

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

Auszug: Teil B

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**





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 monoeukatives 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 „Curriculumsentwicklung/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 Studentenwerken 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 technikkundlicher Fachbereich das Modul „Gender und Baukultur“ an; in einem weiteren technikkundlichen 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 technikkundliches 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 erfolgsversprechender 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=aaaaaaaaabklhu&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=aaaaaaaaabklhr&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=aaaaaaaaabklho&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