2 % entspricht. Beide Frauen hatten eine W2-Professur inne. Sowohl das wissenschaftliche als auch das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich männlich, wobei die Stellenanzahl in beiden Gruppen sehr niedrig war.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht benannt.

7.3 Fachbereich Bauingenieurwesen (Detmold)

An der Fakultät für Bauingenieurwesen können die Studiengänge Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilienwirtschaft¹⁴ belegt werden. Demzufolge sind auch die Geschlechterverhältnisse im Frauenförderplan vom 17. Juni 2009 nach Studiengängen aufgeschlüsselt erfasst. Im Wintersemester 2008/09 waren unter den StudienanfängerInnen im Bauingenieurwesen 27,3 % Frauen und im zweitgenannten Studiengang 15,0 % (vgl. S. 20). Unter den HaupthörerInnen waren im Bauingenieurwesen 21,5 % (64 von 298), im Wirtschaftsingenieurwesen Bau 20,3 % (16 von 79) und in der Immobilienwirtschaft 42,3 % (11 von 26) Frauen vertreten (vgl. ebd.).

Der niedrige Frauenanteil spiegelte sich 2009 auch bei den Beschäftigten wieder. So gab es nur eine W2-Professorin (1 von 17¹⁵) und eine halbe Stelle besetzt mit einer Frau beim nichtwissenschaftlichen Personal (vgl. ebd.). Dieser standen 5 mit Männern besetzte Stellen gegenüber, was einem Anteil von 90,9 % entspricht (vgl. ebd.). In der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten fand sich hingegen eine Parität, da die 2 dort angesiedelten Stellen je von 1 Frau und 1 Mann besetzt waren (vgl. S. 18). Das vorhandene Geschlechterungleichgewicht kommentiert die Fakultät wie folgt:

„Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen ist dieses Ziel bisher lediglich beim Drittmittelpersonal erreicht. Hier beschäftigt der Fachbereich Bauingenieurwesen 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Stand 05/2009). Um einen angemessenen Frauenanteil im Bereich der Lehrenden zu erreichen, ist u. a. in jeder Berufungs-

kommission eine Professorin vertreten. Der Fachbereich wird ferner Weiterbildungsmaßnahmen seiner Mitarbeiterinnen anregen und unterstützen. Entsprechend qualifizierte Studentinnen werden angesprochen, Jobs als Tutorinnen bzw. studentische Hilfskräfte anzunehmen.“ (S. 20)

Auch wenn im Frauenförderplan außer der Ansprechpartnerin für Studentinnen keine konkreten aktuellen Gleichstellungsprojekte benannt sind, möchte die Fakultät künftig Informations- und Beratungsangebote für Schülerinnen im Rahmen eines Marketing-Konzepts und der lokalen Arbeit an Schulen anbieten (vgl. S. 19).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Bauingenieurwesen

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Professorin als Ansprechpartnerin für Studentinnen

7.4 Life Science Technologies (Lemgo)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Life Science Technologies vom 28. Mai 2009 wird das fast paritätische Verhältnis der Studierenden beschrieben, wobei die weiblichen und männlichen Studierenden unterschiedliche Schwerpunkte bevorzugen. Insgesamt zeigt sich trotz der Präferenzen eine in etwa gleichmäßige Verteilung der Studierenden auf Frauen und Männer, die als Charakteristikum des Fachbereichs deklariert wird. Am Fachbereich können die Studiengänge Lebensmitteltechnologie, Technologie der Kosmetika, Pharmatechnik und Life Science Technologies belegt werden. Im Wintersemester 2008/09 war ein Anteil an Studienanfängerinnen für alle Studiengänge von 56,4 % (110 von 195) zu verzeichnen (vgl. S. 25). Bei den einzelnen Studiengängen lagen die Frauenanteile immer fast gleich oder über einem paritätischen Geschlechterverhältnis. So waren z. B. in der Lebensmitteltechnologie 48,6 % Studienanfängerinnen vertreten (51 von 105), in der Pharmatechnik 62,5 % (15 von 24) und in der Technologie der Kosmetika 17 von insgesamt 18 (94,4 %) (vgl. ebd.).

„Die Zahl der Studienanfängerinnen [...] und der studierenden Frauen [...] ist mit einem durchschnittlichen Anteil von über 50 % (WS 2004/05) für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge sehr gut, was an der besonders weit gefächerten Ausprägung der Berufe liegt.“ (S. 23)

Den „erfreulich“ hohen Anteil an Studentinnen führt die Fakultät nicht zuletzt auf die Kontakte zur Industrie zurück:

„Maßgeblich sind für den FB aber die sehr guten Kontakte zu der relevanten Verarbeitungsindustrie, den Zulieferbetrieben und den entsprechenden Berufsbildenden Schulen. Hierüber gelingt es immer wieder, Frauen für dieses spezielle Studium zu begeistern. Die Studierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet an die Hochschule Ostwestfalen-Lippe.“ (Ebd.)

Unter den AbsolventInnen waren insgesamt 63,2 % Studentinnen, deren Anteile sich mit 54,5 % (Pharmatechnik) bis 71,4 % (Technologie der Kosmetika) unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge verteilten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Fallzahlen (in absoluten Zahlen ausgedrückt) so niedrig liegen (unter 20 Personen), dass sich eine leichte Verschiebung des Geschlechterverhältnisses deutlich bemerkbar macht (vgl. S. 26).

Unter den Beschäftigten betrug der Anteil Professorinnen 15 % und beim nichtwissenschaftlichen Personal 37,2 % Frauen (8 von 21,5). Wissenschaftliches Personal gab es nicht. Zu den Mitarbeiterinnen schreibt die Fakultät:

„Der Anteil der Mitarbeiterinnen (wissenschaftliche MA und nichtwissenschaftliche MA) ist schon beachtlich, soll aber bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen im Rahmen von Forschungsaufträgen noch gesteigert werden. Im regulären Mitarbeiterstamm ist hier kaum eine Steigerung möglich, da nur eine Wiederbesetzung erfolgen wird.“ (S. 23)

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Life Science Technologies

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen

7.5 Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik (Lemgo)

In der Präambel seines Frauenförderplans begrüßt der Fachbereich die Vielfalt, die sich durch das Einbringen an Interessen und Begabungen ergibt und zu kreativen, innovativen Lösungen führt.

„Die heutige Informations- und Wissensgesellschaft erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil und berufliches Selbstverständnis der Ingenieurberufe. Kreative, innovative Lösungen sind gefragt und setzen das Einbringen einer größeren Vielfalt an Interessen und Begabungen voraus. Damit eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht-

und Herangehensweisen zukünftig besser geschlechterunabhängig realisiert werden kann, ist der Fachbereich daher darum bemüht, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen. Dabei wird der Frauen-Förderplan den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Tätigen zu erreichen.“ (S. 1)

Am Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik waren 2009 1 Professorin und 14 Professoren auf W2-Stellen beschäftigt (vgl. S. 30). Wissenschaftliches Personal gab es nicht. Das hohe Ungleichgewicht der Geschlechter war auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zu finden, da alle 8 vorhandenen Stellen mit Männern besetzt waren (vgl. ebd.). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Studierenden, da sich die StudienanfängerInnen in den vier Studiengängen Elektrotechnik, Technische Informatik, Information Technology und Mechatronische Systeme aus 6 Studentinnen und 122 Studenten zusammensetzten (vgl. ebd.). In den beiden letztgenannten Studiengängen gab es keine Studentin, in der Elektrotechnik einen Studentinnenanteil von 6,4 % (5 von 73), der sich in der Technischen Informatik mit 3,3 % fast halbierte (1 von 30). Bei den Studierenden lag der durchschnittliche Frauenanteil für die vier Studiengänge bei 4,0 % (14 von 348) (vgl. S. 30). Unter den insgesamt 72 AbsolventInnen im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 waren 2 Frauen, was einem Anteil von 2,8 % entspricht (vgl. ebd.).

Um Schülerinnen zur Aufnahme eines der am Fachbereich gelehrt Studiengänge zu motivieren, werden der Girls' Day und speziell für Schülerinnen konzipierte Labortage durchgeführt (vgl. S. 27).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Labortage für Schülerinnen, z. B. Schnupperkurs Elektronik-Labor

7.6 Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik (Lemgo)

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik enthält ein Kapitel „Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplans“, in dem die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus dem vorherigen Frauenförderplan auf ihren Erfolg evaluiert wird. Dort heißt es zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Fakultätsebenen:

„Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur zu erhöhen, konnte mangels freier werdender bzw. neuer Stellen nicht umgesetzt werden. Auch bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit ca. 5 % gleichbleibend.“ (S. 32)

Aus der Beschäftigtenstatistik des Fachbereichs geht hervor, dass Frauen auf allen Ebenen unterrepräsentiert waren. Unter den 14 W2-Professuren¹⁶ war eine Frau (7,7 %), wissenschaftliche Beschäftigte gab es keine und unter dem nichtwissenschaftlichen Personal waren 23,5 % Frauen vertreten (2 von 8,5) (vgl. S. 35). Zur Bewerbungssituation bei den Professuren äußert der Fachbereich sein Bedauern über die schwierige Suche nach einer habilitierten Wissenschaftlerin:

„Auf die im Berichtszeitraum ausgeschriebene Stelle einer Stiftungsprofessur im Studiengang Zukunftsenergie hat sich leider – trotz intensiver Suche – keine Frau beworben, weshalb im laufenden Bewerbungsverfahren nur Bewerber Berücksichtigung finden. Mit dem neuen Standort Warburg sind zwei Professoren/innen-Stellen und jeweils zwei wiss. Mitarbeiter/innen-Stellen ausgeschrieben. Wir werden uns darum bemühen, diese Stellen, bei geeigneter Bewerberlage, vorrangig mit einer Frau zu besetzen.“ (S. 32)

In der Gruppe der Studierenden waren im Wintersemester 2008/09 unter den StudienanfängerInnen in den drei Studiengängen Maschinentechnik 7,9 % Frauen (6 von 76), im Bachelor-Studiengang Mechatronik 2,8 % (1 von 36) und 9,1 % Frauen (1 von 11) in den „Zukunftsenergien“ (vgl. S. 35). Unter den Studierenden gab es im BA Mechatronik einen Anteil von 2,0 % (2 von 102) und in der Maschinentechnik von 6,3 % Frauen (16 von 255). Sowohl im Maschinenbau als auch in der Mechatronik gab es keine Studentinnen (vgl. S. 36). Insgesamt gab es vier Absolventinnen und 53 Absolventen (vgl. S. 36).

„Die Statistik der Studienanfänger(innen) Studierenden ergibt leider, dass im Zeitraum 2004–2009 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote zwischen 2,3 und 7,8 % schwankt. Insbesondere ist die Quote im Studiengang Mechatronik schwach, obgleich enorme Anstrengungen unternommen wurden, wie z. B. Darstellung der Frauen im Ingenieurberuf (Internet, Zeitungsberichte, Schulbesuche). Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, Frauen für ein Technikstudium zu begeistern. Der Anteil der Absolventinnen ist mit 6,1 bis 12,2 % im Zeitraum ab WS 2005 relativ hoch, womit die Abbrecherquote bei den Frauen gering ist.“ (S. 33)

Aufgrund des niedrigen Anteils an Studienanfängerinnen führt der Fachbereich den Girls' Day sowie das Schnupperstudium durch (vgl. S. 32).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnupperstudium

7.7 Fachbereich Produktion und Wirtschaft (Lemgo)

Die Bestandsaufnahme des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft zum 1. April 2009 im Frauenförderplan zeigt bei den Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. So gab es unter den 23 W2-Professuren 2 Frauen (9,1 %) (vgl. S. 41), deren Anteil an den Professuren noch durch eine weitere Professorin erhöht werden konnte:

„Es ist dem Fachbereich im Berichtszeitraum gelungen, im Rahmen der Berufungen ‚Betriebswirtschaftslehre‘ und ‚Holzbauproduktion‘ erstmals zwei Professorinnen zu berufen. Die Kolleginnen vertreten die entsprechenden Professuren. Durch Mittel des Hochschulpaktes 2020 wurde zum Ende des Berichtszeitraums eine Professorin berufen. Damit konnten wir im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen von 0 auf 3 Kolleginnen erhöhen.“ (S. 38)

Des Weiteren gab es am Fachbereich eine unbefristete Stelle im Bereich des wissenschaftlichen Personals, die von einem Mann besetzt war. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gab es eine Auszubildende und 10 MitarbeiterInnen, sodass in dieser Gruppe der Frauenanteil ebenfalls unter 10 % lag (vgl. S. 41).

Zu den Studierenden schreibt der Fachbereich im Fazit der Analyse der Studierendenstruktur:

„Der Fachbereich hat durch seine Bemühungen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen erheblich gesteigert. Dabei ist sogar zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten Studiengängen erheblich.“ (S. 38)

Insgesamt gab es im Wintersemester 2008/09 47 Studienanfängerinnen, was einen Anteil von 22,6 % bedeutet (47 von 208) (vgl. S. 41). Sie verteilten sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge, sodass es z. B. im BA Holztechnik einen Anteil von 17,4 % (8 von 46) und in der Betriebswirtschaftslehre 21 Studentinnen und 45 Studenten gab (vgl. S. 42). Unter den Studierenden waren die Studentinnen mit 21,2 % ebenfalls in der Minderheit (209 von 988) und verteilten sich analog zu den AnfängerInnen unterschiedlich auf die Studiengänge (vgl. ebd.). So waren in der Produktionstechnik etwa 4,3 % Studentinnen (6 von 139), im Produktionsmanagement 18,2 % (2 von 11) und in der Betriebswirtschaftslehre knapp 40 % (59 von 307) (vgl. ebd.). Der Anteil der Absolventinnen lag, für das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 zusammengefasst, bei insgesamt 21,0 % (25 von 119) und spiegelt damit annähernd die Studentinnenanteile wider (vgl. S. 43).

Die Steigerung des Studentinnenanteils über die letzten Jahre „verbessert das Klima für die Aufnahme von weiblichen Studierenden“ (S. 39) und ist auf die Gleichstellungsbemühungen insbesondere für Schülerinnen zurückzuführen. So beteiligt sich der Fachbereich am Girls' Day und bietet Mädchen, die den Lehrbetrieb kennenlernen wollen, die Möglichkeit, Veranstaltungen mit einem angemessenen Frauenanteil vor Aufnahme des Studiums zu besuchen (vgl. S. 37f.). Der Lehrbetrieb soll eine „frauenfreundliche Atmosphäre“ (S. 37) vermitteln. Obwohl es das Angebot für Studentinnen gab, Veranstaltungen in Sondergruppen für Frauen zu besuchen, waren diese ausdrücklich nicht erwünscht (vgl. S. 38).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Besuch von Lehrveranstaltungen vor Studienaufnahme für SchülerInnen

7.8 Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik (Höxter)

In der Erhöhung des Frauenanteils sieht der Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik laut Frauenförderplan die Chance, „eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen“ (S. 44) umsetzen zu können. Obwohl der Professorinnenanteil mit 14,3 % (2 von 12) seit dem letzten Frauenförderplan aufgrund fehlender Qualifikationen nicht erhöht werden konnte, sollen Ausschreibungen künftig auch über Frauennetzwerke erfolgen (vgl. S. 44). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal war das Geschlechterverhältnis zum Stichtag 1. April

2009 ebenfalls deutlich männerdominiert, dort machten Frauen einen Anteil von 72,2 % aus (6,5 von 8,5) (vgl. S. 48). Von diesen 8 Stellen waren 5 von wissenschaftlichem Personal besetzt, von denen jedoch nur eine halbe Stelle mit einer Frau besetzt war (vgl. ebd.). Für diese Gruppe sieht der Fachbereich

„weiterhin kaum Flexibilität gegeben, da die vorhandenen Stellen bis auf 2 Zeitstellen langfristig besetzt sind und keine Aussicht auf weitere Planstellen besteht.“ (S. 45)

Im Diplom-Studiengang Umweltingenieurwesen und dem BA Angewandte Informatik gab es im Vergleich zu den Beschäftigten einen höheren Frauenanteil. Im Wintersemester 2008/09 begannen 33 Studentinnen und 98 Studenten (Frauenanteil 33,7 %) den Diplom-Studiengang und den BA anteilig 28,6 % Studentinnen (36 von 126). Diese Zahlen sind für den Fachbereich hinsichtlich seiner Anwerbestrategie besonders wichtig. So schreibt der Fachbereich zu der Entwicklung des Frauenanteils unter den StudienanfängerInnen:

„Die langfristige Entwicklung von 1998 bis 2009 sieht folgendermaßen aus (in %): 36 – 30 – 22 – 15 – 32 – 20 – 27 – 19 – 29 – 33 – 34. Eine Abhängigkeit von bestimmten Faktoren wie neuen Lehrangeboten oder besonderen Werbemaßnahmen ist hier nicht zu erkennen. Nach dem momentanen Wissensstand sieht es eher nach zufälligen Schwankungen des Frauenanteils bei den einzelnen Jahrgängen aus.“ (Ebd.)

Bei den Studierenden waren die Frauenanteile bei den einzelnen Studiengängen im Wintersemester 2008/09 sehr unterschiedlich. Im Technischen Umweltschutz waren sie mit 22,7 % (15 von 66) vertreten, in der Angewandten Informatik hingegen nur mit 3,8 % (5 von 133) (vgl. S. 49). Im Umweltingenieurwesen lag der Frauenanteil bei 20,4 % (78 von 382). Zu dem sehr niedrigen Studentinnenanteil in der Angewandten Informatik stellt der Fachbereich fest, wie schwierig sich in dieser Gruppe die Erhöhung des Frauenanteils darstellt und auf welchem Niveau dieser zumindest gehalten werden sollte:

„Es wird schwierig werden, diesen Anteil zu erhöhen, zumal auch noch keine Professorinnen (hauptamtlich) für diesen Studiengang gewonnen werden konnten. Das Ziel ist, einen Anteil weiblicher Studierender von 5–10 % zu halten. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter denkbar sowie die Durchführung weiterer ‚Girls Summer Camps‘.“ (S. 45)

Unter den StudienabgängerInnen war der Frauenanteil im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 mit insgesamt 14,3 % halb so hoch wie im Vorjahr (7 von 49) (vgl. S. 49).

Da der Frauenanteil, wie eingangs dargestellt, wichtig für den Fachbereich ist, liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsbemühungen insbesondere in der Akquise von Schülerinnen. Daher werden der von 2005–2007 durchgeführte Schnupperkurs „(Girls) Summer Camp“ – Sommerkurs „Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“ sowie der Girls’ Day weiter fortgesetzt (vgl. S. 50). In der Lehre sieht der Fachbereich die Verantwortung der einzelnen Lehrenden gefragt, die Gleichberechtigung didaktisch, strukturell und inhaltlich zu berücksichtigen:

„Bei Gruppenarbeit obliegt es der betreuenden Hochschullehrerin bzw. dem Hochschullehrer, Studentinnen eine aktive, gleichberechtigte Mitwirkung zu ermöglichen. Der Charakter aller Lehrveranstaltungen soll geschlechtsneutral gestaltet sein und Studentinnen nicht durch offene oder verdeckte Diskriminierung beeinträchtigen. Auch die Wahl von Beispielen und Modellen soll Studentinnen nicht ausschließen oder in überholte Rollen drängen.“ (S. 46)

Neben den Schülerinnen bemüht sich der Fachbereich jedoch auch um seine Studentinnen und fördert ihre berufliche Qualifikation mit zwei Stipendien zur Finanzierung eines Auslandssemesters. Diese sind mit hoher Resonanz angenommen worden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls’ Day „(Girls) Summer Camp“ – Sommerkurs „Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“
Studierende	Stipendium für Studentinnen zur Finanzierung eines Auslandssemesters

7.9 Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (Höxter)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung vom 17. Juni 2009 wird das bei Frauen und Männern gleichermaßen vorhandene Interesse am Studiengang hervorgehoben.

„Der gleichbleibend hohe Anteil an Studentinnen und Absolventinnen macht deutlich, dass frühere Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich waren und das Studium für junge Frauen sehr attraktiv ist. Alle Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen können weitergedacht und ergänzt werden.“ (S. 46)

Die Studierendenstruktur gestaltet sich im Wintersemester 2008/09 mit 44,4 % Studentinnen als relativ ausgeglichen (152 von 342), wobei die Studienanfängerinnenquote mit 46,5 % etwas höher lag. Unter den AbsolventInnen waren im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 65,0 % weiblich (39 von 60) (vgl. S. 55). Dies liegt nicht allein in einem höheren tatsächlichen Frauenanteil begründet, sondern auch in einem gesunkenen Männeranteil im Vergleich zu vorherigen Jahren. Der Anteil der Professorinnen lag zum Stichtag 1. April 2009 bei 20,6 % und entspricht damit nicht den Frauenanteilen bei den Studierenden (vgl. S. 55). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird das Geschlechterverhältnis als „ausgewogen“ (ebd.) bewertet:

„Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 54,5 % durchaus ausgewogen. Der Anteil der Frauen an unbefristeten Mitarbeitendenstellen liegt bei 40 %, der Anteil bei befristeten Mitarbeitendenstellen bei 66 %. Bei Betrachtung der Besetzung der Stellen fällt darüber hinaus auf, dass alle Vollzeitstellen nur von Männern besetzt sind.“ (S. 51)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind 30 % der Stellen von Frauen besetzt (1,5 von 5), die in dieser Rubrik als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen geführt werden. Diesen stehen 2,5 wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stellen gegenüber und eine im Bereich der weiteren MitarbeiterInnen.

Der Fachbereich bietet für seine Studentinnen die Teilnahme an durch Gleichstellungsgelder geförderten Studienprojekten an, die bei den Studentinnen auf große Resonanz stoßen:

„Besonders die Förderung von Studienprojekten am Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung durch Gleichstellungsgelder des Präsidiums findet bei Studentinnen große Resonanz. So hat im Sommersemester 2007 ein Studienprojekt für Studentinnen mit dem Thema „Stadt der Frauen – Sie Perspektive“ sich speziell der Frage gewidmet, wie Frauen das Stadtgeschehen wahrnehmen und durch ihre Anwesenheit den Stadtraum prägend mit gestalten.“ (S. 46)

Ergänzend hierzu wird im Rahmen des BA-Studiengangs ein Gender-Modul angeboten.

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Studienprojekte gefördert durch Gleichstellungsgelder

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung

Aus der Bestandsaufnahme der Verwaltung vom 1. April 2009 ergibt sich ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, da der Frauenanteil insgesamt bei 47,6 % lag (35 von 74,5 Stellen) (vgl. S. 62). Er zeigt jedoch eine klassische Verteilung der Geschlechter im höheren und gehobenen Dienst, da Frauen hier mit 25,0 % (2 von 8) bzw. 39,0 % (8 von 20,5) vertreten und damit unterrepräsentiert waren (vgl. S. 66).

„Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst spiegelt sich auch bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in den Dezernaten und Sachgebieten wider. Hier beträgt der Frauenanteil 38,46 %.“ (S. 63)

Die Unterrepräsentanz setzte sich ebenfalls im einfachen Dienst und bei den Auszubildenden fort. Im mittleren Dienst hingegen waren Frauen mit 65,8 % mehrheitlich vertreten (25 von 38) (vgl. S. 66).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht benannt.

8.2 Service Kommunikation Information Medien – S(kim)

Die Institution Service Kommunikation Information Medien S(kim) ist ein Zusammenschluss der Hochschulbibliothek und der Datenverarbeitungszentrale. Im S(kim) ist das Geschlechterverhältnis in allen Laufbahngruppen und Tätigkeitsbereichen insgesamt „nahezu ausgewogen“ (S. 57). In den einzelnen Tätigkeitsfeldern stellt es sich allerdings etwas differenzierter dar. Erklärend wird zu dem grundsätzlich hohen Frauenanteil im Frauenförderplan angemerkt:

„Hochschulbibliotheken gehören mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von fast 80 % zu den weiblich dominierten Einrichtungen, während die Datenverarbeitungszentralen und Rechenzentren immer noch zumeist als Männerdomäne gelten.“ (S. 57)

Zum Stichtag 1. April 2009 gab es im höheren Dienst eine einzige Stelle auf Leitungsebene, die von einem Mann besetzt war (vgl. S. 60). Im gehobenen Dienst hingegen waren doppelt so viele Männer vertreten wie Frauen und stellten hier mit 66,7 % die Mehrheit (6 von 9). Dieses Verhältnis kehrt sich beim mittleren Dienst um, da Frauen hier mit 68,4 % vertreten waren und damit deutlich überrepräsentiert (vgl. ebd.). Des Weiteren gab es je einen männlichen und eine weibliche Auszubildende(n) (vgl. S. 61).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

Quellennachweis

- 1 www.hs-owl.de/campus/wir-ueber-uns.html; zugegriffen am 30.11.2009
- 2 www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2008/verkuendungsblatt-01-2008.pdf, S. 5; zugegriffen am 30.11.2009
- 3 www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf; zugegriffen am 10.12.2009
- 4 www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf; zugegriffen am 30.11.2009
- 5 www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf; zugegriffen am 30.11.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_LippeHoexter_ZV2007.pdf; zugegriffen am 30.11.2009
- 7 www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf; zugegriffen am 10.12.2009
- 8 www.hs-owl.de/gleichstellung/aktuelles.html; zugegriffen am 30.11.1009
- 9 www.hs-owl.de/gleichstellung/frauenetz-connection.html; zugegriffen am 30.11.2009
- 10 www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf, S. 52; zugegriffen am 11.12.2009
- 11 www.hs-owl.de/gleichstellung/kinderbetreuung.html; zugegriffen am 30.11.2009
- 12 www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf; zugegriffen am 10.12.2009
- 13 Davon 0,5-Stelle N.N.
- 14 Ab dem Wintersemester 2007/08 scheint es das Fach Immobilienwirtschaft nicht mehr zu geben
- 15 Von den 17 Stellen sind 1 kw-Stelle im Qualitätspakt und 2 kw-Stellen im Zentralen Stellenpool.
- 16 1 kw-Stelle im Qualitätspakt; 1 kw-Stelle im Zentralen Stellenpool.

12 Fachhochschule Südwestfalen – Hochschule für Technik und Wirtschaft



GRÜNDUNGSJAHR: 1991
 HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 8 MÄNNER
 HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 3 VIZEPRÄSIDENTEN,
 1 KANZLER
 FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 7 DEKANE
 ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 17

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren	143	144	0,7	4,9	11,1	6,2	-4,7
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	13	4	-69,2	61,5	0	-61,5	-35,2
Studierende ²	4 086	6 877	68,3	6,6	17,9	11,2	-28,0

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971 gegründete Fachhochschule Südwestfalen ist 2003 um die Fachhochschulabteilungen der Universität-Gesamthochschule Paderborn in Meschede und Soest erweitert worden. Der in der Tabelle 1.1 ausgewiesene Zuwachs der Studierenden um 68,3 % bezieht sich jedoch nicht auf diese Eingliederung zusätzlicher Abteilungen, vielmehr sind diese Abteilungen zur Sicherung der Vergleichbarkeit auch in die Daten für 1997 einbezogen worden, obwohl die Abteilungen damals noch zur GH Paderborn gehörten (siehe dazu die Erläuterung zur Datenbereinigung in der Einleitung, Abschnitt Methodik).

Dem Zuwachs bei den Studierenden steht allerdings kein Zuwachs beim (hauptamtlichen) Hochschulpersonal gegenüber, im Gegenteil, bei Konstanz der Professuren wurde die Zahl der (besetzten) Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals von 13 auf 4 reduziert.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH SWF	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	42,0	16,1	25,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	37,1	29,1	7,9
Mathematik, Naturwissenschaften	13,1	19,5	-6,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	7,8	1,2	6,6

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die FH Südwestfalen ist eine extrem männerdominierte Hochschule. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden liegt bei gerade einmal 17,9 % und unter den hauptamtlich wissenschaftlich Beschäftigten ist keine Frau zu finden. Dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW am nächsten kommt der Anteil der Professorinnen mit 11,1 %, wobei der NRW-Durchschnitt auch hier um 4,7 Prozentpunkte verfehlt wird.

Zwar dominieren an der FH Südwestfalen die MINT-Fächer mit insgesamt 55 % der Studierenden, doch ist dies nicht der höchste Anteil an MINT-Fächern an einer Fachhochschule in NRW (Tabelle 1.2). Bezüglich des Anteils der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften liegt die FH Südwestfalen mit 42 % sogar nur im Mittelfeld unter den Fachhochschulen. Weitere 37,1 % der Studierenden sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben

und 7,8 % studieren Fächer der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. 45 % der Studierenden studieren also ein Fach mit – im Durchschnitt – mittlerem bis hohem Frauenanteil.

Wie die Tabelle 1.3 zeigt, sind in allen Fächergruppen – gemessen am NRW-Durchschnitt – extrem wenige Studentinnen eingeschrieben. Frauen im hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal fehlen in allen Fächergruppen, wobei nur in den Ingenieurwissenschaften (und den in der Tabelle 1.3 wegen ihrer marginalen Bedeutung nicht ausgewiesenen Sprach- und Kulturwissenschaften) überhaupt hauptamtliches wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur vorhanden ist.

Bei den Professuren bleiben bemerkenswerterweise gerade die Fächergruppen unter dem NRW-Durchschnitt, bei denen Frauen in der Regel mehr beteiligt sind als in den MINT-Fächern. Die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften unterschreitet den NRW-Durchschnitt des Professorinnenanteils um 5 Prozentpunkte, bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind es 1,3 Prozentpunkte. Bei den Ingenieurwissenschaften und auch der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt der Professorinnenanteil dagegen mit 2 Prozentpunkten bzw. 1 Prozentpunkt über dem Durchschnitt.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. % -Pkte
	FH SWF	Differenz	FH SWF	Differenz	FH SWF	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	8,6	-11,1	0,0	-16,2	9,2	2,0	-8,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	28,0	-16,8			16,0	-1,3	-9,1
Mathematik, Naturwissenschaften	15,4	-20,6			11,1	1,0	-9,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	23,8	-40,0			15,4	-5,0	-22,5

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH SWF	Differenz zu NRW	FH SWF	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	0,0	-6,2	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	3,3	-0,4	16,2	-28,5
Studierende BildungsausländerInnen ²	5,1	-4,0	29,6	-19,1
Durchschnittliche Differenz		-5,0		-25,6

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der FH Südwestfalen ist sehr gering – nur bei den ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden kommt die Hochschule nahe an den Durchschnitt. Der Anteil der BildungsausländerInnen ist nur gut halb so hoch wie der NRW-Durchschnitt und ausländisches wissenschaftliches Personal bzw. ProfessorInnen gibt es überhaupt nicht. Ähnlich wie bei den deutschen Studierenden ist der Frauenanteil auch bei den ausländischen Studierenden (beide Gruppen) extrem gering.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Südwestfalen beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
12	12	12	12,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

Die Fachhochschule Südwestfalen liegt bei allen untersuchten Indikatoren auf dem letzten Rang unter den Fachhochschulen. Nur eine Analyse auf der Ebene der Studienfächer könnte Aufschluss darüber geben, ob dies auch auf eine besondere Fächerstruktur innerhalb der Fächergruppen zurückzuführen ist. Unbestreitbar besteht jedoch in allen Fächergruppen ein erheblicher Nachholbedarf insbesondere bei den Studierenden.

2 Leitideen der FH Südwestfalen

2.1 „Ansprechpartner für Industrie, Landwirtschaft und Handwerk“¹

Die Fachhochschule Südwestfalen wurde 2002 gegründet und verfügt über mehrere Standorte in Hagen, Iserlohn, Soest, Meschede und ab dem Wintersemester 2009/10 auch in Lüdenscheid. In ihrem Kurzporträt stellt sie ihre breit gefächerten Schwerpunkte in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, der Informations- und Kommunikationstechnik, der Wirtschaft und Agrarwirtschaft vor. Ihre Rolle und daran gekoppelt ihre Aufgaben beschreibt sie wie folgt:

„Die Fachhochschule Südwestfalen versteht sich als Ansprechpartner für Industrie, Landwirtschaft und Handwerk auf vielen Gebieten der neuesten Technologien und Verfahren. Aus der Mitarbeit bei Lösung aktueller Probleme der Region bezieht sie ihre Erfahrung für ein praxisorientiertes Studium und beweist ihre Kompetenz. An der Fachhochschule finden Unternehmen kompetente Gesprächspartnerinnen und -partner für Innovations- und Technologieberatung.“ (Ebd.)

*Innovation und regionale Zusammenarbeit mit der Wirtschaft werden großgeschrieben, wie auch der „praxisorientierte Studienbetrieb [...] in persönlicher Arbeitsatmosphäre und überschaubaren Gruppengrößen“.*²

2.2 Gleichstellung und Chancengleichheit

Publikationen der Fachhochschule Südwestfalen sowie der Homepage sind keine Bekundungen oder Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit zu entnehmen. Daher kann ihr Profil in diesem Bereich nicht dargestellt werden. Der einzige Hinweis auf Gleichstellung findet sich in der Grundordnung vom 13. August 2007 in § 10. Dort werden die Zusammensetzung und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten (inkl. Vertreterinnen) und der Gleichstellungskommission erläutert.³ Ein Leitlinienentwurf⁴ der FH SWF befindet sich kurz vor der Veröffentlichung, der folgende Grundsätze zur Gleichstellung und Chancengleichheit enthält:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern als integraler Bestandteil von Lehre und Forschung sowie die gerechte Teilhabe beider Geschlechter an allen hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen gehören zu unserem Selbstverständnis.“⁵

„Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie stellt für uns eine grundlegende Voraussetzung für die Chancengleichheit dar.“⁶

Deutlich wird aus dem ersten Passus, dass die Gleichstellung Thema auf allen Fachhochschulebenen ist und weiterhin integriert wird. Durch eine mögliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie werden Voraussetzungen geschaffen, die der Chancengleichheit dienlich sind. Gleichstellung und Chancengleichheit werden differenziert betrachtet und stellen daher eigene Aufgaben- und Wirkbereiche dar, die von der Fachhochschule Südwestfalen wahrgenommen und bearbeitet werden.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Ab 2007–2010 werden an der Fachhochschule Südwestfalen 13 Professuren frei, „von denen 9 Stellen nach Absetzung von kw-Stellen prinzipiell wiederbesetzt werden können“⁷, wie in den ZLV III vereinbart wurde. Um den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, soll mindestens an 2 Wissenschaftlerinnen der Ruf erfolgen.

Die Hochschule stellt jährlich 16 000 € für Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. S. 6) zur Verfügung. Um Gender Mainstreaming auch in Forschung und Lehre zu implementieren, sollen an jedem Hochschulstandort entsprechende Lehrmodule (Umfang 2 SWS) „pro Studienjahr angeboten werden“ (ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Da es keinen Rahmenplan zur Gleichstellung an der FH Südwestfalen gibt, kann keine vollständige Analyse zu Gleichstellungsprojekten auf Fachhochschulebene durchgeführt werden. Das einzige Angebot auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten richtet sich an Schülerinnen in Form eines Schnupperstudiums im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik.⁸ In Ergänzung bzw. als weitere Projekte führte die Gleichstellungsbeauftragte den Girls' Day und den „Campus for Girls“ an, bei dem Oberstufenschülerinnen im Jahr 2009 „Möglichkeiten und Chancen der Lichttechnik“ entdecken konnten. Des Weiteren werden die Projekte „Roboter-Wettbewerbe“ und „Studieren probieren“ für

Jungen und Mädchen angeboten, bei denen insbesondere Mädchen zur Aufnahme eines Technikstudiums begeistert werden sollen, indem sie in eigenen Gruppen arbeiten oder auf sie zugeschnittene Angebote auswählen können.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der FH Südwestfalen (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstudium (Elektrotechnik und Informationstechnik) für Schülerinnen Girls' Day Campus for Girls (Oberstufenschülerinnen) CAD für Mädchen in den Herbstferien (FB Maschinenbau und Automatisierungstechnik, Soest)
Angehörige der Fachhochschule	Jährlich durchgeführte Qualifizierungsseminare für Angehörige und Studentinnen der FH SWF

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen werden jährliche Qualifizierungsseminare von der Gleichstellungsbeauftragten an den verschiedenen Standorten Hagen, Soest und Meschede organisiert, die folgende Themen umfassen: Motivation, Bewältigung von Prüfungsängsten, Business-Etikette, Konfliktmanagement, Rhetorik, aktives Zuhören, emotionale Intelligenz, Schlüssel zur Gelassenheit sowie Zeit- und Arbeitsplanung. Somit liegt der Fokus der Gleichstellungsarbeit auf der Akquise von Schülerinnen und auf Qualifikationsveranstaltungen für weibliche Angehörige der Fachhochschule.

4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm der FH SWF wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht berücksichtigt.⁹ Sie ist im Jahr 2009 mit 80 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt, ab dem Jahr 2010 wird sie mit 100 % freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 16 000 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Fachhochschule Südwestfalen verfügt über eine Professur im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW im Fach Maschinenbau mit der Denomination „Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte“.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der Fachhochschule Südwestfalen mit ihren vier Standorten Hagen, Iserlohn, Meschede und Soest werden zurzeit noch keine Projekte zur Kinderbetreuung angeboten. Seit 2009 laufen Vorbereitungen zur Errichtung eines „Eltern-Service-Büros“, für das ab Januar 2010 eine Mitarbeiterin tätig ist.

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Da die Frauenförderpläne und das Gleichstellungskonzept der FH SWF momentan umfassend überarbeitet und erst im Sommersemester 2010 fertiggestellt sein werden, können sie zur Analyse einer geschlechtergerechten Fachhochschule nicht herangezogen werden.

Quellennachweis

- 1 www3.fh-swf.de/studieninteressierte/2105B2C15D984F7C9B71BA79118BA85D.htm; zugegriffen am 15.08.2009
- 2 www3.fh-swf.de/studierende/7A5FCEAFF51B4863B3FBD4B5D50F2384.htm; zugegriffen am 03.12.2009
- 3 www3.fh-swf.de/hv1/download/GRUNDORDNUNG-Fassung-Veroeffentlichung.PDF; zugegriffen am 03.12.2009
- 4 Der vorliegende Passus wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Korrekturmodus als Ergänzung zugesandt. Der Leitlinienentwurf liegt zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht in der endgültigen Fassung vor.
- 5 Der vorliegende Passus wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Korrekturmodus als Ergänzung zugesandt. Der Leitlinienentwurf liegt zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht in der endgültigen Fassung vor.
- 6 Der vorliegende Passus wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Korrekturmodus als Ergänzung zugesandt. Der Leitlinienentwurf liegt zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht in der endgültigen Fassung vor.
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Suedwestfalen_ZV2007.pdf, S. 6; zugegriffen am 01.09.2009
- 8 www3.fh-swf.de/fbei/FA80C0AFF9D44D1A2919411AEDFD2B9.htm; zugegriffen am 03.12.2009
- 9 www3.fh-swf.de/beschaefigte/A66CC1896C1349008E49B9CA3B9C5F16.htm; zugegriffen am 03.12.2009

01 Hochschule für Musik Detmold



GRÜNDUNGSJAHR: 1964

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT: FÜR ALLE KUNSTHOCH-

SCHULEN: 2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 3 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 8

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	63	48	-23,8	19,0	18,8	-0,3	3,0
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	18	20	11,1	44,4	40,0	-4,4	4,8
Studierende ²	866	586	-32,3	52,9	60,2	7,4	14,4

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1964 gegründete Hochschule für Musik Detmold wurde im Zuge der Neustrukturierung der Hochschullandschaft in Westfalen auf den Standort Detmold reduziert. Der Standort Münster wurde in die Universität Münster eingegliedert, der Standort Dortmund wurde geschlossen. Der Rückgang der Studierenden um 32,3 % zwischen 1997 und 2007 ist im Wesentlichen auf die Schließung des Standorts Dortmund zurückzuführen (Tabelle 1.1). Die Ausgliederung des Standorts Münster ist dagegen bei den Daten für 1997 bereits berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Daten zu sichern, obwohl dieser Standort im Jahr 1997 noch zur Musikhochschule Detmold gehörte (siehe dazu die Erläuterung zur Datenbereinigung in der Einleitung, Abschnitt Methoden). Abgebaut wurden auch die Professuren, knapp jede vierte Professur ist zwischen 1997 und 2007 entfallen.

Unter den Studierenden dominieren die Studentinnen mit 60,2 %, das sind 7,4 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Auch der Professorinnenanteil liegt mit 18,8 % um 3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und unter den (wenigen) hauptamtlich künstlerisch Beschäftigten sind zwei von fünf Frauen. Das ist zwar auch mehr als der NRW-Durchschnitt, doch fällt auf, dass der Frauenanteil bei beiden Beschäftigtengruppen zwischen 1997 und 2007 nicht gestiegen, sondern gefallen ist – eine angesichts der weit unter der Parität liegenden Frauenanteile bei den KünstlerInnen und den ProfessorInnen aus Sicht der Gleichstellung nicht akzeptable Entwicklung. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HM Detmold	Differenz zu NRW	HM Detmold	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	11,8	2,4	100,0	63,5
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	3,4	-0,3	35,0	-9,7
Studierende BildungsinländerInnen ²	42,0	32,9	64,2	15,6
Studierende BildungsausländerInnen ²		9,3		12,8
Durchschnittliche Differenz		-5,0		-25,6

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Hochschule für Musik in Detmold ist vor allem bei den Studierenden stark international ausgerichtet: 42 % aller Studierenden haben keinen deutschen Pass (Tabelle 1.2). Gemessen daran sind die 8,3 % AusländerInnen bei den Professuren und 11,8 % beim hauptamtlichen künstlerischen Personal eher als niedrig einzuschätzen, auch wenn diese Werte um 2 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegen.

Der Frauenanteil bei den ausländischen Hochschulangehörigen ist sehr unterschiedlich, sodass keine Struktur zu erkennen ist. 100 % Frauen beim hauptamtlichen künstlerischen Personal, aber keine einzige Professorin, 64 % Studentinnen unter den BildungsausländerInnen, aber nur 35 % bei den BildungsinländerInnen. Ursachen für diese Schwankungen sind aus den uns vorliegenden Daten nicht abzulesen – möglicherweise handelt es sich um zufällige Abweichungen, die wegen der insgesamt sehr geringen Zahl an ausländischen Hochschulangehörigen stark durchschlagen.

Tabelle 1.3: Rangplätze der HS für Musik Detmold beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
2	4	4	3,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Die Hochschule für Musik in Detmold belegt unter den Kunsthochschulen einen mittleren Rangplatz bei den Frauenanteilen der Professuren und des künstlerischen Personals (Tabelle 1.3). Bei den Studentinnen hat die Hochschule den zweithöchsten Frauenanteil, nur an der Kunstakademie in Münster studieren anteilmäßig mehr Frauen.

2 Leitideen der HfM in Detmold

2.1 Kooperation und Gemeinschaft

In der Hochschule für Musik Detmold lehren „Spitzenmusiker“ in einem Ambiente, das unterschiedliche Kompetenzen miteinander verbindet:

„Die Hochschule für Musik Detmold vereint als Vollhochschule künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Kompetenz auf höchstem Niveau. Maßstab aller musikalischen Arbeit ist die künstlerische Exzellenz.“¹

Weiter schreibt sie in ihrem Leitbild, das von der Perspektivkommission erstellt wurde:

„Sie versteht es als ihre Aufgabe, konstruktive Beiträge zur musikalisch-ästhetischen Bildung zu leisten und übernimmt Verantwortung für die Musikalisierung und die Musikvermittlung in unserer Gesellschaft.“ (Ebd.)

Die HfM soll als eine „Hochschule der Kooperation“ verstanden werden, da Freundlichkeit und Weltoffenheit „einer international geprägten Campushochschule“ zu den grundlegenden Leitprinzipien eines Miteinanders gehören. Des Weiteren sollen die Leistungen aller Hochschulangehörigen gleichermaßen geachtet werden. Der damit verknüpfte Respekt verhilft den verschiedenen Hochschulgruppen, sich als Gemeinschaft zu fühlen und „sich mit ihren unterschiedlichen Aufgaben“ zu identifizieren (ebd.).

2.2 Gleichstellung an der Hochschule für Musik Detmold

In der Außendarstellung – insbesondere auf der Homepage der HfM – lassen sich keine Angaben über die Haltung gegenüber den Geschlechterverhältnissen auf den verschiedenen Hochschulebenen finden. Die einzigen Hinweise auf Gleichstellungsarbeit werden in der Grundordnung vom 1. April 2008 gegeben, indem Wahl und Zusammensetzung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission erläutert werden. Die Gleichstellungskommission hat jedoch bisher ihre Arbeit nicht aufgenommen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Da die Gleichstellungsbeauftragte über keine eigene Homepage verfügt und Aspekte zur Gleichstellung auch an anderer Stelle nicht aufgeführt werden, können keine Aussagen über konkrete aktuelle Gleichstellungsprojekte sowie über bedeutende abgeschlossene Arbeiten getroffen werden.

4 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte (Professorin der Musikhochschule) ist zugleich Ombudsfrau und wird im Organigramm der Musikhochschule neben anderen Beauftragten und dem Personalrat aufgeführt. Sie ist jedoch mit keiner anderen Institution verbunden.² Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 0 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 keine Haushaltsmittel.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Gender-Forschung an der Hochschule für Musik Detmold wird vor allem durch die Professorin Dr. Rebecca Grotjahn vertreten, deren Professur folgende Widmung hat: „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung – Musik von Frauen“.

Diese Gender-Forschungsprofessur ist am Musikwissenschaftlichen Seminar Detmold/Paderborn angesiedelt, einer gemeinsamen wissenschaftlichen Einrichtung der Universität Paderborn und der Hochschule für Musik Detmold. Das wissenschaftliche Personal gehört zur Universität Paderborn, somit ist die Professur eher der Universität Paderborn zuzurechnen. Seit 2008 betreut Prof. Dr. Rebecca Grotjahn die Ethel-Smyth-Forschungsstelle. Sie ist Sprecherin der Fachgruppe Frauen- und Genderstudien in der Gesellschaft für Musikforschung, Mitglied des Forums für Geschlechterforschung (FfG) der Universität Paderborn und des Netzwerks Frauenforschung Nordrhein-Westfalen.³

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Kinderbetreuung findet an der HfM in Kooperation mit der Hochschule Ostwestfalen-Lippe statt. Angehörige der Hochschule können ihre Kinder daher im Modellprojekt „Paulinchen“⁴ am Vormittag betreuen lassen.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Hochschule für Musik Detmold

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Modellprojekt „Paulinchen“	Morgendliche Kinderbetreuung mit Option der Nachmittagsbetreuung nach Vereinbarung im Alter von 9 Monaten bis zu 3 Jahren	Kinder an den Detmolder Hochschulen e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=39

7 Frauenförderpläne: Fachkulturen und Geschlecht

Da für die einzelnen Fachbereiche keine Frauenförderpläne und auch kein Rahmenplan vorliegen, kann eine Profildarstellung der einzelnen Fachbereiche unter Geschlechteraspekten nicht erfolgen.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

Auch für die Zentralen Einrichtungen sind keine Frauenförderpläne vorhanden, weshalb auch hier eine weiterführende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten an den einzelnen Fachbereichen entfallen muss.

Quellennachweis

- 1 www.hfm-detmold.de/portrait#portrait/reputationen/leitbild; zugegriffen am 03.12.2009
- 2 www.hfm-detmold.de/dateien/upload/docs/1944/organisationsplan_2009-11-16.pdf; zugegriffen am 03.12.2009
- 3 www.muwi-detmold-paderborn.de/index.php?id=73
- 4 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=39; zugegriffen am 03.12.2009

02 Kunstakademie Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1773

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT: FÜR ALLE KUNSTHOCHSCHULEN: 2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 1 PROREKTOR, 1 KANZLER

KEINE FACHBEREICHE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 3

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997	2007	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	32	28	-12,5	12,5	14,3	1,8	-1,5
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	19	23	21,1	31,6	30,4	-1,1	-4,7
Studierende ²	534	434	-18,7	48,1	55,8	7,6	9,9

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1773 gegründete Kunstakademie Düsseldorf ist die älteste Kunsthochschule Nordrhein-Westfalens. Sie musste im Zeitraum zwischen 1997 und 2007 einen erheblichen Rückgang der Studierendenzahlen (-18,7 %) und der Professuren (-12,5 %) hinnehmen, während das hauptamtliche künstlerische Personal absolut um die gleiche Zahl (4 Personen) zunahm.

Unter den Studierenden dominieren die Frauen mit 55,8 %, doch bei den Professuren und dem hauptamtlichen künstlerischen Personal sind die Frauen deutlich in der Minderheit – der Frauenanteil bei den künstlerischen Beschäftigten und den Professuren liegt unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Während der Frauenanteil bei den Studierenden zwischen 1997 und 2007 um 7,6 Prozentpunkte zugenommen hat, stieg der Anteil bei den Professuren um 1,8 % und beim künstlerischen Personal sank er sogar um 1,1 %. Es sind also keine wirksamen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerischen Personal und den Professuren zu erkennen – angesichts der niedrigen Beteiligung von Frauen eine aus Sicht der Gleichstellung nicht akzeptable Entwicklung.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	KA Düsseldorf	Diff zu NRW	KA Düsseldorf	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	39,3	33,0	18,2	0,0
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	8,7	-0,6	50,0	13,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	3,5	-0,2	60,0	15,3
Studierende BildungsausländerInnen ²	22,1	13,0	60,4	11,7
Durchschnittliche Differenz		11,3		10,1

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Kunstakademie Düsseldorf hat eine sehr ausgeprägte internationale Orientierung: Jede dritte Professur ist mit einer Person ohne deutschen Pass besetzt und mehr als jeder fünfte Studierende kommt aus dem Ausland (Tabelle 1.2). Leicht unterdurchschnittlich ist dagegen der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden sowie der AusländerInnenanteil beim hauptamtlichen künstlerischen Personal unterhalb der Professur.

Bei den ausländischen Studierenden beider Gruppen ist der Frauenanteil noch höher als bei den deutschen Studierenden und auch beim ausländischen künstlerischen Personal und den Professuren liegt der Anteil der Frauen über dem bei den deutschen. Ausländischen Frauen gelingt es hier offenbar besser, die gläserne Decke zu durchstoßen als den deutschen.

Die Kunstakademie Düsseldorf belegt insgesamt den letzten Rangplatz unter den Kunsthochschulen (Tabelle 1.3). Dies ist insbesondere auf die geringe Beteiligung von Frauen bei den Professuren und den künstlerischen Beschäftigten zurückzuführen.

Tabelle 1.3: Rangplätze der Kunstakademie Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
4	6	7	5,7

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

2 Leitideen der Kunstakademie Düsseldorf

2.1 Qualität, Vielfalt und Internationalität

Die Kunstakademie Düsseldorf bestärkt ihre Hochschulangehörigen zu einer künstlerischen Betätigung im Sinne einer freien Kunst.¹ Dies wird durch die Aspekte Qualität, Vielfalt und Internationalität konzeptionell unterstützt und geprägt. Die Kunstakademie bewertet dieses Konzept wie folgt:

„Seit vielen Jahrzehnten ist dieses Konzept sehr erfolgreich. Die Akademie als Hochschule, aber auch ihre Künstler (Professoren und Absolventen) genießen hohes nationales und internationales Ansehen. Bereits im 19. Jahrhundert (‚Düsseldorfer Malerschule‘) waren viele der berühmtesten Künstler Deutschlands Düsseldorfer Absolventen. Seit den fünfziger Jahren behauptet die Kunstakademie eine ähnlich bedeutende Stellung für die Kunst der Gegenwart. Dies äußert sich etwa durch maßgebliche Beteiligungen an internationalen Ausstellungen (z. B. der Biennale Venedig). Heute befindet sich in Düsseldorf die ‚Kunstakademie der fünf Kontinente‘ mit Lehrern und Schülern aus aller Welt. Die Künstler der Akademie repräsentieren die internationale Kunstszene, viele zählen zu ihren bekanntesten Protagonisten.“

2.2 Geschlechtergerechtigkeit an der Kunstakademie Düsseldorf

Auf der Homepage sind keine Aussagen zur Geschlechtergerechtigkeit vorhanden, weshalb eine Profilanalyse unter diesem Schwerpunkt nicht vorgenommen werden kann. Dass Gleichstellung auch ein Thema der Kunstakademie ist, wird durch die Erläuterungen zum Wahlverfahren der Gleichstellungsbeauftragten in der Grundordnung von 2008 angedeutet. Dort heißt es:

„Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat für eine Amtszeit von vier Jahren mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder gewählt und vom Rektorat bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt eine Stellvertreterin vor; Satz 1 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Amtszeit der Vertreterin spätestens mit derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten endet. Wiederwahlen sind statthaft. Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin bilden die Gleichstellungskommission, zu der sie beratend andere Mitglieder der Kunstakademie Düsseldorf hinzuziehen können. Wählbarkeit, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertretung und der Gleichstellungskommission ergeben sich aus dem Kunsthochschulgesetz in Verbindung mit dem Landesgleichstellungsgesetz.“²

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Da es keine Homepage einer Gleichstellungsbeauftragten gibt und diese ebenfalls nicht personalisiert wird, muss auf eine Darstellung der Gleichstellungsarbeit bzw. zugehöriger Projekte auf Hochschulebene verzichtet werden.

4 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Ein Organigramm der Kunstakademie Düsseldorf ist auf der Homepage nicht verfügbar, weshalb eine institutionelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten nicht analysiert werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 0 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhält bei Bedarf Sachkosten von der Kunstakademie.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Kunstakademie gibt es keine Professur im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Angehörige der Kunstakademie Düsseldorf können ihre Kinder ganztägig in Betreuungseinrichtungen des Düsseldorfer Studentenwerks betreuen lassen, wie den Angaben der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de zu entnehmen ist. Die „Kleinen Strolche“, das „Abenteuerland“ und die „Grashüpfer“ nehmen Kinder ab dem 4. Monat auf, die dort bis zum Schuleintritt verbleiben können.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Kunstakademie Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Kleine_Strolche.html
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Abenteuerland.html
	Kita „Grashüpfer“	Kinderganztagsbetreuung ab dem 4. Monat bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de

7 Frauenförderpläne

Da keine Frauenförderpläne vorliegen, obwohl dies zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission gehört, ist keine Analyse unter Geschlechteraspekten möglich. Dies gilt auch für die zentralen Einrichtungen.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

Auch für die Zentralen Einrichtungen sind keine Frauenförderpläne vorhanden, weshalb hier eine weiterführende Darstellung entfallen muss.

Quellennachweis

- 1 www.kunstakademie-duesseldorf.de/die-akademie/historie.html; zugegriffen am 04.12.2009
- 2 www.kunstakademie-duesseldorf.de/fileadmin/pdf-dokumente/Grundordnung_2008.pdf; zugegriffen am 17.08.2009

03 Robert Schumann Hochschule Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1935

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT: FÜR ALLE KUNSTHOCHSCHULEN: 2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLERIN

FACHBEREICHE: 2 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 9

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	31	31	0,0	19,4	16,1	-3,2	0,4
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	4	5	25,0	0,0	40,0	40,0	4,8
Studierende ²	801	858	7,1	45,2	45,0	-0,2	-0,8

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1935 gegründete Robert Schumann Hochschule hat ihre Studierendenzahl zwischen 1997 und 2001 um 7,5 % erhöht, während der Lehrkörper bis auf eine zusätzliche Stelle des hauptamtlichen künstlerischen Personals im gleichen Zeitraum konstant geblieben ist.

Der Anteil der Frauen liegt bei den Studierenden etwas unter und bei den Professuren geringfügig über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wobei insbesondere bei den Professuren, die Beteiligung von Frauen im Jahr 2007 gegenüber dem Jahr 1997 um 3,2 Prozentpunkte zurückgegangen ist – eine angesichts eines Frauenanteils von nur noch 16,1 % aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit sehr bedenkliche Entwicklung, auch wenn es sich dabei nur um eine einzige Professur handelt, die nicht mehr mit einer Frau besetzt wurde. Beim hauptamtlichen künstlerischen Personal sind dagegen zwei Frauen eingestellt worden, während es noch 1997 keine weibliche künstlerische MitarbeiterIn gab.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	RSHS Düsseldorf	Differenz zu NRW	RSHS Düsseldorf	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	16,1	9,9	40,0	21,9
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	50,0	40,7	66,7	30,1
Studierende BildungsinländerInnen ²	15,3	11,6	64,1	19,4
Studierende BildungsausländerInnen ²	17,4	8,3	64,4	15,8
Durchschnittliche Differenz		17,6		21,8

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Robert Schumann Hochschule ist sehr international ausgerichtet. Bemerkenswert ist insbesondere der 15,4 % betragende Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden, der fast so hoch ist wie der Anteil der BildungsausländerInnen und um 11,6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegt. Weit überdurchschnittlich ist auch der Anteil der AusländerInnen beim hauptamtlichen künstlerischen Personal.

schen Personal, wobei es sich hier nur um 3 mit AusländerInnen besetzte Stellen handelt (davon eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle).

Auffällig ist, dass Frauen unter den Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass weit zahlreicher zu finden sind als unter den deutschen Hochschulangehörigen. Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt immerhin 40 %, bei allen anderen untersuchten Personengruppen dominieren die Frauen mit 64,1 % bis 66,7 %. Ausländische Frauen haben offenbar an der Robert Schumann Hochschule bessere Chancen als ihre deutschen Geschlechtsgenossinnen.

Tabelle 1.3: Rangplätze der RSHS Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
6	5	5	5,3

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Gemessen an den Rangplätzen der Frauenanteile rangiert die Robert Schumann Hochschule auf dem vorletzten Platz. Die Beteiligung von Frauen ist bei allen untersuchten Personengruppen deutlich geringer als im Durchschnitt der Kunsthochschulen. Aus Sicht der Gleichstellung besteht bei allen Gruppen erheblicher Nachholbedarf.

2 Leitideen der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

2.1 Vielfältige Vorbereitung auf den künstlerischen Arbeitsmarkt

An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf werden die vier Studiengänge Musik, Musikvermittlung, Ton und Bild sowie Musik und Medien gelehrt, wie dem hauseigenen Profil zu entnehmen ist.¹ Zu den Arbeitsbereichen und Qualitäten ihrer AbsolventInnen hält die Hochschule fest:

„Absolventen der Hochschule spielen in Opern- und Sinfonieorchestern oder arbeiten als Kirchenmusiker in einer Gemeinde. Sie sorgen als Toningenieure für den perfekten Klang, komponieren Filmmusik oder verfolgen eine Karriere als Konzertpianist.“ (Ebd.)

In ihrem Profil stellt die RSH ihre einzelnen Studiengänge mit ihren Schwerpunkten vor sowie Kooperationen mit der künstlerischen Praxis. Hierzu gehört z. B. die Deutsche Oper am Rhein oder die Bundeswehr. Mit ihren vielfältigen Ausbildungsangeboten ist sie „aus dem Düsseldorfer Kulturleben nicht mehr wegzudenken“ und prägt die internationale Musikszene.

2.2 Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt auf der RSH-Homepage über einen eigenen Bereich, in dem das Ziel der Gleichstellung postuliert wird, was auch in der Präambel des Frauenförderrahmenplans festgehalten worden ist:

„Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf hat sich das Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Mann und Frau an der Hochschule zu erreichen. In allen Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil kontinuierlich erhöht und bestehende Nachteile sollen durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden. Die gleichberechtigte Zusammenarbeit soll in der Kunstausbildung, der Forschung, der Lehre sowie bei Dienstleistungen und im Studium gefördert werden. Das Ziel ist erreicht, wenn die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Hochschule zur Selbstverständlichkeit geworden ist.“²

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Der Frauenförderrahmenplan³ der RSH vom 2. Mai 2001 beinhaltet keine konkreten Projekte auf Hochschulebene, die dem Ziel der Gleichstellung dienlich sind. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wird als Gleichstellungsaktivität im Januar 2010 ein Workshop zur Berufskunde angeboten, der die Themen Bewerbung, Selbstmanagement, Sponsorsuche, Fundraising, GEMA, GVL, Steuerrecht, Wirtschaftsfragen, Altersvorsorge und das Aufbauen von Netzwerken umfasst.⁴ Aus den Informationen geht jedoch nicht hervor, ob es sich hierbei um eine regelmäßig durchgeführte Veranstaltung handelt oder eine einmalige.

4 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Ein Organigramm zur Erfassung der Position der Gleichstellungsbeauftragten steht auf der Homepage der Hochschule nicht zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Jahr 2009 fünf Stunden neben ihrer Lehrtätigkeit für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 2 500 €, die jedoch keinem festen Budget entsprechen, sondern für Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten genehmigt wurden.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die RSH verfügt über keine Professuren bzw. Institutionen, die sich mit der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. den Gender Studies befassen.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Angehörige der RSH können ihre Kinder in der seit 2009 geöffneten Kita „Grashüpfer“ anmelden. Dort können Kinder ab dem 4. Monat bis zum Schuleintritt betreut werden. Die Kita ist ebenso wie die Kindertagesstätten „Kleine Strolche“ und „Abenteuerland“ in der Trägerschaft des Düsseldorfer Studentenwerks. In beiden Einrichtungen sind ebenfalls Kinder ab dem 4. Monat willkommen. Über eine eigene Kinderbetreuung verfügt die RSH nicht. Die Angaben zu den drei Kitas wurden der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de entnommen.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	„Grashüpfer“	Betreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de
Studierende	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Kleine_Strolche.html
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Kinderganztagsbetreuung zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Düsseldorf AöR www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Abenteuerland.html

7 Frauenförderpläne: Fachkulturen und Geschlecht

Der Frauenförderrahmenplan enthält Aussagen, die sich auf den großen Komplex der Stellenbesetzungsverfahren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Förderung von Frauen im Studium und des Nachwuchses sowie auf die Gleichstellungsbeauftragte und den Umgang mit Gewalt und sexueller Belästigung beziehen. Außerdem wird dort festgehalten, dass der Frauenförderrahmenplan durch Frauenförderpläne ergänzt und konkretisiert werden soll. Diese liegen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung jedoch nicht vor, weshalb sie als Grundlage für die Darstellung der Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungsaktivitäten der einzelnen Fachbereiche nicht herangezogen werden konnten.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

Da auch für die Zentralen Einrichtungen keine Frauenförderpläne vorhanden sind, muss hier eine weiterführende Darstellung entfallen.

Quellennachweis

- 1 www.rsh-duesseldorf.de/Profil.56.0.html; zugegriffen am 03.12.2009
- 2 www.rsh-duesseldorf.de/Gleichstellungsbeauftragte.127.0.html; zugegriffen am 20.12.2009
- 3 www.rsh-duesseldorf.de/fileadmin/downloads/Intern/FFoerder.pdf; zugegriffen am 20.12.2009
- 4 www.rsh-duesseldorf.de/Intranet.87.0.html; zugegriffen am 20.12.2009

04 Folkwang Universität der Künste Essen



GRÜNDUNGSJAHR: 1927

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT FÜR ALLE KUNSTHOCHSCHULEN:

2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 3 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 13

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	85	90	5,9	21,2	14,4	-6,7	-1,3
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	25	28	12,0	40,0	42,9	2,9	7,7
Studierende ²	787	966	22,7	54,3	56,8	2,6	11,0

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1927 gegründete Folkwang Universität der Künste Essen ist die zweitälteste und zweitgrößte Kunsthochschule in Nordrhein-Westfalen. Die Hochschule war in den Jahren 1997 bis 2007 auf Wachstumskurs: Die Studierendenzahlen nahmen um 22,7 %, die Zahl des hauptamtlichen künstlerischen Personals um 12 % und die Zahl der Professuren um knapp 6 % zu (Tabelle 1.1). Dieses Wachstum führte jedoch nicht zu einer merklichen Erhöhung der Beteiligung von Frauen. Der Frauenanteil stieg bei den Studierenden und den künstlerischen Beschäftigten um jeweils knapp 3 Prozentpunkte, allerdings war bei den Studierenden die Paritätsgrenze schon im Jahr 1997 überschritten und bei den künstlerischen Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 42,9 % um 7,7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Bedenklich ist dagegen die Entwicklung bei den Professuren. Hier ging der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum um 6,7 Prozentpunkte zurück und unterschritt im Jahr 2007 den NRW-Durchschnitt um 1,3 Prozentpunkte. Eine Gleichstellungsorientierung ist an diesen Zahlen nicht zu erkennen.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	Folkwang Essen	Differenz zu NRW	Folkwang Essen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	32,2	26,0	31,0	12,9
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	14,3	5,0	50,0	13,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	2,3	-1,4	68,2	23,5
Studierende BildungsausländerInnen ²	35,2	26,1	62,9	14,3
Durchschnittliche Differenz		13,9		16,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Orientierung der Folkwang Universität der Künste ist sehr hoch, ein knappes Drittel der ProfessorInnen und ein gutes Drittel der Studierenden haben keinen deutschen Pass bzw. keine im Inland erworbene Hochschulzugangsberechtigung (Tabelle 1.2). Auch der Anteil der hauptamtlichen künstlerischen MitarbeiterInnen liegt mit 14,3 % um 5 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

Unterdurchschnittlich ist dagegen der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden. Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Hochschulangehörigen liegt bei allen untersuchten Personengruppen deutlich über dem Anteil bei den deutschen: 30 % Professorinnen, 50 % künstlerische Mitarbeiterinnen und 68,2 % bzw. 62,9 % Studentinnen sind ein deutlicher Beleg dafür, dass eine hohe Beteiligung von Frauen durchaus möglich ist. Rechnet man die ausländischen Hochschulangehörigen aus den Daten der Tabelle 1.1 heraus, so ergeben sich für die deutschen Hochschulangehörigen folgende Frauenanteile: 6,6 % Professorinnen, 41,7 % künstlerische Mitarbeiterinnen und 50 % Studentinnen. Die Gründe für diese erhebliche Differenz sind aus den uns vorliegenden Daten nicht zu ermitteln.

Tabelle 1.3: Rangplätze der Folkwang-HS Essen beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professoren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches künstl. Personal	Professuren	Mittelwert ²
3	3	6	4,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Die Folkwang Universität der Künste belegt in der Tabelle der Rangplätze insgesamt den fünften Platz. Dies liegt vor allem an dem geringen Professorinnenanteil, der, wie gezeigt, auf das weitgehende Fehlen deutscher Professorinnen zurückzuführen ist.

2 Leitideen der Folkwang Universität der Künste

2.1 Zwischen Tradition und Moderne

Die Folkwang Universität der Künste hat ihren Hauptsitz in Essen und hat die Standorte Duisburg, Bochum und Dortmund inne. Ziel der Ausbildung sind Persönlichkeiten, die über verschiedene Eigenschaften verfügen:

„Als zentrale künstlerische Ausbildungsstätte für Musik, Theater und Tanz bilden wir junge Persönlichkeiten aus mit dem Ziel, sie zu exzellenter fachlicher Kompetenz, einem breiten Bildungshorizont und einem hohen Grad an Individualität und Kreativität zu führen. Dabei setzen wir uns mit den sich verändernden künstlerischen, medialen und gesellschaftlichen Anforderungen auseinander.“¹

Neben der engen prägenden Vernetzung mit dem „Kulturleben“ des Ruhrgebiets, setzt die Folkwang-Hochschule bei ihren Studierenden auch auf eine interdisziplinäre künstlerische und wissenschaftliche Lehre, Forschung und Praxis, die Moderne und Tradition miteinander vereinbaren.² So

„setzt die Folkwang Hochschule einen deutlichen Akzent auf innovative Kunstformen und Konzepte. Wir entwickeln Studienangebote, die auf veränderte Berufsbilder eingehen, und geben Anstöße für Entwicklungen neuer künstlerischer Äußerungsformen.“³

Die Zukunftsfähigkeit der Hochschule manifestiert sich durch ihre internationale Bedeutung als „künstlerische Bildungseinrichtung“, in der Respekt, Toleranz, Offenheit und Neugierde Leitkategorien für Arbeit und Studium sind.

2.2 Gender Mainstreaming und Gleichstellung

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten⁴ sind die Aufgaben der Gleichstellungskommission aufgelistet. So gibt es Informationsveranstaltungen und verschiedene Angebote wie etwa Vorträge und Kurse, die die Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung zum Inhalt haben. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass sowohl Gender Mainstreaming und Gleichstellung Thema an der Hochschule sind.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLVIII) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Auch wenn es an der Folkwang Universität der Künste keine Gleichstellungskonzepte, Frauenförderrahmenpläne oder ähnliches gibt, werden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten die gesetzlich geregelten Aufgaben der Gleichstellungskommission genannt. So werden Veranstaltungen verschiedener Art zum Gender Mainstreaming und zur Gleichstellung ebenso angeboten wie eine persönliche oder psychologische Beratung.⁵ Offen bleibt, wer die

Adressatinnen und Adressaten der Veranstaltungen sind und wie häufig sie realisiert werden. Um weitere Projekte durchführen zu könne, ist die Gleichstellungsbeauftragte auf externe Mittel angewiesen:

„Weitere Angebote der Gleichstellungskommission sind abhängig von den vom Ministerium zur Verfügung gestellten Mitteln.“⁶

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der Folkwang Universität der Künste (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte
Angehörige der Universität	Psychologische Beratung Veranstaltungen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

Die Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in der Organisationsstruktur der Hochschule ist nicht bekannt, da es auf der Homepage kein Organigramm gibt.

4.1 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Der Gleichstellungsbeauftragten steht eine Vertreterin zu Seite. Sie selbst ist im Jahr 2009 mit 10 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in der Höhe von 800 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Geschlechteraspekte sind an der Folkwang-Hochschule weder durch eine Professur zur Genderforschung noch durch ein Institut in Forschung und Lehre implementiert.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Es sind keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Hochschulangehörigen vorhanden.

7 Frauenförderpläne: Fachkulturen und Geschlecht

Da für die einzelnen Fachbereiche keine Frauenförderpläne und auch kein Rahmenplan vorliegen, obwohl dies zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission gehört, kann eine Profildarstellung der einzelnen Fachbereiche unter Geschlechteraspekten nicht erfolgen.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

Auch für die Zentralen Einrichtungen sind keine Frauenförderpläne vorhanden, weshalb auch hier eine weiterführende Darstellung entfällt.

Quellennachweis

- 1 www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/ueber-folkwang/leitbild/; zugegriffen am 03.12.2009
- 2 www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/ueber-folkwang/leitbild/; zugegriffen am 03.12.2009
- 3 www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/ueber-folkwang/leitbild/; zugegriffen am 03.12.2009
- 4 www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/organisation/gremien/gleichstellungsbeauftragte/; zugegriffen am 03.12.2009
- 5 <http://www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/organisation/gremien/gleichstellungsbeauftragte/>; zugegriffen am 03.12.2009
- 6 www.folkwang-hochschule.de/home/hochschule/organisation/gremien/gleichstellungsbeauftragte/; zugegriffen am 03.12.2009

05 Kunsthochschule für Medien Köln



Kunsthochschule für Medien Köln
Academy of Media Arts
École Supérieure des Arts et Médias

GRÜNDUNGSJAHR: 1990

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT FÜR ALLE KUNSTHOCHSCHULEN: 2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 2 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 1

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	31	22	-29,0	16,1	27,3	11,1	11,5
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	19	22	15,8	36,8	63,6	26,8	28,5
Studierende ²	192	324	68,8	38,5	44,4	5,9	-1,4

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/2008

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Kunsthochschule für Medien ist die jüngste und zweitkleinste Kunsthochschule in Trägerschaft des Landes NRW. Trotz eines Zuwachses der Zahl der Studierenden um 68,8 % ist die Zahl der (besetzten) Professuren um 29 % (9 Personen) zurückgegangen. Dieser Rückgang wurde durch den Zuwachs von 3 Personen des künstlerischen Personals nur teilweise kompensiert.

Die Beteiligung von Frauen ist insbesondere beim künstlerischen Personal und den Professuren im Zeitraum 1997 bis 2007 ganz erheblich gesteigert worden und liegt im Jahr 2007 weit über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Anteil der Professorinnen beträgt 27,3 % und beim hauptamtlichen künstlerischen Personal sind knapp zwei Drittel der Stellen mit Frauen besetzt. Der Studentinnenanteil liegt dagegen im Jahr 2007 trotz der Steigerung seit 1997 mit 44,4 % immer noch knapp unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	KHS M Köln	Differenz zu NRW	KHS M Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	22,7	16,5	20,0	1,9
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	10,7	1,4	100,0	63,5
Studierende BildungsinländerInnen ²	4,9	1,2	62,5	17,8
Studierende BildungsausländerInnen ²	17,3	8,2	53,6	4,9
Durchschnittliche Differenz		6,8		22,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/2008

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der Kunsthochschule für Medien zeigt sich insbesondere an den mit AusländerInnen besetzten Professuren und den BildungsausländerInnen unter den Studierenden, deren Anteile mit 22,7 % bzw. 17,3 % weit über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegen. Dagegen liegen die

Anteile der ausländischen BildungsinländerInnen und des hauptamtlichen künstlerischen Personals nur um 1,2 Prozentpunkte bzw. 1,4 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

Der Frauenanteil ist zumindest beim künstlerischen Personal und bei den Studierendengruppen deutlich höher als bei den deutschen Studierenden und auch deutlich höher als der NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.3: Rangplätze der KHS für Medien Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches künstl. Personal	Professuren	Mittelwert ²
7	2	2	3,7

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Die Kunsthochschule für Medien hat den zweithöchsten Rangplatz bei den Frauenanteilen der Professuren und des hauptamtlichen künstlerischen Personals. Nur bei den Studierenden liegt der Anteil weit unter dem aller anderen Kunsthochschulen.

2 Leitideen Kunsthochschule für Medien Köln

2.1 Interdisziplinarität, Theorie und Praxis

An der Kunsthochschule für Medien Köln steht die interdisziplinäre Auseinandersetzung mit den medialen Künsten im Zentrum (Videokunst, Experimentalfilm, Fotografie, Sound/Klang, Spiel- und Dokumentarfilm, Animationsfilm, experimentelle Informatik, Performance, Malerei, Skulptur, Szenographie, Gestaltung, Kunst im öffentlichen Raum). Die Auseinandersetzung mit Theorie, Ästhetik und Geschichte des Films, der Künste und der Medien soll die theoretische Vertiefung und Reflexion der künstlerischen Vorhaben ermöglichen, weshalb es auch möglich ist, an der KHM zu promovieren.

2.2 Frauenförderung als Verfassungsauftrag

Die Kunsthochschule für Medien Köln bezieht sich auf die Verpflichtung des Grundgesetzes zur Gleichberechtigung von Mann und Frau und somit zur aktiven Frauenförderung und verfolgt insbesondere mit dem hochschulweiten Frauenförderplan (2001) das Ziel,

„Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen und Diskriminierungen entgegenzuwirken.“

Zur Umsetzung des Ziels werden im Frauenförderplan folgende Maßnahmen genannt: Erhöhung des Frauenanteils – soweit eine Unterrepräsentanz besteht – in den verschiedenen Statusgruppen der einzelnen Bereiche auf 50 %, Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation, Integration von Erkenntnissen und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot und die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

An der Kunsthochschule für Medien werden im Frauenförderplan (in Anlehnung an das LGG) vom 16. Februar 2001 zentrale Projekte unter den zwei Schwerpunkten „Ausschreibungen und Personalauswahl- und Berufungskommissionen“ und „Fort- und Weiterbildung“ genannt.

Das Büro für Gleichstellung hat bisher drei Mal (zuletzt 2007) einen Förderpreis an eine Studentin oder Absolventin der KHM vergeben, die mit dem Preisgeld eine Publikation und/oder Präsentation einer künstlerischen/gestalterischen Arbeit realisieren kann. Für das Jahr 2010 wird ein Förderpreis ausgeschrieben, welcher der Unterstützung zum Berufseintritt dienlich sein soll.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der Kunsthochschule für Medien Köln (Hochschulebene, Stand 11.12.2009)

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Ausschreibung eines Förderpreises 2010 als Unterstützung für den Eintritt in das Berufsleben

4 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Das Büro für Gleichstellung an der Kunsthochschule für Medien Köln ist über eine eigene Homepage vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 20 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 10 000 €.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Arbeitskreis „Familiengerechte Hochschule“, der Teil des Kölner Bündnisses für Familie ist, und ist hierüber mit den Hochschulen Kölns vernetzt.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Kunsthochschule für Medien Köln gibt es eine Professur, die im Kontext des Netzwerks Frauenforschung eingerichtet wurde: Medien + Kulturwissenschaften [Gender].

Die Forschungsschwerpunkte dieser Professur, die mit Prof. Dr. Marie-Luise Angerer besetzt ist, sind Gender in Medien- und Kunsttheorie, Geschichte feministischer Kunst- und Medienpraxen sowie aktuelle Auseinandersetzungen zu Fragen des Lebens, der humanen und posthumanen Zukunftsfantasmen.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Kunsthochschule für Medien Köln ist Teil des Arbeitskreises „Familiengerechte Hochschule“ im Rahmen des Bündnisses für Kölner Familien¹, das die familienrelevanten Ziele im Leitbild 2020 der Stadt Köln umsetzen soll. Der Arbeitskreis ist mit der Entwicklung und Umsetzung von Strukturen zur Kinderbetreuung betraut, weshalb die Entwicklung zur familiengerechten Hochschule noch am Anfang steht.

Geplant ist ein Rückzugsraum für Mütter an der KHM sowie Belegplätze an bestehenden Betreuungseinrichtungen, da die Hochschule selbst für eine eigene Einrichtung zu klein ist.

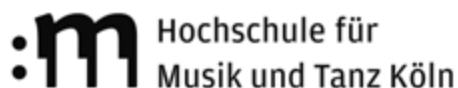
7 Frauenförderpläne

Der Frauenförderplan der Kunsthochschule für Medien Köln stammt aus dem Jahr 2001 (siehe 2.2). In der Fortschreibung wurden lediglich die Daten aktualisiert (2005, 2007, 2009); eine Aktualisierung der Frauenfördermaßnahmen erfolgte dagegen nicht.

Quellennachweis

1 www.stadt-koeln.de/2/familie/familienbuendnis/; zugegriffen am 14.12.2009

06 Hochschule für Musik und Tanz Köln



GRÜNDUNGSJAHR: 1925

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT FÜR ALLE

KUNSTHOCHSCHULEN: 2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLERIN

FACHBEREICHE: 2 DEKANINNEN, 4 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 12

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	94	112	19,1	20,2	25,0	4,8	9,2
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	19	4	-78,9	31,6	100,0	68,4	64,8
Studierende ²	1650	1359	-17,6	52,8	54,4	1,6	8,5

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1925 gegründete Hochschule für Musik und Tanz in Köln ist die weitaus größte unter den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, deren Studierendenzahlen allerdings im Zeitraum 1997 bis 2007 um 17,6 % zurückgegangen sind (Tabelle 1.1). Trotz dieses Rückgangs ist die Zahl der (besetzten) Professuren um 19,1 % (d. h. 18 Personen) gestiegen, bei gleichzeitigem fast totalem Abbau der Stellen des hauptamtlichen künstlerischen Personals (Rückgang um 15 Personen).

Im Jahr 2007 verblieben vier hauptamtliche künstlerische Mitarbeiterinnen, sodass der Frauenanteil bei dieser Personengruppe 100 % beträgt. Deutlich über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegt auch der Professorinnenanteil, immerhin jede vierte Professur ist an der Hochschule mit einer Frau besetzt. Bei den Studierenden sind die Frauen mit 54,4 % in leichter Überzahl.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	HSMT Köln	Differenz zu NRW	HSMT Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	29,5	23,2	27,3	9,1
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	0,0	-9,3		
Studierende BildungsinländerInnen ²	26,3	22,6	59,5	14,8
Studierende BildungsausländerInnen ²	14,1	5,0	63,9	15,2
Durchschnittliche Differenz		10,4		13,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Bezüglich der Beteiligung von Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass ist vor allem der sehr hohe Anteil von ausländischen BildungsinländerInnen bemerkenswert – mehr als jedeR vierte Studierende gehört zu dieser Gruppe (Tabelle 1.2). Zusammen mit den 14 % BildungsausländerInnen haben zwei von 5 Studierenden an der HfMT Köln keinen deutschen Pass. Auch bei den Professuren liegt der Anteil der AusländerInnen mit fast 30 % weit über dem NRW-Durchschnitt. Angesichts der Tatsache, dass es 2007 nur vier hauptamtliche künstlerische Beschäftigte unter-

halb der Professur gab, sollte das Fehlen von AusländerInnen in dieser Gruppe insbesondere angesichts des hohen AusländerInnenanteils bei den Professuren nicht überbewertet werden.

Der Frauenanteil liegt bei den ausländischen Hochschulangehörigen bei allen untersuchten Personengruppen (bei denen es AusländerInnen gibt) mit 27,3 % bei den Professuren etwas und mit 59,5 % bzw. 63,9 % bei den Studierenden deutlich über dem Anteil bei den deutschen. Rechnet man die Ausländerinnen aus der Tabelle 1.1 heraus, so ergibt sich für die deutschen Professorinnen ein Anteil von 24 % und für die deutschen Studentinnen ein Anteil von 50,1 %, wobei der letztgenannte Wert um fast 10 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil unter den ausländischen Studierenden (Bildungsausländerinnen und Bildungsinländerinnen zusammen) liegt.

Tabelle 1.3: Rangplätze der HS für Musik und Tanz Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches künstl. Personal	Professuren	Mittelwert ²
5	1	3	3,0

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Die Rangplätze der Frauenanteile der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind bei den untersuchten Personengruppen sehr unterschiedlich. Ein erster Rangplatz bei den (wenigen) hauptamtlichen künstlerischen Beschäftigten, ein dritter Rangplatz bei den Professuren und ein fünfter Rangplatz bei den Studierenden führen im Mittel zu dem mit der Kunstakademie zu teilenden ersten Rangplatz, wobei bei der Mittelwertbildung der sehr kleinen Gruppe der hauptamtlich künstlerischen Beschäftigten eine faktisch zu hohe Bedeutung zugemessen wird (Tabelle 1.3).

2 Leitideen der Hochschule für Musik und Tanz Köln

2.1 Exzellenzausbildung, Interdisziplinarität und Berufsorientierung

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln (HfMT) wurde bereits 1850 gegründet, erhielt aber ihren heutigen Namen im Rahmen des 1987 in Kraft getretenen Kunsthochschulgesetzes.¹ Sie beschreibt in ihrem Profil die Vereinigung von Exzellenzausbildung, Interdisziplinarität und Berufsorientierung als Schwerpunkte ihrer Hochschulkultur:

„Die **Hochschule für Musik und Tanz Köln** (Hervorhebung im Original) gehört zu den traditionsreichsten und renommiertesten Musikhochschulen in Europa. Sie bietet eine Exzellenzausbildung in der vollen Breite aller künstlerischen, musikwissenschaftlichen und musikpädagogischen Fächer und eine damit verbundene Dichte und Bandbreite des Studienangebots. Die Chance zu konsequenter Interdisziplinarität, ein Potential für innovative Entwicklungen und Impulse (Jazz, zeitgenössische Musik, Kammermusik u. a.) und nicht zuletzt die internationale Vernetzung mit zurzeit 39 hochrangigen Partnerhochschulen in 22 Ländern innerhalb und außerhalb Europas zeichnen die Hochschule für Musik Köln aus.“²

Neben der hochwertigen Ausbildung, die insbesondere auf das spätere Berufsleben vorbereiten soll, spielt Interdisziplinarität eine wesentliche Rolle. Sie manifestiert sich über die aus unterschiedlichen Ländern stammende ProfessorInnenschaft und internationale Wettbewerbe für Gesang, Klavier und Komposition. Neben den verschiedenen Studiengängen, die traditionelle und moderne Elemente in sich vereinen, hat sie sich die Qualitätssicherung und Evaluation auf den verschiedenen Hochschulebenen und -bereichen zur Aufgabe gemacht:

„Die **Hochschule für Musik und Tanz Köln** (Hervorhebung im Original) wird durch ständig zu evaluierende Qualitätssicherung und die Fülle innovativer Ansätze versuchen, die langjährige Tradition der Exzellenzausbildung zukunftsorientiert fortzuschreiben und ihrem Anspruch als Leithochschule im Wandel kulturpolitischer wie auch speziell musikalisch-ästhetischer Bildungsvorstellungen gerecht zu werden.“

2.2 Gleichstellung und Chancengleichheit

Als einzige Kunst- bzw. Musikhochschule hat die HfMT Köln auf ihrer Homepage die Gleichstellung in ihr Profil aufgenommen. Jedoch wird die Haltung der HfMT Köln gegenüber der Gleichstellung hier nicht kommuniziert, sondern es werden die Aufgaben der Gleichstellungskommission vorgestellt.³ Dass aber ein Bewusstsein über Geschlechteraspekte in Kunst und Musik durchaus besteht, wird anhand einiger Zitate unter der Rubrik „Zum Nachdenken“ deutlich. Zwei dieser Zitate werden im Folgenden aufgeführt, um die Verbindung von Geschlecht und Musik zu illustrieren:

„Dur ist das handelnde männliche Prinzip, Moll das leidende weibliche.“ (Robert Schumann, 1842)

„Die Überhandnahme der Frauen in der Musikkunst, sowohl im instrumentalen Ausüben wie auch in der Composition, datiert seit der Hälfte unseres Jahrhunderts – ich halte diese Überhandnahme auch für ein Zeichen des Verfalles unserer Kunst.“ (Anton Rubinstein: *Die Musik und ihre Meister. Eine Unterredung*, Leipzig 1891)⁴

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat sich 2009 als einzige Kunsthochschule in NRW mit ihrem Gleichstellungskonzept für die Teilnahme am „Professorinnenprogramm“ des Bundes und der Länder qualifiziert. Dort heißt es:

„Die Hochschule verpflichtet sich, bei allen ihren Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Dabei ergreift sie insbesondere Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile sowie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung/-studien und trägt zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei.“⁵

Mit Ausnahme des Jazz gibt es keinen Hochschulbereich, der ausschließlich männlich repräsentiert ist, weshalb die HfMT Köln ihre Chancen auf die Realisierung einer geschlechtergerechten Hochschule hoch einschätzt.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

An der HfMT Köln wird der Mariann-Steegmann-Förderpreis „History | Herstory“ für hervorragende Arbeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen zur musikwissenschaftlichen Genderforschung verliehen. Des Weiteren gibt es eine Gender-Sprechstunde für Studierende, Lehrende und Interessierte.⁶ Mit dem Gender-Handbuch „Musik“ wird dazu beigetragen, die Beziehung Gender und Musik näher zu beleuchten.

Im Gleichstellungskonzept werden Angebote zu Workshops für Studentinnen zur Erhöhung des Frauenanteils im Fach „Dirigieren“ offeriert.⁷

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der Hochschule für Musik und Tanz Köln (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Workshops für Studentinnen im Fach „Dirigieren“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mariann-Steegmann-Förderpreis „History Herstory“
Angehörige der Universität	Gender-Sprechstunde

4 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind beide Professorinnen an der HfMT Köln. Da auf der Homepage der Hochschule kein Organigramm verfügbar ist, kann eine mögliche Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten nicht eruiert werden.

Sie ist im Jahr 2009 mit 25 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 keine Haushaltsmittel. Ein Budget ist für 2010 geplant, jedoch steht die Höhe noch nicht fest.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Hochschule für Musik gibt es die folgende Professur mit einer Denomination im Bereich Gender Studies: „Historische Musikwissenschaft/Gender Studies“. Über diese Professur organisiert und koordiniert die Professorin Dr. Annette Kreuziger-Herr ein Projekt mit dem Titel „History|Herstory: Symmetrische Musikgeschichte“:

„Ziel des Projektes ist es, die musikalischen Leistungen von Männern und Frauen gleichermaßen zu würdigen – Gründe für das Vergessen des komponierenden und musizierenden Handelns von Frauen in der Kulturgeschichte aufzusuchen, innovative Möglichkeiten für eine ausgewogene Musikgeschichtsschreibung zu entwickeln und das musikalische Handeln von Männern im Kulturkontext zu verankern. Scheinbare Selbstverständlichkeiten werden

ins Licht geholt, ‚Naturgegebenes‘ wird als Kulturprodukt analysiert und die Einseitigkeit historischen Erinnerns durch Vielfalt und musikalische Dynamik vertieft“⁸

Zu dem Projekt „History|Herstory“ gehören eine Biografienreihe und eine Wissenschaftsreihe sowie ein Handbuch „Gender und Musik“, darüber hinaus Lehrveranstaltungen, eine „Komponistinnensprechstunde“ und eine Konzertreihe.⁹

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die HfMT Köln verfügt zwar zurzeit noch über keine eigene Kinderbetreuungsgruppe, plant jedoch die Einrichtung einer solchen Institution für 2010.

7 Frauenförderpläne: Fachkulturen und Geschlecht

Im 2008 beschlossenen Gleichstellungskonzept¹⁰ befinden sich auch die Frauenförderpläne zu den einzelnen Fachbereichen, welche die Daten- und Informationsgrundlage der Darstellung der Geschlechterprofile der einzelnen Fachbereiche liefern. Sie stellen im Wesentlichen die Beschäftigtenstruktur mit dem Schwerpunkt ‚Frauenanteil‘ unter den Professuren ausschließlich in Prozent dar. Die Studierenden-, AbsolventInnen- und PromovendInnenstruktur werden nicht berücksichtigt. Auch die Gleichstellungsaktivitäten werden in den einzelnen Plänen nicht genannt, sodass hierzu keine Analyse erfolgen kann.

7.1 Fachbereich 1

Der Fachbereich 1 wurde umstrukturiert und setzt sich nun aus den folgenden Bereichen zusammen: Tasteninstrumente (Klavier, Orgel), Tonsatz, Komposition, Zupfinstrumente (Gitarre, Mandoline) und Akkordeons. Es gab 2008 einen Professorinnenanteil von 21 % (6 von 28) und einen Frauenanteil von 50 % unter den Honorarprofessuren. Im wissenschaftlichen Mittelbau waren 33 % Frauen beschäftigt (vgl. S. 5).

Die Berufung einer Professorin auf eine Professur für Tonsatz wird als großer Schritt zum „Empowerment“ von Studentinnen gesehen, sich auch in diesem Bereich zu etablieren, da sich hiervon eine Vorbildwirkung versprochen wird (vgl. S. 5). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.2 Fachbereich 2 (Streichinstrumente, Orchesterleitung, Institut für Alte Musik)

Unter den insgesamt 26 Professuren sind 25 % der W2-Professuren mit Frauen besetzt und 21 % der W3-Professuren (vgl. S. 5). Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten lag fast gleich hoch wie unter den Honorarprofessuren mit 33 %. Die drei vorhandenen wissenschaftlichen Mittelbaustellen sind ausschließlich von Frauen besetzt (vgl. S. 5). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.3 Fachbereich 3 (Blasinstrumente, Schlagzeug, Harfe)

Im Fachbereich 3 waren 2008 40 % der W2-Professuren von Frauen besetzt, von den W3-Professuren jedoch nur 11 % (vgl. S. 5). Auch der Anteil Frauen im Mittelbau war mit 22 % sehr niedrig und unter den Honorarprofessuren gab es keine Frau (vgl. S. 5). Als Grund für das bestehende deutliche Ungleichgewicht wird die Beschaffung der Instrumente genannt (vgl. S. 6). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.4 Fachbereich 4 (Gesang, Musiktheater)

Im Fachbereich 4 werden die Fächer Bühnen- und Konzertgesang sowie Lied und Oratorium besonders von weiblichen Studierenden präferiert „(nahezu 80 % aller Studierenden)“ (S. 6). Diese Situation wird auf das gesellschaftliche Bild von Opernsängerinnen und -sängern zurückgeführt. Bei der Stellenbesetzung ist insbesondere der Stimmkanon entscheidend, weshalb bei einer von einem Mann zu besetzenden Stelle trotzdem auch „etwa 50 % weibliche Bewerber“ eingeladen werden (vgl. S. 6). Ziel dieses Vorgehens ist die Gelegenheit für Frauen, ihre Potenziale zu zeigen und auf eine mögliche künftige Anbindung an die HfMT Köln hinzuwirken (vgl. S. 6).

Unter den 12 Professuren waren 5 Frauen vertreten und von den insgesamt 54 Lehraufträgen wurden 22 von Frauen ausgeübt (vgl. S. 6). Im Mittelbau waren 33 % Frauen als Mitarbeiterinnen beschäftigt (3 von 9) (vgl. S. 6). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.5 Fachbereich 5

Der Frauenförderplan gibt folgende Auskunft über die Geschlechterverteilung bei den Professuren:

„Der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren in diesem Fachbereich, in dem Musikpädagogik, Musikwissenschaft, Kirchenmusik und Chorleitung zusammengefasst sind, liegt derzeit bei knapp 20 %, wobei eine Professur von einer Honorarprofessur besetzt ist.“ (S. 6)

Von den 49 Lehraufträgen waren 18 an Frauen vergeben, ebenso wie die 3 vorhandenen Mittelbaustellen (vgl. S. 6). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.6 Fachbereich 6 (Poptheorie, Jazz, Production)

Unter den 10 Professuren gab es 2008 keine einzige Frau (vgl. S. 7). Dennoch waren unter den Lehrbeauftragten 5 Frauen, was einem Anteil von 19,2 % entspricht (vgl. S. 7). Hierzu schreibt der Fachbereich:

„Diese „Hochschulrealität“ entspricht dem Studierendenprofil: Eine große Zahl von Sängerinnen steht einer beschämenden kleinen von Instrumentalistinnen gegenüber.“ (S. 7)

Weiter führt der Fachbereich zur Rolle der Frau in der Musik aus:

„Die Jazz- und auch die Popmusik liefert als Role Model bisher lediglich die „Frau als Frontfrau“, also als Sängerin oder als Singer/Songwriter, allenfalls noch als Produzentin, nicht aber als Instrumentalistin, Begleitmusikerin etc.“ (S. 7)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

7.7 Fachbereich 7 (Tanz)

Im Zentrum für zeitgenössischen Tanz stellten Frauen an den Professuren die Mehrheit (2 von 3). Dieser Anteil Frauen wird sich noch durch eine weitere Professorin für Tanzwissenschaft erhöhen. Sie hat einen Bezug zu Gender in der Forschung (vgl. S. 7).¹¹ Aufgrund des „positiven“ Frauenanteils (S. 7) werden Frauenfördermaßnahmen nicht als nötig erachtet.

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

Für die Zentralen Einrichtungen sind keine Frauenförderpläne vorhanden, weshalb hier eine weiterführende Darstellung entfallen muss.

Quellennachweis

- 1 www.mhs-koeln.de/geschichte.html; zugegriffen am 04.12.2009
- 2 www.mhs-koeln.de/profil.html; zugegriffen am 17.08.2009
- 3 www.mhs-koeln.de/gleichstellung.html#a1182; zugegriffen am 04.12.2009
- 4 www.mhs-koeln.de/gleichstellung.html#a1182; zugegriffen am 04.12.2009
- 5 Gleichstellungskonzept der HfMT Köln: gleichStellung. Ein Konzept, vorgelegt von der HfMT Köln
- 6 www.historyherstory.de/9.html; zugegriffen am 04.12.2009
- 7 Gleichstellungskonzept der HfMT Köln: gleichStellung. Ein Konzept, vorgelegt von der HfMT Köln, S. 10
- 8 www.historyherstory.de/2.html; zugriffen am 18.08.2009
- 9 www.mhs-koeln.de/gleichstellung.html#a1182; zugegriffen am 04.12.2009
- 10 Gleichstellungskonzept der HfMT Köln: gleichStellung. Ein Konzept, vorgelegt von der HfMT Köln, S. 5
- 11 Bei dieser Professur handelt es sich um eine Netzwerkprofessur zur Frauen- und Geschlechterforschung in der Tanzwissenschaft, die jedoch aktuell nicht besetzt und zudem gefährdet ist.

07 Kunstakademie Münster



Hochschule für Bildende Künste
Academy of Fine Arts Münster

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

GEMEINSAMER HOCHSCHULBEIRAT FÜR ALLE KUNSTHOCHSCHULEN:

2 FRAUEN, 11 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

KEINE FACHBEREICHE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 2

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, hauptamtliches künstlerisches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	16	16	0,0	18,8	31,3	12,5	15,5
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	12	12	0,0	8,3	16,7	8,3	-18,5
Studierende ²	340	301	-11,5	65,3	68,4	3,1	22,6

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1971, also zum Zeitpunkt der Gründung der meisten Fachhochschulen in NRW gegründete Kunstakademie Münster ist die kleinste Kunsthochschule in Trägerschaft des Landes NRW, die zudem zwischen 1997 und 2007 11,5 % ihrer Studierenden verloren hat. Die Zahl der Lehrpersonen blieb trotz dieses Rückgangs der Studierendenzahlen jedoch konstant (Tabelle 1.1).

Frauen sind bei den Professuren und den Studierenden im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW deutlich über- und beim hauptamtlichen künstlerischen Personal ebenso deutlich unterdurchschnittlich beteiligt. Ein knappes Drittel der ProfessorInnen und gut zwei Drittel der Studierenden sind Frauen. Beim hauptamtlichen künstlerischen Personal liegt der Frauenanteil dagegen bei mageren 16,7 %.

Tabelle 1.2: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	KA Münster	Differenz zu NRW	KA Münster	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	25,0	18,8	25,0	6,9
Hauptamtl. künstl. Personal ¹	0,0	-9,3		
Studierende BildungsinländerInnen ²	4,3	0,6	61,5	16,8
Studierende BildungsausländerInnen ²	19,6	10,5	59,3	10,7
Durchschnittliche Differenz		5,1		11,5

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung beschränkt sich auf die Professuren und die BildungsausländerInnen bei den Studierenden. Immerhin jede vierte Professur ist mit einer Person ohne deutschen Pass besetzt und jedeR fünfte Studierende hat ihre/seine Studienberechtigung im Ausland erworben. Ausländische BildungsinländerInnen sind dagegen nur leicht überdurchschnittlich beteiligt und hauptamtliche künstlerische MitarbeiterInnen ohne deutschen Pass gibt es überhaupt nicht (Tabelle 1.2).

Frauen sind an allen untersuchten Personengruppen mit ausländischer Beteiligung im Vergleich zum NRW-Durchschnitt überdurchschnittlich, im Vergleich zu den deutschen Frauen an der Hochschule jedoch etwas weniger beteiligt. Immerhin jede vierte ausländische ProfessorIn ist eine Frau und unter den ausländischen Studierenden beider Gruppen dominieren die Frauen mit rund 60 %.

Der Rangplatz der Kunstakademie Münster bezüglich der Beteiligung von Frauen ist bei den untersuchten Gruppen sehr unterschiedlich: Bei den Professuren und den Studierenden hat die Hochschule den höchsten, beim hauptamtlichen künstlerischen Personal den niedrigsten Frauenanteil aller Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.3). Im Mittelwert besetzt sie trotz dieses Ausreißers zusammen mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln den ersten Rang.

Tabelle 1.3: Rangplätze der Kunstakademie Münster beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen künstlerischen Personal und den Professuren unter den 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Hauptamtliches künstl. Personal	Professuren	Mittelwert ²
1	7	1	3,0

¹) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

²) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7

Der Frauenanteil liegt bei den ausländischen Hochschulangehörigen bei allen untersuchten Personengruppen (bei denen es AusländerInnen gibt) mit 27,3 % bei den Professuren etwas und mit 59,5 % bzw. 63,9 % bei den Studierenden deutlich über dem Anteil bei den deutschen. Rechnet man die Ausländerinnen aus der Tabelle 1.1 heraus, so ergibt sich für die deutschen Professorinnen ein Anteil von 24 % und für die deutschen Studentinnen ein Anteil von 50,1 %, wobei der letztgenannte Wert um fast 10 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil unter den ausländischen Studierenden (Bildungsausländerinnen und Bildungsinländerinnen zusammen) liegt.

2 Leitideen der Kunstakademie Münster

2.1 Kunst in Theorie und Praxis

Die Kunstakademie Münster versteht sich als eine internationale Hochschule, die besonderen Wert auf eine Verbindung von Theorie und Praxis legt, und ist eine der kleinsten Hochschulen in NRW. Es gibt Ausstellungen und Projekte im öffentlichen Raum als integraler Bestandteil des Studiums, denn in der Kunstwissenschaft wird ein Schwerpunkt auf „Kunst und Öffentlichkeit“ gelegt. Das wissenschaftliche Profil der Hochschule ist außerdem durch die Besonderheit eines Lehrstuhls „Ästhetik und Kunstwissenschaft“ mit Schwerpunkt Kunstpsychologie gekennzeichnet. Die Kunstakademie Münster besitzt das Promotionsrecht.

2.2 Geschlechtergerechtigkeit an der Kunstakademie Münster

Leider liegen auf der Homepage keine Informationen über die Haltung der Hochschule zu Geschlechter-Aspekten, Gleichstellung und Chancengleichheit vor.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Rahmenbedingungen für die Kunst- und Musikhochschulen wurden 2008 in einem neuen Hochschulgesetz geregelt. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfolgte erst im Juni 2010. Diese Vereinbarungen konnten nicht mehr in unsere Analyse einbezogen werden.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung

Im Jahr 2006 gab es das Projekt von Frau Prof. Dr. Amanshauser „Geschlechtsspezifische Charakteristika des Kunstbetriebs anhand des Mediums Ausstellung“, das vonseiten des MIWFT mit 48 000 € unterstützt wurde. Im Wintersemester 2007/08 und im Sommersemester 2008 hat die Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Dr. Fischer Vortragsreihen zum Thema „Frauen in der Kunst“ organisiert. Diese Vortragsreihe soll in Zukunft wieder ins Leben gerufen werden. Frau Prof. Dr. Blümle, die erst zum Wintersemester 2009/2010 berufen wurde, beabsichtigt eine Kooperation mit eikones in Basel. Im Rahmen eines Peer-Mentoring-Projektes werden dort Frauen gefördert (z. B. rhetorische Kommunikation, Stimmbildung etc.). Des Weiteren soll das Elisabeth-Ney-Stipendium eingerichtet werden, durch welche Frauen in der Bildhauerei gefördert werden sollen. Im Rahmen eines DoktorandInnenkolloquiums werden auch Sondersitzungen angeboten, in denen nur Frauen „betreut“ werden.

Da die Gleichstellungsbeauftragte über keine eigene Homepage verfügt, ist es für Außenstehende nicht nachvollziehbar, welche Gleichstellungsaktivitäten an der Kunstakademie Münster durchgeführt bzw. institutionalisiert sind.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der Kunstakademie Münster (Hochschulebene, Stand 20.12.2009)

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Sondersitzungen im Rahmen eines Doktorandenkolloquiums für Frauen

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kunstakademie Münster ist nicht freigestellt. Die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen gilt als erfüllt, wenn eine künstlerische Klasse von mindestens 15 Studierenden geleitet wird. Eine stundenweise Freistellung kommt aus diesem Grund nicht in Betracht. Haushaltsmittel werden projektbezogen bezuschusst, sodass kein Betrag genannt werden kann.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Kunstakademie gibt es keine Professur mit der Denomination aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung. Dennoch werden innerhalb der Lehrveranstaltungen Fragen zu Gender Studies theoretisch und historisch reflektiert.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Auf Studierende mit Kindern wird allgemein Rücksicht genommen, besondere Projekte werden nicht angeboten. Die Kinderbetreuung wird in Münster in Kooperation mit allen Münsteraner Hochschulen, der Stadt Münster und dem Studentenwerk über das Studentenwerk geregelt, sodass darüber Einrichtungen zur Kinderbetreuung zur Verfügung stehen.

7 Frauenförderpläne

Zum Zeitpunkt der Report-Erstellung liegt kein Frauenförderrahmenplan vor, weshalb keine Analyse unter Geschlechteraspekten möglich ist. Dies gilt auch für die zentralen Einrichtungen.



D Zusammenfassung + Schlussfolgerungen
Manches ist erreicht – vieles muss noch geschehen

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Manches ist erreicht – vieles muss noch geschehen

Der Gender-Report 2010 nimmt die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen in den Blick und legt erstmalig in gebündelter Form Fakten, Analysen und Profile vor. Diese Analysen haben eine Vielzahl unterschiedlicher, teils auch widersprüchlicher Ergebnisse erbracht: Einerseits ist die Beteiligung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und bei allen (wissenschaftlichen) Statusgruppen, einschließlich der Leitungsebene, in den letzten Jahren insgesamt gestiegen, andererseits gibt es Fächergruppen und Hochschulen, die an dieser Entwicklung nur sehr zögerlich partizipieren. Zudem ist eine Vielzahl von Konzepten und Maßnahmen zur Reduzierung der Geschlechterdisparität vorhanden, an denen jedoch die einzelnen Hochschulen bzw. die einzelnen Fakultäten ebenfalls sehr unterschiedlich beteiligt sind.

Vor allem aber: Trotz der unbestreitbaren Erfolge der Gleichstellungspraxis sind Hochschule und Wissenschaft noch weit von der Geschlechterparität entfernt. Das gilt für die Hochschulen in Deutschland insgesamt, besonders aber für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW). Denn es ist bisher nicht gelungen, den bereits in den 1990er Jahren im Vergleich zu anderen Bundesländern bestehenden Rückstand bei der Beteiligung von Frauen zu beheben.

Insgesamt widerspricht das Ergebnis unserer Analyse nicht dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS), nach dem NRW den letzten Platz unter allen Bundesländern einnimmt (Löther 2009). Allerdings zeigt unsere Längsschnittanalyse bei einigen Indikatoren eine Annäherung an die Werte der anderen Bundesländer, bei einzelnen Indikatoren liegen die Werte in NRW sogar über dem Bundesdurchschnitt. Es gibt also auch einige Bereiche, die positiv hervorgehoben werden können.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Um Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW zu erreichen, sind weiterhin erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten in allen Bereichen und auf allen Ebenen notwendig. Nachhaltige Erfolge sind dabei allerdings nur dann zu erzielen, wenn die Prozesse und strukturellen Zusammenhänge der Entwicklung der Geschlechterungleichheit in Hochschule und Wissenschaft beachtet werden. Hierzu hat sich aus unseren Analysen eine Reihe von Hinweisen ergeben, die im Folgenden zusammenfassend erläutert werden.

1 Die Bedeutung der Hochschullandschaft NRW im Vergleich der Bundesländer

1.1 Studierende und AbsolventInnen

Gesamtzahl der Studierenden und AbsolventInnen

NRW ist und bleibt – gemessen an der Zahl der **Studierenden** – der wichtigste Hochschulstandort in Deutschland, hat jedoch als Hochschulstandort an Bedeutung verloren, da der Anteil der Studierenden in NRW an allen Studierenden von 28,6 % im WS 2000/01 auf 23,9 % im WS 2009/10 zurückgegangen ist. Der Bedeutungsverlust hat eine Reihe von Ursachen: Erstens sind die Studierendenzahlen im Jahr 2004, dem Zeitpunkt der Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende, mit einem Rückgang um 56 000 Studierende geradezu eingebrochen – ein Phänomen, das so in anderen Bundesländern nicht zu beobachten ist. Zweitens ist die Zahl der **StudienanfängerInnen**, abgesehen von einer zeitweiligen Stagnation bzw. einem leichten Rückgang zwischen 2002 und 2006, zwar deutlich gestiegen, doch die Zuwachsraten waren geringer als im Bundesdurchschnitt.

Angesichts des rückläufigen Anteils von NRW an den Studierenden verwundert es nicht, dass auch der Anteil der Hochschulen des Landes NRW an den **AbsolventInnen** in Deutschland zurückgegangen ist, wenn auch der Bedeutungsverlust deutlich geringer war als bei den Studierenden. Absolut sind allerdings die AbsolventInnenzahlen in NRW zwischen 1998 und 2008 um 18 % gestiegen, trotz eines zwischenzeitlichen Rückgangs um die Jahrtausendwende. Diese Steigerungsrate liegt jedoch ebenfalls unter der entsprechenden Rate des Durchschnitts der anderen Bundesländer.

Interessanterweise liegt dagegen die **Quote der StudienanfängerInnen**¹ in NRW im gesamten hier betrachteten Zeitraum (1998–2008) über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Dies bedeutet, dass eine überdurchschnittliche Zahl junger Menschen aus NRW ein Studium beginnt. Auch diese Quote ist in NRW ebenso wie im Durchschnitt der anderen Bundesländer gestiegen, wobei der Vorsprung von NRW inzwischen etwas zurückgegangen ist. Da zudem der Wanderungssaldo der Hochschulen in NRW² durchweg, wenn auch nur geringfügig, positiv ist, kann insgesamt festgehalten werden, dass das Studienplatzangebot in NRW offensichtlich zahlenmäßig für das Studierendenpotenzial des Bundeslandes ausreicht. Berücksichtigt werden muss dabei allerdings eine Besonderheit der Studienverhältnisse an den Hochschulen des Landes NRW: Der Anteil der Hochschulen in NRW an den AbsolventInnen, die in Deutschland

1 Die Quote gibt den Anteil der StudienanfängerInnen an der Bevölkerung des betreffenden Alters wieder.

2 Mit dem Wanderungssaldo wird die „Zuwanderung“ von Studierenden aus anderen Bundesländern an eine Hochschule in NRW in Relation zur „Abwanderung“ von Studierenden aus NRW in andere Bundesländer gemessen. Ein positiver Wanderungssaldo bedeutet, dass mehr Studierende aus anderen Bundesländern nach NRW kommen als Studierende aus NRW an Hochschulen anderer Bundesländer gehen.

ihr Studium abschließen, ist deutlich niedriger als der Anteil an den Studierenden. Das bedeutet, dass an den Hochschulen in NRW deutlich länger studiert und/oder deutlich häufiger das Studium ohne Abschluss abgebrochen wird als im Bundesdurchschnitt. Die Zahl der Studierenden ist so gesehen kein sehr aussagekräftiger Indikator für die Bedeutung einer Hochschule oder eines Hochschulstandorts – es sei denn, die höhere Studierendenzahl im Vergleich zu den AbsolventInnen ist auf einen höheren Anteil an Studierenden in Studiengängen mit längerer Regelstudienzeit zurückzuführen. Die uns hierzu vorliegenden Daten deuten im Vergleich der Bundesländer jedoch nicht darauf hin.

Beteiligung von Frauen an den Studierenden und AbsolventInnen

Gemessen am **Anteil der Frauen** an den **Studierenden** sind die Hochschulen in NRW insgesamt nicht mehr sehr weit von der Geschlechterparität entfernt: Im WS 2009/10 lag der Studentinnenanteil bei 46,4 %. Das waren zwei Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer, bei denen mit 48,4 % nur noch 1,6 Prozentpunkte zur Parität fehlten. Dieser Rückstand von NRW hat eine lange Tradition, denn er besteht trotz einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils (von 37,5 % im WS 1990/91) im gesamten hier untersuchten Zeitraum, wobei eine deutliche Annäherung der Frauenanteile der einzelnen Bundesländer festzustellen ist. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind wesentlich geringer geworden.

Auch bei der **Quote der StudienanfängerInnen** besteht in NRW eine geringe Geschlechterdifferenz. Die Quote der Studienanfängerinnen ist zwar zwischen 1998 und 2008 um 7,5 Prozentpunkte auf 35,4 % der Bevölkerung im entsprechenden Alter gestiegen, liegt aber immer noch um einen Prozentpunkt unter der Quote der jungen Männer – ein Unterschied, der beim Durchschnitt der anderen Bundesländer inzwischen nicht mehr besteht.

Gemessen am Frauenanteil an den **AbsolventInnen** ist die Geschlechterparität aus Sicht der Frauen dagegen mehr als erreicht, denn sowohl in NRW als auch in der gesamten Republik schließen inzwischen etwas mehr Frauen als Männer ein akademisches Studium ab. Dabei ist der Frauenanteil in NRW sogar noch etwas höher als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (52,8 % in NRW zu 52,0 %). Dieser Vorsprung gilt für den gesamten Betrachtungszeitraum.

Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Zum einen ist aus dem höheren Frauenanteil bei den AbsolventInnen im Vergleich zu den Studierenden in NRW und in den anderen Bundesländern zu schließen, dass Frauen in allen Bundesländern ihr Studium in kürzerer Zeit abschließen als ihre Kommilitonen und/oder seltener das Studium ohne Abschluss abbrechen. Dass der Frauenanteil bei den AbsolventInnen in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittlich, bei den Studierenden dagegen unterdurchschnittlich ist, zeigt zum anderen, dass der Unterschied des **Studierverhaltens** zwischen Frauen und Männern in NRW besonders groß ist. Den Hochschulen in NRW gelingt es offenbar, insbesondere Studentinnen in angemessener Zeit zu einem akademischen Abschluss zu bringen, während der Studierenerfolg bei den Studenten geringer ist. Oder anders ausgedrückt: Der im Vergleich zu anderen Bundesländern überdurchschnittliche Männeranteil bei den Studierenden kommt auch durch besonders lange Studienzeiten bzw. häufigeren Studienabbruch der Männer zustande und muss für sich genommen noch nicht als Benachteiligung von Frauen interpretiert werden. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass das kürzere Studium von Frauen darauf zurückzuführen ist, dass sie es sich weniger „leisten“ können als ihre männlichen Kommilitonen, länger und möglicherweise auch stressfreier zu studieren (z. B. wegen geringerer finanzieller Mittel, höherem Druck aus dem Elternhaus, mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten), oder dass sie häufiger kürzere Studiengänge wählen (müssen). Insofern kann das kürzere Studium von Frauen sehr wohl ein Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung sein.

Tatsächlich bestehen zwischen der **Art der Studienabschlüsse** von Frauen und Männern deutliche Unterschiede. Das Lehramt wird weiterhin von Frauen dominiert (76 % der Abschlüsse in NRW im Jahr 2007), doch haben die Studentinnen bei den universitären Abschlüssen außerhalb des Lehramts gleichgezogen. Jedes zweite Universitätsdiplom (einschließlich äquivalenter Studienabschlüsse) wird von einer Frau erworben (51,2 %). Bei den Bachelor-Abschlüssen an den Universitäten dominieren die Frauen sogar deutlich (61,1 %), wobei es sich bisher nur um relativ wenige Fälle handelt. Letzteres gilt noch mehr für die neuen Master-Abschlüsse, weshalb der mit 42,6 % deutlich unter der Parität liegende Frauenanteil noch nicht endgültig als Beleg dafür gewertet werden kann, dass Frauen sich häufiger als Männer mit einem Bachelor-Abschluss begnügen. Eindeutig ist dagegen die Dominanz der Männer bei den Fachhochschulabschlüssen: Hier beträgt der Frauenanteil nur 42 %, bei den Master-Abschlüssen sogar nur 32 %. Dagegen dominieren Frauen bei den künstlerischen Abschlüssen mit 60 %. Da zudem die Frauen insgesamt einen leicht besseren **Notendurchschnitt** haben, kann aus dem offensichtlich schnelleren Studienabschluss der Frauen nicht geschlossen werden, dass die Studentinnen die kürzeren Studiengänge wählen, im Gegenteil: Die Dominanz der männlichen Studierenden in den Fachhochschulen lässt vermuten, dass

vor allem Männer kürzere Studiengänge wählen, da die Fachhochschulen bisher in aller Regel kürzere Regelstudienzeiten aufweisen als die Universitäten.

Angesichts des unterschiedlichen Studierverhaltens von Studentinnen und Studenten bei der Studiedauer bzw. den Abbruchquoten ist zu fragen, ob der Indikator „Anteil der Studentinnen an den Studierenden“ geeignet ist, die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung zu messen. Frauen studieren offensichtlich – gemessen am Erreichen eines Abschlusses – erfolgreicher als Männer, wobei der Unterschied in NRW besonders ausgeprägt ist. Insofern wäre es sinnvoll, die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung an den Absolventinnenzahlen zu messen, wobei dann eine Differenzierung nach der Art des Abschlusses notwendig wäre.

Dabei bestehen jedoch zwei Schwierigkeiten: Erstens stehen Daten in dieser differenzierten Form in den Veröffentlichungen der amtlichen Statistik weit weniger zur Verfügung und zweitens unterliegen AbsolventInnenzahlen weit mehr zufälligen zeitlichen Schwankungen als Studierendenzahlen. Jahresvergleiche sind deshalb bei diesem Indikator nicht sehr aussagekräftig, weshalb die Entwicklung der Beteiligung von Frauen anhand dieses Indikators nur längerfristig beurteilt werden könnte. Aus diesem Grund haben wir uns beim Vergleich der Entwicklung an den einzelnen Hochschulen trotz der genannten Problematik auf die Studierendenzahlen und die Studentinnenanteile gestützt.

1.2 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren

Die Geschlechterpyramide der wissenschaftlichen Laufbahn

Noch immer gilt die Regel: Je höher die Qualifikationsstufe, desto geringer der Frauenanteil. Während die potenziellen NachwuchswissenschaftlerInnen, also die AbsolventInnen der Hochschulen, inzwischen mehrheitlich weiblich sind, werden alle weiteren Qualifikationsstufen, also die Promotionen, Habilitationen und auch die Juniorprofessuren (als Alternative zur Habilitation), von männlichen Nachwuchswissenschaftlern dominiert, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Doch wie bei den Studierenden steigt auch hier die Beteiligung der Frauen deutlich an, auch wenn die Parität noch in weiter Ferne liegt.

Am geringsten ist der Abstand zur Parität bei den **Promotionen**. Denn die Zahl der Promotionen von Frauen steigt, die der Männer sinkt – in NRW und in Deutschland. Entsprechend steigt der Frauenanteil, wobei die Steigerung von neun Prozentpunkten von 1997 bis 2007 in NRW ziemlich genau dem Durchschnitt der anderen Bundesländer entspricht. Das heißt aber auch, dass der Frauenanteil in NRW nach wie vor um 3 bis 4 Prozentpunkte unter dem Anteil in Deutschland liegt. Im Jahr 2008 waren in NRW 39,2 % Frauen an den Promotionen beteiligt, in Deutschland waren es dagegen 42,6 %.

Ähnliches gilt für die Habilitationen: Die Zahl der **Habilitationen** von Männern nimmt ab, die von Frauen hat bis 2005 kontinuierlich zugenommen. Danach gab es einen geringen Rückgang, der jedoch nicht von Dauer war und angesichts der geringen Zahl der Habilitationen von Frauen nicht überbewertet werden sollte. Die Steigerung des Frauenanteils von 1992 bis 2008 ist auf jeden Fall beeindruckend, wobei wir hier aufgrund der zufallsbedingten Schwankungen der jährlichen Habilitationen gleitende Dreijahresdurchschnitte berechnet haben: In NRW stieg der Anteil von 11,5 % im Dreijahreszeitraum 1992–1994 auf 22,2 % im Zeitraum 2005–2007. Im Durchschnitt der anderen Bundesländer erreichte der Frauenanteil im Zeitraum 2006–2008 sogar 24 %. Auch bei den Habilitationen hat NRW einen (im gesamten Betrachtungszeitraum bestehenden) Rückstand gegenüber dem Bundesdurchschnitt, der allerdings geringer ist als bei den Promotionen. Bedenklich ist dabei die Tatsache, dass der steigende Frauenanteil mit einem offensichtlichen Bedeutungsverlust der Habilitation einhergeht, denn insgesamt sind die Habilitationen trotz der steigenden Zahl der Habilitationen von Frauen von 1992 bis 2008 um 6,5 % zurückgegangen.

Die **Juniorprofessur** scheint insgesamt eine attraktive neue Möglichkeit für Frauen in der Postdoc-Phase zu sein, auch wenn die überwiegende Zahl dieser Professuren an Männer geht. Immerhin liegt der Frauenanteil bundesweit bei mehr als einem Drittel (35,6 % in 2008) und damit weit höher als bei den Habilitationen und bei den anderen Professuren (siehe Abschnitt 1.3). Jedoch haben die Hochschulen in NRW nur zögerlich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Juniorprofessuren zu vergeben – nur 1,5 % aller Professuren sind Juniorprofessuren. Außerdem liegt der Frauenanteil in NRW mit 32,2 % deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer – in den hier führenden Bundesländern (Berlin, Bremen, Hamburg und Niedersachsen) wurden 46 % bis 42 % aller Juniorprofessuren an Frauen vergeben. Sowohl die Gesamtzahl der Juniorprofessuren als auch der Anteil der an Frauen vergebenen Stellen liegen in NRW also deutlich unter dem Durchschnitt.

Insgesamt deutet die Entwicklung bei den Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren darauf hin, dass Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Stipendien, Mentoring-Programmen und anderen Formen der Unterstützung und Förderung durchaus wirksam waren. Angesichts der immer noch unterparitätischen Beteiligung von Frauen sollten diese Maßnahmen weiterhin fortgeführt bzw. verstärkt werden. Insbesondere wäre es sehr wünschenswert, wenn die Hochschulen

in NRW die neuen Möglichkeiten der Juniorprofessur zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mehr nutzen würden. Ein Mangel an geeigneten Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht auf jeden Fall nicht, wie Beispiele der anderen Bundesländer eindrucksvoll belegen.

1.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Professuren und Leitungspositionen

Vertikale Segregation im Wissenschaftsbereich

Die Hochschulen in NRW sowie in Deutschland insgesamt sind nach wie vor ein extremes Beispiel für die vertikale Segregation der Beschäftigung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Je höher der Status ist (gemessen an der Bezahlung und an den Möglichkeiten eigenständiger wissenschaftlicher Forschung), desto weniger Frauen sind an den betreffenden Stellen beteiligt. Das gilt nicht nur im Vergleich der wissenschaftlichen Beschäftigten mit den Professuren (36,9 % zu 16,6 % in NRW im Jahr 2008), sondern auch innerhalb der jeweiligen Personalgruppen. So ist beispielsweise beim hauptamtlichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal der Frauenanteil bei den **DozentInnen und AssistentInnen** in NRW mit 28,7 % weitaus geringer als bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben**, bei denen die Frauen schon relativ nahe an die Parität kommen (46,3 %); ähnliches gilt für die (nebenamtlich beschäftigten) **wissenschaftlichen Hilfskräfte** (44,6 % Frauenanteil). Am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt sind Frauen zu 32,7 % beteiligt, am nebenberuflichen dagegen zu 39,4 %. Auch die Professuren sind streng geschlechterhierarchisch besetzt: An den **Juniorprofessuren** sind Frauen zu 32,2 % beteiligt, an den **C3/W2-Professuren** zu 18,7 % und an den **C4/W3-Professuren** zu 12,8 %.

Situation in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern

Im Vergleich zu den anderen Bundesländern schneidet Nordrhein-Westfalen bei den Frauenanteilen im Personalbereich leicht bis erheblich unterdurchschnittlich ab: Bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hat NRW den niedrigsten Frauenanteil aller Bundesländer. Bei den drei anderen untersuchten Gruppen liegt der Frauenanteil in NRW relativ nah am Durchschnitt der anderen Bundesländer, wobei der Anteil bei den C4/W3-Professuren von 2000 bis 2007 sogar leicht über dem Durchschnitt lag und bei den Professuren in mehreren Jahren dieses Zeitraums den Durchschnitt zumindest erreichte. Nur bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen liegt der Frauenanteil kontinuierlich deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, trotz einer Steigerung des Anteils um acht Prozentpunkte im Zeitraum 2000–2008, wobei sich der Abstand noch geringfügig vergrößert hat. Auch bei den anderen Personalgruppen ist der Frauenanteil um 5–8 Prozentpunkte gestiegen. Bei den C4/W3-Professuren bedeutet die Steigerung von 7,6 % auf 12,6 % eine Wachstumsrate von 66 %.

Die unterdurchschnittliche und sich tendenziell verschlechternde Position von NRW bei der Integration von Frauen in das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist offensichtlich auch auf die unterdurchschnittliche Personalausstattung der Hochschulen in NRW im Vergleich zu den Hochschulen der anderen Bundesländer zurückzuführen. Zwar ist die Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal in NRW im Zeitraum 2000–2008 um 20 % gestiegen, doch lag diese Steigerungsrate unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (26,4 %). Außerdem wurden nur die niedrigeren Personalstellen ausgebaut, während die Zahl der (besetzten) Professuren um 1,4 % (alle Professuren) bzw. sogar um 5,1 % (C3/W4-Professuren) zurückging. Dabei ging der Stellenabbau eindeutig zulasten der Männer, während die von Frauen besetzten Stellen bei allen Personalgruppen anstiegen. Die Zahl der wissenschaftlich beschäftigten Frauen entwickelte sich im Übrigen in allen Bundesländern stärker als die der Männer, unabhängig davon, ob die Zahl der Stellen der jeweiligen Personalgruppe im betreffenden Zeitraum insgesamt stieg oder fiel.

Dabei waren allerdings in einigen Bundesländern die Wachstumsraten der mit Frauen besetzten Stellen bei allen wissenschaftlichen Personalgruppen höher als in NRW. Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind offensichtlich in einigen Bundesländern deutlich wirksamer als an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, wozu sicherlich auch die geringe Steigerungsrate des wissenschaftlichen Personals bzw. der Stellenabbau beigetragen haben.

Leitungs- und Führungspositionen: Weiterhin ein Gruppenbild mit Dame?

In den Leitungspositionen setzt sich die geschlechterhierarchische Personalstruktur der Hochschulen ungebrochen fort. Zwar ist jede fünfte **Leitungsposition** der Hochschulen mit einer Frau besetzt, doch ist dieser über dem Frauenanteil an den Professuren liegende Anteil vor allem auf die neugeschaffenen **Hochschulräte** zurückzuführen, in die immerhin 30 % Frauen berufen wurden.

Dagegen werden nur 19 % der **Rektorate** und nur 11 % der **Fakultäten** und Fachbereiche von Frauen geleitet – eine Tatsache, die, wie unsere Gender-Profile der Hochschulen zeigen, für die Anstrengungen zum Abbau der Geschlechterhierarchie und zur besseren Integration von Frauen in Hochschule und Wissenschaft tendenziell hemmend ist. Insbesondere auf der Ebene der Dekanate ist kaum eine Entwicklung

zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen zu erkennen, was sich besonders nachteilig auf die Versuche zur Erhöhung der Integration von Frauen sowie die Verankerung der Geschlechterforschung in Hochschule und Wissenschaft auswirken kann, da den Dekanaten bzw. Fakultäten hier eine zentrale Rolle zukommt.

2 Fächerspezifische Unterschiede

2.1 Studierende und AbsolventInnen in den Fächergruppen

Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl

Nach wie vor ist die horizontale Segregation unter den Studierenden hoch. Die Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl sind daher in Deutschland ebenso wie in Nordrhein-Westfalen ungebrochen groß: Frauen dominieren in den Sprach- und Kulturwissenschaften (69 %), in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (65 %), in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (63 %) und in der Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft (61 %). Männer dominieren dagegen in den Ingenieurwissenschaften (80 %) und in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Sport/Sportwissenschaft mit jeweils 65 % (alle Daten NRW im Jahr 2008). Eine fast paritätisch besetzte Fächergruppe sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 46,2 % Frauen in NRW (und 49,2 % in Deutschland insgesamt). Das am stärksten von Frauen dominierte Fach, die Veterinärmedizin (85 % Frauen in Deutschland), wird an nordrhein-westfälischen Hochschulen nicht angeboten.

Trotz der weiterhin bestehenden geschlechtsspezifischen Studienfachwahl ist der Frauenanteil in den letzten Jahren in allen Fächergruppen gestiegen, mit Ausnahme der Fächergruppe Sport/Sportwissenschaft. Hier ist der Frauenanteil von einer fast paritätischen Beteiligung Mitte der 1990er Jahre auf nur noch 35 % im Jahr 2008 zurückgegangen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Insgesamt ist die Studienfachwahl junger Frauen etwas vielfältiger geworden, während sie sich bei jungen Männern verfestigt hat. Junge Männer wählen verstärkt mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und kehren nach einem drastischen Einbruch in den vergangenen Jahren wieder in die Ingenieurwissenschaften zurück, während sie sich aus den Sprach- und Kulturwissenschaften tendenziell zurückziehen. Diese verstärkte Zuwendung der männlichen Studierenden zu den männerdominierten Fächern hat die Zuwachsraten des Frauenanteils teilweise gebremst, obwohl Frauen verstärkt in die männerdominierten Fächer gehen.

Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen

Beim Vergleich der Frauenanteile auf der Ebene der neun Studienfächergruppen muss allerdings berücksichtigt werden, dass in allen Fächergruppen eine mehr oder weniger hohe Inhomogenität besteht. Selbst in den insgesamt stark männerdominierten Ingenieurwissenschaften gibt es Fächer bzw. Studienbereiche, in denen die Frauen bei den Studierenden in der Mehrzahl sind (z. B. der Studienbereich Architektur, Innenarchitektur mit 55,5 % Studentinnen). Gleichzeitig ist in der frauendominierten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften die Philosophie enthalten, die immer noch überwiegend (zu 57 %) von Männern studiert wird.

Das MINT-Problem der Frauenbeteiligung ist ein IT-Problem

Hochschulpolitisch interessant ist die Inhomogenität der sogenannten **MINT-Fächer**. Die Konzentration der hochschulpolitischen Diskussion auf die Beteiligung von Frauen an den MINT-Fächern ist angesichts der erheblichen Unterschiede zwischen den dabei zusammengefassten Fächern aus zwei Gründen problematisch: Erstens wird durch die These von der geringen Beteiligung von Frauen an MINT, also an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, das weitverbreitete Vorurteil perpetuiert, Frauen hätten an Mathematik und Naturwissenschaften kein Interesse (oder keine Fähigkeiten in diesem Bereich). Tatsächlich zeigt unsere Analyse jedoch ganz deutlich, dass der Rückstand der Frauen in der Mathematik mit einem Studentinnenanteil von 49 % in Deutschland im WS 2008/09 aufgehoben ist, und zwar nicht nur aufgrund des vorwiegend von Frauen studierten Lehramts, sondern auch bei den universitären Abschlüssen (Diplom bzw. BA). Ähnliches gilt für die Naturwissenschaften, unter denen einige Fächer (z. B. Pharmazie mit 73 % Studentinnen und Biologie mit 64 % Studentinnen) inzwischen frauendominiert sind. Eine hohe Männerdominanz besteht innerhalb der Naturwissenschaften nur beim Studienbereich Physik, Astronomie (mit 81 % Studenten). Dass der Frauenanteil an der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften trotzdem nur 37 % beträgt, liegt nicht an dem vergleichsweise kleinen Fach Physik, sondern an der dieser Fächergruppe zugeordneten, stark männerdominierten Informatik (mit 85 % Studenten). Da die Informatik inzwischen mit einem Drittel aller Studierenden das weitaus größte Fach in der Fächergruppe ist, wirkt sich dieses Studienfach sehr stark auf den Frauenanteil bei den MINT-Fächern aus. Ohne die Informatik

beträgt der Frauenanteil in Mathematik/Naturwissenschaften 48,5 %. Das heißt, Mathematik und Naturwissenschaften sind zusammengenommen fast paritätisch besetzt.³

Das MINT-Problem ist also in Wirklichkeit ein „IT“-Problem. Auch inhaltlich wäre es naheliegend, die Informatik den Ingenieurwissenschaften zuzuordnen und die Frage der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl von Frauen auf die Frage zu konzentrieren, warum sich so wenig Frauen den Ingenieurwissenschaften bzw. den technischen Fächern zuwenden. Dabei wäre es auch sinnvoll, die Unterschiede innerhalb der ingenieurwissenschaftlichen Fächer zu beachten, denn auch hier gibt es einige Fächer, bei denen von einer geringen Beteiligung von Frauen (auf studentischer Ebene) nicht mehr die Rede sein kann. Im Übrigen bestehen innerhalb aller anderen Fächergruppen ebenfalls große Unterschiede bei der Beteiligung von Studentinnen und Studenten, was in der hochschulpolitischen Diskussion bisher zu wenig beachtet wird.

Die einseitige Studienfachwahl von Männern

In der hochschulpolitischen Diskussion zu wenig beachtet wird die Tatsache, dass der Anteil der Frauen an den Studierenden in den unterschiedlichen Fächern nicht nur von der Studienfachwahl der Frauen, sondern auch von den Studienentscheidungen der Männer abhängt. Dies hat sich sehr deutlich am zwischenzeitlich steigenden Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften gezeigt, der auf den gravierenden Rückzug der männlichen Studierenden ab Mitte der 1990er Jahre zurückzuführen war und wieder abnahm, als die Attraktivität des Ingenieurstudiums aufgrund der verbesserten Arbeitsmarktlage wieder stieg. Insgesamt wird der einseitige Studienfachwahl von Männern hochschulpolitisch eine zu geringe Bedeutung zugemessen. So ist der in unserer Analyse dokumentierte Rückgang des Interesses von Männern an den Sprach- und Kulturwissenschaften (der nicht mit dem Rückzug aus den Lehramtsstudiengängen begründet werden kann) in der politischen Diskussion bisher kaum ein Thema.

Veränderungen der Studienfachwahl – der Dissimilaritätsindex

Wie stark die Geschlechterdisparität tatsächlich ausgeprägt ist, ob und wie sie sich verändert hat und auf welche Fächer sie zurückzuführen ist, lässt sich wegen der Inhomogenitäten innerhalb der Fächergruppen sowie der Studienbereiche letztlich nur auf der Ebene der 194 Studienfächer, die in NRW studiert werden können, beantworten. Ein geeigneter Indikator ist hierfür der Dissimilaritätsindex, der auch zur Analyse der Geschlechtersegregation in der Berufs- und Arbeitswelt verwendet wird. Das Ergebnis unserer umfangreichen Analysen kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl von Männern und Frauen ist, in Nordrhein-Westfalen ebenso wie in Deutschland, nach wie vor ungebrochen und hat sich in der letzten Dekade trotz einer zwischenzeitlichen Reduktion tendenziell eher verstärkt.⁴ Insgesamt lässt sich sagen, dass in NRW rund 18 % der Frauen ein männerdominiertes und 18 % der Männer ein frauendominiertes Studienfach wählen müssten, um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer aufzuheben. Dies gilt in leicht abgeschwächter Form ebenfalls für die anderen Bundesländer, wobei der Dissimilaritätsindex für Deutschland insgesamt etwas unter dem von NRW liegt. Die horizontale Geschlechtersegregation der Studierenden ist also im Durchschnitt der anderen Bundesländer etwas geringer als in NRW.

Die Tatsache, dass sich die geschlechterbezogene horizontale Segregation der Studierenden nicht verringert hat, bedeutet allerdings nicht, dass die vielfältigen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern wirkungslos geblieben wären. Denn die Segregation wird nicht nur von der Studienfachwahl der jungen Frauen, sondern in gleichem Maße von der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl der jungen Männer bestimmt, die sich tendenziell verengt hat. Es wäre deshalb mit Sicherheit falsch, bei den Bemühungen um eine stärkere Integration junger Frauen in die bisher männerdominierten Studienfächer nachzulassen.

Sinnvoll wäre es hingegen, die undifferenzierte Konzentration auf die sogenannten MINT-Fächer zu überdenken und zu prüfen, woran es liegt, dass es einigen Fächern der Natur- und der Ingenieurwissenschaften gelungen ist, die Geschlechterparität herzustellen oder sogar mehr Frauen als Männer für ihr Fach zu interessieren. Daraus können mit Sicherheit Hinweise zur Erhöhung des Frauenanteils auch in den anderen Natur- und Ingenieurwissenschaften gewonnen werden.

2.2 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren in den Fächergruppen

Promotionen

Die horizontale Segregation bei den Studierenden setzt sich bei den Promotionen fort. Die Frauenanteile differieren in den Fächergruppen erheblich, wobei das Niveau durchweg niedriger, aber die Tendenz die gleiche ist: Die Anteile haben in den letzten 12 Jahren⁵ stetig zugenommen. In den Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft und Veterinärmedizin liegen die Anteile von Frauen an den Promotionen in Deutsch-

³ Alle Daten beziehen sich hier auf Deutschland.

⁴ Aus dem für vier ausgewählte Semester (WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08) berechneten Dissimilaritätsindex der männlichen und weiblichen Studierenden in den einzelnen Studienfächern lässt sich keine eindeutige Entwicklung ableiten, vielmehr sind erhebliche Schwankungen erkennbar. Die zwischenzeitliche Verringerung des Index lässt sich vermutlich auf den zeitweilig drastischen Rückgang der männlichen Studierenden in den Ingenieurfächern zurückführen, der zu einem entsprechenden Anstieg des Frauenanteils in diesem Bereich geführt hat.

⁵ Dies gilt nicht für die Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft, in der der Frauenanteil bereits seit dem Jahr 2000 bei 60 % liegt.

land (im Dreijahresdurchschnitt 2006–2008) mit 60–78 % weit über der Geschlechterparität und in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und den Sprach- und Kulturwissenschaften etwas über der Parität. In der kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften werden 43,5 % der Dissertationen von Frauen angefertigt. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften beträgt der Anteil 36,8 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften inzwischen ein Drittel. Im Sport liegt der Frauenanteil an den Promotionen sogar bei 37,7 %, hier hat der starke Rückgang an Studentinnen die Promotionsrate von Frauen noch nicht negativ beeinflusst. Nur in den Ingenieurwissenschaften ist die Promotion mit 13,4 % ein nur sehr selten von Frauen angestrebter bzw. erreichter akademischer Abschluss. Auch bei den Promotionen ist die Zusammenfassung der MINT-Fächer also wenig sinnvoll, da damit der sehr geringe Anteil bei den Ingenieurwissenschaften verdeckt und der Anteil in Mathematik und Naturwissenschaften unterbewertet wird (der Frauenanteil bei den Promotionen in den MINT-Fächern lag insgesamt bei 30,9 %).

Die Zunahme des Frauenanteils an den Promotionen ist zum einen auf die in allen Fächergruppen steigende Zahl der Promotionen von Frauen zurückzuführen. Zum anderen trägt die abnehmende Zahl der Promotionen von Männern insbesondere in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften dazu bei. In den anderen Fächergruppen stagniert die Zahl der Promotionen von Männern mehr oder weniger, nur in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Sport/Sportwissenschaft nimmt die Zahl der Promotionen von Männern zu.

Habilitationen

Noch stärker als bei den Promotionen sind die Veränderungen bei den **Habilitationen**. Hier treffen zwei Entwicklungen zusammen: Zum einen lässt sich eine drastische Veränderung der Bedeutung der Habilitation in den unterschiedlichen Fächergruppen beobachten und zum anderen eine zunehmende Habilitationsbeteiligung von Frauen.

Die Veränderungen der Habilitationshäufigkeiten betreffen vor allem zwei Fächergruppen: In der Humanmedizin hat die Zahl der Habilitationen von Männern und noch mehr die von Frauen sehr deutlich zugenommen, gleichzeitig ist die Zahl der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften erheblich zurückgegangen. Als Resultat ist der Anteil der Habilitationen in der Humanmedizin, der bisher ein gutes Drittel aller Habilitationen in Deutschland ausmachte, bis 2008 auf 45 % angestiegen (bei einem Anteil von 5 % an den Studierenden und von 8 % an den Professuren). Andererseits ist die Zahl der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, die 1999 nur um 12 % unter dem Anteil der Humanmedizin lag, bis 2008 auf weniger als die Hälfte der Habilitationen in der Humanmedizin zurückgegangen (811 Habilitationen in der Humanmedizin zu 330 Habilitationen in Mathematik/Naturwissenschaften). Zwar haben in den letzten Jahren sowohl Frauen als auch Männer in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften seltener habilitiert, doch ist der Rückgang bei den Frauen weitaus geringer als bei den Männern. So stieg der Frauenanteil in dieser Fächergruppe von 9,6 % im Fünfjahreszeitraum 1992–1996 auf 17,5 % im Zeitraum 2004–2008, also um mehr als 80 %. In der Humanmedizin hat sich der Frauenanteil von 1992–1996 mit 9,2 % auf 19,9 % im Zeitraum 2004–2008 sogar mehr als verdoppelt. Die höchste Steigerungsrate allerdings hatten die Ingenieurwissenschaften, in denen sich der Frauenanteil von einem allerdings sehr niedrigen Niveau von 5,2 % (im Zeitraum 1992–1996) auf 15,1 % (im Zeitraum 2004–2008) verdreifacht hat.

Am stärksten an den Habilitationen beteiligt sind die Frauen in Deutschland allerdings in den Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft mit 38,5 % (im Zeitraum 2004–2008), Sprach- und Kulturwissenschaften mit 36,5 % und Veterinärmedizin mit 36,2 %. Das ist nicht weiter verwunderlich, da diese Fächer bei den Studierenden schon länger zu den Fächern mit hohem Frauenanteil gehören. Verwunderlich ist eher die Tatsache, dass der Frauenanteil an den Habilitationen der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften trotz eines bereits im WS 1995/96 nahe an der Parität liegenden Frauenanteils bei den Studierenden nur geringfügig höher ist als in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, obwohl in letzterer der Studentinnenanteil zum gleichen Zeitpunkt nur bei 33 % lag und inzwischen weit weniger gestiegen ist als bei der Humanmedizin. Der geringe Frauenanteil bei den Habilitationen in der Humanmedizin kann also nicht mit fehlendem weiblichem Wissenschaftsnachwuchs begründet werden, zumal der Anteil der Promotionen von Frauen über der Parität liegt.

Frauenanteile an den Habilitationen in NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt

Die Frauenanteile an den Habilitationen in den einzelnen Fächergruppen in **NRW** entsprechen im Großen und Ganzen den Anteilen in Deutschland. Angesichts der geringen Zahl von Habilitationen in den meisten Fächergruppen auf Landesebene können Abweichungen der Frauenanteile in einzelnen Jahren oder auch in einem Dreijahreszeitraum allerdings zufallsbedingt sein. Immerhin kann festgestellt werden, dass sich

die Relationen der Frauenanteile zwischen den einzelnen Fächergruppen nicht wesentlich unterscheiden. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften waren im Zeitraum 2006–2008 jeweils 18 % Frauen beteiligt. Die Werte liegen somit vergleichsweise nahe an den Bundesdurchschnitten. Dasselbe gilt für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 18 % bundesweit und 22 % in NRW sowie für die Ingenieurwissenschaften mit 17 % in NRW gegenüber 15 % bundesweit. Auch in NRW sind Frauen aber am häufigsten an den Habilitationen in den Sprach- und Kulturwissenschaften (32 %) und der Kunst/Kunstwissenschaft beteiligt, wobei der mit 44 % (im Zeitraum 2006–2008) im Vergleich zu den Bundeszahlen weitaus höhere Frauenanteil in der letztgenannten Fächergruppe auf nur sehr wenigen Habilitationen beruht.

Insgesamt sind aus der Analyse der Habilitationen drei Schlussfolgerungen zu ziehen:

- Die Habilitation hat in den einzelnen Fächern eine sehr unterschiedliche Bedeutung, sodass das Habilitationsgeschehen in einer Region oder gar an einer Hochschule sehr stark von der Fächerstruktur beeinflusst wird. Um diesen Effekt zu eliminieren, genügt es nicht, die Humanmedizin aus der Analyse auszuschließen.
- Die Zahl der Habilitationen ist so gering, dass bereits auf der Ebene der Länder (und noch mehr auf der Ebene der Hochschulen) extreme Schwankungen auftreten. Sie wirken sich auch auf die Frauenanteile aus, sodass jährliche oder dreijährige Veränderungen (die im Hochschulranking des CEWS zugrunde gelegt werden) Resultate zufälliger Schwankungen sein können. Die Entwicklung kann letztlich nur auf der Grundlage einer Betrachtung längerer Zeiträume beurteilt werden.
- Die Bedeutung der Habilitationen (außerhalb der Medizin) für die universitäre Laufbahn scheint zurückzugehen und zumindest in einigen Fächergruppen zunehmend durch habilitationsadäquate Leistungen ersetzt zu werden. Aus diesem Grund ist in einigen Fächergruppen (insbesondere Mathematik/Naturwissenschaften) die Habilitation zunehmend weniger ein Indikator für die Entwicklung der Zahl der berufungsfähigen Personen. Soll der Frauenanteil an den Professuren auch in diesen Fächergruppen erhöht werden, sollte über die Förderung von Frauen beim Erwerb anderer Qualifikationsnachweise und -leistungen nachgedacht werden (z. B. Veröffentlichungen in hoch angesehenen, referierten Zeitschriften und/oder Juniorprofessuren).

Juniorprofessuren

Die Zahl der **Juniorprofessuren** ist in Nordrhein-Westfalen aufgrund der bisher weit unterdurchschnittlichen Nutzung dieser neuen Möglichkeiten zur Förderung und Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gering, um gesicherte Aussagen über die Bedeutung der Juniorprofessuren für die Integration von Frauen in den einzelnen Fächergruppen zu machen. Deutlich ist bisher, dass diese neuen Möglichkeiten vor allem in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften genutzt werden. 28 % aller Juniorprofessuren in NRW entfallen im Jahr 2008 auf diese Fächergruppe (bei einem Studierendenanteil von 18 %), wobei der Frauenanteil allerdings nur bei 15,6 % und damit bei 5 Prozentpunkten über dem Anteil bei den anderen Professuren, aber um 3 Prozentpunkte unter dem Anteil bei den Habilitationen liegt. Dagegen entfallen auf die größte Fächergruppe, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, mit 35 % der Studierenden nur 13 % der Juniorprofessuren. Davon sind 40 % mit Frauen besetzt. Mit 9 % ebenfalls unterdurchschnittlich ist der Anteil der Juniorprofessuren in den Ingenieurwissenschaften, wobei nur eine der insgesamt 10 Stellen mit einer Frau besetzt ist. Weit unterdurchschnittlich werden die Juniorprofessuren mit 13 % auch in den Sprach- und Kulturwissenschaften genutzt (bei einem Frauenanteil an den Studierenden von 21 %). Hier ist der Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit 19 % um 10 Prozentpunkte niedriger als bei den übrigen Professuren und sogar um 13 Prozentpunkte niedriger als bei den Habilitationen – ein aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit höchst bedenkliches Ergebnis. Überdurchschnittlich ist dagegen mit 10 % der Anteil der Juniorprofessuren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (bei einem Studierendenanteil von 5 %), wobei der Frauenanteil an den Juniorprofessuren hier 40 % beträgt. Die übrigen Fächergruppen weisen nur eine sehr geringe Zahl von Juniorprofessuren auf oder haben bisher gänzlich auf diese relativ neue Form der Nachwuchsförderung verzichtet (so die Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Sport/Sportwissenschaft).

Angesichts der geringen Zahl von Juniorprofessorinnen in allen Fächergruppen wäre eine gezielte Förderung zur Berufung geeigneter Wissenschaftlerinnen im Prinzip in allen Bereichen sinnvoll, insbesondere aber in den Ingenieurwissenschaften, zumal in diesem Bereich eine Habilitationsförderung (etwa durch Stipendien) wegen der geringen Bedeutung der Habilitation für die Berufung wenig effektiv ist. Zwar sind den Möglichkeiten des Landes NRW zur gezielten Förderung der Berufung von Frauen durch die größere Autonomie der Hochschulen aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes engere Grenzen gesetzt als zu den Zeiten, in denen z. B. die Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW durch gezielte Stellenfinan-

zierung seitens des Wissenschaftsministeriums geschaffen wurden, doch sollten alle Möglichkeiten geprüft werden, die Berufung von Juniorprofessorinnen insbesondere in den Fächergruppen anzuregen, in denen diese Möglichkeit noch wenig genutzt wird.

2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Professuren in den Fächergruppen

Chancen einer Hochschulkarriere in den einzelnen Fächergruppen

Für die Chance von Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere an den Hochschulen sind drei Faktoren entscheidend: die Bereitschaft in dem jeweiligen Fach, Frauen zu integrieren, die Personalausstattung in dem jeweiligen Fach und die Entwicklung dieser Ausstattung. Bei allen drei Faktoren bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen.

AbsolventInnen-Beschäftigten-Relation

Für Frauen nachteilig wirkt sich die Tatsache aus, dass es gerade in denjenigen Fächern besonders viele wissenschaftliche Beschäftigte bzw. Professuren (in Relation zur Zahl der AbsolventInnen) gibt, die einen geringen Frauenanteil bei den AbsolventInnen bzw. Studierenden aufweisen. So haben z. B. im Durchschnitt der Jahre 2000–2008 nur 13,6 % aller AbsolventInnen in NRW ihr Universitäts- oder Fachhochschulstudium in einem Fach der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften abgeschlossen. Andererseits ist jede vierte wissenschaftliche Mitarbeiterin und jede fünfte Professur und sogar jede vierte C4/W3-Professur an den Universitäten und Fachhochschulen dieser Fächergruppe zugeordnet.

Recht hoch ist auch die rechnerische Chance, nach einem erfolgreich abgeschlossenen Studium der Ingenieurwissenschaften eine Professur zu erreichen, denn immerhin 23,5 % aller Professuren entfallen auf diese Fächergruppe, bei einem Anteil an den AbsolventInnen von 16,7 %. Nur die Chancen auf eine C4/W3-Professur sind unterdurchschnittlich, da nur 12,7 % aller C4/W3-Professuren auf die Ingenieurwissenschaften entfallen. Dies ist vermutlich auf den hohen Anteil der Ingenieurwissenschaften an den Fachhochschulen zurückzuführen.

Im Vergleich zu diesen beiden männerdominierten Fächergruppen sind die Chancen auf eine Beschäftigung als wissenschaftliche MitarbeiterIn oder auf eine Professur in der frauendominierten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich geringer. Zwar schließt jede fünfte AbsolventIn in einem Fach dieser Fächergruppe ab (19,4 %), doch ist nur jede zehnte wissenschaftliche MitarbeiterIn in dieser Fächergruppe beschäftigt und auch der Anteil der Professuren liegt mit 15 % deutlich unter dem Anteil der AbsolventInnen. Nur bei den C4/W3-Professuren hat die Fächergruppe erstaunlicherweise mit 25 % einen überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Am geringsten sind die rechnerischen Chancen auf eine wissenschaftliche Hochschulkarriere der AbsolventInnen der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Obwohl mehr als jede dritte AbsolventIn (36 %) ihr Studium in einem Fach dieser Fächergruppe abschließt, entfallen nur knapp 10 % der wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen und 21 % der Professuren auf diese Fächergruppe. Unter den C4/W3-Professuren sind es sogar nur 16 %. Rein rechnerisch hat also eine Person, die ein Studium der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften abschließt, eine mehr als 2,5-mal so große Chance auf eine C4/W3-Professur wie eine AbsolventIn der Sprach- und Kulturwissenschaften. Bei den Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen ist die rechnerische Chance von AbsolventInnen der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften sogar sieben Mal so hoch wie bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – ein Unterschied, der aus gleichstellungspolitischer Sicht höchst problematisch ist, weil der Frauenanteil an den AbsolventInnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wesentlich höher ist als in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften.

Eine besondere Situation besteht in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Hier haben die AbsolventInnen die größte Chance auf eine Stelle als wissenschaftliche MitarbeiterIn, denn 27,9 % aller Stellen dieses Typs entfallen auf diese Fächergruppe, während der Anteil an AbsolventInnen nur bei 5,3 % liegt. Dagegen liegt die Chance auf eine Professur bei einem Anteil von 7,7 % an allen Professuren nur etwas über dem Durchschnitt. Die rechnerischen Chancen auf eine C4/W3-Professur sind dagegen wiederum weit überdurchschnittlich und entsprechen den rechnerischen Chancen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. In der Kunst/Kunstwissenschaft schließlich bestehen nur geringe Chancen auf eine wissenschaftliche MitarbeiterInnenstelle, aber überdurchschnittliche Chancen auf eine Professur.

Entwicklung der Personalausstattung

Für die Chancen von Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere spielt neben der AbsolventInnen-Personalstellen-Relation die Einstellungspraxis der jeweiligen Fächergruppe eine entscheidende Rolle. Ein wichtiges Indiz hierfür ist die Geschlechterrelation bei den unterschiedlichen Personalgruppen. Diese hat

sich in allen Fächergruppen und bei allen Personalgruppen zugunsten von Frauen entwickelt, wobei die erheblichen Unterschiede zwischen den Fächergruppen weiter bestehen und zum Teil sogar noch ausgeprägter wurden.

Das gilt zum Beispiel bei den **Professuren** für die drei Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft, Sprach- und Kulturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Im Jahr 2000 lag der Professorinnenanteil in der Kunst/Kunstwissenschaft bei 21,1 %, in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 15,7 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 13,3 %. Im Jahr 2008 hat sich der Professorinnenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften auf 29,7 % fast verdoppelt, während er in der Kunst/Kunstwissenschaft nur um 24 % auf 26,2 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 40 % auf 18,8 % gestiegen ist. Interessanterweise ist die letztgenannte Fächergruppe diejenige mit der höchsten Steigerungsrate bei den Professuren, während in den Sprach- und Kulturwissenschaften die Zahl der Professuren um 2,4 % zurückgegangen ist. Im Endeffekt bedeutet dies, dass die Fächergruppe mit dem höchsten Professorinnenanteil stark eingeschränkt wurde, während eine Fächergruppe, in der Frauen deutlich geringere Berufungschancen haben, ausgebaut wurde.

Eine deutliche Steigerung der Professuren verzeichnet im Übrigen auch die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. Dort hat sich zwar ebenfalls der Frauenanteil bei den Professuren im Zeitraum 2000–2008 verdoppelt, doch liegt er immer noch bei bescheidenen 10,5 %. Nur wenig höher ist der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 11,3 %, auch dieser Wert liegt höher als noch im Jahr 2000. Am geringsten ist die Steigerung des Professorinnenanteils in den Ingenieurwissenschaften. Im Jahr 2000 lag der Anteil mit 5,6 % noch genauso hoch wie in Mathematik/Naturwissenschaften und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Im Jahr 2008 ist er mit 8,5 % dagegen um zwei bzw. drei Prozentpunkte unter die Anteile dieser beiden Fächergruppen gefallen. Dass es in den Ingenieurwissenschaften so wenig gelungen ist, den Professorinnenanteil zu erhöhen, mag durch die erhebliche Reduzierung der Zahl der Professuren in dieser Fächergruppe (um 10 % im Zeitraum 2000–2008) mit verursacht worden sein. Denn eine Stellenkürzung führt sehr leicht zu einem weitgehenden bis vollständigen Stellenstopp bei Neuberufungen.

Der Frauenanteil bei den **wissenschaftlichen MitarbeiterInnen** ist in allen Fächergruppen höher als bei den Professuren. Auch bei dieser Personalgruppe sind die Frauenanteile in allen Fächergruppen gestiegen, allerdings sind die Steigerungsraten im Allgemeinen geringer. Eine paritätische Besetzung gibt es bisher nur in zwei Fächergruppen, den Sprach- und Kulturwissenschaften und der Kunst/Kunstwissenschaft. Bei der Humanmedizin liegt der Anteil nahe an der Parität, was durch den Ausbildungscharakter der Beschäftigung als wissenschaftliche MitarbeiterIn begründet ist. Durch diese Besonderheit beeinflusst der inzwischen überparitätische Studentinnenanteil schneller die Geschlechterrelation bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als bei anderen Fächern. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 38,6 %, in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften bei 29,2 % und in den Ingenieurwissenschaften bei 17,8 %.

Festzuhalten ist: Solange die Chancen von Studentinnen auf eine akademische Karriere in allen Fächergruppen deutlich geringer sind als die ihrer männlichen Kommilitonen, solange ist ein überwiegender Anteil von Frauen auf den unteren Qualifikationsstufen notwendig, um auf den oberen Qualifikationsstufen und den höheren Statusgruppen der Geschlechterparität näher zu kommen. Aus diesem Grund ist es fraglich, ob die Abweichung von der Geschlechterparität in beiden Richtungen, also in Richtung einer Männerdominanz und in Richtung einer Frauendominanz, aus der Geschlechterperspektive gleich zu werten ist, wie dies im CEWS-Ranking vorgenommen wird.⁶

3 Struktur der Hochschullandschaft in NRW – Entwicklung der unterschiedlichen Hochschularten

3.1 Verteilung der Studierenden auf die Hochschularten

Die Hochschullandschaft in NRW ist weiterhin geprägt von den **Hochschulen in Trägerschaft des Landes**, doch ist der Anteil der anderen Träger (private und kirchliche Träger) mit insgesamt 7,8 % der Studierenden im WS 2008/09 etwas höher als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Unbestreitbar haben die nicht vom Land getragenen Hochschulen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, denn ihre Studierendenzahlen sind gestiegen, während die Studierendenzahlen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2008/09 um 11,5 % zurückgegangen sind. Schlagwortartig könnte von einer Entwicklung von **Staat zu Privat** gesprochen werden.

Innerhalb der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind die Universitäten die weitaus wichtigste Hochschulart: Im WS 2009/10 waren 70,5 % der Studierenden an einer Universität eingeschrieben. Weitere 26,6 % studierten an Fachhochschulen, 1,2 % an Kunst-, Musik- und 1,5 % an Verwaltungshochschulen.

⁶ In diesem Punkt besteht ein Dissens zum Hochschulranking des CEWS. Dort werden mit einem komplexen Berechnungsverfahren überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden genauso bewertet wie überdurchschnittliche Männeranteile.

In Deutschland insgesamt ist der Anteil der Fachhochschulen mit 30,3 % etwas höher, dafür der Anteil der Universitäten (einschließlich der Pädagogischen Hochschulen) mit 66,7 % etwas niedriger. Der Anteil von Kunst- und Verwaltungshochschulen entspricht mit 1,5 % bzw. 1,3 % in etwa den Anteilen in NRW.

Auch wenn die Universitäten immer noch die weitaus wichtigste Hochschulart sind, liegt die Entwicklungsdynamik eindeutig bei den Fachhochschulen. Alle **Universitäten** in Trägerschaft des Landes NRW haben im Zeitraum WS 1997/98 bis WS 2007/08 18 % Studierende verloren, während die Fachhochschulen 5,6 % an Studierenden gewonnen haben. Auch die Kunsthochschulen haben Studierende verloren, wobei der Rückgang mit 6,6 % weitaus geringer war als an den Universitäten.

Eine geschlechtsdifferenzierende Betrachtung zeigt allerdings: Der Rückgang der Studierenden an den Universitäten beruht vor allem auf einem Rückgang um 25 % bei der Zahl der männlichen Studierenden zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2007/08, während die Zahl der Studentinnen im gleichen Zeitraum nur um knapp 10 % zurückgegangen ist. Anders an den Fachhochschulen: Hier stieg sowohl die Zahl der Studenten als auch die der Studentinnen an, wobei der Anstieg der Studentinnen mit 15,5 % deutlich höher war als der Anstieg bei den Studenten mit moderaten 1,2 %. Die Entwicklung an den Kunsthochschulen ähnelt der an den Universitäten: Die Zahl der Studenten nahm mit 11,6 % wesentlich stärker ab als die der Studentinnen (-1,9 %).

Entsprechend ist der Frauenanteil an allen drei Hochschularten angestiegen. An den Universitäten ist die Parität faktisch erreicht (49 % Studentinnen im WS 2007/08), an den Fachhochschulen liegt der Studentinnenanteil dagegen erst bei einem Drittel. Letzteres ist zu einem nicht unwesentlichen Teil auf den höheren Anteil an Fächern mit geringer Frauenbeteiligung (insbesondere Ingenieurwissenschaften) zurückzuführen. An den Kunsthochschulen studieren inzwischen mehr Frauen als Männer (54 %). Bei den Verwaltungshochschulen schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig um die 50%-Marke.

3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen Personals in den unterschiedlichen Hochschularten

Beim wissenschaftlichen Personal bestehen ebenso erhebliche Unterschiede zwischen den Hochschularten sowohl bei der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten als auch bei der Beteiligung von Frauen. An den Universitäten (ohne Universitätskliniken) waren im Jahr 2007 15,7 % der **Professuren** mit Frauen besetzt, an den Universitätskliniken waren es nur 12,5 %, während der Professorinnenanteil an den Fachhochschulen mit 16 % so hoch war wie an den Universitäten, obwohl erstere weitaus stärker auf von männlichen Studierenden gewählte Fächer ausgerichtet sind. Den höchsten Frauenanteil allerdings hatten im Jahr 2007 (und auch in den Jahren zuvor) die Kunsthochschulen mit 20,2 %. Interessanterweise ist der Frauenanteil an den Universitäten im Zeitraum von 1997–2007 stärker gestiegen als an den Fachhochschulen, an denen er 1997 noch zwei Prozentpunkte höher war als an den Universitäten. Sollte sich dieser Trend einer größeren Bereitschaft der Universitäten zur Steigerung des Professorinnenanteils fortsetzen, wäre die Beibehaltung der bisherigen Entwicklung bei der Verteilung der Professuren auf die Hochschularten kontraproduktiv, denn im Zeitraum 1997–2007 ist die Zahl der Professuren an den Universitäten um 8,8 % zurückgegangen, während sie an den Fachhochschulen um 11,4 % gestiegen ist. Angesichts des vergleichsweise hohen Professorinnenanteils an den Kunsthochschulen ist auch die Stagnation der Zahl der Professuren (-1,4 % zwischen 1997 und 2007) an diesen Hochschulen aus gleichstellungspolitischer Sicht kontraproduktiv.

Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil an den Kunsthochschulen mit 43 % am höchsten, wobei es an den Kunsthochschulen nur vergleichsweise wenige wissenschaftliche Beschäftigte gibt (die Zahl der Professuren ist rund dreimal so hoch wie die der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, während es an den Universitäten fast fünfmal so viele MitarbeiterInnen wie Professuren gibt). Der Frauenanteil bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen lag an den Universitäten (ohne Kliniken) wie den Fachhochschulen bei knapp einem Drittel (32,5 % bzw. 30,9 %) und an den Universitätskliniken bei 43,1 %.

Die Relation der Entwicklung der Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zwischen den Hochschularten ist ähnlich wie bei den Professuren, wenn auch auf höherem Niveau: An den Universitäten stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 1997 und 2002 um 32,2 %, an den Fachhochschulen dagegen um 263 %, während sie an den Kunsthochschulen stagnierte. Die exorbitante Steigerung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen ist Resultat einer veränderten Beschäftigungsstruktur. Unverkennbar ist allerdings, dass es auch bei den Beschäftigten eine deutliche Verlagerung der Entwicklung zu den Fachhochschulen gibt – eine aus gleichstellungspolitischer Sicht eher problematische Entwicklung, sind doch die Forschungsmöglichkeiten an den Fachhochschulen angesichts des weitaus höheren Lehrdeputats weitaus geringer.

Festzuhalten bleibt, dass sich die Relation von Frauenanteilen bei den Studierenden zu den Frauenanteilen bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bzw. den Professuren an den Universitäten und den

Fachhochschulen erheblich unterscheidet: Gemessen an den Frauenanteilen bei den Studierenden haben Frauen eine weit höhere Chance auf eine Professur an den Fachhochschulen als an den Universitäten. Das bedeutet auch, dass die geschlechterhierarchische Struktur, d. h. der Rückgang des Frauenanteils mit jeder Hierarchiestufe, an den Fachhochschulen weit geringer ist als an den Universitäten – eine Tatsache, die in der hochschulpolitischen Diskussion bisher nicht wahrgenommen wurde. Daraus ist zwar nicht zu schließen, dass die Hochschulentwicklung nun auf die Fachhochschulen konzentriert werden sollte – im Gegenteil: Zu prüfen wäre vielmehr, warum es den Fachhochschulen trotz der ungünstigeren Fächerstruktur zumindest im Durchschnitt besser gelingt, Frauen gleichermaßen in den wissenschaftlichen Bereich zu integrieren, als den Universitäten mit der scheinbar günstigeren Fächerstruktur.

4 Differente Hochschul- und Geschlechterkulturen

4.1 Unterschiede der Fächerkulturen an den einzelnen Hochschulen

Das Ergebnis unserer Analyse der unterschiedlichen Hochschularten wird durch die Untersuchung der Entwicklungen an den einzelnen Hochschulen voll bestätigt. Wir haben unter anderem die Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und bei den unterschiedlichen Statusgruppen auf der Ebene der Fächergruppen ermittelt und verglichen.

Dabei zeigt sich, dass es in allen Fächergruppen große Unterschiede zwischen den Hochschulen gibt. Ordnet man die Hochschulen nach dem Frauenanteil beispielsweise der Studierenden oder der Professuren in einer bestimmten Fächergruppe, so mischen sich Universitäten und Fachhochschulen. Vor allem aber: In jeder Fächergruppe gibt es bei jedem Indikator (Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oder den Professuren) an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedliche Werte.

So gibt es beispielsweise bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine Hochschule (die FH Düsseldorf), an der 62 % der Studierenden Frauen sind, während an der FH Südwestfalen in der gleichen Fächergruppe nur 28 % Frauen studieren. Gleichermäßen sind unter den ProfessorInnen an der erstgenannten Hochschule 26,5 % Frauen, an der letztgenannten nur 16 %. An einer dritten Hochschule, der RWTH Aachen, studieren in dieser Fächergruppe zwar 34 % Frauen, aber unter den ProfessorInnen sind nur 6 % Frauen.

Vergleichbares gilt ebenso für alle anderen Fächergruppen: Zwar sind in den neun Fächergruppen Studienfächer mit zum Teil großen Unterschieden der Frauenanteile zusammengefasst, doch kann unsere Analyse der Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und Statusgruppen in den einzelnen Hochschulen auf der Ebene der Fächergruppen trotzdem als Beleg für die sehr unterschiedlichen Praktiken an den Hochschulen innerhalb der jeweiligen Fächergruppen gelten. Daraus ist zu schließen, dass es in allen Fächergruppen durchaus differente Geschlechterkulturen und einen großen Spielraum für die Beteiligung von Frauen gibt.

Dabei ist sehr auffällig, dass es viele Hochschulen gibt, in denen in einer Fächergruppe Frauen überdurchschnittlich, in einer anderen dagegen unterdurchschnittlich beteiligt sind. Häufig hat eine Hochschule sogar innerhalb einer Fächergruppe bei einer Personengruppe (z. B. den Studierenden) eine überdurchschnittliche, bei einer anderen Personengruppe (z. B. Professuren) dagegen eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen – ein wichtiges Indiz dafür, dass die Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und bei den Statusgruppen nicht allein durch die Fächerstruktur erklärt werden können.

Dieses Ergebnis weist auf die Bedeutung der Fakultäten und somit auch auf den Einfluss der Dekanate bzw. der Dekane hin. Durch die Hochschulautonomie ist die Macht der Fakultäten und damit der Dekanate gesteigert worden. Aktuell deuten sich zwei gegenläufige Bewegungen an: Zum einen sind die Hochschulleitungen nordrhein-westfälischer Hochschulen geschlechterpolitisch in Bewegung und zum anderen erweisen sich die Fakultätsleitungen verstärkt als gleichstellungspolitischer Hemmschuh. Auch aus diesem Grund ist die Geschlechterschieflage der Fakultäten, d. h. die männliche Dominanz auf der Leitungsebene der Dekanate, an nordrhein-westfälischen Hochschulen überaus problematisch.

4.2 Geschlechtergerechte Wissenschaft vor Ort: Gender-Professuren und Gender Studies

Die Stellung bzw. Stärkung der Fakultäten hat auch einen nachhaltigen Einfluss auf den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Sowohl die Schaffung als auch der Erhalt von Gender-Professuren und Einrichtungen der Gender Studies hängen maßgeblich von der Geschlechterkultur einer Fakultät ab. In den letzten Jahren haben wir mehrmals Streichungen von Forschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW durch Fakultäten hinnehmen müssen, ohne

dass hier ein Handlungsspielraum seitens der Hochschulleitung oder des Wissenschaftsministeriums gegeben war.

Dies ist eine ungute Entwicklung: Die Etablierung bzw. der Erhalt von Gender-Professuren dürfen nicht ausschließlich auf der Fakultätsebene entschieden werden. Die Gestaltung der geschlechtergerechten Hochschule und Wissenschaft sollte integraler Bestandteil der gesamten Hochschulentwicklung sein. Hier gilt es zukünftig, alle Gender-Professuren der jeweiligen Hochschule im Kontext der ZLV IV aufzulisten und zu sichern sowie aktiv neue Gender-Professuren durch die Hochschulen zu schaffen.

Doch trotz der sich andeutenden Entwicklung nimmt Nordrhein-Westfalen im Bereich der Genderforschung nach wie vor eine Spitzenposition ein: Von den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren an 20 Hochschulen 50 Professorinnen und Professoren mit einer Teil- oder Voll-Denomination in der Geschlechterforschung. Die Mehrzahl der Gender-Professuren ist an den Universitäten angesiedelt: 12 der 14 Universitäten können Gender-Professuren vorweisen, nur an der FernUni Hagen und der Universität Wuppertal gibt es derzeit (noch) keine Professur mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Auch von der Genderforschung an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen gehen gleichstellungs- und wissenschaftspolitische Impulse aus. Dies ist insbesondere durch die weitere Einrichtung von Gender-Professuren zu fördern, da die Erfahrung zeigt, dass erst mehrere Geschlechterforschungsprofessuren vor Ort Synergieeffekte auslösen und zur Gründung von Instituten, Studiengängen etc. führen.

Gender-Professuren an den Musik- und Kunsthochschulen können ebenfalls eine gleichstellungspolitische Ausstrahlung haben. Es ist wohl kein Zufall, dass die einzige positiv evaluierte Kunsthochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms die KfMT (Köln) ist, an der es auch eine aktive Geschlechterforschung gibt. Ein ähnlicher Impuls könnte von der Einrichtung von Gender-Professuren in den Ingenieurwissenschaften ausgehen.

Trotz der unleugbaren Erfolge besteht erheblicher Nachhol- und Handlungsbedarf, denn insgesamt wurde an 39 % aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW noch keine Gender-Professur eingerichtet. Eine geschlechtergerechte Wissenschaft und Lehre am Hochschulstandort NRW ohne flächendeckende Ressourcen im Bereich der Genderforschung ist nicht zu gewährleisten.

Auch die Forschungsaktivitäten könnten umfangreicher sein, wenn die seit dem Wegfall der Forschungsförderung des HWP-Programms⁷ entstandene große Lücke durch ein Genderforschungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen geschlossen werden würde. Ein solches Programm könnte sehr dazu beitragen, das außerordentliche Potenzial der Geschlechterforschung, das in den letzten Jahren und Jahrzehnten an den Hochschulen des Landes NRW geschaffen wurde, weiterzuentwickeln.

Die Verteilung der **50 Gender-Professuren** auf die Studienfächer zeigt, dass die größte Anzahl an Professuren in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften verortet ist, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften. Auch der Anteil von fünf Professuren in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften ist beachtlich. Immerhin sind vier Professuren in den Ingenieurwissenschaften, zwei davon in der „Frauenhochburg“ Architektur, angesiedelt. Auffällig ist, dass es keine Gender-Professur in den Rechtswissenschaften gibt. Nachholbedarf besteht ganz eindeutig im Studienbereich der „Mathematik und Naturwissenschaften“. Des Weiteren sollten im Zuge der Weiterentwicklung der Genderforschung auch Professuren zu „Recht und Gender“ sowie zu „Wirtschaft und Gender“ eingerichtet werden.

Zu den 50 Gender-Professuren kommen weitere **41 assoziierte Professorinnen** des Netzwerks Frauenforschung NRW, deren Professuren in der Denomination keinen direkten Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen, die aber nach eigener Aussage in ihrer Forschung und Lehre aktiv Gender-Aspekte berücksichtigen und sich als Geschlechterforscherinnen definieren.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gibt es zwei Masterstudiengänge **Gender Studies**, zwei Studiengänge Frauenstudien und sieben wissenschaftliche Institute/Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine ganze Reihe von Arbeitskreisen und Forschungsverbänden. Auch diese Institute und Studiengänge sind mehrheitlich an den Universitäten zu finden.

Zusammenfassend ist festzustellen: Unsere Ergebnisse zu den unterschiedlichen Geschlechterkulturen an den unterschiedlichen Hochschulen und insbesondere an den Fakultäten deuten zum einen darauf hin, dass die Geschlechterpräsenz an einer Hochschule und insbesondere einer Fakultät nachhaltigen Einfluss auf die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in Wissenschaft, Forschung und Lehre hat. Zum anderen wird aber auch sichtbar, dass über eine gezielte Gleichstellungspraxis dieser Prozess im Kontext einer gleichstellungspolitisch ausgerichteten Hochschul- und Fakultätsentwicklung sowie einer Wissenschaftsförderung im Kontext der Gender-Forschung nachhaltig zu beeinflussen ist.

⁷ Bund und Länder hatten im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ etabliert. Aus diesem Programm wurden an nordrhein-westfälischen Hochschulen bis Ende 2006 u. a. Projekte im Programmschwerpunkt „Frauen- und Genderforschung“ gefördert. Nach Auslaufen des Bundesprogramms wurde - trotz eines hohen Bedarfs - kein eigenständiges Landesprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ aufgelegt.

5 Gleichstellungspraxis – Positionen, Maßnahmen, Ressourcen

Die in diesem Gender-Report enthaltenen Gender-Profile der nordrhein-westfälischen Hochschulen wurden unter dem Aspekt der Gleichstellungspraxis zusammengestellt und geben detailliert Auskunft über Positionierungen und Projekte zur Geschlechtergerechtigkeit am jeweiligen Hochschulstandort. Die folgende Zusammenfassung und Schlussfolgerung auf der Basis der Gender-Profile greift einige zentrale Ergebnisse auf.

5.1 Positionierungen: Hochschulleitbild und Zielvereinbarungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Zunächst ist festzuhalten, dass trotz der Vielfalt der nordrhein-westfälischen Hochschulen keine das Alleinstellungsmerkmal einer monoedukativen Frauenhochschule aufweist, d. h., es gibt in NRW eine durchgängig koedukative Hochschullandschaft, auch wenn diese stark durch eine vertikale und eine horizontale Geschlechtersegregation geprägt ist. Jede Hochschule in NRW nimmt somit weibliche und männliche Studierende auf und ist gefordert, in Hochschulpraxis sowie Hochschulentwicklung beide Studierendengruppen geschlechtergerecht auszubilden. Darüber hinaus gilt es, die Gruppen der nicht-wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Beschäftigten – und hier besonders die immer noch relativ kleine Gruppe der Professorinnen – in den Blick zu nehmen. Denn auch hier gilt für jede Hochschule die Verpflichtung, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung (Artikel 3 GG) umzusetzen.

Insbesondere das Konzept des Gender Mainstreamings hat einen nachhaltigen Einfluss auf die Hochschulen. Es soll als Top-down-Strategie an der überwiegenden Zahl der Hochschulen sicherstellen, dass die Hochschule als Organisation auf allen Ebenen Gender-Aspekte berücksichtigt und Gleichberechtigung praktiziert.

Mit dem im Jahr 2007 in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetz ist die Autonomie der einzelnen Hochschule erhöht worden. Dies hat auch zur Folge, dass die Implementierung von Gleichstellung, einschließlich der Außendarstellung über das **Hochschulleitbild**, stärker in die hochschulinternen Aushandlungsprozesse einfließt. Hier ist festzuhalten, dass sich ein nicht unerheblicher Teil der Universitäten und Fachhochschulen im zentralen Leitbild der Hochschule zu Geschlechterfragen positioniert. Dabei gilt: Aktuell werden unterschiedliche gleichstellungspolitische Konzepte miteinander verbunden – von der Frauenförderung über die Gleichstellung von Mann und Frau und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management. Zum Teil stehen die Konzepte unverbunden nebeneinander, aber an einigen Hochschulen ist es inzwischen gelungen, ein durchgängig strukturiertes Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule vorzulegen.

Es zeigt sich aber auch: Nicht an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen werden Gender-Aspekte in die Außendarstellung (Leitbild, Profil, Image, Porträt) in der umfassenden Weise integriert, wie es das Konzept des Gender Mainstreamings erfordert. Dies trifft insbesondere auf die Kunsthochschulen zu.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen als gleichstellungspolitisches Instrument

Während den Außendarstellungen eher ein nicht zu unterschätzender programmatischer Charakter zukommt, besteht über den Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen die Chance, der Programmatik Taten folgen zu lassen.

Die aktuell gültigen **Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) III** (2007–2010) enthalten einen Passus zum Gender Mainstreaming und sind ein Instrument der Hochschulen, gleichstellungspolitische Ziele festzulegen. Von den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben insgesamt 25 Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT abgeschlossen und sich hierüber – zumindest implizit – auch zur Gender-Mainstreaming-Strategie positioniert.⁸ Die Auswertung der ZLV der nordrhein-westfälischen Hochschulen ergab deutliche Unterschiede bei den gleichstellungspolitischen Zielen. So zeigt die Analyse der Dokumente, dass an den Universitäten die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf im Mittelpunkt steht, während an den Fachhochschulen die Ausstattung der Gleichstellungsbüros und die Erhöhung des Frauenanteils an erster Stelle genannt werden. Hieran wird deutlich: Die Universitäten konzentrieren sich auf die Schaffung „familiengerechter Hochschulen“, während an den Fachhochschulen zunächst eine Absicherung der Gleichstellungsarbeit einschließlich der notwendigen Ressourcen im Kontext der ZLV geregelt wurde.

Die Frage, wie nachhaltig Ziel- und Leistungsvereinbarungen als gleichstellungspolitisches Instrument wirken, kann nicht abschließend beantwortet werden. Unumgänglich ist aber aus unserer Sicht eine Evaluation, die prüft, ob die vereinbarten Ziele in dem vereinbarten Zeitraum erreicht worden sind. Eine solche Evaluation als Wirkungskontrolle ist umso transparenter und fundierter, je mehr sie auf der Basis konkreter Indikatoren und Zeitvorgaben durchgeführt werden kann. Andererseits würde eine ausschließliche Verkürzung der ZLV auf die Festlegung von Indikatoren möglicherweise den (gleich-)stellungspolitischen Aus-

⁸ Mit den 7 Kunsthochschulen wurde aufgrund der Verabschiedung eines neuen Gesetzes für die Kunst- und Musikhochschulen vereinbart, die ZLV zu einem späteren Zeitpunkt abzuschließen. Von daher konnten sie im Gender-Report nicht berücksichtigt werden.

handlungsprozess beschränken. In jedem Fall sollten mit dem Abschluss einer ZLV zugleich noch stärkere Anreiz- und Sanktionsmechanismen implementiert werden.

5.2 Gleichstellungsprojekte

Die Gleichstellungsbestrebungen der Hochschulen in NRW sind durch die Initiierung und Durchführung vielfältiger gleichstellungsorientierter Projekte gekennzeichnet, die zum Teil in die ZLV III eingeflossen sind, aber oft über die getroffenen Vereinbarungen weit hinausgehen. Zusammenfassend lässt sich sagen: Fast an allen Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW können Schülerinnen, Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Projekte in Anspruch nehmen, allerdings nicht an den Musikhochschulen. Bei den vielfältigen **Gleichstellungsprojekten** liegt der Schwerpunkt an den Universitäten auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, während an den Fachhochschulen Projekte zur Gewinnung von Studentinnen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Fächer im Zentrum stehen. Gleichstellungsprojekte an den Kunsthochschulen sind dagegen selten.

Ein Großteil der Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen ist „personenorientiert“. An den Universitäten liegt der Schwerpunkt eindeutig auf der Weiterbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierdurch sollen Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg gefördert werden, um langfristig den Anteil von Frauen an den Professuren systematisch zu erhöhen. An den Fachhochschulen und den Technischen Universitäten werden dagegen insbesondere Schülerinnen bzw. Studieninteressierte angesprochen, an Projekten zur Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern teilzunehmen. Die Information und Motivation zu Studienfächern in den Natur- und Technikwissenschaften bilden aus Sicht der Hochschulen einen entscheidenden gleichstellungspolitischen Schwerpunkt.

Eine relativ neue Entwicklung deutet sich aktuell an: Zunehmend werden Projekte wie die Boys' Days eingeführt, die auf die Gewinnung von jungen Männern als Studierende in Fächern mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an männlichen Studierenden zielen, um das stark eingeschränkte Studienwahlverhalten junger Männer zu erweitern.

Erstaunlich ist insgesamt, dass es im Vergleich zur Gruppe der Studieninteressierten deutlich weniger Projekte für Studentinnen gibt. Der Fokus der Gleichstellungsprojekte liegt auf der Akquise potenzieller Studentinnen. Hier wäre ein Aufbau der Angebote notwendig, da zwischen der Gleichstellungsarbeit für Schülerinnen und der Nachwuchsförderung der Promovendinnen eine Lücke besteht, die geschlossen werden sollte.

Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen, an denen Gleichstellungsprozesse und -projekte bisher sehr gering entwickelt sind. Die sehr unterschiedliche Häufigkeit von Gleichstellungsprojekten an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen hängt auch mit den deutlichen Unterschieden der dafür jeweils zur Verfügung stehenden Mittel zusammen. Hier müssten vor allem die Fachhochschulen und die Kunsthochschulen besser mit Ressourcen (Personal und Finanzen) für Gleichstellungsprojekte ausgestattet werden.

5.3 Frauenförderpläne (FFP) und Fachkulturen

Frauenförderpläne – wichtiges Instrument, aber mangelhafte Praxis

Ein zentrales Ergebnis des Gender-Reports besteht in der Feststellung, dass die Hochschulen sehr unterschiedlich mit der **Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne** umgehen. Die fehlende Aufstellung und mangelnde Fortschreibung der Frauenförderpläne ist an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW kein Einzelfall: An mehr als der Hälfte der Universitäten (8 von 14) und knapp der Hälfte der Fachhochschulen (5 von 12) sind nicht alle laut Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erforderlichen Frauenförderpläne aufgestellt worden. Hinzu kommen 6 Kunsthochschulen, in denen dies ebenfalls nicht erfolgt ist. Darüber hinaus sind ca. 15 % der im Internet oder über die Gleichstellungsbeauftragten erhältlichen FFP nicht mehr gültig, da ihr Geltungszeitraum (3 Jahre) abgelaufen ist. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Ergebnis aus dem Zweiten Bericht zur Umsetzung des LGG (2008: 45), in dem kritisch festgehalten wurde, dass ein Fünftel der Hochschulen nicht über Frauenförderpläne für die Fachbereiche und weiteren Hochschuleinheiten verfügt, obwohl dies im LGG vorgeschrieben ist.

Bei der Verabschiedung des LGG ist leider darauf verzichtet worden, die Nichterstellung und Nichtfortschreibung von Frauenförderplänen zu regeln. Allerdings könnte ein ungültiger FFP sämtliche Personalmaßnahmen aussetzen, wenn eine Person, zu deren Nachteil sich eine Personalmaßnahme auswirkt, das Nichtvorhandensein eines gültigen FFP als Verstoß gegen das LGG einklagt. Ein solcher Fall ist uns bisher aber nicht bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann nur ihr Widerspruchsrecht nach § 19 LGG ausüben. Die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ebenso wie das mangelnde Controlling im Sinne der Überprüfung der Zielvorgaben durch die Dienststelle eine Hauptschwachstelle

der Gleichstellungsaktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hier besteht dringender Klärungs- und Handlungsbedarf. Gefordert ist hier auch die Rechtsaufsicht des Wissenschaftsministeriums.

Frauenförderpläne: Aktivitäten und Argumentationen

Wir haben die Frauenförderpläne (FFP), die uns von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zugänglich gemacht wurden, in zweierlei Hinsicht untersucht. Zum einen wurden die dort angeführten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte nach Fachbereichsgruppen zusammengestellt und folgenden Kategorien zugeordnet: Information/Beratung, Weiterbildung/Qualifizierung, Finanzierung (z. B. Stipendien), Mentoring, frauenspezifische Veranstaltungen und Einrichtungen (z. B. Frauenvollversammlungen), Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Netzwerke von und für Frauen sowie Gender in der Lehre. Zum zweiten wurden Argumentationslinien zur Gleichstellung aus den Texten der FFP herausgearbeitet. Die Analyse der Gleichstellungsaktivitäten in Form von Maßnahmen und Projekten zeigt, dass sich Universitäten und Fachhochschulen voneinander unterscheiden. Auf der Ebene der Fachbereichsgruppen sind fachkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu finden.

Universitäten und Fachhochschulen halten von der Menge und von der Ausrichtung her verschiedene Angebote vor. Während die Fachhochschulen vor allem auf Information und Beratung sowie Weiterbildung und Qualifizierung fokussieren, wird von den Universitäten eine größere Bandbreite an Maßnahmen genannt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist dies auf die sehr unterschiedliche personelle und finanzielle Ausstattung der Universitäten und der Fachhochschulen zurückzuführen.

Es lässt sich eine sehr viel höhere Anzahl von Maßnahmen und Projekten in den Natur- und Technikwissenschaften feststellen als in den anderen Fachbereichsgruppen. Das liegt sicherlich daran, dass in den Natur- und Technikwissenschaften Frauen im wissenschaftlichen, aber auch im nichtwissenschaftlichen technischen Bereich auf allen Ebenen als sehr stark unterrepräsentiert angesehen werden, was sich auch im Zuschnitt der Maßnahmen und Projekte auf bestimmte Personengruppen widerspiegelt. So sind in diesen Fachbereichen gerade für Schülerinnen und Studentinnen viele monoedukative Angebote zu finden, bei denen darüber hinaus Wert darauf gelegt wird, dass sie von Frauen durchgeführt werden. Die Idee dahinter ist, dass weibliche Vorbilder Frauen dazu bewegen können, sich für ein natur- oder technikwissenschaftliches Studium und eine spätere Laufbahn in diesem Bereich zu entscheiden.

Die unterschiedlichen Fachkulturen treten vor allem in den Maßnahmen hervor, die sich an Schülerinnen und Studentinnen richten. Hier sind die natur- und insbesondere die technikwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren passgenauen fachlichen Angeboten stark vertreten. Wenn man aber die Hierarchieebenen weiter nach oben verfolgt, also der ‚leaky pipeline‘ auf der Spur bleibt, gleichen sich sowohl die Menge als auch die Art der Maßnahmen in den Fachbereichsgruppen immer mehr an. Zu Beginn des Studiums, wenn der Frauenanteil noch hoch ist, gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen, die mit jeder Hierarchiestufe in der Wissenschaft abnehmen. Für Promovendinnen und manchmal auch Habilitandinnen stehen dann noch Stipendien und Mentoring-Programme zur Verfügung; spezielle Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils sind bis auf den Hinweis, dass man geeignete Frauen auffordert, sich zu bewerben, kaum zu finden. Hier kann also auch von einem „Leck“ der gleichstellungspolitischen Maßnahmen gesprochen werden.

In der weit überwiegenden Anzahl der Fachbereiche scheint man davon auszugehen, dass der Anteil von Professorinnen sich von selbst erhöht, wenn ausreichend Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden sind. Dies gilt offenbar selbst für die Fachbereiche, in denen es in diesen Gruppen einen hohen oder sehr hohen Frauenanteil gibt und in denen dennoch der Anteil der Professorinnen nur selten über 25 % liegt. Dabei wird fast durchgängig vor allem die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Berufsfeld Wissenschaft in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen als Grund für die wenigen Bewerbungen und damit auch Berufungen von Frauen angeführt. Dabei können im Zuschnitt der Maßnahmen und Projekte und in deren Begründung innerhalb der FFP drei Argumentationslinien identifiziert werden:

Defizitäre Frauen – perfekte Strukturen? Sowohl Frauenförderung als auch Gender Mainstreaming sollten dazu dienen, auf Dauer die organisatorischen Strukturen hin zu mehr Gleichstellung zu transformieren. Diesbezügliche Erfolge lassen sich auf der Ebene der Fachbereiche kaum feststellen. Immer noch werden Frauen Defizite, z. B. hinsichtlich fachlicher Qualifikationen, mangelnder Eingebundenheit in die Scientific Community, vor allem aber hinsichtlich ihrer mangelnden Verfügbarkeit wegen ihrer Familienorientierung zugeschrieben, die mit Maßnahmen der ‚klassischen‘ Frauenförderung behoben werden sollen. In der Art der Maßnahmen, aber auch in den Argumentationen der Fachbereiche wird deutlich, dass es die Frauen sind, die sich ändern müssen, damit mehr Frauen beschäftigt und als Professorinnen berufen werden können. Eine Veränderung der Strukturen wissenschaftlicher Institutionen wird kaum thematisiert.

Gleichstellung und akademischer Wettbewerb: Angeschoben durch Debatten auf der Ebene der EU-Forschungspolitik werden Gleichstellungsbemühungen und akademischer Wettbewerb heute eng miteinander verzahnt. Dabei tritt die Idee der Chancengleichheit nach dem Motto „Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen in Wissenschaft und Hochschule bekommen“ zurück gegenüber eher utilitaristischen Vorstellungen vom Mehrwert, der sich durch den Einsatz von gut ausgebildeten Frauen für die deutsche Wissenschaft oder die jeweilige Hochschule ergibt. Frauen werden hier auch als ein ‚brachliegendes Potenzial‘ identifiziert, das dazu dient, die Lücke zu schließen, die das zwischenzeitlich nachlassende Interesse von Männern an bestimmten Disziplinen gerissen hat.

Wissenschaft als Beruf versus Familie: In allen Fachbereichsgruppen wird vor allem die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen für den Mangel an Bewerbungen und Berufungen von Frauen verantwortlich gemacht. Im folgenden Abschnitt (5.4) wird deutlich, dass die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Bezug auf die Verbesserung der Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Anstrengungen unternommen haben und bereits Erfolge erzielten. Bei den Argumentationen vieler FFP erscheint allerdings problematisch, dass eine Familienorientierung und damit ein Privatleben nahezu ausschließlich den Frauen zugeschrieben werden und nur für sie als Problem dargestellt wird, nicht aber für Männer. Die implizit in den FFP vorgenommene Separierung von Beruf und Familie wird in der Geschlechterforschung als eines der zentralen Probleme in Bezug auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt identifiziert. Dass diese Separierung unhinterfragt nur für Frauen erfolgt, verstärkt einmal mehr den Eindruck, dass die Wissenschaft immer noch als männlicher Berufsbereich konzipiert wird, in dem Frauen nach wie vor fremd sind.

5.4 Gleichstellung und Kinderbetreuung

Die Studie von Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis (2009) zeigt, dass für den hohen Anteil von kinderlosen NachwuchswissenschaftlerInnen von ca. 74 % insbesondere die prekären Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule mit z. T. nur kurz befristeten Arbeitsverträgen verantwortlich sind. Dennoch birgt eine enge Verzahnung von **Gleichstellungs- und Familienpolitik** die Chance, nachhaltig die Vereinbarkeit von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und/oder Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen insbesondere durch Angebote zur Kinderbetreuung zu erhöhen. Sie ist aber unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ebenfalls kritisch zu sehen, da die Gefahr besteht, ein reduktionistisches Verständnis von Gleichstellungsarbeit zu fördern. **Familienpolitik sollte auch Gleichstellungspolitik sein, aber Gleichstellungspolitik ist nicht immer auch Familienpolitik**, so könnte das Verhältnis beschrieben werden.

Sowohl das „Studieren mit Kind“ als auch das „Arbeiten mit Kind“ an einer Hochschule ist ein schwieriger Balanceakt. Diese Nicht-Vereinbarkeit, die sich zum Großteil aus den befristeten prekarierten Beschäftigungsverhältnissen erklärt, begünstigt den Anstieg von Kinderlosigkeit des akademischen Mittelbaus. Ein Teil der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unternimmt einige Anstrengungen, der hohen Kinderlosigkeit von AkademikerInnen durch unterschiedliche Betreuungsangebote und Verbesserung der Infrastruktur entgegenzuwirken. Angestrebt wird die Entwicklung zu einer kinder- und familienfreundlichen Hochschule aber auch als wichtiger Faktor in der Personalentwicklung und -bindung, mit dem sich die im (inter-)nationalen Wettbewerb befindlichen Hochschulen profilieren wollen.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2004 hat die Anzahl der **Kinderbetreuungsangebote** von 72 auf 101 im Jahr 2009 (um 40 %) sichtbar zugenommen. Um die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen nach außen und innen zu verdeutlichen und voranzubringen, streben die Hochschulen die (Re-) Auditierung zur „familienfreundlichen Hochschule“ an; im Jahr 2009 sind 12 Hochschulen (re-)zertifiziert. Insgesamt zeigt sich bei den verschiedenen Hochschulformen eine positive Entwicklung bei der Kinderbetreuung, da es außer an der FH Südwestfalen sowie den Kunst- und Musikhochschulen (mit Ausnahme der Hochschule für Musik in Detmold) unterschiedliche Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, die sich an der Größe der Hochschule orientieren.

Festzuhalten ist: Die Anzahl der Betreuungsangebote für Kinder von Studierenden und Hochschulpersonal konnte erhöht werden, ist aber nach wie vor unzureichend. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf.

So wichtig und zentral die individuelle Förderung von Beratung für Mütter und Väter in der Wissenschaft sowie die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Hochschulen auch ist, letztendlich stellt nur die Veränderung der prekarierten Beschäftigungsbedingungen und damit die Novellierung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes eine effektive und vor allem strukturelle Förderung von Elternschaft und Wissenschaft dar. Solange Hochschulen gesicherte Beschäftigungsbedingungen nur für ProfessorInnen oder HausmeisterInnen bieten, solange wird der Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau nichts

wirklich entgegenzusetzen sein, und solange kann eine personenzentrierte Gleichstellungspolitik lediglich kompensatorisch, aber nicht umfassend und strukturell wirken.

5.5 Gleichstellungsbeauftragte

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kommt eine Schlüsselposition bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit bzw. beim Abbau von Geschlechterungleichheiten an der Hochschule zu. Nicht zuletzt von ihr und den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt es ab, welche gleichstellungspolitischen Projekte und Vereinbarungen an einer Hochschule in NRW initiiert und getroffen werden. Inside und outside – ihre Position an der Hochschule ist paradox: Sie hat als Teil der Verwaltung oder des Lehrkörpers eine Innen- und Außensicht auf „ihre“ Hochschule zu werfen und der „eigenen“ Hochschule zugleich mit Nähe und Distanz zu begegnen. Dies erfordert einen ständigen Perspektivenwechsel und nicht selten sitzt sie hierdurch „zwischen allen Stühlen“.

Die Gender-Profile zeigen, dass die jeweilige Position der 33 Gleichstellungsbeauftragten in der Organisation bzw. dem Organigramm an den untersuchten Hochschulen sehr unterschiedlich ist. Ein wesentliches Ergebnis unserer Recherche ist: Die Gleichstellungsbeauftragten sind in den Organigrammen der Hochschulen häufig nicht zu finden oder werden „freischwebend“ und ohne Anbindung an die Hochschulorganisation dargestellt. Dabei kann die Unverbundenheit als starke autonome Stellung, aber auch als mangelnde Anerkennung interpretiert werden. Nicht zuletzt der Blick auf die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten zeigt, wie weit die Institutionalisierung von eigenständigen Gleichstellungsbüros an den Hochschulen vorangeschritten ist. Die Unterschiedlichkeit der Ressourcen hängt zum einen mit der Größe der jeweiligen Hochschule und den Vorgaben des LGG hinsichtlich der Freistellung zusammen, ist zum anderen aber auch Ausdruck der Positionierung der Hochschule zur Gleichstellung. Dabei konnten wir feststellen, dass die Ressourcen an den Universitäten am größten sind. Insbesondere an einigen Fachhochschulen und der Sporthochschule ist die Ausstattung unzureichend und vor allem an den Kunsthochschulen gar nicht vorhanden bzw. mangelhaft.

Diese unzureichende Ausstattung hat weitreichende Folgen, da durch Hochschulfreiheitsgesetz, Hochschulautonomie und den Rückzug des Wissenschaftsministeriums der Gleichstellungsbeauftragten eine noch größere Bedeutung zukommt. Nicht zuletzt, weil die Landespolitik die Gestaltung geschlechtergerechter Hochschulen zunehmend in die Verantwortung der Hochschulen und somit in erster Linie (noch) in die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten legt.

Festzuhalten ist: Nicht nur zwischen den drei Hochschularten, sondern auch innerhalb eines Hochschultypus bestehen ganz erhebliche Unterschiede in der Freistellung und der Finanzausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sind jedoch nicht allein auf die Größe der Hochschule und deren Ressourcen zurückzuführen, sondern können auch als Ausdruck der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Einstellung der Hochschulleitung zur Gleichstellungsarbeit und als Ausdruck der Geschlechterkultur einer Hochschule gewertet werden. Hier gilt es, einheitliche und verbindliche Standards zu schaffen. Während an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nebenamtlich tätig sind, z. B. neben ihrem Beruf als Professorin, zeigen sich bei den freigestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten Verberuflichungsprozesse.

Die Verberuflichung der Gleichstellungsarbeit wird auch in der Einrichtung neuer Gleichstellungsinstitutionen auf Hochschulebene im Kontext von Gender Mainstreaming und Diversity Management deutlich.

Doppelstruktur – gleichstellungspolitischer Gewinn und Herausforderung zugleich

Aktuell werden parallel zum Gleichstellungsbüro Einrichtungen zur Gleichstellung (z. B. Stabsstelle Gender und Diversity an der RWTH Aachen, Prorektorat Diversity an der Universität Duisburg-Essen, Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der TU Dortmund) geschaffen. Die Entwicklung dieser Doppelstruktur ist ambivalent: Obwohl sie zum Großteil von der Gleichstellungsbeauftragten gewollt und gefördert wurde, kann sie zugleich zur Schwächung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbüros beitragen. Sie trägt die Möglichkeit von Synergieeffekten ebenso in sich wie das Entstehen von unverbundenen, konkurrierenden und sich gegenseitig behindernden Parallelstrukturen. Während die Gleichstellungsbeauftragte von den weiblichen Hochschulangehörigen gewählt und somit auch abgewählt werden kann, gilt dies nicht für MitarbeiterInnen von Stabsstellen oder Abteilungen zur Gleichstellung.

6 Fazit

Die Beteiligung von Frauen hat im letzten Jahrzehnt auf allen Qualifikationsstufen und allen Statusgruppen kontinuierlich zugenommen, ist aber, außer bei den Studierenden, noch weit von einer paritätischen Beteiligung entfernt. Der Zuwachs ist auf allen Qualifikationsstufen ähnlich mit der Folge, dass sich an

der abnehmenden Tendenz der Beteiligung von Frauen bei zunehmender Hierarchiestufe keine wesentliche Änderung ergibt: Die Geschlechterpyramide ist noch nicht ernsthaft ins Wanken geraten. Dies gilt im Großen und Ganzen sowohl für NRW als auch für den Durchschnitt der anderen Bundesländer, wobei die Frauenanteile in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern ganz überwiegend unterdurchschnittlich sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Manches ist getan, viel mehr bleibt noch zu tun. Die Frauen holen insbesondere beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal und bei der Besetzung von Professuren auf – trotz Studiengebühren und Stellenabbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Das ist ein ermutigendes Ergebnis, sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bei einer gleichbleibenden Steigerung des Professorinnenanteils von sieben Prozentpunkten innerhalb eines Jahrzehnts noch **weitere 50 Jahre** dauern würde, bis Frauen und Männer gleich viele Professuren besetzen. Insbesondere sollten symmetrische Geschlechterkulturen auf der Fakultätsebene durch gezieltere Besetzung der Dekanate mit Frauen gefördert werden. Denn das aktuelle Zahlenverhältnis von 11 % weiblichen zu 89 % männlichen Dekanen an nordrhein-westfälischen Hochschulen ist ein gleichstellungspolitischer Missstand mit wahrscheinlich weitreichenden Folgen für die Fachkulturen.

Der Weg zur geschlechtergerechten Hochschule ist lang und hindernisreich. Nur in den Fächergruppen, in denen Studentinnen schon seit längerer Zeit in der Überzahl sind, ist es Frauen gelungen, beim wissenschaftlichen Personal Geschlechtergerechtigkeit herzustellen oder zumindest nahe an die Parität heranzukommen. Bei den Professuren – insbesondere bei den C4/W3-Professuren – klafft aber auch in diesen Fächern noch eine große Lücke, wenngleich vor allem diese Fächer dazu beigetragen haben, dass der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt die 10%-Marke deutlich überschritten hat. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften sind zwar Fortschritte erkennbar, diese sind jedoch insbesondere bei den Professuren angesichts des Nachholbedarfs unakzeptabel langsam.

Maßnahmen, die den zahlreicher werdenden Frauen auf den vorhergehenden Qualifikationsstufen eine echte Chance auf eine akademische Karriere geben, sowie Maßnahmen, die die immer noch bestehende gläserne Decke zu durchdringen helfen, sind dringend geboten. Dabei gilt es auch, unterschiedliche Lebensentwürfe in der Wissenschaft nicht nur zu akzeptieren, sondern diese aktiv zu fördern, um eine zu einseitige Bindung auf ein Karrieremodell zu verhindern. Das Leben von Frauen (und Männern) ist vielfältig, die Karrieremodelle und -wege in Hochschule und Wissenschaft sollten dies auch sein.

Doch eine geschlechtergerechte Hochschule ist nicht nur durch die paritätische Besetzung aller Statusgruppen sowie die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gekennzeichnet, sondern auch durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung. Eine Hochschullehre und eine Wissenschaft, die den aktuellen Stand in Forschung und Wissenschaft bezogen auf die Geschlechterfrage nicht berücksichtigen, sind antiquiert. Eine moderne Wissenschaft muss mit Gender-Professuren, Gender Studies und Forschungsmöglichkeiten in diesem Feld ausgestattet sein.

Auch in den in der (hochschul-)politischen Diskussion vergleichsweise wenig beachteten Fächergruppen mit einer paritätischen oder frauendominierten Studierendenschaft sind angesichts der weit unterparitätischen Besetzung der Professuren weitere Anstrengungen in dieser Richtung notwendig. Unsere Analyse hat jedoch auch gezeigt, dass es verfrüht ist, die unterparitätische Beteiligung von Männern in einem Fach bzw. einer Fächergruppe mit der unterparitätischen Beteiligung von Frauen gleichzusetzen. Zwar kann die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen als langfristiges Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule angesehen werden, doch scheint es angesichts der immer noch erschreckend wirksamen hierarchischen Geschlechterdisparität verfrüht, einen überparitätischen Anteil an Studentinnen als ebenso geschlechtergerecht anzusehen wie einen überparitätischen Anteil von Studenten. Denn der Vergleich der Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und insbesondere den unterschiedlichen Statusgruppen zeigt sehr deutlich, dass es eines überparitätischen Anteils der Studentinnen (und Absolventinnen) bedarf, um bei den höheren Qualifikationsstufen und Statusgruppen die Frauenanteile näher an die Parität zu bringen. Solange die vielfältigen Mechanismen des Ausschlusses von Frauen aus den höheren Statusgruppen wirksam bleiben, ist somit die Forderung nach einer Reduktion des Frauenanteils in den frauendominierten Fächern auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit kontraproduktiv. Derzeit ist eine Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in das Hochschulmanagement zu beobachten. Erforderlich ist hier eine Neubestimmung der Gleichstellungsarbeit, die sich zwischen Zusammenarbeit, Ergänzung und Konkurrenz bewegt. Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management werden von den Hochschulen als gleichstellungspolitische Ansätze genannt, die parallel existieren. Dies ist typisch für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Erforderlich ist hier eine stärkere Debatte und Verständigung über die Konzepte, die mit diesen Begriffen verbunden werden. Zugleich ist darauf zu achten, dass sich mit der Implementierung von Diversity die Hochschulen der Geschlechterfrage

nicht entledigen. Die Herausforderung, geschlechtergerechte Hochschulen im Sinne einer geschlechterparitätischen und somit geschlechtersymmetrischen Hochschule zu schaffen, dies zeigen die Daten und Fakten des Gender-Reports überdeutlich, kommt an einer gezielten Frauenförderung nicht vorbei.

Zugleich hat unsere Analyse auch gezeigt, dass die Umsetzungspraxis des Gleichstellungsrechts konsequenter erfolgen muss. Dies gilt insbesondere für die Frauenförderpläne. Rechtliche Rahmenbedingungen sind erkämpft und festgeschrieben, jetzt gilt es vermehrt daran zu arbeiten, dass das Gleichstellungsrecht in der Praxis der Hochschulen auch tatsächlich umgesetzt wird. Um es noch einmal deutlich zu sagen: Die Einhaltung des Gleichstellungsrechts ist in erster Linie Aufgabe der Fakultäts- und Hochschulleitungen und nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Tempo der Steigerung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft muss erhöht werden. Dass das möglich ist, zeigt die Entwicklung in anderen Bundesländern, zeigen aber auch Beispiele einzelner Hochschulen in NRW, die sich die Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschule zum Ziel gesetzt haben.

Manches ist also getan, aber vieles bleibt noch zu tun.

Anhang

ANHANG

1 Verzeichnisse

1.1 Abkürzungen

1.2 Abbildungen

1.3 Tabellen

1.4 Quellen

2 Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Hochschulstrukturreformen 2001 bis 2003

3 Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen

4 Tabellen zu den Abbildungen in Teil A

1 Verzeichnisse

1.1 Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bachelor
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BukoF	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DiM	Diversity Management
DoNW	Deutschland ohne NRW
DSHS	Deutsche Sporthochschule
EKfG	Essener Kolleg für Geschlechterforschung
EZPG	Europäisches Zentrum für philosophische Geschlechterforschung
FFP	Frauenförderplan
FG	Fächergruppe
FH	Fachhochschule
Gestu_S	Zentrum für Gender Studies Siegen
GM	Gender Mainstreaming
HFG	Hochschulfreiheitsgesetz
HfMT	Hochschule für Musik und Tanz
HG	Hochschulgesetz
HHU	Heinrich-Heine-Universität
HS	Hochschule
HWP	Hochschulwissenschaftsprogramm
IFF	Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung
IGaD	Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management
IGiS	Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
KMHS	Kunst- und Musikhochschule
Kw-Stellen	künftig wegfallende Stellen
LakoF	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MA	Master
MGFFI	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MiTH	Mädchen in Handwerk und Technik
MIWFT	Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie
NRW	Nordrhein-Westfalen
OWL	Ostwestfalen-Lippe
RUB	Ruhr-Universität Bochum
RWTH	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule
SHK	Studentische Hilfskraft
SoSe	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunden
TU	Technische Universität
UDE	Universität Duisburg-Essen
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
WS	Wintersemester
WWU	Westfälische Wilhelms-Universität
ZfH	Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
ZG	Zentrum für Gender Studies
ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarungen

1.2 Abbildungen

Teil A

Abb. I.1.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Bundesländern, WS 1990/91 bis WS 2009/10	19
Abb. I.1.2: Jährliche Veränderungsrate der Zahl der Studierenden in NRW und in Deutschland ohne NRW, WS 1991/92 bis WS 2009/10	20
Abb. I.1.3: Frauenanteil an den Studierenden von WS 1990/91 bis WS 2009/10 nach Bundesländern	20
Abb. I.1.4: Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden im WS 1990/91 bis WS 2008/09 für das Land NRW, für die alten Bundesländer mit Berlin, aber ohne NRW, sowie für die neuen Bundesländer	21
Abb. I.1.5: Entwicklung der Zahl der Studierenden im 1. Hochschulsemester nach Bundesländern, WS 1998/99 bis WS 2009/10	21
Abb. I.1.6: Anteil der Bundesländer an den StudienanfängerInnen in Deutschland WS 1998/99 bis WS 2009/10	22
Abb. I.1.7: Frauenanteil an den Studierenden im 1. Hochschulsemester nach Bundesländern WS 1998/99 bis WS 2009/10	22
Abb. I.1.8: Quote der StudienanfängerInnen (bezogen auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) in NRW und in Deutschland ohne NRW 1998–2008	23
Abb. I.1.9: Zahl der AbsolventInnen (Erstudium) nach Bundesländern 1998–2008	24
Abb. I.1.10: Frauenanteil an den AbsolventInnen nach Bundesländern 1998–2008	25
Abb. I.1.11: Anteil des Landes NRW an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in Deutschland im WS 1998/99 bis WS 2009/10 bzw. 1998–2008 (AbsolventInnen)	26
Abb. I.1.12: Frauenanteil an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in NRW und in Deutschland ohne NRW im WS 1998/99 bis WS 2009/10 bzw. 1998–2008 (AbsolventInnen)	26
Abb. I.2.1: Promotionen in NRW und in Deutschland ohne NRW 1996–2008	26
Abb. I.2.2: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern 1996–2008	27
Abb. I.2.3: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern, gleitende Dreijahresdurchschnitte, 1996–2008	27
Abb. I.2.4: Habilitationen von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 1992–2008	28
Abb. I.2.5: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 1992–2008	28
Abb. I.2.6: Frauenanteil an den Habilitationen nach Bundesländern (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 1992–2008	29
Abb. I.2.7: Juniorprofessuren von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2002–2008	29
Abb. I.2.8: Frauenanteil an den Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne NRW 2002–2008	30
Abb. I.3.1: Frauenanteile am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Bundesländern 2000–2008	33
Abb. I.3.2: Frauenanteile an den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen nach Bundesländern 2000–2008	34
Abb. I.3.3: Frauenanteile an den Professuren nach Bundesländern 2000–2008	34
Abb. I.3.4: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren nach Bundesländern 2000–2008	35
Abb. I.3.5: Wachstumsraten des haupt- und nebenamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	36
Abb. I.3.6: Wachstumsraten der hauptamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	36
Abb. I.3.7: Wachstumsraten der Professorinnen und Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	36
Abb. I.3.8: Wachstumsraten der C4/W3-Professorinnen und -Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	36
Abb. I.4.1: Frauenanteile bei unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen für NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2008 (bei Promotionen und Habilitationen, gleitende Dreijahresdurchschnitte)	37
Abb. II.1.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09	40
Abb. II.1.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09	40
Abb. II.1.3: Frauenanteile der Studierenden in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09	41
Abb. II.2.1: Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften in Deutschland 1997–2008	46

Abb. II.2.2: Promotionen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 1997–2008	47
Abb. II.2.3: Promotionen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 1997–2008	47
Abb. II.2.4: Promotionen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 1997–2008	47
Abb. II.2.5: Promotionen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 1997–2008	47
Abb. II.2.6: Frauenanteile an den Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen 1997–2008 (gleitende Dreijahresdurchschnitte)	47
Abb. II.2.7: Habilitationen in Deutschland (Frauen und Männer) nach Fächergruppen 1992–2008	48
Abb. II.2.8: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008	48
Abb. II.2.9: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008	48
Abb. II.2.10: Frauenanteile an den Habilitationen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)	49
Abb. II.2.11: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland	49
Abb. II.3.1: Frauenanteil am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen Personal in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	51
Abb. II.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	52
Abb. II.3.3: Frauenanteil an den Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	52
Abb. II.3.4: Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	52
Abb. III.1.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10	59
Abb. III.1.2: Frauenanteile bei den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10	60
Abb. III.8.1: Verteilung der Abschlussnoten von Frauen und Männern im Prüfungsjahr 2007 an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	97

1.3 Tabellen

Tabellen Teil A

Tabelle I.1.1: Abkürzungen der Bundesländer	18
Tabelle I.2.1: Anteil der Juniorprofessuren an allen Professuren sowie Frauenanteil an den Juniorprofessuren nach Bundesländern im Jahr 2008, geordnet nach dem Frauenanteil an den Juniorprofessuren	30
Tabelle I.3.1: Struktur des Personals an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008	31
Tabelle I.3.2: Struktur des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals (wissenschaftsstützendes Personal) an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008	31
Tabelle I.3.3: Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW im Jahr 2008	32
Tabelle II.1.1: Studierende nach Fächergruppen in Deutschland und in NRW sowie Frauenanteil und Anteil der Fächergruppen an allen Studierenden im Jahr 2008	38
Tabelle II.1.2: Studierende in Deutschland nach Fächergruppen und Studienbereichen im WS 2008/2009	42
Tabelle II.1.3: Studienfach-Dissimilaritätsindices der Bundesländer (nur Hochschulen in Trägerschaft des Landes) für die WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08	45
Tabelle II.3.1: Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, der hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, der Professuren und der C4/W3-Professuren in NRW und in Deutschland von 2000 bis 2008 nach Fächergruppen	50
Tabelle II.4.1: Anteil der Fächergruppen an Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen, den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, den Professuren und den C4/W3-Professuren in NRW (Durchschnittswerte für die Jahre 2000–2008)	54
Tabelle II.5.1: Frauenanteile bei den unterschiedlichen Qualifikationsstufen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2004–2008	56
Tabelle II.5.2: Frauenanteile bei den unterschiedlichen Statusgruppen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2004–2008	57
Tabelle III.1.1: Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 1997/98 und WS 2008/09	58
Tabelle III.2.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08	61
Tabelle III.2.2: Frauenanteil bei den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08	61
Tabelle III.2.3: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08	62
Tabelle III.2.4: Frauenanteil bei den Studierenden der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07, WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08	63
Tabelle III.2.5: Entwicklung der Studierendenzahlen der staatlichen Kunsthochschulen in NRW nach Geschlecht, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Größe der Hochschule im WS 2007/08	64
Tabelle III.2.6: Frauenanteil bei den Studierenden der staatlichen Kunsthochschulen in NRW im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07, WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils im WS 2007/08	64
Tabelle III.3.1: Zahl der Promotionen (Dreijahresdurchschnitte), Habilitationen und Juniorprofessuren im Zeitraum 2006–2008 an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW sowie Anteil der Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren von Frauen, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2005–2007	66
Tabelle III.4.1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Personalgruppen (ohne Verwaltungshochschulen), Anteile der Personalgruppen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und Frauenanteile im Jahr 2007	67
Tabelle III.4.2: Personalgruppen des hauptamtlichen wiss. und künstl. Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, Anteile der Zeit- und Dauerbeschäftigungsverhältnisse im Jahr 2007	67
Tabelle III.4.3: Professuren der Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	68
Tabelle III.4.4: Professuren der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	68
Tabelle III.4.5: Professuren der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile	

1997 und 2007	69
Tabelle III.4.6: Professuren der staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	70
Tabelle III.4.7: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	72
Tabelle III.4.8: Hauptamtliches wissenschaftliches Personal der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	72
Tabelle III.4.9: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	73
Tabelle III.4.10: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal der staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW sowie Frauenanteile 1997 und 2007	74
Tabelle III.5.1: Abweichungen der Frauenanteile der Universitäten im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)	76
Tabelle III.5.2: Abweichungen der Frauenanteile der Universitätskliniken im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)	76
Tabelle III.5.3: Abweichungen der Frauenanteile der Fachhochschulen im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)	77
Tabelle III.5.4: Abweichungen der Frauenanteile der Kunsthochschulen im Jahr 2007 vom Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Studierenden, den Promotionen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen)	77
Tabelle III.6.1: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	79
Tabelle III.6.2: Mathematik, Naturwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	80
Tabelle III.6.3: Mathematik, Naturwissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff. zu NRW)	81
Tabelle III.6.4: Ingenieurwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	82
Tabelle III.6.5: Sprach- und Kulturwissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	83
Tabelle III.6.6: Sprach- und Kulturwissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff. zu NRW)	83
Tabelle III.6.7: Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	84
Tabelle III.6.8: Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Habilitationen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 2006–2008 sowie Frauenanteil und Differenz zum Durchschnitt des Landes NRW (Diff. zu NRW)	85
Tabelle III.6.9: Kunst, Kunstwissenschaft: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches	

und künstlerisches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	86
Tabelle III.6.10: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	87
Tabelle III.6.11: Sport: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal und Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Frauenanteile und Differenz zum Durchschnitt der beteiligten Hochschulen (Diff. zu NRW) sowie Durchschnitt der Abweichungen (geordnet nach der Höhe des Durchschnitts der Abweichungen)	88
Tabelle III.6.12: Durchschnittliche Abweichungen der Frauenanteile der Hochschulen in den acht Fächergruppen vom Durchschnitt der jeweiligen Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes (geordnet nach dem Mittelwert aller Fächergruppen)	89
Tabelle III.7.1: Frauen und Männer in Leitungsgremien der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Hochschulräte, RektorInnen/PräsidentInnen, ProrektorInnen/VizepräsidentInnen, KanzlerInnen, DekanInnen)	90
Tabelle III.7.2: Besetzung der Leitungspositionen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im SoSe 2010	91
Tabelle III.7.3: Besetzung der Leitungspositionen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im SoSe 2010	92
Tabelle III.7.4: Besetzung der Leitungspositionen an den staatlichen Kunsthochschulen im SoSe 2010	92
Tabelle III.8.1: Abschlussarten der AbsolventInnen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007	94
Tabelle III.8.2: Anteil der unterschiedlichen Abschlussarten an den Abschlüssen der AbsolventInnen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007	95
Tabelle III.8.3: Abschlussarten der AbsolventInnen der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ohne Informatik an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Jahren 1997, 2002 und 2007	96
Tabelle III.9.1: Ausländische BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an Hochschulen in NRW nach Trägern im WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2007/08	98
Tabelle III.9.2: Frauenanteil an unterschiedlichen Gruppen von Studierenden (Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen in NRW im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach Trägern	99
Tabelle III.9.3: Anteil der ausländischen Studierenden an allen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer, WS 1997/98 und WS 2007/08, geordnet nach der Höhe des Anteils der ausländischen Studierenden	100
Tabelle III.9.4: Frauenanteil an den deutschen Studierenden, den BildungsinländerInnen und den BildungsausländerInnen im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach Bundesländern (nur Hochschulen in Trägerschaft der Bundesländer, geordnet nach der Höhe des Frauenanteils bei den BildungsausländerInnen)	100
Tabelle III.9.5: Frauenanteil bei BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) im WS 1997/98 und WS 2007/08 nach FG sowie Differenz des Anteils zum Durchschnitt in Deutschland (Diff. zu D), geordnet nach der Höhe des Frauenanteils bei den BildungsinländerInnen	101
Tabelle III.9.6: Abweichungen der Frauenanteile bei BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen von den Frauenanteilen bei deutschen Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (o. Verwaltungs-HS) nach Fächergruppen im WS 1997/98 und WS 2007/08	102
Tabelle III.9.7: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff. NRW)	103
Tabelle III.9.8: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff. NRW)	103
Tabelle III.9.9: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff. NRW)	105
Tabelle III.9.10: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff. NRW)	105

Tabelle III.9.11: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den staatlichen Kunsthochschulen des Landes NRW im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff NRW)	106
Tabelle III.9.12: Frauenanteil bei ausländischen Hochschulangehörigen an den staatlichen Kunsthochschulen im Jahr 2007, Differenz zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) (Diff. NRW)	107

Tabellen Teil B

Tabelle II.1.1: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Universitäten	116
Tabelle II.1.2: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Universitätskliniken	118
Tabelle II.1.3: Schwerpunktthemen im Passus „Gender Mainstreaming“ der ZLV der Fachhochschulen	119
Tabelle III.1.1: Zielgruppen und Projekttypen der Gleichstellungsaktivitäten	123
Tabelle III.2.1: Gleichstellungsprojekte an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen	125
Tabelle V.1.1: Professuren zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW (2009)	130
Tabelle V.1.2: Gender-Professuren an Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW nach Studienfach (2009)	132
Tabelle VI.2.1: Betreuungsplätze in hochschulnahen Kindertagesstätten im WS 2010	137
Tabelle VI.2.2: Betreuungsplätze in hochschulnahen Kindertagesstätten 2003 und 2010	137
Tabelle VII.2.1: Untersuchte FFP von Fachbereichen und zentralen Einrichtungen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	142

Tabellen Anhang

1 Tabelle A1: Liste der Datenbereinigungen der Studierenden- und Personaldaten der Jahre vor 2003 zur Elimination der Effekte der Umstrukturierungsmaßnahmen	502
2 Tabelle A2: Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Geschlechteraspekten (ZLV III 2007–2010)	503
3 Tabellen zu den Abbildungen in Teil A	513
Tabelle zu I.1.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Bundesländern, WS 1990/91 bis WS 2009/10	514
Tabelle zu I.1.2: Jährliche Veränderungsrate der Zahl der Studierenden in NRW und in Deutschland ohne NRW, WS 1991/92 bis WS 2009/2010	514
Tabelle zu I.1.3: Frauenanteil an den Studierenden von WS 1990/91 bis WS 2009/2010 nach Bundesländern	515
Tabelle zu I.1.4: Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden im WS 1990/91 bis WS 2008/2009 für verschiedene Gebietseinheiten	515
Tabelle zu I.1.5: Entwicklung der Zahl der Studierenden im 1. Hochschulsesemester nach Bundesländern, 1998–2008	513
Tabelle zu I.1.6: Anteil der Bundesländer an den StudienanfängerInnen in Deutschland WS 1998/99 bis WS 2009/2010	513
Tabelle zu I.1.7: Frauenanteil an den Studierenden im 1. Hochschulsesemester nach Bundesländern WS 1998/99–WS 2009/10	516
Tabelle zu I.1.8: Quote der StudienanfängerInnen (bezogen auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen 1998–2008	517
Tabelle zu I.1.9: Zahl der AbsolventInnen (Erststudium) nach Bundesländern 1998–2008	516
Tabelle zu I.1.10: Frauenanteil an den AbsolventInnen nach Bundesländern, 1998–2008	517
Tabelle zu I.1.11: Anteil von NRW an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen an den Studierenden, StudienanfängerInnen bzw. AbsolventInnen in Deutschland, Wintersemester 1998/99 bis WS 2009/2010 (die Angaben für die AbsolventInnen beziehen sich auf die Jahre 1998–2008)	517
Tabelle zu I.1.12: Frauenanteil an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in Deutschland und in Deutschland ohne NRW, Wintersemester 1998/99 bis WS 2009/2010 (die Angaben für die AbsolventInnen beziehen sich auf die Jahre 1998–2008)	517
Tabelle zu I.2.1: Promotionen in Deutschland und in NRW 1996–2008	518
Tabelle zu I.2.2: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern 1996–2008	518
Tabelle zu I.2.3: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern, gleitende Dreijahresdurchschnitte, 1996–2008	519

Tabelle zu I.2.4: Habilitationen von Frauen und Männern in Deutschland 1992–2008	520
Tabelle zu I.2.5: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 1992–2008	520
Tabelle zu I.2.6: Frauenanteil an den Habilitationen nach Bundesländern (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 1992–2008	521
Tabelle zu I.2.7: Zahl der Juniorprofessuren von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2002–2008	519
Tabelle zu I.2.8: Frauenanteil an den Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne NRW 2002–2008 (%)	519
Tabelle zu I.3.1: Frauenanteile am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Bundesländern 2000–2008	522
Tabelle zu I.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen nach Bundesländern 2000–2008	522
Tabelle zu I.3.3: Frauenanteile an den Professuren nach Bundesländern 2000–2008	523
Tabelle zu I.3.4: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren nach Bundesländern 2000–2008	523
Tabelle zu I.3.5: Wachstumsraten des haupt- und nebenamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	524
Tabelle zu I.3.6: Wachstumsraten der hauptamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	524
Tabelle zu I.3.7: Wachstumsraten der Professorinnen und Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	524
Tabelle zu I.3.8: Wachstumsraten der C4/W3-Professorinnen und -Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern	524
Tabelle zu I.4.1: Frauenanteile bei unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen für NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2008 (bei Promotionen und Habilitationen gleitende Dreijahresdurchschnitte)	525
Tabelle zu II.1.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen, WS 1995/96 bis WS 2008/09	526
Tabelle zu II.1.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen, WS 1995/96 bis WS 2008/09	526
Tabelle zu II.1.3: Frauenanteile der Studierenden in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09	527
Tabelle zu II.2.1: Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 1997–2008	528
Tabelle zu II.2.2: Promotionen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 1997–2008	528
Tabelle zu II.2.3: Promotionen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 1997–2008	528
Tabelle zu II.2.4: Promotionen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 1997–2008	528
Tabelle zu II.2.5: Promotionen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 1997–2008	528
Tabelle zu II.2.6: Frauenanteile an den Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen 1997–2008 (gleitende Dreijahresdurchschnitte)	525
Tabelle zu II.2.7: Habilitationen in Deutschland (Frauen und Männer) nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)	530
Tabelle zu II.2.8: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)	530
Tabelle zu II.2.9: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)	531
Tabelle zu II.2.10: Frauenanteile an den Habilitationen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte)	531
Tabelle zu II.2.11: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland	532
Tabelle zu II.3.1: Frauenanteil am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen Personal in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	529
Tabelle zu II.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	529
Tabelle zu II.3.3: Frauenanteil an den Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	529
Tabelle zu II.3.4: Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008	529
Tabelle zu III.1.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10	532
Tabelle zu III.1.2: Frauenanteile bei den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10	532

1.4 Quellen Teil A und Teil B

Die Quellen zu Teil C sind in den Reports über die einzelnen Hochschulen zu finden, außer den Quellen zu statistischen Daten, die identisch sind mit den Quellen zu Teil A.

Druckwerke

- Abele, Andrea E./Hoff, Ernst-H./Hohner, Hans-Uwe (Hg.) 2003: Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger
- Alemann, Annette von 2007: Von der Geschlechtergerechtigkeit zur Familienfreundlichkeit: Ergebnisse einer Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 3 + 4/2007, S. 38–54
- Arbeitsgemeinschaft der Studentenwerke NRW 2006: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Nordrhein-Westfalen. Sonderauswertung der Arbeitsgemeinschaft der Studentenwerke NRW zur 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im Jahre 2006. Bielefeld
- Bath, Corinna/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike 2008: Informatik: Geschlechteraspekte einer technischen Disziplin. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 821–833
- Beaufays, Sandra 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript
- Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun 2007: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. 2., erweiterte Aufl., Bonn: CEWS
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.) 2008: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate 2009: Modell zur Verankerung der Geschlechterforschung – Fachübergreifende Lehrinhalte und Vermittlungsformen. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/Fitzek, Ingrid (Hg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 139–151
- Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate 2004: Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Studie Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 6. Dortmund
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra 2005: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Bruchhagen, Verena/Koall, Iris 2008: Managing Diversity: Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 931–938
- Bruchhagen, Verena/Steenbuck, Gisela 2001: Frauenstudien: Das Dortmunder Konzept. In: Gieseke, Wiltrud (Hg.): Handbuch zur Frauenbildung. Opladen: Leske + Budrich, S. 473–484
- Bundesregierung 2007: Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes. Drucksache 16/4285 vom 16.02.2007
- Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hg.) 2005: Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn: Lemmens
- Burkholz, Bernhard 2007: Landesgleichstellungsgesetz NRW. Kommentar. Heidelberg: R. V. Decker
- Degethoff de Campos, Heidi/Haase, Sigrid/Koreuber, Mechthild/Kriszio, Marianne 2002: Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Kirchlinteln: Hoffmann & Hoyer
- Doblhofer, Doris/Küng, Zita 2008: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer Medizin Verlag
- Engler, Steffani 1993: Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Weinheim: Deutscher Studienverlag
- Europäische Kommission 2001: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Brüssel
- European Commission 2006: Women in Science and Technology. The Business Perspective. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist_report_final_en.pdf; zugegriffen am 04.02.2010
- Färber, Christine 2000: Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt a. M./New York: Campus
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M./New York: Campus
- Flaake, Karin/Fleißner, Heike/Müller, Angelika I./Pegel, Juliane (Hg.) 2008: Familiengerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven. Oldenburg: BIS-Verlag

- Fraser, Nancy 2001: Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Gleichstellungskonzept der Hochschule Niederrhein 2009 (Hochschule Niederrhein). Unter www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Berichte/Gsk_Endfassung.pdf; zugegriffen am 14.01.2010
- Heimann, Regina 2009: Barrieren in der Weiterbildung. Habitus als Grundlage von Karriereentscheidungen. Marburg: Tectum Verlag
- Hillmann, Karl-Heinz 2007: Wörterbuch der Soziologie. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag
- Holland-Cunz, Barbara 2005: Die Regierung des Wissens. Wissenschaft, Politik und Geschlecht in der „Wissensgesellschaft“. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Isserstedt, W./Middendorff, E./Fabian, G./Wolter, A. 2007: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin
- Jaeger, Michael/Leszczynsky, Michael u. a. 2005: Formelgebundene Mittelvergabe und Zielvereinbarungen als Instrumente der Budgetierung an deutschen Universitäten: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Hannover: Hochschul-Informations-System
- Kahlert, Heike 2007: Qualitätssteigerung oder Qualitätsverlust? Wie hochschulische Führungskräfte den Beitrag von Gender Mainstreaming zum Change Management sehen. In: die hochschule 6 (1): S. 132–147
- Kahlert, Heike/Burkhardt, Anke/Myrrhe, Ramona 2008: Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven (HoF-Arbeitsberichte 2/2008). Hg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg
- Kamphans, Marion 2008: Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming und theoretischer Diskurs: Parallelwelten oder doch eng verbunden? In: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331–351
- König, Karsten (unter Mitarbeit von Angerer, Yvonne/Franz, Anja/Keune, Denis/Pieper, Wolfgang/Ponier, Lydia/Trautwein, Peggy) 2007: Kooperation wagen. Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen. HoF- und Arbeitsbericht 1/2007. Unter www.hof.uni-halle.de/steuerung/vertrag2007.htm, zugegriffen am 06.01.2010
- König, Karsten 2004: Frauenfördernde Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen. Vereinbart und dann? In: Wüst, Heidemarie (Hg.): Gender Konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Berlin, S. 81–86. Zu beziehen unter: <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t723.pdf>; zugegriffen am 23.03.2010
- Kortendiek, Beate 1999: Bewegte Vernetzung? Das Modell ‚Netzwerk Frauenforschung NRW‘ als Konzept innovativer Forschungs- und Hochschulpolitik. In: Zeitschrift für Frauenforschung, H. 4, S. 93–102
- Kortendiek, Beate 2005: Das Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen – eine Chronologie. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 66/67, S. 103–116
- Kracht, Stefan 2006: Das neue Steuerungsmodell im Hochschulbereich. Zielvereinbarungen im Spannungsverhältnis zwischen Konsens und hierarchischem Verwaltungsaufbau. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft
- Krais, Beate 2001: Die Spitzen der Gesellschaft. Theoretische Überlegungen. In: Krais, Beate (Hg.): An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen. Konstanz: UVK, S. 7–62
- Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea 2010: Managing Gender and Diversity Mainstreaming an Hochschulen im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 2
- Lind, Inken 2004: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine Verlag
- Lind, Inken 2007: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln, S. 59–86
- Lind, Inken 2008: Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. In: Forschung & Lehre, Nr. 11, S. 754–756
- Lorber, Judith 1999: Gender-Paradoxien. Opladen: Leske + Budrich
- Löther, Andrea 2009: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Dritte Fortschreibung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Hg.). In: cews.publik. no 13, Bonn
- Löther, Andrea (Hg.) 2003: Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Bielefeld: Kleine Verlag
- Löther, Andrea (Hg.) 2004: Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag
- Löther, Andrea/Plöger, Lydia (Hg.) 2000: Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag
- Metz-Göckel, Sigrid 2002: Institutionalisierung der Frauenforschung oder vom Verbrauch der Visionen und Illusionen. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 13, S. 31–40

- Metz-Göckel, Sigrid 2007: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln, S. 111–145
- Metz-Göckel, Sigrid 2008a: Eliten: Eine Frage von Herkunft, Geschlecht und Leistung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 556–564
- Metz-Göckel, Sigrid 2008b: Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 887–895
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion 2002: Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, H. 3, S. 67–88
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole 2009: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI) (Hg.) 2008: Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) (Hg.) 2007a: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2007–2010. Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Unter www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/Broschuere_ZLV_2007.pdf; zugegriffen am 17.07.2007
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) 2007b: Die leistungsorientierte Mittelverteilung an den Hochschulen des Landes NRW 2007–2010. Unter www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/LOM_NRW_2007-2010.pdf; zugegriffen am 24.09.2009
- Müller, Ulrich/Ziegele, Frank 2003: Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Staat in Nordrhein-Westfalen. Erfahrungen und Zukunftsperspektiven. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 45. Unter www.che.de/downloads/Zielverein_HS_NRW_AP45.pdf
- Neusel, Aylâ (Hg.) 2000: Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“. Opladen: Leske + Budrich
- Nickel, Sigrun 2009: Partizipatives Management von Universitäten. Zielvereinbarungen. Leistungsstrukturen. Staatliche Steuerung. Universität und Gesellschaft – Schriftenreihe zur Universitätsentwicklung, Band 5. 2., aktualisierte Auflage. München, Mering: Rainer Hampp Verlag
- Pinkwart, Andreas 2007: Vorwort. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) (Hg.): Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2007–2010. Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Unter www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/Broschuere_ZLV_2007.pdf, S. 5; zugegriffen am 17.07.2007
- Pinkwart, Andreas 2009: Landtag Plenarprotokoll, Nordrhein-Westfalen 14/127, 14. Wahlperiode, 25.06.2009. Große Anfrage: Gleichstellung an den Hochschulen in NRW. Düsseldorf
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.) 2003: Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag
- Roloff, Christine/Zimmermann, Karin 2000: Mittelverteilung, Informationsmanagement und Networking. Aktionsfelder der Gleichstellungsbeauftragten im Reformprozess der Hochschulen. In: Löther, Andrea/Plöger, Lydia (Hg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Kleine Verlag Bielefeld, S. 43–57
- Schäfer, Sabine 2005: Das transformative Potenzial von Gender Mainstreaming in der europäischen Forschungspolitik. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 23 (3): S. 36–49
- Schäfer, Sabine 2010: What about Gender Justice in Higher Education? The Case of Universities in North Rhine-Westphalia (Germany). Proceedings of the International Conference on „Leadership through the Gender Lens: Women, Men and Equality in Organisations“, 22.–23. Oktober 2009, Hanken School of Economics, Helsinki, Finnland (im Erscheinen)
- Schlüter, Anne/Schell-Kiehl, Ines/Krause, Sandra/Kern, Julia 2009: Abschlussbericht des Forschungsprojekts Studentische Fachkulturen in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft: „Immer noch zwischen Kantine und WG“? Verfügbar unter www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/abschlussbericht_faku-ing-ew.pdf; zugegriffen am 27.01.2010
- Steenbuck, Gisela/Koall, Iris /Bruchhagen, Verena 2007: FRAUEN(STUDIEN) in e-MOTION: Gedanken und Thesen zu einem in die Jahre gekommenen Konzept. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 22, S. 43–50
- Stiegler, Barbara 2008: Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 925–930

- Trappe, Heike 2009: Kompatibilität oder Konkurrenz? Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 1, S. 9–27
- Wissenschaftsrat (Hg.) 2007: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln
- Wissenschaftsrat 1998: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bonn
- Wissenschaftsrat o. J.: Leistungsorientierte Mittelvergabe der Hochschulmedizin. Unter www.wissenschaftsrat.de/wr_fokus/fokus-mittel.html; zugegriffen am 25.09.2009
- Woodward, Alison 2004: Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen. In: Meuser, Michael/ Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 86–102
- Ziegele, Frank 2006: Externe Zielvereinbarungen – Erfahrungen bei der Umsetzung. In: Qualitätsorientierte Hochschulsteuerung und externe Standards. Projekt Qualitätsmanagement. Beiträge zur Hochschulpolitik 12/2007. (Transkription des Vortrags). Bonn, S. 113–123
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) 2008: Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Zimmermann, Karin/Metz-Göckel, Sigrid 2007: „Vision und Mission“ – Die Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Internetquellen

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: www.bmbf.de/foerderungen/12320.php; zugegriffen am 27.11.2009
- CEWS: Informationsangebote. Dissimilaritätsindex. www.gesis.org/cews/informationsangebote/glossar/#c734
- Datenbank Gender in gestufte Studiengänge: www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de
- Datenbank Kinderbetreuung: www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de; zugegriffen am 04.02.2010
- Gleichstellungskonzepte nordrhein-westfälischer Hochschulen: www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2007/2008): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung: www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-07-Chancengleichheit.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2003): Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. Empfehlung des 200. Plenums am 8. Juli 2003: www.hrk.de/de/beschluesse/109_261.php
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2006): Offensive für Chancengleichheit. Gemeinsamer Beschluss der in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen, Köln: www.hrk.de/de/beschluesse/109_3578.php#Sprungmarke%204
- Institut für Hochschulforschung Wittenberg: www.hof.uni-halle.de/steuerung/vertrag2007.htm; zugegriffen am 06.01.2010
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration: KiBiz. www.mgffi.nrw.de/pdf/kinder-jugend/KiBiz_Volltext.pdf; zugegriffen am 09.02.2010
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) 2008: Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf. www.mgepa.nrw.de/pdf/frauen/2009-06-22_Zweiter_LGG-Bericht_Broschuere.pdf
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie: Hochschulfreiheitsgesetz. www.innovation.nrw.de/objektpool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/HFG.pdf; zugegriffen am 06.02.2010
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie: www.innovation.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/gleichstellungsbeauftragte/index.php; zugegriffen am 27.11.2009

Statistische Daten (Teil A und C)

- LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik. Sonderauswertungen für die Jahre 1997, 2002, 2007: AbsolventInnen im Erststudium an Hochschulen in NRW nach Studienfach, Studienbereich, Fächergruppe, Prüfungsgruppe, Note und Geschlecht unterteilt in Deutsche und Ausländer
- LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Studierendenstatistik. Sonderauswertungen: Studierende und Studienanfänger/-innen an Hochschulen in NRW nach Trägerschaft, Hochschulart, Hochschulen und Staatsangehörigkeit und Geschlecht für WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08

- LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Habilitationsstatistik. Sonderauswertung: Habilitationen an den Hochschulen in NRW nach Fächergruppen und Geschlecht, Berichtsjahre 2006 bis 2008
- LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik/Personalstatistik. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne stud. Hilfskräfte) an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nach Träger, Fächergruppen, Besoldungs- und Vergütungsgruppen und Geschlecht, Berichtsjahre 1997, 2002, 2006, 2007, Erscheinungsjahre 1999, 2004, 2007, 2009
- Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur), Reihe 4.1: Studierende an Hochschulen. Ausgaben der Jahre 1998 bis 2008, Erscheinungsjahre 1999 bis 2009, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur), Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen. Ausgaben der Jahre 2003 bis 2008, Erscheinungsjahre 2004 bis 2009, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur), Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen. Erscheinungsjahre 2004 bis 2009, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur), Reihe 4.4: Personal an Hochschulen. Ausgaben der Jahre 1996 bis 2008, Erscheinungsjahre 1997 bis 2009, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur), Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen. Ausgaben der Jahre 2003 bis 2008, Erscheinungsjahre 2004 bis 2009, Wiesbaden

2 Datenbereinigung zur Berücksichtigung der Hochschulstrukturreformen 2001 bis 2003

In den Jahren 2001 bis 2003 wurde in NRW eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen zur Umstrukturierung der Hochschullandschaft in NRW durchgeführt. Kern der Umstrukturierungsmaßnahmen war die Umwandlung der fünf Gesamthochschulen des Landes in Universitäten, teilweise verbunden mit einer Zusammenlegung von Hochschulen und einer Ausgliederung von „Fachhochschulabteilungen“ sowie einige Umstrukturierungsmaßnahmen und Namensänderungen an Fachhochschulen.

Mit den Umstrukturierungsmaßnahmen verbunden waren zudem (teilweise erhebliche) Veränderungen des Studienangebots und der Stellenausstattung der Hochschulen. So wurde z. B. der Studiengang Geografie an der Gesamthochschule Duisburg eingestellt sowie die Abteilung Dortmund der Hochschule für Musik in Detmold geschlossen. Diese Veränderungen wurden selbstverständlich in unsere Analysen einbezogen. Eine Korrektur der amtlichen Daten bzw. eine Datenbereinigung war hier weder notwendig noch sinnvoll.

Anders verhält es sich mit den Zusammenlegungen von Hochschulen und der Verlagerung von Hochschulteilen. Für die Analysen auf Länderebene (Kapitel I und Kapitel II in Teil A) sind solche Verlagerungen irrelevant, da nur hochschulübergreifende Daten einbezogen werden. Ein Problem entsteht dagegen bei allen Analysen, die die Entwicklung auf der Ebene der einzelnen Hochschulen vergleichen bzw. nach Hochschularten differenziert sind (Kapitel III in Teil A sowie die statistischen Daten in Teil C). Würden hier die amtlichen Daten für Jahre vor der Zusammenlegung bzw. Verlagerung von Hochschulteilen mit den Daten der Jahre nach der Umstrukturierung verglichen, dann hätten manche Hochschulen einen unerklärlichen, nicht auf Maßnahmen der Hochschulen zurückzuführenden Zuwachs an Stellen und Studierenden, andere dagegen einen erheblichen, ebenso unerklärlichen, von den betreffenden Hochschulen nicht „verschuldeten“ Schwund.

Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, bei dem Vergleich auf der Ebene der Hochschulen bzw. Hochschularten die Daten der Jahre vor der Umstrukturierung so umzurechnen, als hätte die Umstrukturierung schon damals bestanden. Wir betrachten also z. B. im Jahr 1997 die Universität Duisburg-Essen als eine Einheit, obwohl die beiden Hochschulen Duisburg und Essen in diesem Jahr noch getrennt voneinander bestanden. Genauso wird die Abteilung der Hochschule für Musik Detmold in Münster auch in den Jahren 1997 und 2003 der Universität Münster zugerechnet, obwohl diese Abteilung damals noch zur Musikhochschule Detmold gehörte. Zudem werden grundsätzlich die neuen Namen der Fachhochschulen verwendet, unabhängig davon, wann die Namensänderungen vorgenommen wurden. Durch diese Datenbereinigung weichen in Kapitel III von Teil A und in Teil C die Daten für einzelne Hochschulen in den Jahren vor 2003 teilweise von den veröffentlichten Daten der amtlichen Statistik ab. Die **Tabelle A1** enthält einen Überblick über die bei der Datenbereinigung berücksichtigten Umstrukturierungsmaßnahmen. Im Einzelnen handelt es sich um

- die Umwandlung der fünf Gesamthochschulen (die sich ab 1980 als Universität – Gesamthochschule bezeichnen durften) zu Universitäten
- die Zusammenlegung der Gesamthochschule Essen und der Gesamthochschule Duisburg zur Universität Duisburg-Essen
- die Neuordnung der Fachhochschulabteilungen der U-GH Paderborn an den Standorten Meschede, Höxter und Soest zur Fachhochschule Lippe und Höxter bzw. zur Märkischen Fachhochschule, verbunden mit einer Namensänderung
- die Zuordnung der Abteilung Münster der Musikhochschule Detmold zur Universität Münster
- Namensänderungen einiger Fachhochschulen

Die Datenbereinigung wirkt sich auch auf Summierungen auf der Ebene der Hochschularten aus:

- Die Studierenden- und Personalzahlen für die Universitäten erhöhen sich in den Jahren vor 2003 um die in der amtlichen Statistik getrennt ausgewiesenen Zahlen für die Gesamthochschulen sowie um die der Universität Münster zugeschlagene Abteilung der Musikhochschule Detmold
- Die Zahlen für die Fachhochschulen erhöhen sich um die den Fachhochschulen zugeordneten Fachhochschulabteilungen der ehemaligen Gesamthochschulen
- Die Zahlen für die Kunsthochschulen sind um die Abteilung Münster der Musikhochschule Detmold verringert

Tabelle A1: Liste der Datenbereinigungen der Studierenden- und Personaldaten der Jahre vor 2003 zur Elimination der Effekte der Umstrukturierungsmaßnahmen

Namen der Hochschule im Jahr 2008	Enthält für alle Bezugsjahre Daten der
Universität Duisburg-Essen	U-GH Essen und U-GH Duisburg
Universität Paderborn	U-GH Paderborn ohne „Fachhochschulabteilungen“ in Höxter, Meschede und Soest (diese werden den FHS Ostwestfalen-Lippe bzw. Südwestfalen zugeschlagen)
FernUniversität Hagen	Fernuniversität – GH Hagen
Universität Wuppertal	U-GH Wuppertal
Universität Münster	Universität Münster plus Abteilung Münster der Hochschule für Musik in Detmold
FH Ostwestfalen-Lippe	FH Lippe zuzüglich der Fachhochschulabteilung der U-GH Paderborn in Höxter (zeitweiliger Name: FH Lippe und Höxter)
FH Südwestfalen	Märkische FH zuzüglich der Fachhochschulabteilungen der U-GH Paderborn in Meschede und Soest
FH Bonn-Rhein-Sieg	FH Rhein-Sieg
Hochschule für Musik in Detmold	Hochschule für Musik in Detmold ohne die Abteilung Münster

3 Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV III 2007–2010)

Die Tabelle A 2 enthält alle Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen im Wortlaut. Nicht im Einzelnen aufgeführt sind die in (fast) allen Vereinbarungen gleichlautend enthaltenen Regelungen zur „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ sowie zum Innovationsfonds. Diese Regelungen lauten: „Die leistungsorientierte Mittelverteilung unterstützt die Erfolge in Lehre und Forschung sowie der Gleichstellung. Darüber hinaus werden aus dem Innovationsfonds Erfolge der Hochschule bei der Berufung von Professorinnen honoriert.“

Tabelle A2: Wortlaut der Regelungen zu Geschlechteraspekten in den ZLV der Universitäten und Fachhochschulen Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
Deutsche Sporthochschule Köln		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Darüber hinaus erkennt die Deutsche Sporthochschule Köln der Gleichstellung von Frauen eine besondere Bedeutung für ihre wissenschaftlichen Arbeiten und für ihre eigene Organisationsentwicklung zu.
Berufung von Professorinnen	§ 6 (1)	Die Deutsche Sporthochschule Köln wird sich auch in Zukunft für die Erhöhung des Anteils an Professorinnen einsetzen. Dazu wird sie u. a. Wissenschaftlerinnen fördern, um den Anteil von Frauen in führenden Wissenschaftspositionen der Hochschule zu steigern, wie sie dies bereits mit ihrem Female Career Center in Kooperation mit der Universität zu Köln, der speziellen Forschungsförderung sowie der Bereitstellung von zwei Stipendien für Frauen begonnen hat.
Implementierung in Forschung und Lehre	§ 6 (2)	Mit der unter § 4 aufgeführten Neugründung eines Zentrums für Interdisziplinäre Gender-Forschung im Sport wird diesem Punkt Rechnung getragen.
Betreuungsangebote für Kinder	§ 6 (3)	Die Deutsche Sporthochschule Köln wird sich bemühen, bis Ende 2008 geeignete Betreuungsangebote für Kinder der Beschäftigten zu entwickeln.
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen		
Nachwuchsförderung	§ 4 (10)	Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist zum 01.01.2007 der Aufbau eines „Centers for Doctoral Studies“ zunächst für die Bereiche Ingenieurwissenschaften und Informatik, für die Graduiertenschulen/Exzellenzcluster auch Promovierende aus den Bereichen Natur-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaften beabsichtigt. Dabei stehen eine strukturierte Organisation der Promotion und die Beschleunigung des Promotionsverfahrens durch ein Lehrprogramm, das an individuellen Erfordernissen ausgerichtet ist (Vermittlung von sowohl fachspezifischen Kenntnissen als auch Soft-Skills wie Projektmanagement, Sprachkompetenz, Genderkompetenz), sowie eine Intensivierung der Betreuung im Vordergrund.
Gender Mainstreaming	§ 6	Die RWTH Aachen beabsichtigt, Gender Mainstreaming als Instrument der Profilierung auf dem Hochschulmarkt einzusetzen, um damit die eigene Attraktivität im Hinblick auf die Anwerbung von herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wissenschaftlichen Nachwuchskräften sowie Studierenden und damit die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wird die Universität die bisherigen Strukturen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (zentrale Aktivitäten im Umfang von ca. 340 000 € jährlich) sowie zusätzlich zu den bereits etablierten Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung (Mentoring-Programme, Karrieretrainings, Coachings) die nachstehenden Maßnahmen etablieren, um bessere Voraussetzungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familien zu schaffen. <ul style="list-style-type: none"> • Die RWTH Aachen strebt eine signifikante Erhöhung der mit Frauen besetzten Professuren in den Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. • Zur Stärkung der familienfreundlichen Strukturen wird die Hochschule über eine vertragliche Regelung im angemessenen Umfang eine flexible Ganztagskinderbetreuung für Kinder von zwei Monaten bis zu drei Jahren ermöglichen. • Weiterhin sollen Teilzeitprofessuren in geeigneten Bereichen, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, aber auch Naturwissenschaften, etabliert werden, um wissenschaftliche Karrieren unabhängig von der Familiensituation zu ermöglichen. • Einrichtung eines Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, das unter der Leitung eines Kompetenzteams bestehende Prozesse zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Hochschule begleitet und zusammenführt und neue Impulse in die unterschiedlichen Handlungsfelder der Hochschule (Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Gleichstellungspolitik, Lehre und Studium, Forschung) geben kann. Des Weiteren soll mit den Fördermitteln ein Dual-Career-Programm eingerichtet werden, um Nachteile für in Partnerschaft lebende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu vermeiden und Wettbewerbsvorteile bei der Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu erreichen.
Entwicklungsziele im Bereich Gender Mainstreaming	§ 15 (1)	In der Medizinischen Fakultät sind bis einschließlich 2010 voraussichtlich 35 Professuren zu besetzen. Sie wird die Chance aktiv wahrnehmen, möglichst viele dieser Stellen mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen; sie orientiert sich dabei am Anteil der Frauen an den Bewerbungen auf eine Professur.
	§ 15 (2)	Der Anteil der Medizinischen Fakultät für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH soll jährlich 10 000 € betragen.
	§ 15 (3)	Fortführung (2007–2010) und Evaluation (Ende 2008) des im Jahre 2005 etablierten Programms „Tandem Plus Med“ zur Förderung der Habilitation/wiss. Qualifikation von wiss./ärztl. Mitarbeiterinnen (Fördersummen: jährlich 51 600 €)
	§ 15 (4)	Unterstützung von Berufungen durch Nutzung von Dual-Career-Programmen (ggf. durch Fakultätsmittel)
	§ 15 (5)	Erfassung und Auswertung von geschlechtsbezogenen Forschungsaktivitäten

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
	§ 15 (6)	Als eine Maßnahme zur Befassung mit „Gender-Aspekten“ in der Medizin wird die Fakultät Lehraufträge erteilen (2007: 1 Lehrauftrag; 2008–2010: 2 Lehraufträge).
Universität Bielefeld		
Gender Mainstreaming Berufung von Professorinnen	§ 6 (1)	Die Universität Bielefeld ist bestrebt, ihre jetzt schon sehr gute Quote bei der Besetzung von Professuren mit Frauen zu halten und – wenn möglich – auszubauen: Die Universität Bielefeld liegt mit einer Besetzungsquote von 18 % deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt. In dem aktuellen, vom BMBF geförderten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ gehört die Universität Bielefeld als einzige Universität aus NRW zu der Spitzengruppe von insgesamt 4 Universitäten. NRW insgesamt liegt im hinteren Mittelfeld.
	§ 6 (2)	Zur Förderung der Gleichstellung stellt die Universität Bielefeld 265 000 € pro Jahr zur Verfügung.
	§ 6 (3)	Die Universität Bielefeld plant die Einrichtung eines interdisziplinären Masterstudiengangs „Gender Wissen“ (Kooperation von Interdisziplinäres Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung (IFF), Geschichtswissenschaft, Gesundheitswissenschaft, Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Sportwissenschaft, Rechtswissenschaft).
Gendersensible Personalentwicklung	§ 6 (4)	Bei internen Fortbildungsmaßnahmen, Personalentwicklungskonzepten, Trainings für Führungskräfte, Einarbeitungsprogrammen, Mitarbeiterinnengesprächen und betrieblicher Gesundheitsförderung soll der Genderaspekt systematischer Bestandteil spezieller Trainings und Schulungen werden.
Veränderung von Rahmenbedingungen	§ 6 (5)	Die Universität Bielefeld ist bestrebt, die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern. Hierzu investiert sie in den kommenden drei Jahren jährlich einen Betrag von ca. 170 000 € für die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte der Universität Bielefeld.
Ruhr-Universität Bochum		
Leitbild	§ 1	Die Ruhr-Universität arbeitet daran, die Arbeits- und Studienbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehört auch ein eigenes Kinderbetreuungsprogramm für die Beschäftigten. Die Ruhr-Universität betrachtet zudem Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium, Verwaltung und Technik als ein integrales Ziel ihrer strategischen Planung und strebt auf der Grundlage bereits erbrachter Leistungen weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an.
Berufung von Professorinnen	§ 6 (1)	Die Ruhr-Universität strebt an, den Anteil der Professorinnen über alle Fächergruppen insgesamt im Vergleich zum Stand 1. Januar 2006 zu erhöhen. Hierzu werden folgende Maßnahmen eingeleitet: 1. Detaillierte Analyse aller Berufungsverfahren der letzten beiden Jahre und Diskussion der Ergebnisse innerhalb der Dekanekonferenz unter Gleichstellungsaspekten; 2. besondere Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in den Planungsgesprächen zwischen Rektorat und Fakultäten, die das neu gestaltete Freigabe- und Berufungsverfahren vorsieht; 3. Weiterentwicklung und möglichst verstärkte Nutzung der Möglichkeiten des „Dual Career“-Instrumentes.
Familien-freundliche Hochschule	§ 6 (2)	Die inzwischen erfolgreich abgeschlossene Auditierung der Ruhr-Universität als „Familienfreundliche Hochschule“ ist mit der Umsetzung eines familienorientierten Ziel- und Maßnahmenkatalogs verbunden. Innerhalb der nächsten drei Jahre wird die Ruhr-Universität anstreben, 1. eine familiengerechte Infrastruktur auf dem Campus zu schaffen; dazu gehören z. B. eine Kindertagesstätte, Still- und Wickelräume sowie Elternnetzwerke; 2. Familienbewusstsein im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen zu implementieren; 3. eine familiengerechte Studienorganisation zu unterstützen; 4. ein umfassendes Paten- bzw. Mentorensystem für (werdende) Eltern in Studium und Wissenschaft aufzubauen; 5. die Familienorientierung auf der Führungsebene zu fördern; 6. Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium gebündelt bereitzustellen und auf verschiedenen Kommunikationswegen innerhalb der Universität zu verbreiten. Die Umsetzung des gesamten Ziel- und Maßnahmenpakets soll zur erfolgreichen Re-Auditierung durch die Hertie-Stiftung führen.
Aufbau eines Zentrums für Familienforschung	§ 6 (3)	Zur Ergänzung ihres wissenschaftlichen Spektrums strebt die Ruhr-Universität an, ein Zentrum für Familienforschung aufzubauen.
Entwicklungsziele der Fakultät (Medizin)	§ 11 (5)	Für die Medizinische Fakultät der Ruhr-Universität ist vorgesehen: 5. weitere Förderung von Wissenschaftlerinnen, um die derzeit hohe Zahl mindestens beizubehalten oder sogar zu erhöhen 6. Einrichtung eines Kinderbetreuungsprogramms, um die Berufssituation von Wissenschaftlerinnen weiter zu verbessern
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn		
Unterstützung der Gleichstellungs- beauftragten	§ 7 (1)	Die Universität Bonn wird ein universitätseigenes Frauenförderprogramm mit folgenden Komponenten auflegen: Förderung besonders qualifizierter Wissenschaftlerinnen. Vorrangiges Förderziel ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Vor allem Wissenschaftlerinnen mit erziehungsbedürftigen Kindern können in den letzten 6 Monaten oder im letzten Jahr ihrer vertraglichen Beschäftigung Unterstützung durch studentische Hilfskräfte erhalten. Nach Abschluss der Habilitation besteht ferner die Möglichkeit, maximal ein weiteres Jahr ein Stipendium aus Universitätsmitteln zu erhalten. Dies erleichtert die Anschlussphase auf dem Weg zur Professur. Der Umfang des Stipendiums beträgt max. 2 500 Euro monatlich (steuerfrei nach § 3 Nr. 44 EStG). Die Senatskommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs entscheidet über die Anträge für beide genannten Maßnahmen.

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
		<p>- MeTra – Mentoring- und Trainingsprogramm Das Programm wird bereits im dritten Jahr aus Mitteln des MIWFT des Landes NRW finanziert und ab sofort für unbestimmte Dauer von der Universität übernommen. Das Programm wird erweitert und enthält die Zielgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> • förderungswürdige Absolventinnen vorrangig aus Fächern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät • Doktorandinnen aus allen Fakultäten • Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen aller Fakultäten.
		<p>Im Rahmenprogramm werden je nach Zielgruppe Veranstaltungen zur Förderung von Promotionen, zum Komplex der Vereinbarkeit von Kind und Karriere, Berufungs- und Bewerbungstraining, Drittmittelakquise etc. angeboten. Ebenso werden Mentorinnen und Mentoren vermittelt. Die Programmkoordinatorin wird aus Universitätsmitteln finanziert.</p> <p>- Kinderbetreuung – Virtuelle Kindertagesstätte der Universität Bonn</p> <p>Neben den bereits bestehenden unterstützenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (Uni-Servicbüro für Eltern (vor allem mit der Vermittlung von Betreuungsplätzen befasst), Belegplätze bei einer privaten KiTa, Mittel für Notfallbetreuung beim pme – Familienservice, Ferienbetreuung) sollen zusätzlich Tagesmütter an den verschiedenen Universitätsstandorten gewonnen werden. Die Universität übernimmt für die Tagesmütter Kosten für Haftpflichtversicherung, Fortbildungen und Ausstattung. Alle o. g. Maßnahmen werden unter dem Begriff „Netzwerk Kindertagesstätte der Universität Bonn“ zusammengefasst.</p>
Leitbild der Hochschule	§ 7 (2)	Der Gleichstellungsbeauftragten stehen Personalressourcen von bis zu 140 000 € (durchschnittliche Normkosten) zur Verfügung, die verstetigt werden.
Universität Dortmund		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Die Universität Dortmund verfolgt das grundlegende Ziel, gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu verwirklichen. Daher wendet sie sich gegen die Benachteiligung von Frauen, lenkt besondere Aufmerksamkeit auf deren Perspektiven in allen Bereichen universitären Lebens und betont das darin liegende Innovationspotential.
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Die Universität Dortmund strebt die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft an. Sie wird weiterhin das Gender Mainstreaming strukturell implementieren. Dazu wird sie die AG Gender Studies weiterführen und bei der Entwicklung des Qualitätsmanagementsystems der Universität die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming durch die Einbindung von Expertise in die entsprechenden Lenkungs- und Arbeitsgruppen sicherstellen.
	§ 6 (2)	Die Universität Dortmund wird sich weiter zu einer familienfreundlichen Universität entwickeln. Dazu hat die Universität gemeinsam mit der Stadt Dortmund und der Fachhochschule Dortmund ein Familienbüro zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Campus eingerichtet. Um die Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit zu verbessern und um den Wissenschaftsstandort Dortmund zu fördern, wird bis Ende des Jahres 2008 eine qualitativ hochwertige, altersgerechte und bedarfsorientierte Einrichtung zur Kinderbetreuung auf dem Campus, insbesondere für die Kinder von Beschäftigten und Promovierenden, eingerichtet.
	§ 6 (3)	Die Universität Dortmund strebt die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Dortmund und in NRW an. Dazu wird sie weiterhin die Federführung des Netzwerks Frauenforschung übernehmen, so lange die Finanzierung der Koordinierungsstelle gesichert ist. Die Universität Dortmund wird sich an der Weiterfinanzierung beteiligen und die Initiative zur Entwicklung einer neuen Finanzierungsform für die Koordinationsstelle unterstützen. Dabei geht die Universität davon aus, dass das Land seine anteilige Finanzierung auch weiterhin aufrechterhält. Im Rahmen der Koordinierungsstelle beabsichtigt sie, die Herausgeberschaft der Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterforschung zu übernehmen und diese zu einer referierten Zeitschrift auszubauen. Darüber hinaus soll bis Ende des Jahres 2009 das Weiterbildungsangebot „Managing Gender and Diversity“ zu einem Weiterbildungsmasterstudiengang ausgebaut und durch den Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ sollen Projekte im Umfang von 200 000 € jährlich eingeworben werden.
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf		
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Für die Heinrich-Heine-Universität hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie eine angemessene Priorität. Neben der Etablierung des im Januar 2006 eingerichteten Familienberatungsbüros und dem Vertrag mit einem professionellen Familienservice wird die Universität zusammen mit dem Studentenwerk und der Stadt Düsseldorf ein Familienzentrum einrichten. Das Familienzentrum wird eine Kindertagesstätte für 45 Kinder (0–6 Jahre) in altersgemischten Gruppen beherbergen und Beratungsangebote für Eltern vorhalten. Die Öffnungszeiten sollen entsprechend dem flexiblen Tagesablauf der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angepasst sein.
	§ 6 (2)	Die Universität plant das Audit „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung durchzuführen, um eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen.
	§ 6 (3)	Die Universität wird ihre Bemühungen, den Anteil der Frauen bei Berufungen und Stellenbesetzungen zu erhöhen, fortsetzen. Dies wird u. a. unterstützt durch: <ul style="list-style-type: none"> • das zukünftige Selma-Meyer-Mentoring-Programm für Promovendinnen sowie • diverse Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
	§ 6 (4)	Das Gleichstellungsamt der Universität wird zur Erfüllung seiner Aufgaben weiterhin eine angemessene Ausstattung erhalten.

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
Ziele im Bereich des Gender Mainstreaming	§ 16 (1)	<p>Die Medizinische Fakultät wird ihre Anstrengungen im Bereich „Gender Mainstreaming“ auch in Zukunft weiter intensivieren. Durch ihre Berufungspolitik hat die Medizinische Fakultät gezielt Persönlichkeiten mit ausgewiesener Expertise auf dem Gebiet der Gender-Forschung berufen.</p> <p>1. Lehre Gender-Aspekte haben unmittelbare Auswirkungen auf das Arzt-Patienten-Verhältnis sowie auf Diagnostik, Therapie und Management. Ärztinnen und Ärzte sollten deshalb über den Einfluss des Geschlechtes auf die Qualität der medizinischen Versorgung von Patienten informiert sein, um negative Effekte zu vermeiden. Ziel ist die Einführung eines Wahlpflichtfaches „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten.“</p> <p>2. Forschung Etablierung einer wissenschaftlichen Kooperation zum Thema „Gewalt und Geschlecht“ zwischen der Medizinischen Fakultät (federführend hier das Institut für Rechtsmedizin) und der Philosophischen Fakultät (federführend hier das Ostasien-Institut). Schwerpunkte sind interkulturelle Unterschiede des Umgangs von Frauen und Männern mit Gewalt sowie der Umgang des Gesundheitswesens mit weiblichen und männlichen Gewaltopfern.</p>
Universität Duisburg-Essen		
Verbesserung der Rahmenbedingungen des Studiums	§ 2 (1,3) 4	Sicherstellung von Mindestkapazitäten in der Kleinst- und Kleinkinderbetreuung für Kinder Studierender.
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	§ 4b (3)	Zur Vereinbarung von Familie und Beruf beim wissenschaftlichen Nachwuchs werden Kinderbetreuungsangebote insbesondere für unter dreijährige Kleinkinder und für die Betreuung zu ungünstigen Zeiten bereitgestellt.
Gender Mainstreaming	§ 6	<p>Die Universität Duisburg-Essen profiliert sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität. Sie realisiert erfolgreich in Umsetzung der Ziele des Gründungsrektorates für die Gründungsphase und des Genderprofils (ZLVII) ein umfassendes Konzept zur Förderung der Gleichstellung, das auf allen Qualifikationsstufen weibliche Talente an die Universität Duisburg-Essen bindet und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig in ihrer weiteren Entwicklung fördert. Die eingerichteten Förderprogramme werden fortgeführt. Gleichstellung wird damit als Zielkategorie in der Hochschulentwicklung zentral und dezentral wirksam und entsprechend auch als Bewertungskategorie im Qualitätsmanagement und im Controlling überprüft. Über die eingeleiteten Maßnahmen hinaus erachtet die Universität ein qualitativ und quantitativ angemessenes Betreuungsangebot für Kinder als einen wesentlichen Faktor für die Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die für die Stärkung des Forschungsprofils benötigt werden. Deshalb fördert die Universität Duisburg-Essen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einrichtung eines Elternservice-Büros und die Bereitstellung von Betreuungsplätzen insbesondere für unter dreijährige Kinder. Sie beabsichtigt, an beiden Campi eine Kindertagesstätte einzurichten, die in ihren Betreuungsangeboten den besonderen Bedürfnissen einer Universität entspricht. Die Universität bietet Doppel-Karriere-Partnerschaften besondere Unterstützung an.</p> <p>1. Berufung von Professorinnen In der Universität Duisburg-Essen sind im Zeitraum zwischen 2007 bis einschließlich 2010 57 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, soll bei mindestens 12 dieser Stellen (davon mindestens 2 in der Medizin) eine Ruferteilung an Wissenschaftlerinnen erfolgen.</p> <p>2. Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Universität Duisburg-Essen hat im Jahr 2006 die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und spezifische Gleichstellungsprojekte im Umfang von etwa 535 000 € für Personal- und Sachmittelausstattung unterstützt. Ab dem Jahr 2007 wird für die nunmehr zwei freigestellten Gleichstellungsbeauftragten das Budget im Umfang von 2 Stellen zur Verfügung gestellt (2006: Freistellung im Umfang einer Stelle). Hinzu kommen Personal- und Sachmittelausstattung für die einzelnen Bereiche mit Gleichstellungskomponente, die derzeit im gesamtuniversitären Mittelverteilungsverfahren beraten wird und eine ähnliche Größenordnung wie in 2006 annehmen dürfte. Die Universität Duisburg-Essen wird den Bereich der Gleichstellung in den Jahren 2007–10 weiterhin angemessen unterstützen.</p> <p>3. Gender Mainstreaming in der Lehre und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses Durch das Meduse-Mentoring-Programm bemüht sich die Universität Duisburg-Essen besonders um den Studienerfolg weiblicher Studierender. In Bezug auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördert die Universität dessen zukünftige Karriere mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung (Schlüsselqualifikationen, Mentoring, Coaching und Qualifizierung). Die Kooperation mit den Ruhrgebiethochschulen im Bereich der Promovendinnenförderung soll fortgesetzt werden. Die Universität Duisburg-Essen unterstützt Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase über das Maria-Sibylla-Merian-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es begleitet Wissenschaftskarrieren insbesondere in Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften und in der Medizin. Wissenschaftlich fundiert werden Wissenschaftskarrieren für Hochschule, Industrie, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsmanagement gefördert. Die Universität Duisburg-Essen wird diese Maßnahmen fortführen. Für das Maria-Sibylla-Merian-Programm braucht die Universität Duisburg-Essen weiterhin eine Unterstützung im Umfang der bisherigen aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm.</p> <p>4. Gender Studies in Forschung und Lehre Mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung realisiert die Universität Duisburg-Essen interdisziplinäre Genderforschung insbesondere mit Natur-, Technik- und Sozialwissenschaften sowie mit der Medizin.</p>
Ziele im Bereich des Gender Mainstreamings	§ 13 (1)	<p>Berufungen Derzeit sind an der Medizinischen Fakultät 5 von 83 Professuren (einschließlich Stiftungsprofessuren) mit Frauen besetzt. In den Jahren 2007–2010 sind an der Medizinischen Fakultät 18 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, soll bei mindestens 2 dieser Stellen eine Ruferteilung an Wissenschaftlerinnen erfolgen.</p>

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
Mentoring-Programm für Medizinerinnen	§ 13 (2)	Seit 2004 wird am Universitätsklinikum Essen das Programm „Mediment“ zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin sehr erfolgreich durchgeführt. Dieses Programm soll für die kommende Laufzeit (2007–2009) fortgeführt und ausgebaut werden. Es ist geplant, in der kommenden Laufzeit neben weiblichen auch männliche MentorInnen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen einzubinden. Es sollen, wie auch in der ersten Runde, 10–15 Mentee-MentorInnenpaare gebildet werden. Für dieses Projekt wird ein Betrag von jährlich 15 000 € zur Verfügung gestellt.
Einrichtung einer Nachwuchsgruppe für eine Wissenschaftlerin	§ 13 (2)	Die Medizinische Fakultät verpflichtet sich, eine Nachwuchsgruppenleitung (s. § 14, Abs. 2) an eine Wissenschaftlerin zu vergeben.
Universität zu Köln		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Die Universität zu Köln tritt entschieden gegen Diskriminierung von Menschen aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung auf. Sie fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt aktiv auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Universität zu Köln unterstützt aktiv die Arbeit der seit 1991 institutionalisierten Gleichstellungsbeauftragten und bindet sie auf allen Ebenen und in allen Bereichen in die verschiedenen Entscheidungsprozesse ein. Sie stellt ihr für ihre Arbeit Raumkapazitäten (aktuell etwa 120 qm) sowie Personal- und Sachmittel in angemessenem Umfang – auch über die Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung hinaus – zur Verfügung. Zur Zeit belaufen sich diese Mittel auf etwa 200 000 €.
	§ 5 (2)	Fortführung des Frauenförderfonds Im Jahr 2000 hat die Universität zu Köln einen Finanzfonds zur Frauenförderung eingerichtet, der seitdem jährlich mit 50 000 € ausgestattet ist. Die Universität zu Köln verpflichtet sich, diesen Finanzfonds in den Jahren 2007–2010 fortzuführen. 5 000 € des Fonds werden durch die Gleichstellungskommission für Hilfen zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten vergeben, ein weiterer Betrag ist für die Organisation des jährlichen Kinderferiencamps festgelegt.
	§ 5 (3)	Errichtung einer Kindertagesstätte Zur Förderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses errichtet die Universität zu Köln bis Ende 2009 eine betriebseigene Tageseinrichtung zur Betreuung von Kindern der Mitglieder und Angehörigen der Universität. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter ab vier Monaten bis zur Einschulung, ggf. bis zum Ende der Grundschulzeit. Die Einrichtung wird an die universitären Arbeitszeiten angepasste Öffnungszeiten und ein innovatives Betreuungskonzept bieten. Sie wird von den wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität auf dem Ge-biet der frühen Kindheit unterstützt und begleitet. Für die Errichtung der Kindertagesstätte auf einem universitätseigenen Grundstück kalkuliert die Universität 800 000 €. Diese Mittel wird die Universität zu Köln – unterstützt durch den Verein der Freunde und Förderer der Universität – selbst aufbringen müssen. Ferner trägt die Universität die laufenden Betriebs-, insbesondere Personalkosten. Die Universität zu Köln bittet das Land, sich mit einem Betrag in Höhe von 200 000 € an den Investitionskosten zu beteiligen.
	§ 5 (4)	Einrichtung eines Zentrums für Gender Studies (ZFGS) Die Universität zu Köln wird 2007 eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung errichten, die zum Ziel hat, die an der Universität vorhandenen Lehr- und Forschungskapazitäten im Bereich der „Gender Studies“ zu bündeln und die Einrichtung eines MA-Studiengangs „Gender Studies“ vorzubereiten und zu koordinieren.
Westfälische Wilhelms-Universität Münster		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Die WWU verfolgt die Strategie des Gender Mainstreamings im Sinne einer gleichgewichtigen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in der Forschung und zur Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, ihre Karriere in der Wissenschaft erfolgreich zu verfolgen.
Entwicklungsziele im Bereich Gender Mainstreaming	§ 6	Die WWU unterstützt auf der Basis eines universitätseigenen Frauenförderungsprogramms insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. Bewerbungstraining; Training in der Akquisition von Drittmitteln; Karriereplanung und Profilbildung). Darüber hinaus werden best-practice-Aktionen von Fachbereichen oder Einzelnen durch die jährliche Vergabe des Frauenförderpreises honoriert. Schließlich ergreift die WWU Maßnahmen, um Frauen und Männern mit Kindern die Chance zu geben, Studium und wissenschaftliche Karriere mit den Anforderungen der Familie in Einklang zu bringen.
	§ 6 (1)	Die WWU stellt für das universitätseigene Frauenförderprogramm insgesamt 194 500 € p. a., einschließlich der Mittel für die Vergabe eines Preises für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit, bereit.
	§ 6 (2)	Die WWU führt in Kooperation mit den anderen Hochschulen und dem Universitätsklinikum am Standort Münster eine Befragung mit dem Ziel durch, die Bedarfe für eine Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden konkret zu ermitteln. Nach Auswertung der Befragung werden während der Laufzeit der Ziel- und Leistungsvereinbarung die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet.
	§ 6 (3)	Die WWU wird die Auditierung als „familiengerechte Hochschule“ (entwickelt von der Hertie-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Universität Trier) beantragen. Im Rahmen dieser Auditierung werden vorhandene Angebote zu familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen analysiert, neue Instrumente und Maßnahmen entwickelt und deren Umsetzung begleitet.
Anhang WWU		
Entwicklungsziele des Gender Mainstreaming	§ 6	Das Gender Mainstreaming-Profil der Medizinischen Fakultät zeichnet sich dadurch aus, dass es seit dem Jahr 2000 einen differenzierten Frauenförderplan gibt und der Fachbereichsrat eine ständige Frauenförderkommission eingerichtet hat. Der bestehende Frauenförderplan soll in seiner bisherigen Form fortgesetzt werden. Darüber hinaus sollen in den nächsten 4 Jahren insbesondere in folgenden Bereichen spezifische Fördermaßnahmen entwickelt und die Rahmenbedingungen innerhalb der Fakultät verbessert werden:

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
	§ 6 (1)	Karriere- und Personalentwicklung Die Medizinische Fakultät wird in Kooperation mit der Frauenförderkommission und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität spezielle Unterstützungsangebote zur Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, z. B. für individuelle Bewerbungs- und Berufungstrainings, Karrieremanagement, Drittmittelerwerb oder Rhetorik, anbieten.
	§ 6 (2)	Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung Die Medizinische Fakultät wird zur Erhöhung der Chancengleichheit die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie verbessern. Die Medizinische Fakultät wird hierzu in Kooperation mit der Frauenförderkommission und dem UKM bis 2008 einen Rahmenplan entwickeln, der z. B. das Kinderbetreuungsangebot verbessert und weitere Förderstrategien für wissenschaftliche Beschäftigte entwickelt.
Universität Paderborn		
Leitbild	§ 1	Sie verpflichtet sich gleichzeitig dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können, und dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen.
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Berufung von Professorinnen In der Universität Paderborn sind im Zeitraum zwischen 2007 bis einschließlich 2009 27 Professuren zu besetzen. Um den bereits bestehenden, im landesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren noch weiter zu erhöhen, strebt die Universität an, mindestens 8 dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.
	§ 6 (2)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Universität Paderborn stellt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich angemessene Mittel für ihre laufende Arbeit und zur Durchführung einzelner Projekte zur Verfügung und unterstützt diese in folgenden Bereichen: 1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium: • Einrichtung eines Eltern-Service-Büros • Konzept und erste Umsetzung einer flexiblen Kinderbetreuung für Studierende und MitarbeiterInnen der Universität 2. Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern 3. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses • Vergabe eines Post-Doktoranden-Stipendiums für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Finanzierung erfolgt durch Mittel der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs) • Vergabe eines Graduiertenstipendiums in Genderforschung (Finanzierung erfolgt durch Mittel der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs) • Qualifizierungsangebot (Vorträge, Workshops) für Promovendinnen: „Go Academic! Karriere als Wissenschaftlerin“ (Gleichstellungsbeauftragte) Im Zuge der ZLV III (2007–2010) legt die Universität Paderborn einen Schwerpunkt auf die nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und fördert dazu die unter 1. genannten Maßnahmen aus Mitteln des Innovationsfonds. Bereits etablierte Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten (z. B. Kinderfreizeiten in den Schulferien, Girls' Day, Frauen gestalten die Informationsgesellschaft) sowie der Fakultäten (z. B. Summer-Academy „Nano&Entrepreneurship im Rahmen eines BMBF-Projekts) werden weiter verfolgt.
	§ 6 (3)	Gender Studies in Forschung und Lehre Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung sollen in der Fakultät Kulturwissenschaften die frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Nomination Genderforschung wiederbesetzt werden und ein Modell zur Integration genderrelevanter Lehrveranstaltungen in die Curricula aller kulturwissenschaftlichen Studiengänge entwickelt werden. Ein Graduiertenstipendium wird im Bereich Genderforschung vergeben.
Universität Siegen		
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Berufung von Professorinnen In der Universität Siegen sind im Zeitraum zwischen 2006 bis einschließlich 2008 ca. 31 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, sollen mindestens drei dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.
	§ 6 (2)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Universität Siegen stellt der Gleichstellungsbeauftragten folgende Mittel zur Verfügung: • 12 000 €/Jahr für Gleichstellungs-Projekte • 20 000 €/Jahr als Sockelbetrag • 80 000 € für 3 Jahre für die Umsetzung der Maßnahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“
	§ 6 (3)	Siegener Institut für Gender Studies Zur Bündelung und Verstärkung der Aktivitäten und Projekte im Bereich Gender Mainstreaming wird die Universität Siegen ein Gender-Institut einrichten. Das neu gegründete Gender-Institut wird folgende Aufgaben übernehmen: • Koordination der Gender-Module • Vorbereitung von Forschungsprojekten zur Frauen- und Genderforschung • Vorarbeiten zum Aufbau eines Masterstudienganges
	§ 6 (4)	Gender Studies Zur Implementierung von Gender Studies werden mehrere Module im Bachelor- und Masterbereich fachbereichsübergreifend angeboten.

Vereinbarungen mit den Universitäten

Thema	Paragraf	Passus
	§ 6 (5)	Familiengerechte Hochschule Die Universität Siegen beabsichtigt die im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ genannten Maßnahmen umzusetzen und somit die Situation für Studierende und Mitarbeiter/innen bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu verbessern.
Universität Wuppertal		
Gender Mainstreaming	§ 9 (1)	Berufung von Professorinnen An der Bergischen Universität sind im Zeitraum zwischen 2006 bis einschließlich 2008 48 Professuren (einschließlich Juniorprofessuren) zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, sollen 11 dieser Stellen (23 %) mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.
	§ 9 (2)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Bergische Universität unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in einem der bisherigen Finanzierung entsprechenden Umfang. Gefördert werden insbesondere die Projekte „SommerUni“, „Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Genderprofil“, „Kinderfreizeiten an der Uni“ und „Gleichstellungsmagazin“. Die Mittel werden der Gleichstellungsbeauftragten durch Rektoratsbeschluss jährlich als Budget zugewiesen.
	§ 9 (3)	Gender Studies in Forschung und Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung wird die Genderforschung an der Bergischen Universität weiter ausgebaut, u. a. durch die Vergabe von Lehraufträgen, die aus einem zentralen Lehrauftragspool vergeben werden. • Die Bergische Universität strebt im Rahmen ihrer Profilbildung in der Lehrerausbildung eine Erhöhung der Anteile männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen an.

Vereinbarungen mit den Fachhochschulen

Fachhochschulen	Paragraf	Passus
Fachhochschule Aachen		
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Berufung von Professorinnen, Einstellung von Lehrbeauftragten Die FH Aachen wird sich in den nächsten Jahren um eine deutliche Erhöhung des Anteils an Professorinnen sowie die Förderung und Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter bemühen.
	§ 5 (2)	Akquirierung von Studentinnen Der Schwerpunkt der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (z. B. Girls' Days, Schnupperstudium) wird auf die Erhöhung der Studienanfängerinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen am Standort Aachen (Fachbereiche 5, 6, 8) gelegt.
	§ 5 (3)	Kinderbetreuung Die FH Aachen strebt eine Verbesserung der Betreuung für Kinder unter 3 Jahren an. In Kooperation mit dem Bündnis für Familie in der Stadt Aachen sollen bis 2010 rund 20 Betreuungsplätze am Standort Aachen angeboten werden.
	§ 5 (4)	Hochschulbau Am Standort Jülich wird in Kooperation mit dem BLB ein unter Genderaspekten geplanter Hochschulneubau errichtet.
	§ 5 (5)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Seit Wegfall der Sonderzuweisung für die Gleichstellung aus zentralen Mitteln werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen aus Mitteln der Hochschule finanziert. Die FH Aachen sichert zu, nach Maßgabe des Haushaltes der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen auch weiterhin ausreichende Haushaltsmittel für ihre Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Diese beliefen sich im Jahr 2006 auf rund 35 000 €.
Fachhochschule Bielefeld		
Gender Mainstreaming	§ 4 (1)	An der Fachhochschule Bielefeld wird es in dem Zeitraum von 2006 bis 2009 ca. 30 Neuberufungen geben. Um den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, strebt die Hochschule an, mindestens 20 % dieser Stellen (6 Professuren) mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.
	§ 4 (2)	Für Gleichstellungsaufgaben sieht die Fachhochschule Bielefeld eine Freistellung im Umfang einer Stelle vor. Zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es in jedem Fachbereich je eine Stellvertreterin. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird durch eine Mitarbeiterin unterstützt im Umfang der Hälfte der Regelarbeitszeit. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhält die Gleichstellungsbeauftragte von der Hochschule jährlich einen Betrag von 25 000 €.
	§ 4 (3)	Die Fachhochschule Bielefeld weist – vorbehaltlich einer externen Begutachtung entsprechender Anträge – jährlich 10 % der zur Verfügung stehenden hochschuleigenen Forschungsmittel für Frauen- und Geschlechterforschung aus.
	§ 4 (4)	Bei der Entwicklung der konsekutiven Studienangebote werden Genderaspekte berücksichtigt.
	§ 4 (5)	Die Frauenforschungsprofessur in der Architektur wird weitergeführt.

Vereinbarungen mit den Fachhochschulen

Fachhochschulen	Paragraf	Passus
	§ 4 (6)	Das vom Ministerium geförderte Projekt Unternehmenspatenschaften, das Studentinnen technischer Studiengänge Firmenkontakte und Praktika bietet, wird zum Sommersemester 2007 in das Regelangebot der Hochschule übernommen.
Fachhochschule Bochum		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Die gerechte Teilhabe beider Geschlechter an allen hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen ist Bestandteil unseres Zielsystems.
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Strategische Ziele Die strategischen Ziele der Fachhochschule Bochum im Handlungsfeld Gender Mainstreaming sind: a) Einbeziehung des Gender Mainstreamings in die strategischen Planungen und die allgemeine Kultur der Hochschule und b) vermehrte Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten, Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen.
	§ 5 (2)	Berufung von Professorinnen In den Jahren 2007 bis einschließlich 2009 werden in der Fachhochschule Bochum 13 Professuren frei. Die Hochschule strebt an, mindestens zwei dieser Stellen mit Frauen zu besetzen. Das Rektorat verfolgt das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren auf 15 % zu erhöhen.
	§ 5 (3)	Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Zur weiteren Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt das Rektorat der Fachhochschule Bochum die Weiterfinanzierung der weiblichen Lehrbeauftragten aus dem Lehrbeauftragten-Frauen-Programm für die Laufzeit dieser Zielvereinbarung zu 50 %. Es stellt dafür neben den jährlichen Mitteln für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten den antragstellenden Bereichen zusätzlich insgesamt maximal 22 000 € pro Jahr zur Verfügung. Das Rektorat stellt für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten jährlich 7 500 € zur Verfügung.
	§ 5 (4)	Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung Die Fachhochschule Bochum bietet einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung“ für Lehrende und andere Hochschulangehörige an. Die Hochschule wird bis zum 31.12.2008 ein Gender Mainstreaming bezogenes Forschungsprojekt beantragen. Die Fachbereiche erstellen regelmäßig einen standardisierten Bericht über den Grad der Zielerreichung ihres Plans zur Gleichstellung von Frau und Mann und berichten darüber alle 3 Jahre. Hochschulleitung und Fachbereiche erarbeiten einen Maßnahmenkatalog zur Unterstützung von weiblichen Studierenden, z. B. durch Maßnahmen für eine verbesserte Kinderbetreuung oder entsprechende Stipendiensysteme. Die Fachbereiche erarbeiten Maßnahmenkataloge zur verstärkten Akquisition von Schülerinnen, um mindestens den entsprechenden Landesdurchschnitt zu erreichen.
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg		
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Die Hochschule wurde als frauengerechte Hochschule gegründet. Der Ausbau erfolgt als „gender- und familiengerechte Hochschule“.
	§ 6 (2)	Die Hochschule wird eine Konzeption für eine gender- und familiengerechte Hochschule ausarbeiten und sich bis zum 31.12.2007 als familiengerechte Hochschule bei der Hertie-Stiftung zertifizieren lassen.
Fachhochschule Dortmund		
Leitbild der Hochschule		Die Fachhochschule Dortmund • legt besonderen Wert auf die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses. Chancengleichheit in allen Bereichen ist Grundlage für die im Rahmenplan zur Gleichstellung beschriebenen Ziele. Die Fachhochschule Dortmund erhöht kontinuierlich den Anteil der Frauen bei den Professuren, Mitarbeiterstellen und den Studierenden in denjenigen Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind und ein Nachholbedarf besteht. Die Fachhochschule fördert eine familiengerechte Hochschulkultur gemäß den Kriterien des Audits einer familiengerechten Hochschule sowie den Empfehlungen der HRK.
Gender Mainstreaming	§ 4	• In der Fachhochschule Dortmund sind im Zeitraum zwischen 2006 bis einschließlich 2008 voraussichtlich 22 Professuren zu besetzen. Um den Frauenanteil bei den Professuren deutlich zu erhöhen, sollen mindestens 5 dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. • Die Fachhochschule Dortmund stattet das Gleichstellungsbüro gemäß des Frauenförderplanes dauerhaft mit mindestens einer halben Stelle aus. Ist eine Studentin stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, stellt die Hochschule Mittel im Umfang einer ganzen Hilfskraft zur Verfügung. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird durch weitere Mittelbereitstellung mindestens im bisherigen Umfang unterstützt. Zur Bearbeitung der Projekte werden die Mittel für eine Jahrespraktikantin von der Hochschule für das Gleichstellungsbüro übernommen. • Die Fachhochschule Dortmund wird ein Modellprojekt „Qualifizierungsinitiative FH Dortmund“ für Absolventinnen gemäß dem Qualifizierungsweg des ausgelaufenen Assistenten/Innen-Programms auflegen, welches durch eine gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung ihrem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs den Zugang zur Promotion ermöglicht.
Fachhochschule Düsseldorf		
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich als Basisfinanzierung den Betrag von 10 000 € für ihre Arbeit zur Verfügung und gewährt eine räumliche und personelle Ausstattung. Darüber hinaus erfolgt durch das Rektorat in Einzelfällen und auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten eine Projektfinanzierung.

Vereinbarungen mit den Fachhochschulen

Fachhochschulen	Paragraf	Passus
	§ 5(2)	Gender Studies in Forschung und Lehre Im Sinne des Ansatzes von Gender Mainstreaming als Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe wird, neben der gezielten Förderung von Frauenbelangen, vor allem die Integration von Genderaspekten auf allen Ebenen in Lehre, Forschung und Verwaltung unterstützt. Hierzu wird die eingerichtete und nebenberufliche Drittelprofessur mit dem Lehrgebiet „Gender Media Design“ verstetigt und es werden entsprechende Lehraufträge vergeben.
	§ 5 (3)	Nachwuchsförderung Der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften wird pro Semester mindestens einen Lehrauftrag an eine promovierte Nachwuchswissenschaftlerin vergeben, um gezielt weiblichen Nachwuchs für Fachhochschulprofessuren zu fördern.
	§ 5 (4)	Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden in den technischen Studiengängen Hierzu wird weiterhin eine Reihe unterstützender Maßnahmen durchgeführt: Beteiligung am bundesweiten Girls' Day, gezielte Werbung in den Schulen der Region, Vermittlung und Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Erstellung von multimedialem Informationsmaterial etc.
Fachhochschule Gelsenkirchen		
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Die Fachhochschule Gelsenkirchen fördert durch geeignete Projekte und Maßnahmen weiterhin ihr Genderprofil. So sollen auch weiterhin in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule folgende Maßnahmen durchgeführt werden: <ul style="list-style-type: none"> • Forschung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung; hier werden derzeit einige drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte durchgeführt • Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen, insbesondere von Studierenden in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen; seit 2003 beteiligt sich die Fachhochschule Gelsenkirchen am „Girls' Day“. Zielgruppe sind Schülerinnen der Klassenstufen 7 bis 10. Am Hochschulinformationstag findet seit 2006 ein Informationstag, der „Engineer For a Day“, ausschließlich für Schülerinnen der Klassenstufen 11 bis 13 statt. Die Hochschule Gelsenkirchen wird sich auch zukünftig am „Girls' Day“ und „Engineer For a Day“ beteiligen. • Angebot von Grundpraktika für junge Frauen in den mechanischen Werkstätten der Fachhochschule Gelsenkirchen • Seminarreihe zur gendersensiblen Personalentwicklung
	§ 5 (2)	Das Rektorat der Fachhochschule Gelsenkirchen bemüht sich, ein Kinderbetreuungsangebot für Studierende finanziell zu unterstützen.
Fachhochschule Köln		
Leitbild der Hochschule	§ 1	Die Unterstützung aller Bemühungen um die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen der Hochschule ist das erklärte Ziel der Fachhochschule Köln, auf das sich alle Mitglieder der Hochschule verpflichtet haben.
Gender Mainstreaming	§ 6 (1)	Berufung von Professorinnen Die Fachhochschule Köln strebt an, in den nächsten Jahren den Anteil der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Dazu erarbeitet die Gleichstellungskommission ein umfassendes Konzept, das in der Berufsordnung verankert werden soll. Darüber hinaus wird das Programm zur Förderung weiblicher Lehrbeauftragter weiter unterstützt.
	§ 6 (2)	Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten Die Hochschule führt ihre fakultätsübergreifenden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten fort. So werden beispielsweise Schülerinnen bereits während ihrer Schulzeit an ingenieurwissenschaftliche Studienfächer herangeführt (Try-Ing).
	§ 6 (3)	Ausstattung und Förderprogramme Seit Wegfall der Sonderzuweisung für die Gleichstellung aus zentralen Mitteln werden die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission aus Mitteln der Hochschule finanziert. Dies wird auch für die Zukunft im Rahmen der allgemeinen Bedingungen der Finanzierung von Fakultäten, Einrichtungen und Gremien zugesichert. Darüber hinaus berücksichtigt die Fachhochschule Köln in den Grundsätzen des Rektorates – Planung und Finanzen – die Fortentwicklung des Gleichstellungsauftrages im Rahmen der internen erfolgs- und leistungsorientierten Mittelverteilung. Dies wird auch bei der Neuordnung der Mittelverteilungsgrundsätze, die für 2008 geplant ist, fortgesetzt. Als Sonderförderprogramm des Rektorates werden aus dem zentralen Verfügungsfonds auch künftig Gleichstellungsprojekte gefördert, die der Umsetzung der Frauenförderpläne der Fakultäten dienen und/oder geeignet sind, den Anteil der Professorinnen und der Studentinnen und Absolventinnen in ingenieurwissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen.
Fachhochschule Lippe und Höxter		
Leitbild	§ 1 (6)	Die Hochschule verfolgt in allen Bereichen die Chancengleichheit als ein übergeordnetes Ziel.
	§ 1 (7)	Die Fachhochschule Lippe und Höxter setzt sich das Ziel, den Anteil der Professorinnen und der Studentinnen vor allem in den Fächern zu erhöhen, in denen noch ein Nachholbedarf besteht.
Entwicklungsziele im Bereich Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Bereitstellen von Finanzmitteln für Aufgaben der Gleichstellung Die Hochschule stellt für die Aufgaben der Gleichstellung jährlich einen Betrag von mindestens 20 000 € zur Verfügung.
	§ 5 (2)	Erneuerung des Total-E-Quality Awards Die Hochschule wird sich um die Erneuerung des Total E-Quality Awards bewerben.

Vereinbarungen mit den Fachhochschulen

Fachhochschulen	Paragraf	Passus
	§ 5 (3)	Antragstellung im Rahmen des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen Im Falle, dass das MIWFT das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fortsetzt, wird sich die Hochschule um die Finanzierung von mindestens einem einschlägigen Lehrauftrag je Semester bewerben.
	§ 5 (4)	Information über das Wirken, Lehren, Forschen und Studieren von Frauen an der Hochschule Die Hochschule wird die Broschüre über das Wirken, Lehren, Forschen und Studieren von Frauen an der Hochschule in aktualisierter und/oder überarbeiteter Fassung neu auflegen.
	§ 5 (5)	Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft In Weiterführung der bisherigen erfolgreichen Berufungspraxis strebt die Hochschule an, im Rahmen der Bestenauslese in besonderem Maße Frauen zu berufen.
Fachhochschule Münster		
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Berufung von Professorinnen Die Fachhochschule Münster hat bereits jetzt mit etwa 17 % einen überdurchschnittlichen Anteil von Professorinnen im Lehrkörper. Sie hat sich gemäß ihrer Leitlinie „Chancengleichheit“ verpflichtet, auch weiterhin den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen, und verfolgt nachhaltig dieses Ziel. Dazu werden beispielsweise auch besondere Gender-Gesichtspunkte in die Berufsrichtlinien integriert.
	§ 5 (2)	Unterstützung der Gleichstellungsaktivitäten Die Fachhochschule Münster trägt die Kosten für Ersatzbeschäftigungen im Rahmen der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem stellt die Hochschule der Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellungsaktivitäten jährlich einen festen Betrag zur Verfügung. Damit werden ihre Arbeit und Projekte, die die Empfehlung der Gleichstellungskommission erfahren haben, unterstützt. Für die unterstützenden Maßnahmen werden jährlich über 80 000 € zur Verfügung gestellt. Hinzu kommen eingeworbene Mittel aus einem beabsichtigten Landesprogramm zur Gleichstellung (Bestandteil des Innovationsfonds). Außerdem sollen im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung Lehraufträge an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden.
Hochschule Niederrhein		
Gender Mainstreaming	§ 5 (1)	Berufung von Professorinnen In der Hochschule Niederrhein sind im Zeitraum zwischen 2007 und 2010 25,5 Professuren und 2 Fachlehrerstellen zu besetzen. Dabei wird angestrebt, den Frauenanteil bei den Professuren weiter zu erhöhen. Die positive Tendenz des erhöhten Frauenanteils bei den Berufungen der letzten Jahre soll sich auf jeden Fall fortsetzen.
	§ 5 (2)	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Die Hochschule Niederrhein stellt der Gleichstellungsbeauftragten ein Budget für ihre Arbeit zur Verfügung (direkt zurechenbares Budget 2006: 10 000 €, 2007: 15 000 €). Mit den zur Verfügung gestellten Mitteln sollen folgende Maßnahmen durchgeführt werden: <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Girls' Day in folgenden Fachbereichen: Chemie, Design, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Wirtschaftswissenschaften • Durchführungen eines Tages „Neue Wege für Jungs“ in folgenden Fachbereichen: Oecotrophologie, Sozialwesen, Textil- und Bekleidungstechnik, Design • Durchführung von Fortbildungsangeboten für Frauen, z. B.: „Selbstmarketing“ für Frauen, Rhetorik für Frauen, Bewerbungstrainings für Studentinnen • Unterstützung eines Mentorinnenprogramms in Zusammenarbeit mit dem Alumni-Club e. V. • Mathematik-Online-Tutorium für Studentinnen und Studenten
	§ 5 (3)	Unterstützung familienfreundlichen Studierens und Arbeitens Die Hochschule Niederrhein bietet in ihrer Ordnung für die Erhebung von Studienbeiträgen die Möglichkeit, dass sich Studierende, die minderjährige Kinder erziehen, für bis zu 6 Semester von den Studienbeiträgen befreien zu lassen. Darüber hinaus wird im Jahr 2007 eine Kindertagesstätte am Standort Mönchengladbach mit zwei Gruppen mit je 15 Kindern ab Säuglingsalter eröffnet. Für den Zeitraum der Zielvereinbarungen soll die Planung und Verwirklichung einer weiteren Kindertagesstätte am Standort Krefeld begonnen bzw. abgeschlossen werden.
Fachhochschule Südwestfalen		
Gender Mainstreaming	§ 5	In der Hochschule werden bis 2010 insgesamt 13 Professuren-Stellen infolge altersbedingten Ausscheidens frei, von denen 9 Stellen nach Absetzung von kw-Stellen prinzipiell wiederbesetzt werden können. Um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, sollen mindestens zwei Wiederbesetzungen mit Frauen erfolgen. Die Hochschule stellt für Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming jährlich 16 000 € zur Verfügung. Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Lehre sollen an jedem Standort der Hochschule themenbezogene Lehrmodule im Umfang von 2 SWS pro Studienjahr angeboten werden.

4 Tabellen zu den Abbildungen in Teil A

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Tabellen enthalten die Daten der Abbildungen in Teil A.

Die Tabellen zu den Abbildungen I.1.1 bis I.1.4 finden Sie auf den beiden folgenden Seiten.

Tabelle zu I.1.5: Entwicklung der Zahl der Studierenden im 1. Hochschulsemester nach Bundesländern, WS 1998/99 bis WS 2009/10, geordnet nach den Werten des WS 2009/10

Bundesländer	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
NW	54 485	56 656	60 229	66 700	68 605	70 462	66 784	68 436	64 498	68 279	75 986	78 313
BY	29 795	31 710	33 945	36 762	38 309	41 492	38 945	39 180	39 469	40 814	45 607	55 672
BW	29 663	32 180	34 771	37 467	38 625	41 617	39 817	40 017	40 089	41 083	48 329	55 638
HE	18 673	19 658	21 285	23 672	24 326	25 800	24 229	23 860	23 164	23 709	26 694	29 817
NI	22 750	23 376	24 506	27 676	27 475	29 093	27 036	26 567	25 225	26 791	28 448	26 006
BE	11 339	12 247	12 738	13 925	13 768	14 475	13 828	13 457	13 268	14 559	15 390	20 357
SN	12 766	13 882	14 866	16 114	16 324	16 895	16 258	15 652	15 186	16 031	16 014	19 586
RP	9 950	10 610	11 857	12 972	14 123	14 544	13 933	13 880	13 807	14 826	16 527	15 910
HH	6 450	6 404	6 696	6 776	7 758	7 857	7 156	6 725	7 154	8 099	7 429	11 650
TH	7 268	7 947	9 038	9 746	9 886	10 347	9 818	9 860	9 416	9 541	9 952	10 674
BB	6 795	7 478	8 270	8 987	9 487	10 080	9 668	9 496	8 992	9 656	10 238	9 527
ST	7 701	8 319	8 877	7 269	7 873	10 045	9 787	9 299	8 696	8 353	8 832	9 209
SH	7 263	7 381	7 750	8 648	8 792	8 857	8 547	8 554	8 317	8 853	9 470	8 348
MV	5 235	5 784	6 256	5 220	5 343	6 712	6 318	6 059	6 048	6 328	5 905	7 237
HB	2 654	2 657	2 828	3 059	2 889	3 163	2 755	2 655	2 657	2 764	2 972	5 826
SL	2 907	3 094	3 593	3 892	3 879	4 010	3 820	4 050	3 957	4 013	4 468	4 690
D	235 694	249 383	267 505	288 885	297 462	315 449	298 699	297 747	289 943	306 236	335 492	368 460

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 11, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik WS 2009/10, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.6: Anteil der Bundesländer an den StudienanfängerInnen in Deutschland WS 1998/99 bis WS 2009/2010 (%), geordnet nach den Werten des WS 2009/10

Bundesländer	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
NW	23,1	22,7	22,5	23,1	23,1	22,3	22,4	23,0	22,2	22,3	22,6	21,3
BY	12,6	12,7	12,7	12,7	12,9	13,2	13,0	13,2	13,6	13,3	13,6	15,1
BW	12,6	12,9	13,0	13,0	13,0	13,2	13,3	13,4	13,8	13,4	14,4	15,1
HE	7,9	7,9	8,0	8,2	8,2	8,2	8,1	8,0	8,0	7,7	8,0	8,1
NI	9,7	9,4	9,2	9,6	9,2	9,2	9,1	8,9	8,7	8,7	8,5	7,1
BE	4,8	4,9	4,8	4,8	4,6	4,6	4,6	4,5	4,6	4,8	4,6	5,5
SN	5,4	5,6	5,6	5,6	5,5	5,4	5,4	5,3	5,2	5,2	4,8	5,3
RP	4,2	4,3	4,4	4,5	4,7	4,6	4,7	4,7	4,8	4,8	4,9	4,3
HH	2,7	2,6	2,5	2,3	2,6	2,5	2,4	2,3	2,5	2,6	2,2	3,2
TH	3,1	3,2	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,2	3,1	3,0	2,9
BB	2,9	3,0	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	3,2	3,1	2,6
ST	3,3	3,3	3,3	2,5	2,6	3,2	3,3	3,1	3,0	2,7	2,6	2,5
SH	3,1	3,0	2,9	3,0	3,0	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,3
MV	2,2	2,3	2,3	1,8	1,8	2,1	2,1	2,0	2,1	2,1	1,8	2,0
HB	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,6
SL	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 11, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik WS 2009/10, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Bundesländern, WS 1990/91 bis WS 2009/10, geordnet nach den Werten des WS 2009/10

Bundesländer	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
NW	478 397	494 006	510 944	516 189	521 818	519 368	520 254	517 045	515 678	506 510	506 285	517 267	523 283	531 548	466 302	478 023	476 384	468 747	484 118	508 322
BW	215 242	220 933	227 457	232 599	233 619	228 771	221 681	208 468	188 512	189 155	195 686	206 201	217 784	231 322	239 794	244 618	245 143	233 452	261 324	280 422
BY	255 852	262 007	264 934	263 420	255 344	247 084	240 126	238 254	233 116	210 774	213 300	219 820	230 434	244 823	249 131	252 498	257 898	253 366	258 839	274 196
HE	150 624	156 409	162 738	162 229	159 239	155 143	150 660	150 652	148 907	149 046	150 868	156 414	164 608	177 756	160 026	163 205	163 476	151 033	171 249	184 482
NI	146 463	153 966	157 144	159 479	160 985	158 758	155 180	154 056	153 641	143 307	143 559	149 478	154 619	152 058	154 722	152 317	146 248	137 765	140 239	145 500
BE	139 181	143 196	148 426	151 050	145 798	142 855	136 759	133 856	131 775	133 124	132 406	138 394	140 177	143 540	141 010	136 717	132 822	134 504	135 327	139 534
RP	72 545	76 851	79 772	81 370	81 293	80 691	81 227	81 185	80 418	80 582	82 008	85 779	91 123	96 139	99 138	101 845	103 156	105 630	107 116	110 079
SN	53 813	52 978	53 601	58 746	63 549	67 231	70 574	73 544	76 678	80 171	84 516	90 162	96 241	103 003	106 552	107 792	106 776	107 576	107 355	109 213
HH	61 764	64 713	69 892	69 268	68 720	68 867	67 750	66 226	65 141	65 115	64 084	66 514	69 180	71 320	69 737	69 572	70 761	69 009	71 911	77 943
ST	20 861	21 437	22 232	24 144	25 572	27 299	29 106	30 775	32 894	35 456	38 227	40 848	43 364	48 715	52 439	51 732	51 446	51 341	52 034	52 606
TH	13 711	14 781	17 146	21 580	25 912	27 497	29 274	31 215	33 358	36 299	39 752	43 302	46 658	49 193	48 683	49 075	49 710	50 267	50 724	52 541
SH	40 000	43 545	44 686	46 297	45 710	46 414	44 478	43 871	42 061	41 486	41 387	42 466	43 719	45 364	46 157	47 331	47 730	48 052	48 366	50 107
BB	5 415	8 692	11 912	14 884	17 202	19 486	22 230	25 351	27 531	30 099	33 015	34 654	37 500	39 614	41 036	41 688	42 331	44 032	46 865	49 572
MV	13 160	13 657	13 802	15 368	17 594	19 085	20 852	22 663	24 482	26 320	27 646	28 541	29 792	32 371	34 983	35 031	35 083	36 288	36 817	38 843
HB	21 558	23 700	24 701	25 705	26 207	26 183	25 546	25 178	25 978	26 116	26 629	28 676	30 472	33 579	34 553	35 064	30 686	31 107	31 405	32 577
SL	24 022	24 790	24 954	24 936	23 928	23 174	22 402	21 768	21 063	20 396	19 970	20 150	20 279	19 486	19 335	19 598	19 795	19 594	21 618	23 039
D	1 712 608	1 775 651	1 834 341	1 867 264	1 872 490	1 857 906	1 838 099	1 824 107	1 801 233	1 773 956	1 799 338	1 868 666	1 939 233	2 019 831	1 963 598	1 986 106	1 979 445	1 941 763	2 025 307	2 128 976
DoNW	1 691 747	1 754 214	1 812 109	1 843 120	1 848 918	1 830 607	1 808 993	1 793 332	1 768 339	1 738 500	1 761 111	1 827 818	1 895 869	1 971 116	1 911 159	1 934 374	1 927 999	1 890 422	1 973 273	2 076 370

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2: Jährliche Veränderungsrate der Zahl der Studierenden in NRW und in Deutschland ohne NRW, WS 1991/92 bis WS 2009/2010 (%)

Bundesländer	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
NW	3,3	3,4	1,0	1,1	-0,5	0,2	-0,6	-0,3	-1,8	0,0	2,2	1,2	1,6	-12,3	2,5	-0,3	-1,6	3,3	5,0
DoNW	3,8	3,3	2,1	0,0	-0,9	-1,5	-0,8	-1,6	-1,4	2,0	4,5	4,8	5,1	0,6	0,7	-0,3	-2,0	4,6	5,2
Differenz DoN/WNW	-0,6	0,2	-1,1	1,1	0,4	1,7	0,2	1,4	-0,4	-2,1	-2,3	-3,6	-3,5	-12,9	1,8	0,0	0,4	-1,3	-0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.3: Frauenanteil an den Studierenden von WS 1990/91 bis WS 2009/2010 nach Bundesländern (%), geordnet nach den Werten des WS 2009/10

Bundesländer	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
MV	47,3	45,3	44,2	47,0	47,5	48,8	49,6	50,7	51,6	51,8	51,5	50,0	51,1	51,0	51,3	51,1	51,2	51,4	51,5	50,8
RP	40,3	40,4	41,0	41,4	42,1	43,6	44,6	45,6	46,6	47,6	48,3	49,3	50,0	49,7	49,9	49,9	50,1	50,6	50,6	50,8
BB	48,1	55,1	54,1	53,8	50,9	52,0	52,2	51,9	51,0	50,2	49,7	50,1	50,6	49,7	49,5	49,7	49,8	50,2	50,5	50,8
ST	50,0	48,6	48,1	48,5	48,5	49,5	50,8	51,1	51,6	52,1	52,1	51,1	52,5	52,1	51,3	50,8	50,8	50,9	50,2	50,2
TH	44,2	41,7	43,3	44,7	44,5	44,6	45,5	46,2	46,7	47,5	47,8	48,1	48,6	48,2	48,6	48,6	48,5	48,7	49,3	49,3
BE	43,4	43,3	44,6	45,3	45,6	46,4	46,9	47,6	48,2	48,8	50,0	50,4	50,7	50,4	50,3	50,1	49,7	49,8	49,5	49,3
BY	39,4	39,6	40,3	40,5	41,2	42,3	43,4	44,3	45,3	45,9	46,7	47,3	48,2	48,5	48,9	49,0	49,0	48,8	48,7	48,9
NI	39,1	39,7	40,0	40,6	41,1	41,9	42,7	43,5	44,5	45,6	46,4	47,4	48,2	49,0	49,0	48,8	49,0	48,7	48,6	48,5
SL	40,2	40,0	40,0	39,9	40,1	41,0	41,9	43,0	43,6	44,3	45,0	45,6	46,2	46,8	46,8	47,3	48,4	48,4	49,2	48,5
HB	38,6	38,8	40,0	40,0	40,6	41,9	42,9	43,9	45,0	46,1	47,0	47,6	48,5	48,0	47,5	47,5	47,8	47,7	47,5	48,1
HH	39,0	40,3	39,8	39,6	40,0	40,1	40,5	41,5	42,0	42,4	43,6	44,7	45,8	45,7	45,9	46,7	46,7	46,2	46,7	47,5
BW	36,8	37,3	37,7	38,5	39,1	39,8	40,6	41,3	42,1	43,2	44,0	45,2	46,2	46,6	46,9	47,0	47,1	47,0	46,9	47,2
HE	37,1	37,3	38,1	38,4	38,9	39,4	40,2	41,3	42,3	43,5	44,5	45,4	46,1	46,4	46,7	47,0	47,4	46,8	47,1	46,9
SH	37,3	37,2	38,1	38,0	38,5	38,2	39,9	40,7	41,9	42,6	43,6	44,6	45,7	46,0	46,2	46,4	46,6	46,8	46,7	46,3
SN	40,3	39,1	40,3	42,2	42,5	44,2	45,8	47,0	47,8	48,1	47,9	47,6	47,7	47,4	47,1	46,5	46,1	46,2	46,3	46,3
DoNW	39,4	39,6	40,3	40,9	41,4	42,2	43,2	44,1	45,0	45,9	46,6	47,3	48,0	48,1	48,3	48,3	48,3	48,3	48,3	48,3
NW	37,5	37,9	38,3	38,6	39,5	40,3	41,2	42,1	43,1	43,9	44,7	45,3	45,6	45,5	45,9	46,1	46,2	46,0	46,2	46,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010; eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.4: Zahl der männlichen und weiblichen Studierenden im WS 1990/91 bis WS 2008/2009 für verschiedene Gebietseinheiten

Studierende/ Bundesländer	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	
Studenten alte Länder	687.556	710.296	723.859	725.760	710.035	687.500	659.005	636.052	607.432	580.882	577.170	591.425	607.831	633.207	629.652	633.281	629.539	613.333	647.172	682.478	
o. NW																					
Studentinnen alte Län- der o. NW	439.695	459.814	480.845	490.593	490.808	490.440	486.804	487.462	483.180	478.219	492.727	522.467	554.564	582.180	583.951	589.484	588.176	570.179	600.222	635.401	
Studenten NW	299.204	306.651	315.203	317.031	315.954	310.137	306.044	299.395	293.503	283.936	279.900	282.726	284.741	289.743	252.046	257.558	256.466	253.183	260.302	272.648	
Studentinnen NW	179.193	187.355	195.741	199.158	205.864	209.231	214.210	217.650	222.175	222.574	226.385	234.541	238.542	241.805	214.256	220.465	219.918	215.564	223.816	235.674	
Studenten neue Länder o. NW	59.967	63.273	66.429	73.353	81.735	85.636	89.635	94.193	99.016	105.344	113.067	121.285	128.037	138.752	144.718	146.449	146.840	148.393	150.332	154.966	
Studentinnen neue Länder o. NW	46.993	48.272	52.264	61.369	68.094	74.962	82.401	89.355	95.927	103.001	110.089	116.222	125.518	134.144	138.975	138.869	138.506	141.111	143.463	147.809	

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge, sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010; eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.7: Frauenanteil an den Studierenden im 1. Hochschulesemester nach Bundesländern WS 1998/99–WS 2009/10 (%), geordnet nach den Werten des WS 2009/10

Bundesländer	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
SL	46,0	47,4	47,3	46,7	46,4	45,9	46,7	46,9	49,5	49,4	49,4	53,8
RP	44,9	47,3	47,6	48,6	50,3	47,0	47,5	47,9	50,5	50,1	49,3	53,0
BE	50,1	50,8	51,2	51,7	51,2	47,7	48,3	48,5	49,1	49,7	49,0	51,9
NI	46,8	47,9	47,8	49,3	50,3	47,0	47,4	47,5	48,1	48,9	48,4	51,8
TH	54,5	54,6	53,6	53,8	52,4	52,4	52,6	53,0	52,1	50,9	51,5	51,7
BB	52,3	53,1	51,7	51,9	52,8	49,3	51,1	50,7	52,1	51,3	51,5	51,4
ST	53,6	54,3	52,6	39,6	64,5	52,0	50,1	51,1	51,4	50,2	51,8	51,0
BY	46,2	46,9	47,3	47,1	48,9	45,4	47,5	46,9	47,8	48,2	48,9	50,2
MV	52,9	53,8	50,8	41,3	61,6	50,9	50,7	51,7	50,9	51,3	48,1	50,1
HE	46,9	47,3	47,3	48,9	48,9	46,5	46,3	47,3	48,1	48,4	48,2	49,6
HH	45,1	46,0	48,3	48,5	49,9	48,0	47,2	48,3	43,8	44,9	49,3	49,2
HB	46,8	48,3	48,5	51,0	52,6	48,7	51,1	50,4	48,9	49,6	51,1	48,6
BW	44,1	45,9	46,5	47,5	48,1	45,8	46,0	46,5	47,3	47,7	47,5	48,1
SH	42,4	43,9	45,8	47,5	47,2	45,6	46,9	47,7	47,2	48,1	48,0	47,8
SN	52,7	51,6	50,4	50,9	51,9	49,8	50,5	49,6	50,1	51,0	51,7	47,0
DoNW	47,5	48,5	48,5	48,5	50,5	47,3	47,9	48,1	48,6	49,1	49,0	50,0
NW	47,5	48,4	47,5	48,5	48,7	46,6	47,3	47,5	48,3	48,6	48,7	48,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 11, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik WS 2009/10, eigene Berechnungen

Die Tabelle zu Abbildung I.1.8 finden Sie auf der gegenüberliegenden Seite.

Tabelle zu I.1.9: Zahl der AbsolventInnen (Erststudium) nach Bundesländern 1998–2008 (%), geordnet nach den Werten des Jahres 2008

Bundesländer	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BW	26 878	26 713	25 691	25 157	23 506	26 375	26 728	27 601	29 841	32 842	36 864
BY	27 765	26 562	24 903	24 715	26 096	26 122	26 975	29 949	31 168	33 687	36 342
NI	18 017	17 096	15 914	15 555	14 942	16 494	18 302	19 207	19 351	20 473	23 121
HE	16 542	15 574	14 554	13 973	13 935	14 179	14 375	16 094	17 039	19 175	20 876
BE	13 127	12 688	11 607	11 617	12 693	13 678	14 371	16 524	16 233	15 641	16 710
SN	7 445	7 584	8 125	8 283	9 143	10 104	10 355	11 012	11 942	13 286	13 991
RP	9 349	9 512	8 824	8 531	7 909	8 374	8 893	10 008	9 937	11 198	12 077
HH	5 435	6 596	6 323	5 330	5 798	6 287	6 656	7 073	7 179	7 295	8 171
TH	2 819	2 980	3 128	3 476	3 531	4 086	4 833	5 592	6 005	6 091	6 852
ST	3 121	3 123	3 056	3 149	3 603	3 741	4 225	4 691	4 852	5 023	6 275
SH	5 326	5 228	4 649	4 520	4 381	4 248	4 530	4 735	4 817	5 654	6 037
BB	1 897	1 811	2 040	2 495	2 668	3 101	3 627	3 916	4 535	4 722	5 538
HB	2 404	2 347	2 233	2 399	2 185	2 027	2 161	2 850	3 191	3 619	4 220
MV	1 942	2 117	2 298	2 495	2 663	2 832	2 856	3 504	3 689	3 752	4 161
SL	2 257	1 930	2 011	1 884	1 821	1 749	1 977	1 866	1 859	2 132	2 160
NW	46 562	43 140	41 298	38 135	37 732	38 131	40 921	43 314	49 144	55 287	57 103
DoNW	188 067	182 021	173 526	168 238	169 075	177 442	186 952	202 344	214 777	233 786	253 646

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 12, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 3 (1998), eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.8: Quote der StudienanfängerInnen (bezogen auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen 1998–2008 (%)

Bundesländer	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Männer NW	28,5	29,5	32,0	34,3	34,4	36,7	34,3	35,1	32,4	33,6	36,5
Frauen NW	26,9	28,7	29,5	32,8	33,6	32,9	31,9	32,7	30,8	32,3	35,4
Männer DoNW	26,1	27,1	29,1	30,7	30,1	33,7	31,6	31,6	30,4	31,6	34,2
Frauen DoNW	24,9	26,8	28,0	29,9	31,5	31,4	30,3	30,4	29,8	31,4	34,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 11, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 2.1 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik WS 2009/10, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.10: Frauenanteil an den AbsolventInnen nach Bundesländern 1998–2008 (%), geordnet nach den Werten des Jahres 2008

Bundesländer	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ST	50,2	52,7	54,2	53,9	55,1	55,9	58,2	56,3	54,0	55,8	56,4
RP	45,7	45,3	49,0	49,2	51,5	53,3	54,1	53,9	55,3	55,2	55,2
NI	42,8	44,2	45,2	46,5	48,7	51,1	51,2	52,8	53,5	55,1	55,0
HB	40,5	43,3	45,7	46,3	50,3	50,1	51,7	51,9	51,9	52,6	54,2
BE	48,0	49,3	48,5	50,2	51,7	51,7	50,9	51,1	53,2	52,7	53,5
MV	48,7	50,4	50,3	51,5	53,6	54,1	56,5	54,1	52,6	53,6	53,4
HE	40,5	42,2	43,4	46,0	46,8	47,7	48,6	50,0	49,8	52,9	52,5
BB	51,2	46,9	49,5	53,1	50,6	52,1	52,5	52,5	51,5	50,9	52,5
TH	45,4	45,2	45,7	49,3	51,2	52,3	52,7	53,7	53,8	51,4	52,3
SH	38,7	41,0	43,6	43,5	46,9	46,2	47,2	47,8	49,3	50,3	51,9
BY	42,1	43,8	44,5	46,8	47,1	48,1	48,3	49,7	51,4	51,3	51,4
HH	41,2	42,1	41,7	42,6	44,1	44,4	44,7	48,4	48,9	49,7	50,3
SN	44,7	47,6	49,5	48,9	49,3	50,3	50,1	49,4	49,4	49,0	49,7
BW	40,5	39,8	42,0	43,4	42,9	47,2	47,3	48,3	49,4	48,9	49,1
SL	38,5	43,1	42,4	44,6	44,3	46,5	46,3	52,3	48,3	45,3	47,3
NW	42,6	45,1	47,1	47,8	49,3	50,2	50,5	51,1	52,5	52,2	52,8
DoNW	42,8	43,9	45,2	46,7	47,8	49,4	49,7	50,7	51,4	51,7	52,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersichten 12, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabelle 3 (1998), eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.11: Anteil des Landes NRW an den Studierenden, StudienanfängerInnen bzw. AbsolventInnen in Deutschland Wintersemester 1998/99 bis WS 2009/2010 (die Angaben für die AbsolventInnen beziehen sich auf die Jahre 1998–2008) (%)

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Studierende	28,6	28,6	28,1	27,7	27,0	26,3	23,7	24,1	24,1	24,1	23,9	23,9
AbsolventInnen	24,4	23,3	23,4	22,2	21,9	21,0	21,3	20,8	22,3	23,0	21,9	
StudienanfängerInnen	23,1	22,7	22,5	23,1	23,1	22,3	22,4	23,0	22,2	22,3	22,6	21,3

Quellen: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, 11 und 12, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabellen 2.1 und 3 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.1.12: Frauenanteil an den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen in Deutschland und in Deutschland ohne NRW Wintersemester 1998/99 bis WS 2009/2010 (die Angaben für die AbsolventInnen beziehen sich auf die Jahre 1998–2008) (%)

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Absolventinnen NW	42,6	45,1	47,1	47,8	49,3	50,2	50,5	51,1	52,5	52,2	52,8	
Absolventinnen DoNW	42,8	43,9	45,2	46,7	47,8	49,4	49,7	50,7	51,4	51,7	52,0	
Studienanf. DoNW	47,5	48,5	48,5	48,5	50,5	47,3	47,9	48,1	48,6	49,1	49,0	50,0
Studienanf. NW	47,5	48,4	47,5	48,5	48,7	46,6	47,3	47,5	48,3	48,6	48,7	48,7
Studierende DoNW	45,0	45,9	46,6	47,3	48,0	48,1	48,3	48,3	48,3	48,3	48,3	48,3
Studierende NW	43,1	43,9	44,7	45,3	45,6	45,5	45,9	46,1	46,2	46,0	46,2	46,4

Quellen: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 3, 11 und 12, verschiedene Jahrgänge, bzw. Tabellen 2.1 und 3 (1998) sowie Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik, WS 2009/2010, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.1: Promotionen von Männern bzw. Frauen in Deutschland und in NRW 1996–2008

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Männer DoNW	15 745	16 404	16 662	16 359	16 928	16 044	15 166	14 319	14 108	15 680	14 360	13775	14 632
Frauen DoNW	7 104	7 770	8 228	8 186	8 852	8 752	8 672	8 724	9 030	10 272	9 927	10 068	10 558
Männer NW	3 765	3 793	3 696	3 625	3 675	3 404	3 334	3 102	2 901	3 136	3 069	2 844	2 948
Frauen NW	1 505	1 553	1 611	1 675	1 709	1 659	1 689	1 612	1 636	1 918	1 857	1877	1 899

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.2: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern 1996–2008 (%), geordnet nach den Werten des Jahres 2008

Bundesländer	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SH	32,9	37,2	39,3	36,9	41,6	36,8	40,5	44,1	43,5	45,9	44,5	52,6	49,1
BE	34,3	35,0	38,2	38,6	38,2	39,1	42,2	44,0	42,5	44,0	45,7	47,4	46,0
MV	43,2	36,0	37,5	36,1	41,5	39,4	40,8	39,8	45,8	40,3	44,1	50,2	45,8
HH	36,0	34,3	35,5	37,9	39,5	38,1	39,0	41,9	41,5	42,3	47,6	46,2	44,3
TH	24,8	32,3	38,6	35,1	37,5	41,0	38,3	38,1	44,1	43,2	47,4	49,7	43,4
BY	31,8	33,0	33,1	35,1	34,3	34,6	36,2	39,5	38,5	39,7	40,6	41,2	42,9
BB	27,9	18,2	31,5	28,3	28,0	29,3	36,5	29,4	28,8	35,4	35,6	43,7	42,3
RP	29,3	31,6	31,2	32,4	37,2	34,6	36,3	36,7	41,4	38,6	38,1	43,5	42,3
ST	37,8	31,1	32,6	35,3	32,7	39,4	41,4	39,2	40,1	37,1	43,5	41,2	42,1
HE	31,4	34,9	33,2	34,3	35,3	37,4	38,1	41,0	38,3	39,2	40,9	40,7	41,6
BW	28,8	30,4	31,8	29,6	32,6	33,3	33,4	35,4	39,1	36,7	38,7	39,7	41,5
NI	32,1	32,8	32,0	32,7	35,0	35,9	38,0	37,6	40,8	40,1	42,4	43,7	41,3
SN	35,9	39,1	36,7	33,5	30,9	38,5	37,5	37,0	37,1	37,0	44,1	42,4	40,3
HB	29,1	28,5	32,9	29,5	28,6	31,2	30,2	33,1	36,6	42,3	41,2	41,1	39,0
SL	41,2	32,8	35,8	31,2	36,8	37,2	30,2	36,2	37,1	44,5	34,5	37,4	36,0
DoNW	31,9	33,0	33,8	33,8	35,0	35,9	37,1	38,8	39,8	40,0	41,7	42,8	42,6
NW	28,6	29,0	30,4	31,6	31,7	32,8	33,6	34,2	36,1	38,0	37,7	39,8	39,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.3: Frauenanteil an den Promotionen nach Bundesländern, gleitende Dreijahresdurchschnitte, 1996–2008 (%), geordnet nach den Werten des Zeitraums 2006–2008

Bundesländer	1996–1998	1997–1999	1998–2000	1999–2001	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2003–2007	2006–2008
SH	36,5	37,8	39,3	38,6	39,8	40,6	42,8	44,5	44,7	47,6	48,7
TH	34,3	35,6	37,1	38,0	38,9	39,0	40,1	41,8	44,9	46,8	46,8
MV	38,8	36,5	38,5	39,1	40,5	40,0	42,1	41,8	43,3	44,9	46,8
BE	36,0	37,4	38,4	38,7	39,8	41,7	42,9	43,6	44,2	45,4	46,3
HH	35,2	35,9	37,7	38,6	38,9	39,6	40,7	41,9	43,9	45,3	46,1
NI	32,3	32,5	33,3	34,5	36,2	37,1	38,8	39,5	41,1	42,0	42,4
SN	37,3	36,3	33,5	34,3	35,6	37,7	37,2	37,0	39,5	41,2	42,2
ST	33,3	33,3	33,6	35,8	37,9	40,0	40,3	38,7	39,9	40,3	42,1
BY	32,7	33,8	34,2	34,7	35,0	36,7	38,0	39,2	39,6	40,5	41,6
RP	30,7	31,7	33,6	34,7	36,0	35,9	38,1	38,9	39,3	40,0	41,2
HE	33,1	34,1	34,3	35,6	36,9	38,8	39,1	39,5	39,5	40,3	41,1
BB	26,8	27,2	29,0	28,5	31,2	31,7	31,5	31,8	33,7	38,4	40,7
HB	30,2	30,3	30,3	29,7	30,0	31,6	33,2	37,2	40,1	41,5	40,4
BW	30,4	30,7	31,4	31,9	33,1	34,0	36,0	37,1	38,1	38,4	40,0
SL	36,6	33,2	34,7	35,1	34,8	34,5	34,4	39,2	38,7	38,9	36,0
DoNW	32,9	33,6	34,2	34,9	36,0	37,3	38,5	39,5	40,5	41,5	42,4
NW	29,3	30,3	31,2	32,0	32,7	33,5	34,6	36,1	37,3	38,4	38,9
Differenz NRW zu DoNW	-3,6	-3,2	-3,0	-2,9	-3,3	-3,7	-4,0	-3,4	-3,2	-3,0	-3,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 3, verschiedene Jahrgänge sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 2.1, eigene Berechnungen

Die Tabellen zu den Abbildungen I.2.4 bis I.2.6 finden Sie auf den beiden folgenden Seiten.

Tabelle zu I.2.7: Zahl der Juniorprofessuren von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2002–2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Männer D	69	194	284	438	536	533	578
Frauen D	33	88	127	179	246	269	319
Männer NRW	0	0	11	58	63	68	78
Frauen NRW	0	0	1	16	18	21	37

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.8: Frauenanteil an den Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland ohne NRW 2002–2008 (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
DoNW	32,4	31,2	31,6	30,0	32,5	34,8	36,1
NW			8,3	21,6	22,2	23,6	32,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.4: Habilitationen von Frauen und Männern in Deutschland 1992–2008

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1992– 2008
Männer D	1 142	1 247	1 279	1 321	1 401	1 467	1 622	1 586	1 736	1 820	1 804	1 722	1 765	1 541	1 551	1 424	1 378	25 806
Frauen D	169	172	200	211	208	273	293	340	392	379	498	487	518	460	442	457	422	5 921
Männer NW	201	224	285	266	321	304	331	322	374	361	343	339	350	278	291	263	248	5 101
Frauen NW	31	29	32	45	39	55	53	60	71	75	89	87	90	94	74	69	78	1 071

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.5: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 1992–2008 (%), geordnet nach den Werten des Jahres 2008

Bundesländer	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1992– 2008
NW	17,7	17,8	21,4	20,3	22,4	20,6	20,1	19,8	20,9	19,8	18,8	19,3	19,3	18,6	18,3	17,7	18,1	19,5
BY	17,1	16,1	18,2	17,4	18,4	16,4	17,3	16,5	16,1	15,9	16,0	17,6	19,2	17,2	18,3	16,6	16,9	17,1
BW	18,0	18,0	16,9	17,9	17,0	17,5	16,8	14,8	16,3	16,0	17,7	15,4	16,6	15,3	15,8	16,5	16,4	16,5
BE	7,0	8,6	9,2	9,2	9,4	7,9	8,7	9,2	8,6	9,5	9,5	8,5	6,4	9,4	8,4	8,2	8,5	8,6
HE	7,3	9,2	9,4	8,5	8,1	9,0	7,4	7,1	7,5	7,1	7,3	6,5	6,6	8,5	7,7	7,9	7,9	7,7
NI	9,8	11,3	8,7	8,9	7,5	8,6	9,1	9,4	7,0	9,4	7,9	6,4	7,4	6,4	7,2	8,0	6,4	8,1
SN	3,7	3,0	1,6	1,6	1,4	1,6	2,7	4,0	4,1	3,4	3,9	5,0	3,9	4,5	4,1	4,5	5,4	3,5
RP	3,0	3,8	2,6	3,4	4,0	4,3	4,0	3,9	3,2	3,5	3,6	3,3	2,9	3,3	2,7	3,6	3,7	3,5
HH	3,5	3,9	3,5	3,7	2,9	4,5	3,2	3,3	3,9	3,0	3,4	3,5	3,5	3,5	4,0	3,1	3,2	3,5
SH	2,6	2,6	3,2	2,7	3,0	3,7	3,2	3,8	3,3	2,9	2,8	3,0	3,2	3,4	3,3	3,0	2,7	3,1
ST	2,5	1,0	0,6	1,0	0,6	1,0	1,0	1,1	3,1	2,1	2,3	2,8	2,3	2,4	2,6	2,2	2,6	1,9
TH	2,2	0,7	0,9	1,3	0,6	0,8	1,6	2,0	1,4	2,0	1,7	2,8	3,0	2,0	2,2	2,6	2,3	1,8
SL	1,8	1,3	0,9	1,3	1,7	1,4	1,1	1,6	1,5	1,3	1,6	1,4	1,5	0,7	1,4	1,6	1,7	1,4
MV	2,4	0,6	1,5	0,5	0,9	1,1	1,6	0,8	1,2	1,6	1,3	1,8	1,7	2,0	1,5	2,2	1,6	1,4
BB	0,5	0,5	0,1	0,5	0,9	0,4	0,8	1,0	0,9	1,0	1,2	1,3	1,4	1,3	1,7	1,5	1,2	1,0
HB	0,8	1,6	1,1	1,8	1,2	1,2	1,4	1,6	1,1	1,5	1,0	1,4	1,1	1,2	1,1	0,9	1,2	1,2
D	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.2.6: Frauenanteil an den Habilitationen nach Bundesländern (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 1992–2008 (%), geordnet nach den Werten des Zeitraums 2006–2008

Bundesländer	1992-1994	1993-1995	1994-1996	1995-1997	1996-1998	1997-1999	1998-2000	1999-2001	2000-2002	2001-2003	2002-2004	2003-2005	2004-2006	2005-2007	2006-2008	1992-2008
BE	15,4	14,8	17,1	16,8	17,8	17,0	19,5	19,9	24,1	27,0	31,3	30,8	30,8	31,3	31,7	24,4
HB	22,9	24,2	26,6	26,1	23,5	25,6	24,7	30,7	31,3	29,1	29,9	27,5	33,8	30,2	31,7	27,3
BB	43,8	29,4	24,0	26,7	24,3	23,8	16,4	21,3	21,7	24,4	27,0	27,6	27,5	25,3	28,9	27,6
NI	13,2	13,9	13,3	14,6	15,8	19,4	20,6	20,7	22,9	22,0	25,3	24,9	25,3	27,5	26,5	21,2
HH	13,7	17,7	19,9	22,5	23,0	24,0	24,0	21,2	22,5	24,8	28,3	25,3	26,0	25,5	26,2	22,9
ST	10,7	10,5	9,1	7,1	15,2	18,6	18,9	20,9	21,1	20,2	17,9	17,9	22,5	22,9	25,4	19,9
HE	13,1	12,5	13,0	15,3	18,4	19,1	20,1	19,0	22,0	21,1	22,2	21,1	21,7	23,3	23,4	20,0
BY	12,5	10,6	10,3	10,7	12,1	14,9	15,4	15,8	16,2	19,6	21,5	22,2	21,4	22,8	23,2	18,1
BW	12,8	15,0	15,2	15,4	14,8	15,8	16,9	17,0	16,7	16,8	18,7	20,0	21,0	20,8	22,5	18,0
SH	12,6	8,7	8,0	5,8	6,9	10,5	15,0	17,9	19,7	17,5	17,6	14,4	16,8	18,8	20,5	15,2
MV	8,2	5,4	15,9	14,3	15,4	12,3	16,9	22,1	18,5	18,1	19,4	23,7	22,0	17,1	19,0	18,6
SN	12,9	13,0	11,1	8,0	7,9	10,3	13,5	13,8	16,7	18,1	20,7	19,3	17,3	16,4	18,9	16,9
SL	10,5	9,4	14,8	12,5	12,2	11,7	14,3	17,6	15,5	16,7	18,8	24,1	21,3	22,2	18,2	16,8
TH	18,9	15,9	13,6	18,2	16,4	16,9	13,1	18,0	18,0	22,4	17,9	19,3	17,8	21,2	18,0	17,9
RP	8,3	13,8	14,2	14,7	14,0	15,0	16,4	15,0	18,1	19,8	26,6	29,5	24,6	22,3	15,4	17,8
DoNW	13,2	13,4	13,8	14,4	15,1	16,6	17,7	18,1	19,5	20,6	22,5	22,7	22,8	23,3	23,7	19,5
NW	11,5	12,0	11,7	13,5	13,3	14,9	15,2	16,3	17,9	19,4	20,5	21,9	21,9	22,2	21,6	17,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Festschrift (2007/2008), Tabelle 3.1, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.1: Frauenanteile am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Bundesländern 2000–2008 (%), geordnet nach dem Frauenanteil im Jahr 2008

Bundesländer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HH	27,6	28,6	29,0	33,1	32,3	31,4	31,2	33,5	39,2
BE	31,4	31,9	33,3	33,7	34,2	35,4	35,6	36,9	36,9
NI	26,8	28,2	29,1	30,3	31,8	32,7	32,1	34,6	36,8
MV	31,7	32,1	33,4	34,2	33,7	34,3	36,0	36,2	36,7
SH	25,1	27,5	27,9	27,9	31,7	33,2	37,0	34,4	36,5
SL	28,4	28,8	29,6	30,5	31,0	33,7	34,1	36,2	35,9
ST	31,8	32,5	33,3	33,9	35,8	34,5	34,5	35,1	35,8
HE	27,7	28,6	29,1	30,2	31,2	31,6	33,3	35,3	35,5
TH	30,0	30,4	31,4	31,4	32,7	32,9	33,5	34,7	35,1
RP	28,1	28,9	29,3	30,0	30,6	31,2	32,7	33,6	35,0
BB	32,4	32,2	32,4	30,4	32,8	33,7	32,9	34,4	34,5
SN	29,9	31,4	31,7	32,5	32,8	33,9	34,1	34,3	34,4
BY	24,7	26,3	27,2	28,1	28,9	29,7	30,8	32,6	33,6
BW	24,5	25,5	26,1	26,9	28,3	28,4	29,5	31,2	32,7
HB	26,0	26,8	26,7	29,2	28,8	29,9	29,9	30,9	32,6
DoNW	27,3	28,4	29,1	30,0	31,0	31,6	32,4	33,7	34,9
NW	26,6	28,1	28,9	29,7	29,9	30,8	32,2	33,3	34,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen nach Bundesländern 2000–2008 (%), geordnet nach dem Frauenanteil im Jahr 2008

Bundesländer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HH	28,1	29,4	31,9	32,3	32,0	34,5	36,1	38,2	41,6
SH	29,6	33,0	33,3	33,3	35,1	37,5	38,4	39,9	41,4
SL	31,2	32,7	33,2	33,9	35,3	37,9	38,4	40,8	41,4
BE	35,9	36,6	38,0	38,3	38,7	39,9	40,5	40,8	41,4
HE	31,9	33,0	34,0	35,0	36,0	37,0	38,0	39,0	41,0
BB	35,8	36,7	37,0	36,3	38,4	39,8	39,3	39,2	40,6
MV	36,8	38,8	39,1	38,3	37,0	37,0	39,3	39,1	40,0
ST	40,3	41,8	42,3	42,3	40,5	40,0	39,5	40,4	40,0
RP	29,9	31,5	31,2	32,8	34,3	34,7	37,1	37,9	39,2
HB	31,0	32,9	32,4	34,7	34,2	35,4	34,7	37,1	39,1
BY	29,2	30,9	32,0	33,6	34,5	35,1	36,1	37,0	38,4
TH	33,8	34,4	33,9	34,1	35,6	35,9	36,2	37,0	38,0
NI	28,4	30,4	30,7	32,0	33,0	33,9	34,9	36,9	38,0
SN	31,6	33,4	34,2	34,9	35,2	35,1	36,0	36,2	37,0
BW	27,8	29,1	29,7	30,4	31,4	32,3	33,8	35,5	37,0
DoNW	30,8	32,3	33,1	33,9	34,6	35,5	36,5	37,6	38,9
NW	28,8	30,5	31,6	32,0	31,6	32,9	34,1	35,2	36,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.3: Frauenanteile an den Professuren nach Bundesländern 2000–2008 (%), geordnet nach dem Frauenanteil im Jahr 2008

Bundesländer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BE	13,5	14,2	15,8	16,8	18,1	19,4	21,1	23,9	25,5
HB	12,8	12,5	13,9	14,7	16,3	17,6	18,6	20,4	21,9
NI	12,7	13,9	15,5	16,8	18,4	19,1	20,2	20,8	21,6
HH	12,2	12,7	15,8	16,0	16,1	17,2	18,7	19,6	21,6
HE	10,3	10,8	11,2	12,6	13,7	14,1	17,1	18,1	19,6
BB	16,3	17,3	17,5	17,2	17,8	18,3	17,7	18,4	19,5
ST	14,0	15,0	14,4	14,8	15,6	15,6	15,7	16,7	17,1
SN	12,3	12,8	13,0	13,9	14,4	14,6	15,4	15,8	16,0
SL	9,7	8,4	9,7	10,9	10,8	12,4	14,1	14,2	15,6
BW	8,6	9,4	10,1	10,8	11,8	12,7	13,3	14,6	15,5
RP	10,1	10,5	10,7	11,9	12,4	13,0	13,0	13,3	14,8
BY	7,5	8,0	8,3	9,1	9,4	10,1	11,1	12,0	14,7
MV	10,9	10,5	10,9	12,0	13,0	13,0	14,0	13,8	14,0
TH	11,8	12,5	12,3	12,4	12,2	13,6	12,7	13,3	13,7
SH	8,2	8,9	10,0	10,0	11,1	11,4	10,6	11,1	12,0
DoNW	10,6	11,2	12,0	12,8	13,6	14,3	15,3	16,3	17,6
NW	10,2	11,1	11,5	12,7	13,5	14,1	14,8	15,8	16,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.4: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren nach Bundesländern 2000–2008 (%), geordnet nach dem Frauenanteil im Jahr 2008

Bundesländer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HB	10,3	11,9	12,7	14,7	16,4	16,1	15,0	16,4	19,2
BB	11,5	13,4	13,7	14,5	14,1	14,0	13,2	15,5	15,6
NI	7,7	8,9	9,4	9,9	10,9	12,4	14,0	15,1	15,6
HH	8,8	10,0	11,8	12,5	12,5	12,8	13,2	13,9	15,1
BY	5,2	5,8	6,1	6,7	7,1	8,5	9,6	10,3	14,5
BW	6,1	6,4	6,8	7,5	8,3	9,4	10,4	13,1	14,0
BE	7,3	7,3	8,9	9,3	10,5	11,4	12,6	12,7	13,9
HE	7,6	8,1	7,9	8,5	9,5	9,9	12,5	12,2	13,8
RP	6,3	6,7	7,0	7,9	8,1	8,2	8,8	9,6	11,8
SL	6,3	6,0	6,0	7,6	4,8	6,9	9,3	11,1	11,3
SH	7,8	8,4	8,6	8,6	9,8	10,4	10,1	9,8	10,2
ST	8,3	8,8	7,3	8,5	8,3	8,5	9,0	9,6	10,1
MV	6,0	5,7	5,8	6,9	7,7	8,3	9,1	9,8	9,9
SN	6,3	6,5	6,6	7,0	7,4	7,6	8,1	9,5	9,9
TH	8,4	9,3	8,9	8,4	8,7	9,6	8,7	9,7	9,9
DoNW	6,9	7,5	7,8	8,5	9,1	9,9	10,9	11,9	13,4
NW	7,6	8,4	8,8	9,3	9,8	10,5	11,4	12,0	12,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.5: Wachstumsraten des haupt- und nebenamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern, geordnet nach Wachstumsrate Frauen (%)

Bundesländer	Frauen	Männer	insgesamt
ST	28,8	7,7	14,4
BE	35,9	6,5	15,7
SN	36,0	10,8	18,4
MV	39,7	11,8	20,6
RP	45,3	5,7	16,9
SL	46,5	3,5	15,7
BB	52,7	38,8	43,3
HE	52,9	6,6	19,5
NW	57,2	7,5	20,7
DoNW	61,2	13,3	26,4
TH	61,3	28,0	38,0
HB	64,1	19,2	30,9
NI	67,0	4,8	21,4
HH	69,6	0,5	19,6
BW	78,0	18,9	33,4
SH	86,4	8,7	28,2
BY	89,3	22,6	39,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.6: Wachstumsraten der hauptamtlichen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern, geordnet nach Wachstumsrate Frauen (%)

Bundesländer	Frauen	Männer	insgesamt
ST	23,2	25,2	24,4
BE	42,3	13,1	23,6
TH	48,2	23,0	31,5
RP	53,1	1,0	16,6
SL	59,8	2,7	20,5
NW	64,5	15,0	29,3
SN	65,2	29,8	41,0
MV	69,1	47,2	55,2
NI	72,2	11,9	29,0
HE	72,3	16,2	34,1
DoNW	72,7	20,9	36,9
HB	78,4	24,8	41,4
BW	80,8	18,5	35,8
BY	89,6	25,7	44,3
BB	90,0	55,3	67,7
SH	126,8	34,9	62,1
HH	164,9	45,0	78,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.7: Wachstumsraten der Professorinnen und Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern, geordnet nach Wachstumsrate Frauen (%)

Bundesländer	Frauen	Männer	insgesamt
ST	12,3	-11,8	-8,4
TH	19,0	-0,2	2,1
MV	22,6	-8,3	-4,9
SN	25,7	-7,6	-3,5
BB	36,7	9,7	14,1
SH	47,5	-3,1	1,0
HH	53,1	-22,3	-13,1
RP	54,5	0,4	5,9
NW	60,0	-8,4	-1,4
SL	63,4	-4,5	2,1
DoNW	70,8	-5,2	2,9
NI	72,9	-8,5	1,8
HB	85,7	-3,0	8,3
HE	92,4	-9,7	0,8
BW	93,5	-0,6	7,5
BE	105,5	-6,4	8,7
BY	107,6	-2,1	6,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.3.8: Wachstumsraten der C4/W3-Professorinnen und -Professoren im Zeitraum 2000–2008 nach Bundesländern, geordnet nach Wachstumsrate Frauen (%)

Bundesländer	Frauen	Männer	insgesamt
ST	14,3	-8,7	-6,8
TH	18,2	-1,4	0,3
BB	36,7	-3,5	1,2
SH	37,5	1,4	4,2
MV	50,0	-13,7	-9,9
HB	52,4	-25,8	-17,7
SN	54,2	-6,3	-2,5
NW	58,0	-10,3	-5,1
BE	65,7	-19,4	-13,2
HH	69,2	-8,4	-1,6
HE	80,8	-6,5	0,2
RP	93,3	-3,8	2,3
NI	97,4	-10,7	-2,4
SL	100,0	5,0	11,0
DoNW	100,3	-3,7	3,5
BY	191,4	-6,2	4,1
BW	203,2	20,8	31,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu I.4.1: Frauenanteile bei unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen für NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2008 (bei Promotionen und Habilitationen gleitende Dreijahresdurchschnitte) (%)

Qualifikationsstufen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
AbsolventInnen NW	47,1	47,8	49,3	50,2	50,5	51,1	52,5	52,2	52,8
AbsolventInnen DoNW	45,2	46,7	47,8	49,4	49,7	50,7	51,4	51,7	52,0
Promotionen DoNW	35,0	35,9	37,1	38,8	39,8	40,0	41,7	42,8	42,6
Promotionen NW	31,7	32,8	33,6	34,2	36,1	38,0	37,7	39,8	39,2
hauptamtl. WIMI DoNW	30,8	32,3	33,1	33,9	34,6	35,5	36,5	37,6	38,9
hauptamtl. WIMI NW	28,8	30,5	31,6	32,0	31,6	32,9	34,1	35,2	36,7
Wiss. Personal DoNW	27,3	28,4	29,1	30,0	31,0	31,6	32,4	33,7	34,9
Wiss. Personal NW	26,6	28,1	28,9	29,7	29,9	30,8	32,2	33,3	34,7
Habilitationen NW	16,0	17,0	20,6	20,4	20,5	25,3	20,3	20,8	23,9
Habilitationen DoNW	19,1	17,3	21,9	22,5	23,2	22,5	22,6	25,0	23,3
Professuren DoNW	10,6	11,2	12,0	12,8	13,6	14,3	15,3	16,3	17,6
Professuren NW	10,2	11,1	11,5	12,7	13,5	14,1	14,8	15,8	16,6
C4/W3-Professuren DoNW	6,9	7,5	7,8	8,5	9,1	9,9	10,9	11,9	13,4
C4/W3-Professuren NW	7,6	8,4	8,8	9,3	9,8	10,5	11,4	12,0	12,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Die Tabellen zu den Abbildungen II.1.1–II.2.5 finden Sie auf den folgenden Seiten.

Tabelle zu II.2.6: Frauenanteile an den Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen 1997–2008 (gleitende Dreijahresdurchschnitte) (%), geordnet nach dem Frauenanteil im Zeitraum 2006–2008

	1997-1999	1998-2000	1999-2001	2000-2002	2001-2003	2002-2004	2003-2005	2004-2006	2005-2007	2006-2008
Veterinärmedizin	59,9	62,7	65,5	70,4	72,4	74,8	74,6	75,2	75,8	78,1
Kunst, Kunstwissenschaft	56,6	59,1	59,1	58,8	59,7	60,0	61,9	60,5	59,8	59,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	42,4	43,3	44,4	46,0	48,0	49,8	50,1	50,6	51,4	53,0
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	42,9	43,5	44,3	45,1	46,2	47,7	48,9	49,9	50,8	52,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	34,1	33,4	33,5	34,4	34,6	37,1	38,0	41,0	43,2	43,6
Sport	31,6	31,3	27,3	27,4	26,8	33,1	32,8	36,6	35,5	37,7
Mathematik, Naturwissenschaften	26,3	26,8	27,0	27,7	29,2	30,2	31,7	33,3	35,4	36,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25,5	26,9	28,5	29,2	30,1	31,1	31,6	31,8	32,6	33,2
Ingenieurwissenschaften	8,1	8,8	9,8	10,5	10,6	10,5	11,8	12,8	13,2	13,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.1.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09, geordnet nach den Werten im WS 2008/09

Fächergruppe	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	331 434	328 061	326 549	319 130	311 916	310 380	315 921	323 184	333 522	316 411	316 398	315 878	308 946	331 126
Ingenieurwissenschaften	299 042	278 704	261 277	246 966	234 430	228 833	231 412	236 491	251 438	252 964	260 090	256 694	257 418	274 086
Mathematik, Naturwissenschaften	191 808	185 557	180 784	177 991	179 500	192 626	207 215	218 309	230 006	223 371	226 926	226 942	221 561	227 621
Sprach- und Kulturwissenschaften	141 764	144 646	145 110	141 975	132 876	131 426	134 942	136 776	140 200	125 942	126 379	125 580	121 483	117 322
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	52 837	51 080	49 272	48 083	45 672	43 775	42 361	41 049	40 054	42 776	42 201	42 285	41 237	42 651
Kunst, Kunstwissenschaft	30 981	30 609	30 651	30 291	29 602	29 438	29 544	30 195	30 365	28 961	28 673	28 349	27 800	28 556
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	19 605	19 274	18 817	18 313	17 344	16 743	16 707	16 921	17 626	17 691	17 971	17 931	17 685	17 838
Sport	13 406	14 464	15 006	15 126	14 408	14 901	15 365	15 846	16 776	16 602	17 160	17 526	16 974	16 591
Veterinärmedizin	2 261	2 076	1 931	1 825	1 633	1 537	1 435	1 399	1 373	1 312	1 262	1 219	1 190	1 221
Insgesamt	1 083 273	1 054 684	1 029 640	999 951	967 638	969 922	995 225	1 020 423	1 061 544	1 026 199	1 037 143	1 032 663	1 014 761	1 057 806

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.1.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09, geordnet nach den Werten im WS 2008/09

Fächergruppe	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	233 975	235 771	239 746	244 610	250 760	261 416	277 595	295 283	307 913	294 959	297 413	294 958	290 051	320 563
Sprach- und Kulturwissenschaften	258 277	265 071	270 524	269 878	263 820	269 254	283 023	296 328	307 374	290 803	294 175	293 960	284 043	279 235
Mathematik, Naturwissenschaften	94 328	92 706	92 855	93 127	95 443	102 622	112 045	120 151	127 947	127 213	130 629	131 599	129 017	133 621
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	46 273	46 497	46 510	47 786	48 163	49 643	50 869	52 327	54 171	65 734	67 465	68 917	69 178	73 586
Ingenieurwissenschaften	57 825	57 544	57 592	58 097	58 052	58 925	60 751	62 776	66 525	65 817	66 401	65 205	65 133	69 779
Kunst, Kunstwissenschaft	47 764	48 249	49 180	49 242	49 027	49 538	51 006	52 978	53 903	52 302	51 974	51 167	49 426	49 818
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	19 096	19 764	19 714	20 007	19 688	19 420	19 449	20 360	21 623	21 906	22 153	22 082	21 905	22 651
Sport	11 095	11 690	12 008	12 050	11 418	11 584	11 615	11 558	11 896	11 510	11 784	11 609	10 677	10 283
Veterinärmedizin	5 894	5 980	6 172	6 303	6 251	6 301	6 317	6 335	6 315	6 457	6 523	6 575	6 501	6 800
Insgesamt	774 633	783 415	794 467	801 282	802 851	828 941	873 004	918 388	957 921	936 909	948 622	946 380	926 644	967 501

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.1.3: Frauenanteile der Studierenden in Deutschland nach Fächergruppen WS 1995/96 bis WS 2008/09 (%), geordnet nach den Werten im WS 2008/09

Fächergruppe	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Veterinärmedizin	72,3	74,2	76,2	77,5	79,3	80,4	81,5	81,9	82,1	83,1	83,8	84,4	84,5	84,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	64,6	64,7	65,1	65,5	66,5	67,2	67,7	68,4	68,7	69,8	69,9	70,1	70,0	70,4
Kunst, Kunstwissenschaft	60,7	61,2	61,6	61,9	62,4	62,7	63,3	63,7	64,0	64,4	64,4	64,3	64,0	63,6
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	46,7	47,7	48,6	49,8	51,3	53,1	54,6	56,0	57,5	60,6	61,5	62,0	62,7	63,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	49,3	50,6	51,2	52,2	53,2	53,7	53,8	54,6	55,1	55,3	55,2	55,2	55,3	55,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41,4	41,8	42,3	43,4	44,6	45,7	46,8	47,7	48,0	48,2	48,5	48,3	48,4	49,2
alle Fächergruppen	41,7	42,6	43,6	44,5	45,3	46,1	46,7	47,4	47,4	47,7	47,8	47,8	47,7	47,8
Sport	45,3	44,7	44,5	44,3	44,2	43,7	43,1	42,2	41,5	40,9	40,7	39,8	38,6	38,3
Mathematik, Naturwissenschaften	33,0	33,3	33,9	34,3	34,7	34,8	35,1	35,5	35,7	36,3	36,5	36,7	36,8	37,0
Ingenieurwissenschaften	16,2	17,1	18,1	19,0	19,8	20,5	20,8	21,0	20,9	20,6	20,3	20,3	20,2	20,3

Quelle: Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, Übersicht 6, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.1: Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 1997–2008

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	8 098	8 491	7 911	8 397	8 088	8 062	7 193	7 447	8 224	7 560	7 222	7 352
Männer	4 656	4 847	4 477	4 687	4 435	4 347	3 782	3 743	4 165	3 732	3 429	3 420
Frauen	3 442	3 644	3 434	3 710	3 653	3 715	3 411	3 704	4 059	3 828	3 793	3 932

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.2: Promotionen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 1997–2008

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	7 332	7 616	7 401	7 607	7 095	6 575	6 412	6 345	7 068	6 658	6 863	7 303
Männer	5 498	5 552	5 428	5 584	5 122	4 677	4 422	4 399	4 715	4 278	4 317	4 570
Frauen	1 834	2 064	1 973	2 023	1 973	1 898	1 990	1 946	2 353	2 380	2 546	2 733

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.3: Promotionen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 1997–2008

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	2 785	2 944	3 076	3 261	3 403	3 130	3 342	3 329	3 811	3 785	3 368	3 769
Männer	2 100	2 232	2 230	2 327	2 405	2 203	2 291	2 258	2 621	2 574	2 194	2 531
Frauen	685	712	846	934	998	927	1 051	1 071	1 190	1 211	1 174	1 238

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.4: Promotionen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 1997–2008

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	2 146	2 174	2 252	2 674	2 539	2 403	2 512	2 518	2 852	2 596	2 649	2 679
Männer	1 235	1 267	1 285	1 477	1 388	1 247	1 238	1 246	1 453	1 235	1 245	1 244
Frauen	911	907	967	1 197	1 151	1 156	1 274	1 272	1 399	1 361	1 404	1 435

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.5: Promotionen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 1997–2008

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	2 292	2 172	2 342	2 398	2 299	2 332	2 153	2 112	2 336	2 206	2 247	2 541
Männer	2 101	1 992	2 161	2 152	2 037	2 100	1 928	1 874	2 019	1 907	1 969	2 178
Frauen	191	180	181	246	262	232	225	238	317	299	278	363

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2008, eigene Berechnungen

Die Tabelle zu Abbildung II.2.6 finden Sie auf Seite 525. Die Tabellen zu den Abbildungen II.2.7–II.2.11 finden Sie auf den Seiten 530–532.

Tabelle zu II.3.1: Frauenanteil am haupt- und nebenamtlichen wissenschaftlichen Personal in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008 (%), geordnet nach den Frauenanteilen im Jahr 2008

Fächergruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sprach- und Kulturwissenschaften	38,7	41,3	41,6	43,2	42,5	44,5	46,0	48,2	50,0
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	33,2	34,2	35,9	36,6	37,7	38,1	39,5	40,8	43,3
Kunst, Kunstwissenschaft	30,4	31,2	31,6	32,5	32,9	33,9	34,1	35,3	34,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27,7	29,2	29,1	29,0	30,2	31,3	32,2	32,5	33,0
Mathematik, Naturwissenschaften	19,3	20,9	21,8	22,5	22,5	23,8	25,5	26,3	27,3
Ingenieurwissenschaften	12,4	12,7	13,1	13,5	13,2	13,7	14,3	15,3	16,1
Sport	0,8	0,5	0,6	0,5	0,7	0,4	0,7	0,6	0,5
Veterinärmedizin	0,7	1,0	1,3	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7	0,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.3.2: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008 (%), geordnet nach den Frauenanteilen im Jahr 2008

Fächergruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sprach- und Kulturwissenschaften	43,3	45,7	46,2	46,1	46,8	47,6	49,6	51,0	53,7
Kunst, Kunstwissenschaft	31,5	38,2	44,1	46,3	39,8	49,1	46,0	47,7	49,6
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	36,9	38,0	39,8	40,3	40,9	41,2	42,7	43,5	46,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,2	33,4	34,6	34,8	35,7	37,2	37,1	38,7	38,6
Mathematik, Naturwissenschaften	21,7	23,8	24,5	24,8	24,6	26,2	27,3	28,5	29,2
Ingenieurwissenschaften	13,6	14,9	15,1	15,6	13,9	14,3	15,1	16,1	17,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.3.3: Frauenanteil an den Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008 (%), geordnet nach den Frauenanteilen im Jahr 2008

Fächergruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sprach- und Kulturwissenschaften	15,7	18,1	18,9	20,5	21,9	24,2	24,9	27,0	29,7
Kunst, Kunstwissenschaft	21,1	22,1	22,5	24,0	23,3	22,8	24,0	25,3	26,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13,3	14,3	14,4	15,3	15,7	16,7	17,4	18,0	18,8
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	5,7	6,3	7,1	7,4	10,2	12,1	11,1	13,6	11,3
Mathematik, Naturwissenschaften	5,3	5,7	6,0	6,8	7,8	7,7	9,1	9,8	10,5
Ingenieurwissenschaften	5,6	5,8	6,1	6,9	7,5	7,6	7,9	8,3	8,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.3.4: Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs wichtigsten Fächergruppen in NRW 2000–2008 (%), geordnet nach den Frauenanteilen im Jahr 2008

Fächergruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sprach- und Kulturwissenschaften	13,0	15,9	16,5	16,8	17,7	19,6	20,9	22,5	24,4
Kunst, Kunstwissenschaft	12,8	14,8	15,5	17,5	19,7	17,6	20,2	23,1	19,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7,4	8,4	7,2	8,6	8,8	9,9	10,6	10,3	11,3
Mathematik, Naturwissenschaften	4,4	4,0	4,1	4,4	5,2	5,6	6,5	6,6	7,3
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	4,5	3,6	4,5	5,0	5,9	6,5	5,6	6,7	7,2
Ingenieurwissenschaften	3,5	4,0	4,2	4,2	3,5	4,1	4,0	4,4	4,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, 2004 und 2008, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.7: Habilitationen in Deutschland (Frauen und Männer) nach Fächergruppen 1992–2008, geordnet nach den Werten im Jahr 2008

Fächergruppen	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	442	514	533	524	541	616	637	625	700	811	849	873	910	856	894	846	811
Sprach- und Kulturwissenschaften	259	278	309	302	320	381	389	368	410	445	467	439	466	371	374	354	343
Mathematik, Naturwissenschaften	361	376	355	438	424	457	560	563	587	528	557	477	478	371	377	376	330
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	114	113	133	132	171	154	194	210	253	214	225	242	241	225	195	163	176
Ingenieurwissenschaften	56	59	54	55	65	51	45	64	83	92	92	79	84	82	67	66	71
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	34	36	34	24	27	27	45	45	38	39	37	35	33	43	35	22	27
Kunst, Kunstwissenschaft	23	17	29	22	31	26	18	23	27	35	33	32	35	30	23	29	26
Sport	5	6	15	13	9	7	17	12	16	12	13	11	15	9	14	12	9
Veterinärmedizin	17	20	17	22	21	21	10	16	14	23	29	21	21	14	14	13	7
Insgesamt	1 311	1 419	1 479	1 532	1 609	1 740	1 915	1 926	2 128	2 199	2 302	2 209	2 283	2 001	1 993	1 881	1 800

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.8: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008, geordnet nach den Werten im Jahr 2008

Fächergruppen	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	35	51	48	50	52	77	61	76	96	121	132	147	170	172	157	180	178
Sprach- und Kulturwissenschaften	70	54	85	79	70	92	111	123	128	126	176	162	164	133	142	134	119
Mathematik, Naturwissenschaften	31	33	37	43	43	57	73	83	94	67	101	71	89	69	71	62	48
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18	20	14	19	21	26	29	35	38	30	42	60	52	31	39	43	19
Ingenieurwissenschaften	3	2	1	4	5	3	0	3	7	10	13	12	13	11	5	14	13
Kunst, Kunstwissenschaft	5	5	7	6	11	10	5	6	10	11	12	16	9	14	9	11	12
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	3	6	3	4	4	3	7	6	12	5	9	9	10	15	9	4	7
Sport	2	0	3	2	0	1	2	4	2	1	1	4	3	1	3	3	4
Veterinärmedizin	2	1	2	4	2	4	5	4	5	8	12	6	8	4	7	6	0
Insgesamt	169	172	200	211	208	273	293	340	392	379	498	487	518	460	442	457	400

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.9: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008, geordnet nach den Werten im Jahr 2008

Fächergruppen	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	407	463	485	474	489	539	576	549	604	690	717	726	740	684	737	666	633
Mathematik, Naturwissenschaften	330	343	318	395	381	400	487	480	493	461	456	406	389	302	306	314	282
Sprach- und Kulturwissenschaften	189	224	224	223	250	289	278	245	282	319	291	277	302	238	232	220	224
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	96	93	119	113	150	128	165	175	215	184	183	182	189	194	156	120	157
Ingenieurwissenschaften	53	57	53	51	60	48	45	61	76	82	79	67	71	71	62	52	58
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	31	30	31	20	23	24	38	39	26	34	28	26	23	28	26	18	20
Kunst, Kunstwissenschaft	18	12	22	16	20	16	13	17	17	24	21	16	26	16	14	18	14
Veterinärmedizin	15	19	15	18	19	17	5	12	9	15	17	15	13	10	7	7	7
Sport	3	6	12	11	9	6	15	8	14	11	12	7	12	8	11	9	5
Insgesamt	1 142	1 247	1 279	1 321	1 401	1 467	1 622	1 586	1 736	1 820	1 804	1 722	1 765	1 541	1 551	1 424	1 400

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.10: Frauenanteile an den Habilitationen in Deutschland nach Fächergruppen 1992–2008 (gleitende Fünfjahresdurchschnitte) (%), geordnet nach den Frauenanteilen im Zeitraum 2004–2008

Fächergruppen	1992-1996	1993-1997	1994-1998	1995-1999	1996-2000	1997-2001	1998-2002	1999-2003	2000-2004	2001-2005	2002-2006	2003-2007	2004-2008
Kunst, Kunstwissenschaft	27,9	31,2	31,0	31,7	33,6	32,6	32,4	36,7	35,8	37,6	39,2	39,6	38,5
Sprach- und Kulturwissenschaften	24,4	23,9	25,7	27,0	28,1	29,1	31,9	33,6	33,9	34,8	36,7	36,7	36,3
Veterinärmedizin	11,3	12,9	18,7	21,1	24,4	31,0	37,0	34,0	36,1	35,2	37,4	37,3	36,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12,9	13,5	13,4	14,3	17,6	17,0	19,1	21,1	24,7	25,7	28,4	28,0	28,1
Sport	14,6	12,0	13,1	15,5	14,8	15,6	14,3	18,8	16,4	16,7	19,4	23,0	23,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	9,2	10,2	10,1	10,7	11,6	12,7	13,4	14,8	16,1	17,3	17,8	18,9	19,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13,9	14,2	13,9	15,1	15,2	15,4	15,9	17,9	18,9	18,7	19,9	21,1	18,4
Mathematik, Naturwissenschaften	9,6	10,4	11,3	12,2	13,5	13,9	15,0	15,3	16,1	16,5	17,7	17,4	17,5
Ingenieurwissenschaften	5,2	5,3	4,8	5,4	5,8	6,9	8,8	11,0	12,8	13,8	13,4	14,6	15,1
Insgesamt	13,1	13,7	14,3	15,2	16,2	16,9	18,2	19,5	20,4	21,3	22,3	22,8	22,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2008 sowie FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Tabelle zu II.2.11: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland (%), geordnet nach den Werten im Jahr 2008

Fächergruppen	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	33,7	36,2	36,0	34,2	33,6	35,4	33,3	32,5	32,9	36,9	36,9	39,5	39,9	42,8	44,9	45,0	45,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	19,8	19,6	20,9	19,7	19,9	21,9	20,3	19,1	19,3	20,2	20,3	19,9	20,4	18,5	18,8	18,8	19,1
Mathematik Naturwissenschaften	27,5	26,5	24,0	28,6	26,4	26,3	29,2	29,2	27,6	24,0	24,2	21,6	20,9	18,5	18,9	20,0	18,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	8,7	8,0	9,0	8,6	10,6	8,9	10,1	10,9	11,9	9,7	9,8	11,0	10,6	11,2	9,8	8,7	9,8
Ingenieurwissenschaften	4,3	4,2	3,7	3,6	4,0	2,9	2,3	3,3	3,9	4,2	4,0	3,6	3,7	4,1	3,4	3,5	3,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2,6	2,5	2,3	1,6	1,7	1,6	2,3	2,3	1,8	1,8	1,6	1,6	1,4	2,1	1,8	1,2	1,5
Kunst, Kunstwissenschaft	1,8	1,2	2,0	1,4	1,9	1,5	0,9	1,2	1,3	1,6	1,4	1,4	1,5	1,5	1,2	1,5	1,4
Sport	0,4	0,4	1,0	0,8	0,6	0,4	0,9	0,6	0,8	0,5	0,6	0,5	0,7	0,4	0,7	0,6	0,5
Veterinärmedizin	1,3	1,4	1,1	1,4	1,3	1,2	0,5	0,8	0,7	1,0	1,3	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7	0,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, 2003, Übersicht 7, eigene Berechnungen

Tabelle zu III.1.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Männer Universitäten	235 234	234 255	230 476	226 830	219 296	214 653	215 127	211 596	211 766	176 173	178 845	176 162	171 057	174 095	180 967
Frauen Universitäten	171 865	177 549	180 784	184 116	183 537	185 974	191 543	191 894	192 929	166 202	170 912	169 793	164 068	168 733	177 532
Männer Fachhochschulen	65 744	63 708	61 828	60 344	58 707	59 599	61 854	66 520	70 767	68 749	71 863	74 086	76 114	79 722	84 395
Frauen Fachhochschulen	30 276	30 307	30 794	31 924	32 894	34 387	36 829	39 222	41 042	40 363	42 236	43 306	44 506	47 843	50 967

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R. 4.1, Übersicht 3 sowie Bildung und Kultur, Schnellmeldungsergebnisse zu Studierenden und Studienanfängerinnen - vorläufige Ergebnisse, 2009

Tabelle zu III.1.2: Frauenanteile bei den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1995/96 bis WS 2009/10 (%)

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Kunsthochschulen	51,3	51,4	52,3	52,8	54,0	54,0	54,6	55,1	55,5	55,4	54,7	53,8	55,3	55,4	55,0
Universitäten	42,2	43,1	44,0	44,8	45,6	46,4	47,1	47,6	47,7	48,5	48,9	49,1	49,0	49,2	49,5
Verwaltungshochschulen	40,2	40,2	42,4	47,8	49,7	51,1	51,1	52,8	51,1	50,9	50,2	51,4	52,7	50,8	45,6
Fachhochschulen	31,5	32,2	33,2	34,6	35,9	36,6	37,3	37,1	36,7	37,0	37,0	36,9	36,9	37,5	37,7
alle Hochschulen	40,3	41,2	42,1	43,1	43,9	44,7	45,3	45,6	45,5	45,9	46,1	46,2	46,0	46,2	46,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R. 4.1, Übersicht 3 sowie Bildung und Kultur, Schnellmeldungsergebnisse zu Studierenden und Studienanfängerinnen - vorläufige Ergebnisse, 2009

ISBN 978-3-936199-08-6