



# **Gender-Report 2010**

## **Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen**

**Fakten | Analysen | Profile**

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münst, 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](http://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**



## **Inhalt**

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
1 Zielsetzungen und Struktur des Gender-Reports	10
2 Methodisches Vorgehen	13
<b>A Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen</b>	<b>17</b>
<b>I Entwicklung der Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern</b>	<b>19</b>
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
<b>II Die horizontale Segregation – Entwicklungen in den unterschiedlichen Disziplinen</b>	<b>38</b>
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
<b>III Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW</b>	<b>58</b>
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>B Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW</b>	<b>109</b>
<b>I Geschlechteraspekte in den Außendarstellungen und Leitbildern der Hochschulen</b>	<b>110</b>
1 Geschlechteraspekte in den Leitbildern	111
2 Fazit: Leitbilder und -ideen unter Gender-Aspekten	113
<b>II Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) III (2007–2010) unter Geschlechteraspekten</b>	<b>114</b>
1 Der Passus Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen	115
2 Fazit: Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Geschlechteraspekten	120

<b>III Projekte zur Gleichstellung an den Hochschulen in NRW</b>	<b>121</b>
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
<b>IV Institutionalisierung der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW</b>	<b>126</b>
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
<b>V Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies</b>	<b>129</b>
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
<b>VI Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW</b>	<b>135</b>
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
<b>VII Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen</b>	<b>140</b>
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
<b>C Gender-Profile der Hochschulen in NRW</b>	<b>157</b>
<b>Vorbemerkung</b>	<b>158</b>
<b>Universitäten</b>	
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
<b>Fachhochschulen</b>	
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**

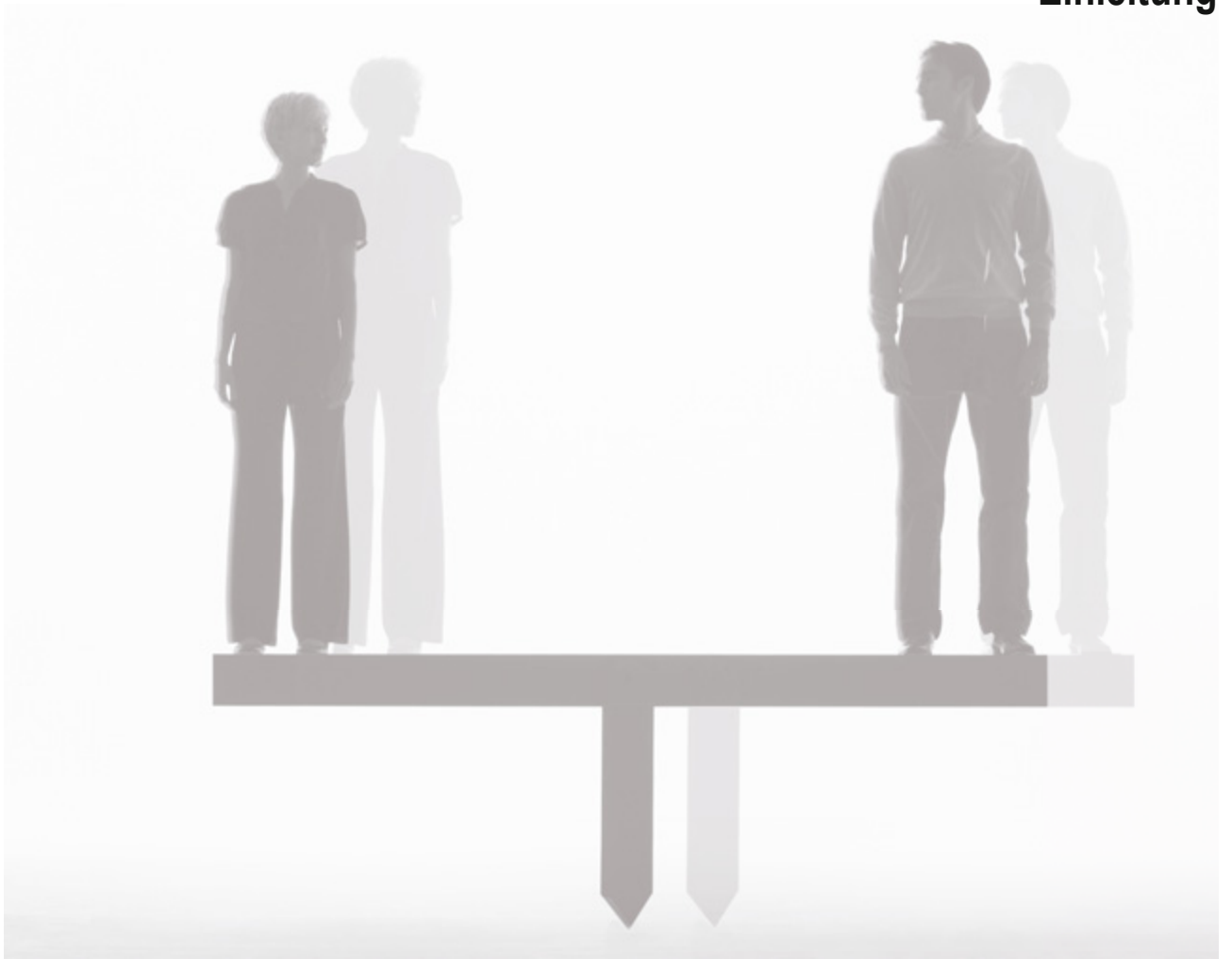
1 Die Bedeutung der Hochschullandschaft NRW im Vergleich der Bundesländer	466
2 Fächerspezifische Unterschiede	470
3 Struktur der Hochschullandschaft in NRW – Entwicklung der unterschiedlichen Hochschularten	475
4 Differente Hochschul- und Geschlechterkulturen	477
5 Gleichstellungspraxis – Positionen, 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 besetzt<sup>1</sup>. 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-Westfalen<sup>2</sup> und des Statistischen Bundesamtes<sup>3</sup>. 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.<sup>4</sup>

Bei den Vergleichen des Landes NRW mit anderen Bundesländern bzw. mit den Bundesdurchschnittsdaten wurden in aller Regel alle Hochschulen unabhängig von der Trägerschaft einbezogen.<sup>5</sup> 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:

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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?<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup> 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 Hochschulstrukturereformen 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. Schwerpunktmäßig 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

<sup>8</sup> 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.