

**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 Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Gender-Profil Bergische Universität Wuppertal**

## **Impressum**

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

Verfasserinnen:

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

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

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

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

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





# GENDER PROFILE

C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 14 Bergische Universität Wuppertal



**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 7 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 40

## 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	288	235	-18,4	6,6	15,7	9,1	0,0
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	664	579	-12,8	17,9	31,1	13,2	-4,1
Promotionen <sup>2</sup>	107	90	-15,9	28,9	28,9	0,0	-9,4
Studierende <sup>3</sup>	17 395	13 822	-20,5	38,8	53,0	14,2	7,2

<sup>1</sup>) Ohne Professuren, <sup>2</sup>) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), <sup>3</sup>) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Wuppertal gehört zu den kleineren Universitäten in NRW. Zwischen 1997 und 2007 hat sie überdurchschnittlich viele Studierende und auch sehr viele Professuren (18,4 %) verloren – dies war nach der Universität Duisburg-Essen die zweithöchste Reduktion von Professuren an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW in diesem Zeitraum (Tabelle 1.1).

Gemessen an den Studierenden ist die Universität Wuppertal eine weiblich dominierte Universität: Der Anteil der Studentinnen lag im Jahr 2007 bei 53 %. Dies gilt allerdings nicht für die anderen Qualifikationsstufen und Statusgruppen. Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2005 bis 2007 um 9,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal lag um 4,1 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt und der Professorinnenanteil entsprach dem Durchschnitt.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	BU W	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	34,3	22,4	11,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22,9	29,1	-6,2
Ingenieurwissenschaften	20,9	16,1	4,8
Mathematik, Naturwissenschaften	13,3	19,5	-6,3
Kunst, Kunstwissenschaft	5,7	3,8	1,9
Sport	3,0	2,1	0,9

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die größten Fächergruppen an der Universität Wuppertal sind mit einem Drittel der Studierenden die Sprach- und Kulturwissenschaften, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 22,9 % (Tabelle 1.2). Immerhin jeder fünfte Studierende ist in einem ingenieurwissenschaftlichen Fach eingeschrieben, weitere 13 % in einem Fach der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sodass insgesamt ein Drittel aller Studierenden ein MINT-Fach studiert. Der knapp 5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Ingenieurwissenschaften macht es, wie wir wissen, nicht gerade einfach, Frauen paritätisch an allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen zu beteiligen.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	BU	W	BU	W	BU	W	BU	W	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	75,1	6,5	46,6	-4,9	51,5	1,2	29,1	1,1	1,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,7	-0,1	28,6	-5,3	44,3	5,8	10,0	-7,3	-1,7
Ingenieurwissenschaften	21,9	2,2	15,9	4,5	21,6	5,4	13,0	5,9	4,5
Mathematik, Naturwissenschaften	58,6	22,6	26,0	-8,0	22,3	-5,5	7,1	-3,0	1,5
Kunst, Kunstwissenschaft	61,7	-0,2	58,3	-5,8	37,5	-6,4	22,7	-2,3	-3,7
Sport	40,7	6,0	16,7	-7,7	28,6	-8,6	0,0	-9,8	-4,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tatsächlich lässt sich der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen nicht primär auf die Fächerstruktur und den hohen Anteil der Ingenieurwissenschaften zurückführen. Vielmehr sind in allen Fächergruppen außer den Ingenieurwissenschaften Frauen an den Promotionen (verglichen mit den fächergruppenspezifischen Werten) unterdurchschnittlich beteiligt (Tabelle 1.3). Auch bei den anderen untersuchten Personengruppen haben die Ingenieurwissenschaften durchweg überdurchschnittliche Werte, der Professorinnenanteil liegt immerhin um 5,9 Prozentpunkte über dem fächergruppenspezifischen Durchschnitt. Ganz anders die Verhältnisse in der zweiten zu den MINT-Fächern gehörenden Fächergruppe, der Mathematik und den Naturwissenschaften. Hier sind Frauen bei drei der vier untersuchten Personengruppen unterdurchschnittlich beteiligt, nur bei den Studierenden ist der Frauenanteil überdurchschnittlich – Studentinnen dominieren die Fächergruppe mit 58,6 %.

Problematisch sind auch die Verhältnisse in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der der Professorinnenanteil um 7,3 Prozentpunkte unter dem fächergruppenspezifischen NRW-Durchschnitt liegt und Frauen auch an den Promotionen weit unterdurchschnittlich beteiligt sind. Ob der 5,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hier eine Trendwende andeutet, muss die Zukunft weisen.

Am stärksten ist der Ausschluss von Frauen allerdings in der Fächergruppe Sport, die an der Universität Wuppertal vergleichsweise stark vertreten ist, aber gänzlich ohne Professorin auskommt und auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur sehr wenige Frauen (28,6 %) beschäftigt. Extrem niedrig ist auch der Frauenanteil bei den Promotionen. Nur unter den Studierenden sind überdurchschnittlich viele Frauen.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	BU	W	BU	W
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	5,1	-1,1	16,7	-1,5
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	10,9	1,6	41,1	4,5
Promotionen <sup>2</sup>	20,0	6,7	24,1	-13,1
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	6,0	2,4	49,2	4,4
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	7,5	-1,6	42,3	-6,4
Durchschnittliche Differenz		1,6		-2,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass ist teilweise überdurchschnittlich. Immerhin jede fünfte Promotion stammt von einer AusländerIn und auch der Anteil der BildungsinländerInnen liegt mit 6 % um zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Der Anteil der Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung ist dagegen leicht unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil an den AusländerInnen schwankt stark – er liegt beim

hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den studierenden BildungsinländerInnen deutlich über und bei den Promotionen und den BildungsausländerInnen erheblich unter dem Durchschnitt.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Bergischen Universität Wuppertal beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
5	12	11	8	9

<sup>1</sup>) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

<sup>2</sup>) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

Insgesamt bewegt sich die Universität Wuppertal im Vergleich der Universitäten bezüglich der Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und Statusgruppen im unteren Mittelfeld, was insbesondere auf den sehr geringen Frauenanteil an den Promotionen und am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zurückzuführen ist. Angesichts des hohen Anteils der Ingenieurwissenschaften mag das nicht verwundern – doch hat gerade diese Fächergruppe einen im Vergleich zu den fächergruppenspezifischen Werten überdurchschnittlichen Frauenanteil. Der Verbesserungsbedarf liegt, wie gezeigt, eher bei einigen anderen Fächergruppen.

## 2 Leitideen der Bergischen Universität Wuppertal

### 2.1 Interdisziplinäre Lehre und Forschung nach Baukastenprinzip

In ihrem Porträt<sup>1</sup> wendet sich die Bergische Universität Wuppertal primär an Studierende und Studieninteressierte, aber auch an die Wissens- und Fachöffentlichkeit. Um die „externe Wahrnehmbarkeit von Potenzialen und Leistungen der Bergischen Universität zu verbessern“, wird eine Profilstärkung nach dem Baukastenprinzip in Forschung und Lehre erarbeitet. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Naturwissenschaften, Bildungswissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Sprachwissenschaften, Umweltwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften führt zur „Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung“, zu dem sich die Universität verpflichtet fühlt. Die gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich jedoch nicht nur in der Erziehung von Studierenden, sondern auch in der Impulssetzung für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik und der Förderung lebenslangen Lernens:

„Die Universität unterstützt mit Nachdruck den Wissens- und Technologie-Transfer in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Dazu gehören neben zahlreichen Einzelmaßnahmen auch der systematische Dialog mit einer breiten Öffentlichkeit, die Herausbildung regionaler Netzwerke, die Unterstützung von Lehre, Forschung und Transfer sowie die Kooperation mit privaten, intermediären und öffentlichen Partnern in ihrem Umfeld. Im Kontext einer Förderung des Ansatzes lebenslangen Lernens soll dabei die Aufmerksamkeit Institutionen entlang der gesamten Bildungskette gelten – angefangen bei der Schule, über Weiterbildungsangebote bis hin zum Seniorenstudium.“<sup>2</sup>

Für die Universität Wuppertal ist das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden ein wichtiger Schwerpunkt. Im Rahmen ihrer positiv-kooperativen Organisationskultur setzt die Bergische Universität Wuppertal auf eine „nachhaltige Politik der Chancengleichheit“, indem beide Geschlechter ihre Stärken und Leistungen „bestmöglich“ einbringen können, wodurch die Universität an Attraktivität gewinnen und weitere „Spitzenkräfte für Forschung und Lehre“ einwerben kann.

### 2.2 Gleichstellung und Chancengleichheit als Führungsaufgabe

In der Grundordnung<sup>3</sup> der Universität Wuppertal findet sich der Passus, der auch in anderen Grundordnungen in dieser oder ähnlicher Form steht:

„Die Bergische Universität Wuppertal fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Universität und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Entscheidungen und Vorschlägen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.“ (Ebd., S. 2)

Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind in § 10 der Grundordnung geregelt (vgl. S. 5).

Im Rahmenplan<sup>4</sup> zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird Gleichstellung als Führungsaufgabe definiert. So heißt es im Abschnitt 5 „Stellenausschreibungen und -besetzungen“:

„In Ausschreibungen für Führungskräfte wird darauf hingewiesen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehört.“ (Ebd., S. 4)

Und in Abschnitt 7.2 „Fort- und Weiterbildung“ wird die Bedeutung des Themenbereichs Gleichstellung für Führungskräfte noch einmal betont:

„Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms zur Entwicklung von Genderkompetenz. Dies gilt vor allem für solche Angebote, die sich an Vorgesetzte und Beschäftigte mit Führungsaufgaben richten. Die Weiterbildung in diesem Bereich ist Bestandteil der Führungsaufgabe.“ (S. 5)

Im Genderkonzept findet sich unter dem Stichwort „Leitbild“ die Aussage, dass die Bergische Universität großen „Wert auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (S. 3) legt. In der Gender-Leitlinie<sup>5</sup> der Bergischen Universität heißt es weiter:

„Die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein zentrales Ziel der Bergischen Universität.“ (S. 2)

Daher sieht sie die Beseitigung „geschlechtsspezifischer Nachteile“ sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf als eine wesentliche Aufgabe. Des Weiteren formuliert sie zur „Ressource Frau“ und ihren eigenen Aufgaben:

„Sie erachtet das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen als wichtige Ressource, die zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaft beiträgt. Die Hochschule schafft und fördert Strukturen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten lassen. Das setzt voraus, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind.“ (Ebd.)

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Bergische Universität Wuppertal hat im Zeitraum von 2006–2008 48 Professuren inklusive Juniorprofessuren zu besetzen. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Frauenanteils sollen daher laut ZLV III<sup>6</sup> mindestens 11 Wissenschaftlerinnen den Ruf erhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt Finanzmittel durch Rektoratsbeschluss weiterhin im bisherigen Umfang. Hieraus werden insbesondere die „Sommer-Universität“, die „Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Genderprofil“, die „Kinderfreizeiten an der Uni“ und das „Gleichstellungsmagazin“ gefördert (vgl. S. 14).

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre wird die Genderforschung weiter ausgebaut und spezifische Lehraufträge aus dem zentralen Lehrauftragspool vergeben. Da Studenten in den lehramtsaffinen Studiengängen weniger stark vertreten sind, ist die Hochschule bestrebt, ihren Anteil zu erhöhen (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Wuppertal positiv begutachtet worden.

Die Universität Wuppertal hat ein Science-Career-Center (SCC)<sup>7</sup> eingerichtet, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form eines modularisierten Weiterbildungsprogramms bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützen und fördern soll.

„Die Weiterbildung ist Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung. Sie trägt zur Qualitätssicherung und -entwicklung an der Hochschule bei sowie zur Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Das Programm fördert die Kompetenzen, die Akademikerinnen zur optimalen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen (employability) und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Family-Balance.“ (Ebd.)

Durch Unterstützung des SCC konnte die Hochschule die Qualifizierungsprogramme für Wissenschaftlerinnen ins Leben rufen, um die Frauenförderung weiter voranzutreiben.<sup>8</sup> Eines dieser Programme ist die Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“, deren Ziel die Begleitung von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Hochschulebenen ist – von Absolventinnen bis Juniorprofessorinnen und Wiedereinsteigerinnen.

Des Weiteren wurde 2007 das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) eingerichtet, das die auf den Nachwuchs bezogenen Maßnahmen der Hochschule fördert und insbesondere die Frauenförderung im Fokus hat.<sup>9</sup> Im Rahmen des SFB „Transregio“ wurde zur weiteren Profilschärfung der Universität Wuppertal ein

„zukunftsweisendes High-Potential-Programm für die Forschung konzipiert, mit dem eine Nachwuchsgewinnung und -förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Physik und Mathematik verfolgt wird.“ (S. 8)

Auch für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gibt es eine eigene Förderlinie (vgl. ebd.). Um Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums in MINT-Fächern zu bewegen und sie zu unterstützen, werden die Sommeruniversität und das Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“ sowie der Girls' Day angeboten, wie den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten<sup>10</sup> zu entnehmen ist. Im Rahmen der Sommeruniversität konnte ein eigenständiges Netzwerk entwickelt werden, durch das mithilfe von externen PartnerInnen Betriebsbesichtigungen oder Praktika angeboten werden können.<sup>11</sup> Des Weiteren wird das ZGS ein Mentoringprogramm für Schülerinnen entwickeln.

Die Universität Wuppertal forciert in bestimmten Bereichen den stärkeren Einbezug von Männern, z. B. in der LehrerInnenausbildung, in der sie „eine Erhöhung der Anteile männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen an[strebt]“.<sup>12</sup> Außerdem wird für die Lehramtsstudenten eine hochschulinterne Plattform eingerichtet werden, die dem Austausch und der gezielten Unterstützung in der Berufs- und Lebensplanung dient.<sup>13</sup> Von 1997–2003 wurde das Projekt „Wege in die Wissenschaft“ durchgeführt, in dem der Einfluss des Geschlechts auf die Bedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen (Promovierende und Habilitierende) mit und ohne Kinder an der Universität Wuppertal untersucht wurde.<sup>14</sup> Im Folgenden sind einige Ergebnisse der Studie zitiert:

„Als zentrales Ergebnis lässt sich konstatieren, dass die Promotion und die anschließende Habilitation nahezu durchgängig als eine lange Phase der Abhängigkeit bei gleichzeitig hohem beruflichen Risiko mit ungewissen beruflichen Perspektiven beschrieben werden. [...] Strategien der Karriereplanung erscheinen in diesen Zusammenhängen als nebensächlich. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Eine offene Abwertung gegenüber den Nachwuchswissenschaftlerinnen findet selten statt. Allerdings werden Akademikerinnen auf dem Weg in die Wissenschaft fortwährend mit dem Vorurteil konfrontiert, dass ihnen wissenschaftliche Persönlichkeitsmerkmale vollständig fehlen. Frauen mangle es demnach zwar nicht an Intelligenz, wohl aber an Durchsetzungsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Karriereorientierung, Wettbewerbsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Opferbereitschaft zugunsten der Wissenschaft. Dieses Vorurteil wird von einem Großteil der befragten Männer, unabhängig von der Statusgruppe, geteilt. Ob Männer diese Defizite haben, steht hingegen nicht zur Diskussion.“ (Ebd.)

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Bergische Universität Wuppertal

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität Girls' Day Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“, Praktika für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Science-Career-Center: modularisiertes Qualifizierungsprogramm bei Karriereplanung und -entwicklung für Frauen High-Potential-Programm für Wissenschaftlerinnen in Physik und Mathematik Förderlinie für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
Wissenschaftlerinnen	Hochschulinternes Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Vergabe von Mitteln für die Durchführung von Projekten zur Gleichstellung
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“

#### 4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

##### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Wuppertal vom 1. Dezember 2009 ist die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Justizariat mit dem Kanzler verbunden bzw. an das Rektorat angebunden.<sup>15</sup>

Das Gleichstellungsbüro besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden und der studentischen Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Hilfskraft, drei studentischen Hilfskräften und einer Juristin, die beratend tätig ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch ein Wahlfrauentrium (16 weibliche Universitätsangehörige aller Statusgruppen)<sup>16</sup> gewählt. Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und erhielt ein Budget für ihre Projekte.



## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Universität Wuppertal gibt es bisher keine Professur mit einer Gender-Denomination. Jedoch haben sich 2 Professorinnen, die im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung lehren und forschen, dem Netzwerk Frauenforschung NRW angeschlossen.

Im Bereich der profil- und professionsorientierten Studien in den Bildungswissenschaften gibt es ein Teilmodul zur Frauen- und Geschlechterforschung.

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Sowohl auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten<sup>17</sup> als auch in der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) sind die verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen der Universität Wuppertal zusammengestellt. Eine Kinderbetreuung wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Wuppertal im Rahmen der Kinderfreizeit für 6–12-Jährige in den Schulferien angeboten. Zusätzlich gibt es für Hochschulangehörige die Kinderganztagsbetreuungen „Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V.“ und die „Uni Zwerge Krabbelgruppe e. V.“

Um sich über die Vereinbarkeit von Kind und Studium informieren zu können, gibt die Gleichstellungsbeauftragte den Beratungsführer „Studieren mit Kind“ in unregelmäßigen Abständen neu heraus sowie einen zugehörigen Film.<sup>18</sup>

Die Universität Wuppertal wird sich um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung bemühen.<sup>19</sup>

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Bergischen Universität Wuppertal**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kinderfreizeiten in der Uni	Ferienprogramme für die Oster-, Sommer- und Herbstferien für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren	Bergische Universität <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=125">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=125</a>
	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V. <a href="http://www.hochschulkindergarten.de/">www.hochschulkindergarten.de/</a>
	Uni Zwerge Krabbelgruppe e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 8 Monaten bis 4 Jahren	Eltern-Kind-Initiative an der BUGH Wuppertal e. V. <a href="http://www.asta.uni-wuppertal.de/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=125&amp;Itemid=54">www.asta.uni-wuppertal.de/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=125&amp;Itemid=54</a>

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal datiert vom 27. Januar 2005 und ist damit älter als die vorliegenden Frauenförderpläne, besitzt aber nach wie vor seine Gültigkeit. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche und Einrichtungen beziehen sich auf den Zeitraum von 2007–2010.

### 7.1 Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs A vom 19. März 2008, der Grundlage für die nachfolgende Darstellung über Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten ist, weist für 2007 einen Frauenanteil an den Studierenden von 71,47 % aus, an den AbsolventInnen sogar von 84,35 %. Danach nimmt der Frauenanteil in den Statusgruppen jedoch stark ab, obwohl sie „deutlich erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen“ sind (vgl. S. 39). Bei den studentischen Hilfskräften sind 64,29 % Frauen, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 56 %. Der wissenschaftliche Mittelbau besteht zu 42,2 % aus Frauen (bei den Drittmittelstellen 35,7 %). Unter den Professuren sind Wissenschaftlerinnen trotz des besonders großen Potenzials „förderungsfähiger Frauen“ nach wie vor mit 30 % (9 von 30) unterrepräsentiert. Es ist schwierig, diese Situation zu verbessern:

„Der FB A hat sich bisher größte Mühe gegeben, Professorinnen zu gewinnen. An dieser Politik wird sich in Zukunft nichts ändern; es ist nur zu hoffen, dass dann auch Bewerbungen von geeigneten Wissenschaftlerinnen eingehen und dass Bewerberinnen, denen ein Ruf nach Wuppertal erteilt wird, diesen auch annehmen.“ (S. 41)

Promotionen wurden von 2003–2005 zu 35,7 % von Frauen angefertigt (10 von 28). Habilitationen sind im Zeitraum 2003–2005 weder von Frauen noch von Männern abgeschlossen worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Wuppertal ist bestrebt, den Frauenanteil in den verschiedenen Gremien zu erhöhen. Entsprechend findet sich als „ergänzende Absichtserklärung“ folgender Passus im Gleichstellungsplan:

„Verstärkt sollen Frauen angesprochen werden, um zu einer quotierten Gremienbesetzung zu gelangen. Entsprechend der Bitte der Gleichstellungsbeauftragten der BU Wuppertal wird in Protokollen oder Aktennotizen ein schriftlicher Vermerk darüber vorgenommen, ob bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe die paritätische Repräsentanz nach § 12 LGG erreicht werden konnte; falls dem nicht entsprochen werden kann, wird die Dekanin bzw. der Dekan die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe informieren.“ (S. 42)

Es finden sich im Gleichstellungsplan zwar quantitative Zielvorgaben, die bis 2010 erreicht werden sollen, jedoch keine konkreten Maßnahmen, die über die gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen hinausgehen. Das nichtwissenschaftliche Personal des Fachbereichs besteht zu 89,7 % aus Frauen (vgl. S. 44).

### 7.2 Fachbereich Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics

Fachbereich B schränkt die Aussagekraft seiner Zielvorgaben im Gleichstellungsplan vom 14. Januar 2008 von vornherein ein, wird aber hinsichtlich seiner Personal- und Studierendenstruktur sowie der Gleichstellungsaktivitäten zur Analyse des Geschlechterprofils vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft herangezogen:

„Wie zu betonen ist, handelt es sich um Zielformulierungen, deren Quantifizierung nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass der letztendliche Erreichungsgrad von einer Reihe nicht endogen beeinflussbarer Faktoren abhängt. Was die Wiederbesetzung von Wissenschaftler/Innen-Stellen anbetrifft, kommt bspw. zum Tragen, dass bisweilen die Bewerberinnen-Lage eine Erhöhung des Frauen-Anteils im wünschenswerten Maße nicht hergibt. Bei den Zahlenwerten der angehängten Tabelle handelt es sich in diesem Sinne um nach besten „Wissen und Gewissen“ realistische Wunschziele.“ (S. 49)

Hier ist der geringe Professorinnenanteil von 5 % im Jahr 2008 sehr auffällig (1 von 20), der bis 2010 auf 14,2 % gesteigert werden soll, indem 2 Frauen den Ruf erhalten, um die angestrebte Quote zu erreichen. Der wissenschaftliche Mittelbau hat einen Frauenanteil von knapp 37 % und entspricht damit fast dem Frauenanteil an Promotionen von 38,2 % (in den Jahren 2003–2007). Beim nichtwissenschaftlichen Personal handelte es sich zu 97,6 % um Frauen (vgl. S. 52). Unter den StudienanfängerInnen waren 2007 49,1 % Frauen, unter den AbsolventInnen 43,8 %. Sichtbar wird hier eine deutliche Differenz zum weiblichen Mittelbau, die im Gleichstellungsplan jedoch nicht erläutert wird. Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

### 7.3 Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften

Auch am Fachbereich C wird der Frauenförderplan<sup>20</sup> als Quelle für die folgende zusammenfassende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit verwendet. Der Fachbereich besteht aus den Fächergruppen Mathematik und Informatik, Physik sowie Chemie und Biologie. Zwar unterscheiden sich die Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern zwischen den Gruppen und es lässt sich bei der Wahl der Studiengänge ein Bias erkennen (sowohl zwischen den Gruppen als auch innerhalb einer Gruppe), aber insgesamt ist der Fachbereich vor allem beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen technischen Personal durch eine starke Männerdominanz und beim nichtwissenschaftlichen Verwaltungspersonal durch eine starke Frauendominanz gekennzeichnet (vgl. S. 57ff.). Unter den Professuren waren Frauen in der Fachgruppe Mathematik und Informatik mit 8,3 % vertreten und in der Chemie und Biologie mit 9,1 %. In der Fachgruppe Physik war keine Professorin beschäftigt. Zu dem niedrigen Professorinnenanteil äußert die Fakultät:

„Grundsätzlich ist der Fachbereich bemüht, den Frauenanteil insbesondere beim Lehrpersonal zu erhöhen. In den Naturwissenschaften werden allerdings nur wenige der frei werdenden Professuren wiederbesetzt, so dass sich keine großen Änderungen ergeben werden.“ (S. 57)

Beim wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen in der Mathematik und Informatik ausschließlich auf befristeten E13-Stellen beschäftigt. Sie stellten einen Anteil von 8,1 % der Beschäftigten. Lediglich bei den Drittmittelbeschäftigten lag ihr Anteil höher (32,4 %). In der Physik besetzten wesentlich weniger Frauen 4,3 % der E13-Stellen, die ebenfalls ausnahmslos befristet waren. Bei den Drittmittelbeschäftigten waren es immerhin 25 %. In der Fachgruppe Chemie und Biologie lag der Frauenanteil im Mittelbau bei 17,4 %; auch hier waren die Wissenschaftlerinnen mehrheitlich auf den befristeten E13-Stellen zu finden. Es gab jedoch auch eine Akademische Direktorin. In dieser Fachgruppe war der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten mit 34,8 % am höchsten (vgl. S. 74ff.).

Im Fachbereich werden in den nächsten Jahren viele freiwerdende Stellen nicht mehr neu besetzt, sodass es nur begrenzt Möglichkeiten geben wird, die Frauenanteile zu erhöhen. Langfristig erhofft man sich jedoch eine Veränderung:

„Bei diesen Stellen sollte im Sinne einer Gleichstellung der Frauenanteil die jetzige Frauenquote bei den Absolvent(inn)en widerspiegeln, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils langfristig konsekutiv über die Studierendenquote und Absolventenquote erfolgen wird.“ (S. 57)

Der Fachbereich betont aber, dass das leitende Kriterium bei der Stellenbesetzung die wissenschaftliche Leistung ist:

„Oberstes Ziel des Fachbereichs ist und wird es sein, Forschung und Lehre auf höchstem Qualitätsniveau zu betreiben. Gerade deshalb sind alle Hindernisse, die geeignete Personen von einer Tätigkeit in der Mathematik und den Naturwissenschaften abhalten, ausfindig zu machen und möglichst effektiv zu beseitigen. Dort, wo Gruppen unterrepräsentiert sind, soll durch gezielte Maßnahmen eine Gleichstellung angestrebt werden, wobei aber individuelle Benachteiligungen ausgeschlossen werden müssen.“ (S. 57f.)

Hier wird nicht nur in der Fachgruppe Mathematik und Informatik dem Studienwahlverhalten von Frauen eine Mitverantwortung an der Situation gegeben:

„Bei den fachwissenschaftlichen Studiengängen lag der Frauenanteil in den Jahren 2004–2006 durchschnittlich bei 30 %, damit deutlich höher als der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Da die Quote beim Diplomstudiengang Mathematik allerdings deutlich geringer ist und man davon ausgehen kann, dass der überwiegende Teil des zukünftigen wissenschaftlichen Personals sich eher aus diesen Reihen rekrutiert, gibt es für die Zukunft nur halbwegs optimistische Prognosen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.“ (S. 59)

In allen drei Fachgruppen befanden sich die höchsten Frauenanteile in den Lehramtsstudiengängen, insbesondere in den Lehrämtern für Grund-, Haupt- und Realschulen. In der Fachgruppe Mathematik und Informatik studierte mit 44 % ein weiterer größerer Anteil von Frauen die Wirtschaftsmathematik. In der Fachgruppe Chemie und Biologie, in der etwas mehr Frauen studierten, war ein hoher Frauenanteil im Studienfach Lebensmittelchemie (63 %) zu finden (vgl. S. 59ff.). Dass die meisten Frauen in diesen Fächern in Lehramtsstudiengängen und nicht im Diplom-/Bachelor-/Masterstudiengang studierten und abschlossen, zeigt sich auch an den Zahlenverhältnissen bei den Promotionen. Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2004–2006 in der Fachgruppe Mathematik und Informatik bei 23,2 %, in der Fachgruppe Physik bei 13,3 % und in der Fachgruppe Chemie und Biologie bei 29,7 % (vgl. S. 74ff.). Habilitationen von Frauen gab es in dieser Zeit im Fachbereich nicht, was mit dem fehlenden Interesse an einer akademischen Laufbahn begründet wird:

„Hinsichtlich einer Weiterqualifikation über die Promotion hinaus ist das Interesse der Frauen an einer Hochschullaufbahn nach wie vor deutlich geringer als bei männlichen Kollegen. Dies kann als geringere Risikobereitschaft in Bezug auf eine sehr ungewisse Zukunft gewertet werden und ist sicherlich auch im Zusammenhang mit dem Aufbau einer Familie zu sehen, die nach wie vor geringen Spielraum für die wissenschaftliche Qualifikation mit Auslandsaufenthalt, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen etc. bietet.“ (S. 64)

Dass dagegen die Frauenanteile bei den studentischen und den wissenschaftlichen Hilfskräften weit über den Anteilen am wissenschaftlichen Personal lagen, hat möglicherweise auch mit der besonderen Situation in den natur- und technikwissenschaftlichen Bereichen zu tun. So heißt es beispielsweise bei der Fachgruppe Mathematik und Informatik:

„Der Anteil von Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegt bei circa 36 %. Bei der Besetzung solcher Stellen hat es in der Vergangenheit immer wieder große Probleme gegeben, überhaupt geeignete Studierende zu finden, die nicht die von der Industrie und freien Wirtschaft angebotenen, finanziell und ausstattungs-mäßig attraktiveren Stellen vorziehen.“ (S. 58)

In der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals lässt sich für den ganzen Fachbereich feststellen, dass die technischen und damit in der Regel besser besoldeten Stellen von Männern eingenommen wurden, die Verwaltungsstellen, die meist in den unteren Besoldungsgruppen angesiedelt sind, dagegen von Frauen (vgl. S. 74ff.).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität (Mathematik)

#### 7.4 Fachbereich Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik

Die Verteilung von Frauen und Männern im Fachbereich D laut Gleichstellungsplan vom 16. Januar 2008 (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) spiegelt die Situation in den unterschiedlichen Fächern des Fachbereichs wider. Während beispielsweise der Frauenanteil (Absolventinnenanteil in Klammern) in der Architektur im Sommersemester 2007 bei 61 % (63 %) lag, war er im Bauingenieurwesen mit 26 % (23 %), in der Sicherheitstechnik mit 12 % (9 %) und im Maschinenbau mit 10 % (22 %) deutlich niedriger (vgl. S. 82). Die Absolventinnenanteile jedoch entsprechen ungefähr den Studentinnenanteilen und übertreffen sie lediglich im Maschinenbau. Insgesamt lag der Frauenanteil an den Studierenden bei 26 % und entsprach exakt ihrem Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau. Der Anteil von Professorinnen lag dagegen mit 11 % (12 % inkl. Juniorprofessuren) weit darunter und verteilte sich über

die verschiedenen Fächer von 0 % Professorinnen im Maschinenbau und in der Sicherheitstechnik bis 33 % in der Architektur (30 % inkl. Juniorprofessuren) (vgl. S. 83).

Die Gründe dafür liegen laut Aussage des Fachbereichs im Gleichstellungsplan außerhalb seines Verantwortungsbereichs:

„Allerdings glauben wir, dass zum einen eine wesentlich andere Schul- und Gesellschaftserziehung und zum anderen eine Erweiterung des Berufsfeldes in der ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung vonnöten wären, um die große Wende zu schaffen.“ (S. 81)

Hier versucht der Fachbereich durch die Beteiligung an den Schülerinformationstagen und der Sommeruniversität Abhilfe zu schaffen (vgl. S. 84).

Da der Anteil von Frauen an Promotionen im Fachbereich mit 16 % im Jahr 2007 (vgl. S. 83) ebenfalls sehr gering war, die Promotion jedoch die Grundlage für die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren darstellt, schlägt der Fachbereich folgendes Vorgehen vor:

„Wir denken, dass der Innovationsfonds besonders für Frauen, die eine Promotion anstreben, eine gute Möglichkeit wäre, unabhängig von den Stellen der wissenschaftlichen Angestellten, der Unterrepräsentation entgegenzusteuern. Oft haben Frauen gerade in den Ingenieurwissenschaften einen völlig anderen Ansatz, den man als Professor und Professorin gern fördern möchte, aber die finanziellen Möglichkeiten sind nicht ausreichend. Wir würden vorschlagen, dass wesentlich mehr finanzielle Mittel des Innovationsfonds für Promotionen, die von Frauen beantragt werden, zur Verfügung gestellt werden. Denn wenn es Frauen schaffen zu promovieren, dann stehen ihnen nicht nur viele hoch qualifizierte Stellen innerhalb der Universität, sondern auch außerhalb zur Verfügung.“ (S. 81)

Dass es genug Potenzial für Promotionen gibt, zeigt der Frauenanteil von 44 % an den AbsolventInnen (vgl. S. 82). Das nichtwissenschaftliche Personal teilt sich in die technischen Angestellten mit einem Frauenanteil von 25 % und das Verwaltungspersonal, das zu 90 % aus Frauen besteht (vgl. S. 83).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Professorinnen als Ansprechpartnerinnen

**7.5 Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik**

Auch im Gleichstellungsplan (vgl. ebd.) des Fachbereichs E vom 15. Mai 2008, dessen Inhalte Basis für die vorliegende Profildarstellung unter Geschlechteraspekten sind, zeigen sich diese ungleichen Geschlechterverhältnisse, die nur schwer zu ändern sind.

„Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl eine Ist-Analyse als auch einen Maßnahmenkatalog, um die Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich E abzubauen. Derartige Bemühungen wurden auch in der Vergangenheit in Aussicht gestellt, jedoch zeigten vielfache Maßnahmen bislang nur eine bescheidene Wirkung. Dies ist nicht zuletzt auf ein weit verbreitetes Rollenverständnis bezüglich des Ingenieurberufs in breiten Bevölkerungsschichten zurückzuführen. Insbesondere ist ein Mangel an Aufklärung und Berufsorientierungsmaßnahmen in Schulen zu beklagen, so dass hier ein wesentlicher Ansatzpunkt für zukünftige Verbesserungen seitens des FB E gesehen wird.“ (S. 92)

Entsprechend beziehen sich die konkreten Maßnahmen des Fachbereichs im Wesentlichen auf die Werbung von Schülerinnen und Schülern, z. B. im Bergischen Schul-Technikum (BeST) und in der Sommeruniversität (vgl. S. 93f.). Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen in der Lehreinheit Druckereitechnik 42,5 %, an den AbsolventInnen 64,3 % und bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 40 % (2 von 5) (vgl. S. 97). In der insgesamt etwas größeren Lehreinheit Elektrotechnik lagen dagegen die Frauenanteile an den StudienanfängerInnen bei 11,8 %, an den AbsolventInnen bei 10,6 % und bei den Promotionen bei nur 2,4 %. In dieser Lehreinheit war die Anzahl der Promotionen mit 41 (2003–2006) insgesamt recht hoch; 1 Promotion wurde von einer Frau angefertigt (vgl. S. 99). Eine vom Fachbereich vorgeschlagene Maßnahme zielte denn auch auf die Förderung von Promotionen von Frauen ab:

„Integration der Frauenförderung in die fachbereichsinterne Mittelvergabe: Für die Betreuung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase (Promotion) können gesonderte Mittel vom Dekan gewährt werden.“ (S. 100)

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals spiegelt sich die unterschiedliche Größe der Lehreinheiten und z. T. deren Bias wider. Während es 2005 in der insgesamt etwas kleineren Lehreinheit Druckereitechnik keine Frau auf den 7 Professuren gab, aber 1 von 4 Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit einer Frau besetzt war (in Drittmittelprojekten eine von 1,5 Stellen) (vgl. S. 96), wurde in der Lehreinheit Elektrotechnik zwar 1 von 15 Professuren von einer Frau eingenommen, im wissenschaftlichen Mittelbau aber nur 3 von 53 Stellen (in Drittmittelprojekten 1 von 14) (vgl. S. 98).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal fanden sich 2005 in der Lehreinheit Druckereitechnik auch unter den technischen Angestellten Frauen (2 von 7) und diese in den oberen Gehaltsgruppen, die Verwaltungsstellen waren komplett von Frauen besetzt (vgl. S. 96). In der Lehreinheit Elektrotechnik waren dagegen die 14 bestbesoldeten Stellen (T2a–T4a) im technischen Personal mit Männern besetzt. Erst unterhalb dieser Besoldungsgruppen und im schlechter besoldeten Verwaltungsbereich fanden sich Frauen (Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt: 37,78 %) (vgl. S. 98).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität

### 7.6 Fachbereich Design und Kunst

Laut Gleichstellungsplan (dessen Personalstruktur, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeiten zur Erstellung des folgenden Profils herangezogen wurden) handelt es sich beim Fachbereich F um Fächer, die häufig von Frauen studiert werden. 2005 betrug der Frauenanteil an den StudienanfängerInnen 62,5 % und an den AbsolventInnen 53,5 %. 7 von 10 Promotionen, die zwischen 2003 und 2005 abgeschlossen wurden, stammten von Frauen (vgl. S. 115). Dies ist in einem technisch ausgerichteten Fachbereich selten und soll erhalten werden.

„Die Quoten des Anteils weiblicher Studierender sind inzwischen weitgehend ausgewogen. Durch einen im Industrial Design und im Fach Gestaltungstechnik gegebenen hohen Anteil technisch-naturwissenschaftlich geprägter Inhalte sind gezielt an Studieninteressentinnen gerichtete Informationsmaßnahmen auch in Zukunft von besonderer Wichtigkeit. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in diesem Bereich wird entscheidend von einer erfolgreichen Kommunikation der Möglichkeiten und Chancen im Bereich der kreativ-technischen Berufsfelder abhängen.“ (S. 103)

Dies spiegelt sich bei der Besetzung der wissenschaftlichen Stellen nicht wider. Im Jahr 2005 waren lediglich 3 von 18 Professuren mit Frauen besetzt (16,7 %), im wissenschaftlichen Mittelbau gab es gar keine Frauen, allerdings auch insgesamt nur 3 Stellen (vgl. S. 114). Beim nichtwissenschaftlichen Personal überwogen die Frauen etwas (Frauenanteil 56 %), was damit zu tun hatte, dass alle Verwaltungsstellen von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

### 7.7 Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften

Im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G wird angegeben, dass der Fachbereich G im Jahr 2006 insgesamt 8 255 Studierende zu betreuen hatte<sup>21</sup>, wobei nicht klar wird, wie diese hohe Zahl zustande kommt. Der Plan fungiert als Grundlage für die folgende Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten. Auf der Homepage der Universität Wuppertal wird die Anzahl der Studierenden im Fachbereich G mit 1 692 für 2007 angegeben.<sup>22</sup> Die Angaben im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G beziehen sich jedoch offenbar auf die dort genannte Zahl.

Der Fachbereich G vereint die Fächer Pädagogik, Psychologie, Soziologie und Sport. Die Frauenanteile an den Studierenden waren im Jahr 2006 unterschiedlich und reichten von 48 % im Sport bis zu 77 % in der Psychologie. Dem Gesamtfrauenanteil von 68 % entsprach in etwa der Anteil an den studentischen Hilfskräften von 70 %. Bei den Abschlussprüfungen waren die Unterschiede noch größer: von 52 % in der Soziologie bis 87 % in der Pädagogik (Frauenanteil gesamt: 73 %) (vgl. S. 1f.). Danach nahmen die Frauenanteile jedoch in allen Fächern – wenn auch in der Pädagogik in geringerem Maß – rapide ab: bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 56 %, beim wissenschaftlichen Mittelbau auf 49 %, bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 auf 50 % (14 von 28). Bei den Habilitationen im gleichen Zeitraum waren nur 1 Frau, aber 6 Männer zu finden. Von den 28 Professuren waren 6 mit Frauen besetzt (21,4 %) (vgl. S. 2f.). Die Pyramide, die bereits durch die Zahlen der Beschäftigten und Studierenden verdeutlicht wurde, wird wie folgt kommentiert:

„Deutlich erkennbar ist im Fachbereich G ein Filtereffekt: Während der Absolventinnenanteil noch sehr hoch ist, sinkt der Anteil der Frauen in den nachfolgenden Qualifikationsstufen. Hier besteht dringend Handlungsbedarf.“ (S. 4)

Bezogen auf die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird dazu folgendes Ziel gesetzt:

„Das Erreichen der 50%-Marke kann nur ein erstes Ziel sein. Um der hohen Absolventinnenquote von 73 % Rechnung zu tragen und diesen Absolventinnen Qualifikationsmöglichkeiten zu eröffnen, muss der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen deutlich über der 50%-Marke liegen.“ (Ebd.)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal (E8–E5) war 2006 ein Frauenanteil von 88 % zu verzeichnen (vgl. S. 10). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Zentrum für Medien- und Informationsverarbeitung (ZIM)

In seinem Gleichstellungsplan<sup>23</sup> vom 25. Januar 2008 beschreibt das ZIM seinen Aufgabenbereich wie folgt:

„Das **Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM)** betreut die digitale Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik der Bergischen Universität. Die Schwerpunkte der neuen Einrichtung liegen beim sicheren Betrieb von Datennetzen und Servern, bei Schulung und Beratung sowie bei der Unterstützung der Medienutzung und des E-Learning.“ (S. 29) [Hervorhebung im Original]

Deutlich wird in dieser Aussage, dass der Kontakt zu den ‚KundInnen‘ innerhalb der Universität Wuppertal eine große Rolle spielt. Dies wird explizit hervorgehoben:

„Anzumerken ist, dass uns ein ausgewogener männlich-weiblicher Personenkreis wichtig ist. Diese Herangehensweise bietet den nötigen Raum für „gendersensible“ Arbeit, die insbesondere auch in der Benutzerberatung umgesetzt wird.“ (S. 31)

Beim wissenschaftlichen Personal waren 2007 2 von 11 Stellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von 18,2 % entspricht. Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 10 von 22 Beschäftigten Frauen (45,5 %), wobei hier der Frauenanteil umso kleiner wird, je besser dotiert die Stellen sind (E 6: 75 %, E 7/E 8: 100 %, E 9/E 10: 33 %, E 11/E 12: 28,6 %) (vgl. S. 34). Hier versucht das ZIM gegenzuwirken, indem eine Frau mit wissenschaftlicher Ausbildung entsprechend vom nichtwissenschaftlichen in das wissenschaftliche Personal höhergruppiert werden soll (vgl. S. 33). Außerdem „soll der Arbeitsplatz einer technisch qualifizierten Mitarbeiterin erhalten bleiben“ (S. 32). Um die Gleichstellungsarbeit im ZIM werden sich zukünftig ein Mann und eine Frau im „gemischten Tandem“ kümmern (vgl. ebd.). Darüber hinaus sollen zukünftig Mitarbeiterinnengespräche durchgeführt werden, in denen

„individuelle Bedarfe von Mitarbeiterinnen ermittelt werden, wie z. B. Arbeitszeitverkürzung oder Verlängerungen aus weiterbildungs- oder familiären Gründen. Auch sollen sich aus den Gesprächen zukünftige Fördermaßnahmen wie z. B. Fortbildungen bzw. wissenschaftliche Weiterbildungen begründen.“ (S. 31)

Der Frauenanteil bei den SHK betrug 2007 45,5 % und die einzige WHK-Stelle war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 30).

Zur Sensibilisierung von Schülerinnen für die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe wird die Möglichkeit zum Besuch der Sommeruniversität gegeben, die durch einen Workshop mit einem Video „zum Thema Videoschnitt“ ergänzt wird. Der Workshop wird von den Schülerinnen gut angenommen und seine Durchführung als „sehr gut“ bewertet (vgl. S. 32). Geplant wird für 2009 und 2010 ein Informationspool für Schülerinneninformationstage (vgl. S. 33).

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte des Zentrums für Medien- und Informationsverarbeitung

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Sommeruniversität Workshop für Schülerinnen

### 8.2 Zentrale Studienberatung (ZSB)

Die Zentrale Studienberatungsstelle setzt sich aus insgesamt 5 WissenschaftlerInnen (3 davon Frauen), 2 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (davon eine Frau) und 12 SHK-Stellen (davon 8 Frauen) zusammen. Obwohl es sich um eine vergleichsweise kleine Einheit handelt, in der Frauen gut vertreten sind, wird die am höchsten dotierte Stelle von einem Mann eingenommen (vgl. S. 23), wie der Frauenförderplan (vgl. ebd.) zeigt, aus dem auch die folgenden Aussagen zu Gleichstellungsaspekten stammen.

Bemühungen zur Gleichstellung kommen hier nicht nur beim eigenen Personal zum Tragen, sondern auch bei den KlientInnen:

„Die Zentrale Studienberatung sieht als eine ihrer Kernaufgaben, durch personen- und klientenorientierte Beratung Studieninteressierte und Studierende dabei zu unterstützen, sich für Studienziele eigene Interpretationsräume zu schaffen und Behinderungen von Studienvorhaben wahrzunehmen und zu überwinden. In den individuellen Beratungsgesprächen sowie Seminar- und Trainingsangeboten geht es um die Erweiterung individueller Kompetenzen; die ZSB beteiligt sich aber auch an strukturellen Veränderungen durch Gespräche mit den Fachbereichen, der Kommission der ZSB und der Kommission für Studium und Lehre. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen ein Leitgedanke.“ (S. 19)

Dies zeigt sich neben der Teilnahme an der Sommeruniversität auch in einer konkret anvisierten Maßnahme:

„Die von der Gleichstellungskommission vorgeschlagene Einrichtung einer speziellen **„Beratung für Frauen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium“** wird sich zukünftig zunehmend innerhalb der Beratungssprechstunden widerspiegeln und soll mit den noch vorgesehenen Personalerweiterungen um 1,5 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen abgedeckt werden.“ (S. 21) [Hervorhebung im Original]

**Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte der Zentralen Studienberatung**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studierende	Sommeruniversität

### 8.3 Universitätsbibliothek

In der Universitätsbibliothek arbeiteten 2007 laut Gleichstellungsplan vom 24. Januar 2007, dessen Personalstrukturdaten sowie Gleichstellungsaktivitäten im vorliegenden Text enthalten sind, insgesamt 65 Frauen, was einem Frauenanteil von 79,3 % entspricht (vgl. S. 13). Zu dieser deutlichen Mehrheit diagnostiziert die Bibliothek:

„Traditionell zeichnet Bibliotheken ein hoher Anteil von Frauen in der Beschäftigtenstruktur aus.“ (S. 1)

Allerdings war beim wissenschaftlichen Personal von insgesamt 7 Stellen nur 1 mit einer Frau besetzt, und zwar in der untersten Besoldungsgruppe (A 13) und in Teilzeit (vgl. S. 15). Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 83,1 %, wobei eine größere Anzahl der Frauen (13 von 54) in Teilzeit arbeitete (vgl. ebd.). Dies verursacht in der Universitätsbibliothek Probleme, wie im Gleichstellungsplan geschildert wird:

„Die Teilzeitkräfte arbeiten überwiegend auf eigenen Wunsch familienbedingt vormittags. Die Universitätsbibliothek beabsichtigt, diesen familiengerechten Regelungen trotz organisatorischer Schwierigkeiten in Folge des Benutzungsbetriebes an Nachmittagen und Abenden weiterhin zuzustimmen.“ (S. 14)

Die Möglichkeit, sich z. B. aus familiären Gründen beurlauben zu lassen, die von 9 Frauen ganz und von 14 Frauen und 2 Männern teilweise in Anspruch genommen wird, verursacht ebenfalls Probleme, die in der Regel eher Frauen betreffen:

„Nach wie vor besteht im gehobenen Bibliotheksdienst das Problem, dass durch den Rückkehranspruch bzw. Rückkehrzwang (nach 12 Jahren) Neueinstellungsmöglichkeiten für Diplom-Bibliothekarinnen auf Jahre hinaus nicht mehr bestehen. Die Leerstellenverwaltung ist zu unflexibel, da sie laufbahnübergreifend erfolgen muss. Der Rückkehrzwang für Beamtinnen nach 12 Jahren zumindest in eine Teilzeitbeschäftigung wird dann absurd, wenn im Einzelfall die Beamtin eine Verlängerung der Beurlaubung vorziehen würde und dadurch die Weiterbeschäftigung einer befristet angestellten Mitarbeiterin verhindert wird. Beim jetzigen Verfahren wird die junge Frauengeneration stark benachteiligt. Das gilt auch für Beförderungsmöglichkeiten.“ (Ebd.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt.

### 8.4 Verwaltung

Aus dem Gleichstellungsplan der Verwaltung vom 2. Februar 2007 (Quelle für die Daten zur Personalstruktur und die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) wird deutlich, dass im Vergleich mit den Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsplan (2003) die Frauenanteile im Jahr 2006 im Rektorat und in fast allen Dezernaten erhöht wurden (außer Dezernat 6 Arbeits- und Umweltschutz). Insgesamt erreichte der Frauenanteil keine 50 %, da im zahlenmäßig größten Dezernat 5 Gebäudemanagement 2006 der Frauenanteil nur 20 % betrug (vgl. S. 8f.). Da aus dem Gleichstellungsplan die Besoldungsgruppen nicht hervorgehen, lassen sich keine Aussagen über die Verteilung der Geschlechter nach Bezahlung machen.

Die Verwaltung bietet für Frauen vor allem aus den unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen gesonderte Fortbildungsveranstaltungen zur Weiterqualifikation an, deren Besuch mit der Ausgabe eines Zertifikats abschließt (vgl. S. 3f.).

Tabelle 8.4: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsveranstaltungen für Frauen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation vor allem in den unteren und mittleren Bes.-/Verg.-Lohngruppen

### Quellenverzeichnis

- 1 [www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil\\_und\\_perspektiven/](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/); zugegriffen am 26.03.2009
- 2 [www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil\\_und\\_perspektiven/rahmenbedingungen/](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/rahmenbedingungen/); zugegriffen am 20.11.2009
- 3 [www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf](http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf); zugegriffen am 04.04.2008
- 4 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl\\_Gleichstellung.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf); zugegriffen am 27.03.2009
- 5 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf); zugegriffen am 19.12.2009
- 6 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Wuppertal\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Wuppertal_ZV2007.pdf); zugegriffen am 29.08.2009
- 7 [www.scc.uni-wuppertal.de](http://www.scc.uni-wuppertal.de); zugegriffen am 26.03.2009
- 8 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl\\_Gleichstellung.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf), S. 5; zugegriffen am 20.11.2009
- 9 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf), S. 8; zugegriffen am 19.12.2009
- 10 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de); zugegriffen am 19.12.2009
- 11 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf), S. 10; zugegriffen am 19.12.2009
- 12 [www.verwaltung.uni-wuppertal.de/misc/zielvereinbarungIII.pdf](http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de/misc/zielvereinbarungIII.pdf), S. 14; zugegriffen am 26.03.2009
- 13 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf), S. 11; zugegriffen am 19.12.2009
- 14 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/wege\\_wiss.html](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/wege_wiss.html); zugegriffen am 26.03.2009
- 15 [www.uni-wuppertal.de/universitaet/struktur\\_institutionen/p\\_pics/Organigramm\\_2009\\_2.pdf](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/struktur_institutionen/p_pics/Organigramm_2009_2.pdf); zugegriffen am 19.12.2009
- 16 [www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf](http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf), S. 5; zugegriffen am 04.04.2008
- 17 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/kinder.html](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/kinder.html); zugegriffen am 26.03.2009
- 18 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publi.html](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publi.html), S. 11; zugegriffen am 20.11.2009
- 19 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf), S. 2; zugegriffen am 19.12.2009
- 20 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett\\_ohne\\_FB\\_G.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf); zugegriffen am 20.11.2009
- 21 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/11\\_FB\\_G.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/11_FB_G.pdf), S. 1; zugegriffen am 28.03.2009
- 22 [www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen\\_daten\\_fakten/p\\_pics/studierende\\_FB\\_web.jpg](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen_daten_fakten/p_pics/studierende_FB_web.jpg); zugegriffen am 28.03.2009
- 23 [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett\\_ohne\\_FB\\_G.pdf](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf); zugegriffen am 27.03.2009