

**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 C, Gender-Profil Fachhochschule Aachen**

## **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

## 01 Fachhochschule Aachen



GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 25

## 1 Zentrale Daten

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	203	197	-3,0	5,4	11,2	5,7	-4,6
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	5	166	3 220	20	24,7	4,7	-10,5
Studierende <sup>2</sup>	8 811	8 228	-6,6	22,6	24,3	1,7	-21,5

1) Ohne Professuren 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

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

Die Fachhochschule Aachen wurde 1971 im Zuge des Aufbaus eines regionalen Systems von Fachhochschulen in NRW gegründet und war im Jahr 2007 die viertgrößte Fachhochschule in Trägerschaft des Landes NRW. Im Gegensatz zum Durchschnitt der Fachhochschulen hat die FH Aachen zwischen 1997 und 2007 Studierende verloren (6,6 %), auch die Professuren sind um 3 % zurückgegangen (Tabelle 1.1).

Der Frauenanteil liegt bei allen untersuchten Personengruppen unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Besonders extrem ist der Abstand zum Durchschnitt bei den Studierenden – hier beträgt der Frauenanteil mit 24,3 % kaum mehr als die Hälfte des Durchschnittswerts. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt mit 11,2 % bei etwa zwei Dritteln des Durchschnittswerts.

Die weit unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen ist ohne Zweifel zumindest teilweise auf die einseitige Fächerstruktur zurückzuführen: 79,6 % der Studierenden studieren ein MINT-Fach, darunter 60,5 % ein ingenieurwissenschaftliches Fach (Tabelle 1.2). Knapp 14 % der Studierenden sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, die restlichen 6 % studieren in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften. Die letztgenannte Fächergruppe hat damit sogar einen überdurchschnittlichen Anteil an den Studierenden. Insgesamt überwiegen jedoch die Fächergruppen, in denen der Frauenanteil NRW- und bundesweit sehr niedrig liegt.

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

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Aachen	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	60,5	16,1	44,4
Mathematik, Naturwissenschaften	19,1	19,5	-0,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,1	29,1	-15,1
Kunst, Kunstwissenschaft	6,1	3,8	2,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,2	22,4	-22,2

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

Wie Tabelle 1.3 zeigt, ist der extrem geringe Frauenanteil an der FH Aachen jedoch nicht vollständig mit der Fächerstruktur zu begründen. Denn in allen Fächergruppen liegt der Anteil der Studentinnen unter dem fächerspezifischen NRW-Durchschnitt und auch bei den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal wird dieser Durchschnitt in jeweils zwei der vier Fächergruppen unterschritten. Einen insgesamt überdurchschnittlichen Frauen-

anteil hat allein die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der fast zwei Drittel der Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals und immerhin knapp jede fünfte Professur mit Frauen besetzt sind. Im Gegensatz dazu unterschreitet die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften den fächerspezifischen Durchschnitt bei allen Personengruppen. Allerdings handelt es sich bei dem extrem unterdurchschnittlichen Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur um eine einzige Stelle, die mit einem Mann besetzt ist.

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

Fächergruppe	Studierende <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	FH Aachen	Differenz	FH Aachen	Differenz	FH Aachen	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	14,8	-4,8	21,1	4,9	5,5	-1,7	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	30,5	-5,4	21,4	-6,3	16,7	6,5	-1,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,2	-0,7	62,5	24,1	19,2	1,9	8,4
Kunst, Kunstwissenschaft	52,4	-9,4	0,0 <sup>3</sup>	-43,9 <sup>3</sup>	18,8	-6,3	-19,9

1) Ohne Professuren, 2) WS 2007/08, 3) Es handelt sich nur um eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist

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

Die Fachhochschule hat einen überdurchschnittlichen Anteil an Studierenden ohne deutschen Pass. Insbesondere der Anteil von BildungsausländerInnen liegt mit 13,9 % sehr hoch, was möglicherweise zumindest teilweise auf die geografische Nähe zu den Niederlanden und Belgien zurückzuführen ist. Aber auch der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen ist leicht überdurchschnittlich. Frauen bilden dabei in allen Gruppen eine kleine Minderheit – unter den BildungsausländerInnen sind nur 28 % Frauen und bei den BildungsinländerInnen ist nur jede fünfte Studierende weiblich. Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil weit unter dem Durchschnitt, nur bei den (wenigen) mit AusländerInnen besetzten Professuren kommt der Frauenanteil nahe an den Durchschnitt.

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

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Aachen %	Diff. zu NRW %-Punkte	FH Aachen %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	3,0	-3,2	16,7	-1,5
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	8,5	-0,8	20,0	-16,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>	5,3	1,6	28,1	-16,6
Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup>	13,9	4,8	24,7	-24,0
Durchschnittliche Differenz		0,6		-14,7

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren 2) WS 2007/2008

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

Insgesamt hat die FH Aachen bei der Rangliste der Frauenbeteiligung den vorletzten Rangplatz unter den Fachhochschulen, was insbesondere auf den extrem niedrigen Frauenanteil bei den Studierenden und den Professuren zurückzuführen ist (Tabelle 1.5).

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Aachen beim Frauenanteil an den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 12 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
11	8	11	10,0

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

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Fachhochschulen von 3 bis 12

## 2 Leitideen der FH Aachen

### 2.1 „Verwurzelt in der Technologieregion Aachen“

Die Verbindung von Theorie und praxisorientierter Ausbildung der Studierenden ist wesentliches Element des „Leitbildes der Fachhochschule Aachen“<sup>1</sup> sowie des „Kurzprofils“<sup>2</sup> für die Standorte in Aachen und Jülich. Die Fachhochschule Aachen legt besonderen Wert auf die „engen Kooperationen mit regionalen und internationalen Unternehmen sowie renommierten Forschungseinrichtungen wie dem Forschungszentrum Jülich“ (FZJ) (vgl. Kurzprofil ebd.). Der Bezug zur Berufspraxis und die daraus resultierenden Anforderungen an das Studium werden als Chance erkannt, um

„das Studienangebot laufend inhaltlich anzupassen und zu erweitern.“ (Ebd.)

Die Bedeutung der Internationalität von Studium und Lehre zeigt sich anhand von Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen sowie durch die Lage von Stadt und Region Aachen im Dreiländereck von Deutschland, Belgien und den Niederlanden. Insofern beschreibt sich die Fachhochschule als tief „verwurzelt in der Technologieregion Aachen“<sup>3</sup>. Neben der Lage und der (inter-)nationalen Beziehungspflege wird die Internationalität als profilkennzeichnendes Merkmal auch im Studium weiterverfolgt.

### 2.2 Chancengleichheit

Das Leitbild der Fachhochschule Aachen beschäftigt sich zwar nicht explizit mit dem Geschlechterverhältnis, nennt jedoch als Zielsetzung Nr. 5 die „Chancengleichheit“ (ebd.) als zu berücksichtigendes Prinzip „in allen Aufgabenstellungen der Fachhochschule“ (ebd.). Die Grundordnung der Fachhochschule Aachen enthält einen Paragraphen (§ 7) zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Gleichstellungskommission, spezifiziert aber das Geschlechterverhältnis darüber hinaus nicht weiter.<sup>4</sup>

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

Die Fachhochschule Aachen bemüht sich neben der Erhöhung des Professorinnenanteils auch um die „Förderung und Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter“, so die Vereinbarungen in den ZLV III.<sup>5</sup> Um auch auf der Ebene der Studierenden den Frauenanteil insbesondere in den Ingenieurwissenschaften zu erhöhen, werden der Girls' Day und das Schnupperstudium durchgeführt (vgl. S. 6).

Um den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen abzudecken, sollen bis 2010 rund 20 Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren am Standort Aachen realisiert werden (vgl. S. 7). „Am Standort Jülich wird in Kooperation mit dem BLB ein unter Genderaspekten geplanter Hochschulneubau errichtet.“ (Ebd.)

Da die Sonderzuweisungen für die Gleichstellung nicht mehr gezahlt werden, werden die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen von der Fachhochschule finanziert. Es wird zugesichert, dass nach Maßgabe des Haushalts weiterhin „ausreichende“ Mittel zur Verfügung gestellt werden (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Der „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aachen“<sup>6</sup> vom 12. Oktober 2001 gibt im Wesentlichen gesetzliche Bestimmungen (LGG) wieder. Es sind nur wenige speziell auf die Fachhochschule Aachen bezogene Maßnahmen zu finden. Ein Beispiel ist die Genderforschung:

„Die Fachhochschule Aachen [...] fördert die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Genderforschung. Die Hochschule wird diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen aufnehmen.“ (S. 6)

Sehr detailliert sind die Ausführungen zur Erstellung von Frauenförderplänen.<sup>7</sup> Sie geben eine praktische Anleitung, indem sie die erforderlichen Daten und Angaben genau auflisten und beschreiben.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Fachhochschule Aachen (Hochschulebene)**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	„MINT 4 you“
	Schnupperstudium
	Girls' Day
	Praktika
Studierende	Karrieretraining für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien für Doktorandinnen

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten finden sich frauenfördernde Maßnahmen. Hierunter fällt z. B. die Broschüre „girls@fh-aachen“, die bereits in der zweiten Auflage erscheint und junge Frauen über ein Studium der Ingenieurwissenschaften aufklärt sowie Erfahrungsberichte ehemaliger Studentinnen enthält. Außerdem können Schülerinnen am „MINT 4 you“, einem Schnupperstudium und dem Girls' Day teilnehmen sowie Praktika machen. Des Weiteren bietet die Gleichstellungsbeauftragte Promotionsstipendien für Doktorandinnen an, die durch den NRW-Innovationsfonds „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ gefördert werden.<sup>8</sup>

#### 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Die Fachhochschule Aachen hat eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen (eine davon am Standort Jülich). Ein Organigramm der Fachhochschule Aachen ist auf der Homepage nicht zu finden, daher ist die Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hochschulhierarchie nicht sichtbar.

Die Fachhochschule stellt Mittel in Höhe einer 100%igen Freistellung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bereit. Daneben gibt es ein Gleichstellungsbüro mit einer Vollzeitstelle, die im Weg des Jobsharings von zwei Mitarbeiterinnen geteilt wird. Für die Gleichstellung stehen jährlich Mittel in Höhe von 60 600 € zur Verfügung, Projekte und Einrichtungen werden darüber hinaus separat finanziert.

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

Eine institutionelle Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung gibt es an der Fachhochschule Aachen bisher nicht.

#### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Die Fachhochschule Aachen ist im Jahr 2009 mit dem Audit „Beruf und Familie“ ausgezeichnet worden.<sup>9</sup>

Den Angehörigen stehen an der Fachhochschule Aachen eigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung. Seit 2009 hat die FH Aachen zwei Kindertageseinrichtungen in der Trägerschaft des Studentenwerks eingerichtet. Die zweigruppige Einrichtung „Bayernallee“<sup>10</sup> in Aachen stellt 30 Plätze für Kinder von 4 Monaten bis zu 6 Jahren bereit. Die „Kinderkiste“ in Jülich bietet 10 Plätze für Kinder unter 3 Jahren an.<sup>11</sup>

Außerdem können studierende Eltern von den Studienbeiträgen befreit werden.<sup>12</sup>

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Aachen**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende und Beschäftigte	Kita „Bayernallee“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Aachen AöR www.fh-aachen.de/17263.html?&L=1%252Fdownload%29%2F
	Kita „Kinderkiste“ in Jülich	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und 3 Jahren	Studentenwerk Aachen AöR www.fh-aachen.de/17256.html?&L=1%252Fdownload%29%2F

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

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Bibliothek und der Verwaltung sind gleich gestaltet und verfügen über ein Inhaltsverzeichnis, das die Vorgaben des Rahmenplans für Gleichstellung übernimmt (mit Ausnahme des Frauenförderplans des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik). Dieses Vorgehen schafft Übersichtlichkeit und erfordert auch Angaben zu Bereichen, in denen ein Fachbereich nicht aktiv ist (z. B. Genderforschung). Es handelt sich um Fortschreibungen für die Jahre 2007 bis 2009, die am 15. Februar 2008 veröffentlicht wurden und rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten sind. Die Stichtage zum Personalbestand der Einrichtungen sind allerdings jeweils unterschiedlich. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche enthalten keine Angaben zu Promotionen und Habilitationen, da diese nicht durchgeführt werden.

##### 7.1 Fachbereich Architektur

Auf der Ebene der Studierenden sind Frauen und Männer laut Frauenförderplan<sup>13</sup> des Fachbereichs vom 15. Februar 2008 (Quelle für die nachfolgende Analyse und Darstellung der Geschlechterverhältnisse sowie Gleichstellungsaktivitäten) fast paritätisch vertreten. Der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen lag in den Jahren 2004–2006 im

Schnitt bei etwa 45 % und bei den Studierenden insgesamt bei rund 42 %. An AbsolventInnen verzeichnete die Fakultät 52 %.

„Da der Prozentsatz der Absolventinnen gegenüber den Studienanfängerinnen höher ist, zeigt sich darin u. U. das besondere Leistungsvermögen und das Durchstehvermögen gegenüber den männlichen Studierenden. Besondere Maßnahmen sind hier offensichtlich nicht erforderlich.“ (S. 4)

Da die Studierenden bis zum WS 2007/08 von der ZVS zugewiesen wurden, hatte der Fachbereich bis dahin keinen Einfluss auf den Anteil der Studienanfängerinnen. Bei der Evaluation des Studiengangs soll demnächst auch die spezielle Situation der Studentinnen erfragt werden, um aus den Ergebnissen Maßnahmen entwickeln zu können.

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag in den Jahren 2004–2006 mit etwa 57 % (4 von 7 Stellen) noch über dem Anteil der Absolventinnen, bei den Drittmittelbeschäftigten waren es etwa 50 %. Bei den Hilfskräften schwankte der Frauenanteil zwischen 30 und 43 %.

„Gegenwärtig ist es schwer, überhaupt Frauen wie Männer für diese Tätigkeiten zu gewinnen, da die Bezahlung schlecht ist und in der vorlesungsfreien Zeit entfällt.“ (S. 5)

Der Anteil der Professorinnen lag bei nur 15 %. Da Professuren nur relativ selten neu besetzt werden und das Geschlechterverhältnis daher über lange Zeit konstant bleibt, sucht der Fachbereich nach anderen Lösungen:

„Der Fachbereich wird [...] versuchen, das Studienangebot über Zeitprofessuren zu verbessern und gleichzeitig dadurch auch den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen.“ (S. 4)

Da Beförderungen und Höhergruppierungen der MitarbeiterInnen zurzeit nicht möglich sind, stellt der Fachbereichsrat Gelder für außerordentliche Zulagen bereit, „sofern die Haushaltslage dies zulässt“ (S. 5).

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, wurde ein STUMIKI-Raum (Studieren mit Kind) eingerichtet.

Die Genderforschung soll im Fachbereich gestärkt werden. Es wird im Frauenförderplan darauf hingewiesen, dass

„die Belange von Frauen, Alleinerziehenden, Alten, Ausländern und sonstige[n] Bevölkerungsgruppen [...] regelhaft im Rahmen der Lehrveranstaltungen thematisiert [werden]. Hier stehen die Fragen nach den Bedürfnissen dieser Bevölkerungsgruppen und den daraus resultierenden Anforderungen an die Architektur/den Städtebau im Vordergrund.“ (S. 6)

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

## 7.2 Fachbereich Bauingenieurwesen

Im Frauenförderplan<sup>14</sup> des Fachbereichs Bauingenieurwesen (Quelle für die Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den Geschlechterverhältnissen) wird darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil in Fachhochschulen generell niedriger liegt als in Universitäten und dass dies auch im „traditionell männlich geprägten Bauingenieurwesen, das im Übrigen als stark mathematisch geprägtes Fach gilt“ (S. 4), der Fall ist (im Gegensatz zur Architektur, die „stark künstlerisch ausgerichtet ist“ (ebd.)). Die Erweiterung durch den Studiengang Facility Management, dessen Studierende häufig über eine Vorbildung in der Architektur verfügen und in dem mehr Frauen zu finden sind, vergrößert den Studentinnenanteil nur minimal, denn dieser neue Studiengang ist insgesamt sehr klein.

Der Anteil der Studentinnen lag in den Jahren 2002–2005 im Schnitt bei knapp 21 % und damit etwas niedriger als der Anteil der Studienanfängerinnen. Die hierzu durchgeführte Ursachenforschung führte jedoch nicht zu einem Ergebnis:

„Mentoring und eine durchgeführte Evaluation im SS 2006 haben darauf keine Antwort gefunden. Möglicherweise spielt die durchschnittliche Länge des Studiums im Zusammenhang mit der individuellen Lebensplanung eine gewisse Rolle. In Gesprächen hat sich jedenfalls die Notwendigkeit eines besonderen Studienangebots für Frauen nicht ergeben. Primär muss also versucht werden, die Studienlänge mit Rücksicht auch auf diese Frage wesentlich zu verkürzen. Das sollte im Zusammenhang mit der neuen Bachelorstruktur möglich sein.“ (S. 4f.)

Dagegen lag der Frauenanteil bei den AbsolventInnen mit ca. 27 % höher, was wie im Fachbereich Architektur auf „das besondere Leistungsvermögen und das Durchstehvermögen gegenüber den männlichen Studierenden“ (S. 5) der Frauen zurückgeführt wird. Auch der Frauenanteil der Hilfskräfte lag mit 47 % (2006) besonders hoch.



verbunden mit besonderem Bemühen, sich optimal auf die kommende berufliche Karriere vorzubereiten. Der Fachbereich wird weiterhin diesen besonderen Leistungswillen fördern.“ (S. 6)

Ob es – wie im Fachbereich Architektur – insgesamt schwierig ist, die Stellen für Hilfskräfte zu besetzen, wird nicht erwähnt.

Der neu eingerichtete Studiengang Facility Management hat dem Fachbereich die einzige Professorin (von 24) gebracht. Insgesamt wird einer Ausweitung des Fachbereichs um Lehrgebiete aus den Bereichen Recht, Wirtschaft und Facility Management das Potenzial zugeschrieben, mehr Frauen (z. B. als Lehrbeauftragte) an den Fachbereich zu holen.

Ansonsten gab es 2006 eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin (befristete Stelle), 5 (von 18) weibliche Lehrbeauftragte, 2 Sekretärinnen und 2 (von 5) weibliche Auszubildende.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 7.3 Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften und Technik

Im Frauenförderplan des Fachbereichs<sup>15</sup> wird ausdrücklich auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming hingewiesen (vgl. S. 4). Es finden sich dort auch Hinweise, dass unterschiedliche Bedingungen, z. B. bei der Familienarbeit, berücksichtigt werden und ein Umsetzungsbestreben, z. B. durch den expliziten Hinweis auf Verantwortlichkeiten, vorhanden ist.

Bei dem Fachbereich handelt es sich um ein heterogenes Feld, das in 7 Lehr- und Forschungsbereiche aufgegliedert ist: Chemie, Biotechnologie, Biomedizin, Physikalische Technik, Technomathematik, Elektrotechnik und Automation sowie Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik (vgl. S. 3). Entsprechend variieren die Frauenanteile bei den Studierenden am 7. Februar 2006 von 3 % (Elektrotechnik) bis 51 % (Bioingenieurwesen). Der Studentinnenanteil im Fachbereich insgesamt betrug 28 % und ist seit der Neustrukturierung der Fakultät „nahezu konstant geblieben“ (S. 4). Die Fakultät sieht ihre Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils als begrenzt, da einige der Studiengänge durch das NC-Verfahren geregelt sind, auf das sie keinen Einfluss nehmen kann.

Der Absolventinnenanteil lag mit 22 % deutlich darunter, allerdings auch hier mit großen Variationen in den einzelnen Studienfächern. Die Maßnahmen für Studentinnen richten sich insbesondere auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie und auf das Anwerben von Schülerinnen für die verschiedenen Studiengänge. Außerdem gibt es ein Mentorenprogramm für Studierende. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften lag am 30. Oktober 2005 bei 39 %. In den Evaluations- und (Re-)Akkreditierungsverfahren sollen Gender-Aspekte besonders berücksichtigt werden, um ggfs. Verbesserungsmaßnahmen durchführen zu können.

Der Anteil der Professorinnen ist mit 10 % (7 von 66) gering. Dem soll vor allem durch Ausschreibungs- und Berufungsverfahren entgegengewirkt werden. Die Verantwortung dafür wird explizit Dekanat, Berufungskommission und Fachbereichsrat zugewiesen. Fachbereichsrat und Dekanat sollen ebenfalls dafür sorgen, dass der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten von 27 % (30. Oktober 2005) steigt. Der Frauenanteil bei den (wissenschaftlichen/nichtwissenschaftlichen) MitarbeiterInnen soll durch Transparenz im Ausschreibungsverfahren und Teilzeitarbeitsmodelle gesteigert werden.

„Dennoch zeigt sich immer wieder, dass gerade der naturwissenschaftliche Bereich nicht ausreichend über das gewünschte Bewerberinnenpotential an Frauen verfügt, das dem Gleichstellungsgedanken entsprechen würde.“ (S. 5)

Deshalb wird auch der Ausbildung im Fachbereich eine wichtige Rolle zugewiesen, denn

„die bisherigen Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil der weiblichen Auszubildenden im Anschluss an die Berufsausbildung ein weiterführendes Studium absolviert.“ (S. 6)

Allerdings gibt es im Frauenförderplan keine Angaben zur Anzahl der Auszubildenden im Fachbereich.

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften und Technik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperstudium
Studierende	Mentoringprogramm

### 7.4 Fachbereich Design

Mit knapp 60 % Studentinnen, Studienanfängerinnen und Absolventinnen (Durchschnitt WS 2003/04 bis WS 2005/06) sind Frauen laut Frauenförderplan im Fachbereich Design in den Bereichen ErstsemesterInnen und Studierende leicht überrepräsentiert.<sup>16</sup> Die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten wurden dem Frauenförderplan entnommen.

#### 7.4 Fachbereich Design

Mit knapp 60 % Studentinnen, Studienanfängerinnen und Absolventinnen (Durchschnitt WS 2003/04 bis WS 2005/06) sind Frauen laut Frauenförderplan im Fachbereich Design in den Bereichen ErstsemesterInnen und Studierende leicht überrepräsentiert.<sup>16</sup> Die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten wurden dem Frauenförderplan entnommen.

Mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sollen Frauen weiter unterstützt werden. Außerdem sollen Schülerinnen als künftige Studentinnen angesprochen werden. Auch in diesem Fachbereich soll die interne Studiengangsevaluation dazu genutzt werden, Erkenntnisse über die spezielle Situation von Studentinnen zu gewinnen, um darauf aufbauend Maßnahmen zu ergreifen.

Der hohe Frauenanteil bei den Studierenden spiegelt sich allerdings nicht bei den wissenschaftlichen Beschäftigten des Fachbereichs wider. Am 31. Dezember 2005 gab es knapp 17 % Professorinnen (3 von 18), im gehobenen Dienst waren gar keine Frauen beschäftigt. Als Gründe für diesen niedrigen Frauenanteil werden zum einen die Einführung des Globalhaushalts und schleppende Berufungsverfahren angeführt und zum anderen die Bewerbungslage, die – offenbar trotz der hohen Absolventinnenzahlen von knapp 60 % – von männlichen Bewerbern dominiert wird. Hier werden Maßnahmen wie z. B. das gezielte Ansprechen von geeigneten Bewerberinnen vorgeschlagen.

„Wir sind entschlossen, den Frauenanteil in der Professorenschaft über den alten Stand hinaus zu erhöhen. Dabei hoffen wir sehr, dass die Bewerberlage in den verschiedenen Berufungsverfahren, die in den nächsten Jahren durchzuführen sind, es zulässt, weitere Frauen auf Professorenstellen berufen zu können.“ (S. 4)

Im mittleren Dienst lag der Frauenanteil bei 62,5 %.

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Design**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Informationsveranstaltungen insbesondere für Schülerinnen

#### 7.5 Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Der Frauenförderplan dieses Fachbereichs (Quelle für die vorliegende Darstellung und Analyse) unterscheidet sich von denjenigen der anderen Fachbereiche, da hier mehr Wert auf Begründungen gelegt wird und die Aspekte, die auf den Fachbereich nicht zutreffen (z. B. Genderforschung), nicht berücksichtigt werden. Dabei werden die Ziele des Fachbereichs in Bezug auf die Frauenförderung deutlich formuliert und grafisch betont (Fettdruck).

Die hohe Unterrepräsentation von Frauen auf allen Ebenen

„hat im Fachbereich zu einer Überprüfung geführt, die den Verantwortlichen qualitative Handlungsweisen nahelegt und Einstellungen vergegenwärtigt hat, die zu einer zielorientierten Veränderung der statistischen Profile führen werden.“ (S. 3)

Dabei ist der Anteil der Professorinnen mit 13,6 % (3 von 22, Dezember 2006) im Vergleich zum Studentinnenanteil von knapp 9 % (WS 06/07) und zum Absolventinnenanteil von 11,5 % (2006; davor lag er zwischen 0 % im Jahr 2004 und 9,3 % im Jahr 2003) hoch. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen war mit 4,8 % (Dezember 2006) ebenfalls wesentlich geringer.

Die zuvor ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils haben offenbar nicht gewirkt:

„Der Anteil der weiblichen Studierenden ist trotz massiver Anwerbestrategien im Sekundarbereich der verschiedenen Schulformen und des regelmäßig jährlich stattfindenden Girls' Day in den letzten 10 Jahren höchstens konstant mit einem zzt. deutlichen Trend nach unten. [...] Dagegen erfreulich hervorzuheben ist der höhere Anteil der Zahl weiblicher Studierender im Studiengang Communication and Multimediadesign.“ (S. 3)

Die geringe Anzahl von Studentinnen und Absolventinnen wird als Erklärung für den geringen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen herangezogen, obwohl gegenläufige Tendenzen konstatiert werden:

„Ein unbewertetes Erklärungsmuster für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt offensichtlich in der empirisch belegbaren Tatsache begründet, dass nur wenige Frauen ein Studium der Elektrotechnik und in jüngerer Zeit im zunehmenden Maße auch der Informatik absolvieren mit zzt. weiter abnehmender Tendenz. Dem gegenüber streben i. A. Diplom-Ingenieurinnen bevorzugt eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst an.“ (S. 4)

Auf der Ebene der Professuren zeigt sich eine Zweiteilung des Fachbereichs: Während es in der Elektrotechnik nicht gelingt, Professuren mit Frauen zu besetzen, war die Informatik hier mit 2 Berufungen von Frauen erfolgreicher (u. a. im Bereich Kommunikationswissenschaft).

Bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird auf die Höhergruppierung von 2 Mitarbeiterinnen hingewirkt.

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnuppertage Schulbegleitende Praktikumsplätze für Schülerinnen
	Imagekampagnen für Schülerinnen für die Studiengänge Elektrotechnik, Informatik, Communication and Multimediadesign sowie Telekommunikationstechnik

### 7.6 Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik

Der Frauenförderplan des Fachbereichs für Luft- und Raumfahrttechnik stellt die Daten- und Informationsgrundlage für die Darstellung und Analyse der dortigen Geschlechterverhältnisse und der getätigten Gleichstellungsarbeit dar. Auch in diesem Fachbereich sind Frauen auf allen Ebenen stark unterrepräsentiert. Ihre Anteile betragen bei den StudienanfängerInnen im Wintersemester 2006/07 insgesamt 6,3 %, die sich auf die verschiedenen Studiengänge unterschiedlich verteilen. So waren z. B. in der Luft- und Raumfahrttechnik 3,7 % Studentinnen und im Bereich der Fahrzeug- und Karosserietechnik 15,4 %. Bei den Studierenden stellten Frauen einen Anteil von 5,9 % (WS 2006/07) und bei den Absolventinnen knapp doppelt so viel mit 10,3 % (SS 2006). Der vergleichsweise hohe Absolventinnenanteil wird auf „die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten im Studien- und Prüfungsablauf [...] (insbesondere bei durch Schwangerschaft, Mutterschaft, Kinderbetreuung beeinträchtigtem Studienverlauf)“ (S. 4) zurückgeführt. Der Anteil der Studentinnen soll vor allem durch Vorbilder (Darstellung erfolgreicher Studentinnen auf der Homepage des Fachbereichs), durch ein MentorInnenprogramm (auch für männliche Studienanfänger) und einen Stammtisch für Studienanfängerinnen zum Kennenlernen gesteigert werden.

Am 31. Dezember 2006 war nur 1 von 19 Professuren mit einer Frau besetzt. Ebenfalls 1 Frau war bei den 15 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vertreten. Es gab eine Promotion von einer Frau (im Assistentenprogramm), die jetzt in der Industrie tätig ist.

Auch bei den Hilfskräften gab es mit einem Anteil von 7,1 % (31. Dezember 2006) nur wenige Frauen. Weibliche Auszubildende waren am Fachbereich nicht beschäftigt.

Etwas höher lagen die Frauenanteile bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen (30 %) und bei den Lehrbeauftragten (29,4 %). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten wird „auch auf die gute und flexible zeitliche Vereinbarkeit solcher Tätigkeiten mit familiären Aufgaben“ (S. 5) zurückgeführt.

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Luft- und Raumfahrttechnik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Informationsveranstaltungen für Schülerinnen
Studierende	Stammtisch für Studentinnen, organisiert durch das Fachgebiet MentorInnenprogramm

### 7.7 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften war das Verhältnis von Studentinnen und Studenten in den Jahren 2003–2005 laut Frauenförderplan<sup>17</sup> (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) nahezu ausgeglichen. In den angebotenen internationalen Studiengängen, „bei denen sich die Studierenden direkt am Fachbereich bewerben und für die strenge Aufnahmeprüfungen (logisch-analytischer Test, Sprachtest, Eignungsgespräch) durchgeführt werden“ (S. 3), lag der Anteil der Studienanfängerinnen mit 75–87 % noch weit darüber. Bei den Absolventinnen zeigte sich eine leichte Überrepräsentanz mit 53–62 % im Zeitraum 2003–2005. Die „gestiegene Quote der Absolventinnen“ (S. 4) verdeutlicht, dass „mit einer individuellen Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation, um durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege bedingte Verzögerungen im Studienverlauf“ (ebd.) aufzufangen, Erfolge zu erzielen waren, sodass „diese Praxis beibehalten werden soll“ (ebd.).

Auch bei den Stellen im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil bei 75 % (Oktober 2005), wobei die bestbezahlten Stellen mit Frauen besetzt waren. Im mittleren Dienst arbeiteten ausschließlich Frauen.

Im WS 2005/06 waren 5 von 27 Professuren mit Frauen besetzt (19 %). Hierzu kommentiert die Fakultät:

„Dieser Anteil spiegelt in etwa den Frauenanteil wider, der zur Zeit des Studienabschlusses der jetzigen Professorinnen und Professoren herrschte. Inzwischen hat sich der Frauenanteil an den Absolventen deutlich erhöht, so dass die vom Fachbereich gewünschte Erhöhung des Kolleginnenanteils mit der Neubesetzung von Stellen suk-

zessive erzielt werden könnte. Dem stehen allerdings die finanziellen Restriktionen des Globalhaushalts entgegen, die derzeit die Neubesetzung von Stellen verhindern.“ (Ebd.)

Mithilfe verschiedener Arbeitszeitmodelle wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt.

Der Bereich der Genderforschung wird insbesondere durch „die Vergabe von Diplomarbeiten mit frauenspezifischen Themen“ (S. 5) abgedeckt.

**Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Individuelle Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation bei Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung, Pflege

### 7.8 Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik

Auch in diesem Fachbereich finden sich laut Frauenförderplan<sup>18</sup> (Quelle für die folgenden Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Geschlechteraktivitäten) – mit Ausnahme der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen – nur wenige Frauen. Unter den StudienanfängerInnen war eine abnehmende Tendenz zu verzeichnen, da der Frauenanteil im WS 2006/07 bei 2,1 % (3 von 141) lag, im WS 2003/04 noch bei 8 %. Dafür hat sich der Anteil unter den Studierenden in den letzten Jahren positiv entwickelt, da etwa 5,9 % der Studierenden des Fachbereichs im WS 2006/07 Frauen waren (56 von 956). Unter den Absolventinnen lag er mit 7,5 % im WS 2005/06 und dem Sommersemester 2006 sogar noch höher.

Am 31. Dezember 2005 war keine der 17 Professuren mit einer Frau besetzt; zwei von 12,5 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen hatten Frauen inne und 4 von 17 Ausbildungsplätzen. Der Fachbereich hat angesichts dieser Situation ein hohes Ziel:

„Grundsätzlich wird für jede der [...] genannten Gruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Der Fachbereich als Ganzes ist bei der Umsetzung dieses Ziels gefordert. Durch die Zusammenarbeit von Frauen und Männern kann ein erheblicher Nutzen aufgrund des unterschiedlichen Problemlösungsverhaltens entstehen. Alle Entscheidungsträger im Fachbereich müssen daher aktiv für die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen werben und mögliche Bedenken auf die Chancen hinweisen, die in einer Nutzung des weiblichen Potentials unserer Gesellschaft liegen. Verfestigte Strukturen im Fachbereich können so allen Handelnden bewusst gemacht werden und neue Lernprozesse initiieren.“ (S. 4)

Die erste Maßnahme dazu ist die Erhöhung der Anzahl der Studentinnen. Dass dazu ein Umdenken erforderlich ist, macht folgende Passage aus dem Frauenförderplan deutlich:

„Der Wandel des Ingenieurberufes in den letzten Jahrzehnten vom Tüftler zu einem in interdisziplinär zusammengesetzten Teams arbeitenden Problemlöser muss vermittelt werden. Der Faktor Sozialkompetenz, also die Fähigkeit, verantwortungsbewusst im Umgang mit Menschen zu handeln und Probleme kooperativ zu lösen, muss herausgestellt werden. Durch die deutlich höhere Repräsentanz von Frauen in allen Berufsgruppen des Fachbereichs ist bereits eine wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden herausgestellt. Die Wirksamkeit weiterer Maßnahmen des Fachbereichs hat sich in der Vergangenheit bereits bewährt. Wesentlich für die Umsetzung bleibt der Wille aller Beteiligten, den gesteckten Zielen näherzukommen.“ (S. 5)

Die Erweiterung des Studienangebots scheint dabei zu helfen: Sowohl im deutsch-niederländischen Studiengang „Betriebswirtschaftliche Technik“, der neben technischen auch betriebswirtschaftliche und kommunikative Komponenten enthält, als auch im deutsch-französischen Studiengang „Maschinenbau“, der auf den höheren Anteil von Ingenieurinnen in Frankreich zurückgreift und höhere sprachliche Kompetenzen erfordert, liegen die Frauenanteile bei den Studierenden mit 12–16 % sehr viel höher (bei allerdings insgesamt sehr geringen Studierendenzahlen). In den neuen Bachelor-Studiengängen greifen diese Maßnahmen offenbar (noch) nicht, obwohl

„die positiven Erfahrungen mit neuen hochschulpädagogischen Ansätzen, wie dem projekt- bzw. problemorientierten Lernen und Lehren (PBL), berücksichtigt [wurden]. In diesen stark teamorientierten Lern- und Lehrformen wird neben der technischen auch die kommunikative Kompetenz stark gefordert. Da Schlüsselqualifikationen und die Soft Skills traditionell Stärken von Frauen sind, ist zu hoffen, mit den neuen Bachelor- und den geplanten Masterstudiengängen durch Integration derartiger Lehrveranstaltungsangebote mit fächerübergreifenden Themenstellungen die technischen Studiengänge attraktiver für weibliche Studierende zu machen.“ (S. 6)

Die internationale Öffnung des Studienangebots macht sich im Hinblick auf den Frauenanteil auch bei den Lehraufträgen positiv bemerkbar, von denen 2 (Technisches Englisch und Technisches Französisch) an Frauen vergeben wurden.

Im Frauenförderplan wird hervorgehoben, dass Gleichberechtigung für beide Geschlechter gelten muss:

„Der Fachbereich will mit den dargestellten Maßnahmen Ungleichbehandlungen abbauen, ohne neue zu schaffen. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium müssen in gleicher Weise auch Männern zugute kommen können, da dies ein unmittelbarer Beitrag zur Entlastung von Frauen in der Familie ist. Ebenso liegt die Weiterqualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse des Fachbereichs.“ (S. 7)

**Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Praktika für Schülerinnen

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Fachhochschulbibliothek

Aus dem Frauenförderplan<sup>19</sup> der Fachhochschulbibliothek wurden die Daten und Informationen zur Personalstruktur und der Gleichstellungsarbeit für die vorliegende Analyse und Darstellung der Einrichtung unter Geschlechteraspekten verwendet. Demzufolge stellte die Fachhochschulbibliothek am 31. Dezember 2005 mit Frauenanteilen zwischen 67 % (höherer Dienst und studentische Hilfskräfte) und 100 % (Auszubildende) eine Frauendomäne dar (vgl. S. 3). Maßnahmen beziehen sich in erster Linie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. in Form von Teilzeitarbeit, Weiterbildung auch während der Elternzeit, Wiedereinstieg u. ä. Hier ist es offensichtlich schwierig, für einen angemessenen Männeranteil zu sorgen:

„Die Bibliothek ist traditionell eine Frauendomäne. Daher überrascht der hohe Frauenanteil keineswegs. Es sollte daher bei zukünftigen Personalentscheidungen beachtet werden, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erhalten bleibt bzw. gewonnen wird. Versuche, z. B. im Bereich der Auszubildenden, männliche Bewerber einzustellen, scheiterten aufgrund fehlender Qualifikation der männlichen Bewerber.“ (S. 4)

Der Trend, dass Frauen nach wie vor in leitenden und Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist in der Fachhochschulbibliothek nicht zu erkennen (vgl. ebd.).

**Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Fachhochschulbibliothek**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Fachhochschule	Halbjährliche interne Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen (Training on the job)

### 8.2 Fachhochschulverwaltung

In der Verwaltung der Fachhochschule Aachen waren laut Frauenförderplan<sup>20</sup> (Quelle für die nachfolgenden Daten und Informationen) Frauen am 31. Dezember 2006 in folgenden Gruppen unterrepräsentiert: höherer Dienst BeamtInnen, höherer Dienst Angestellte, gehobener Dienst BeamtInnen und einfacher Dienst Angestellte (vgl. S. 4). Die freien Stellen im höheren und gehobenen Dienst konnten „aufgrund der Einspargebote im Rahmen des Globalhaushalts“ derzeit nicht besetzt werden, d. h., der Frauenanteil konnte in diesem Bereich nicht gesteigert werden. Im mittleren Dienst, in dem Frauen ohnehin überrepräsentiert sind, wurde eine Frau befördert und eine weitere Stelle befristet für 2 Jahre ausgeschrieben. Die Förderung von Frauen war zum Zeitpunkt des Frauenförderplans absehbar nur durch etwaige Höhergruppierungen zu erreichen.

„In diesem Rahmen wird die Hochschulverwaltung besonderes Augenmerk auf die Übertragung von höherwertigen Aufgaben an Frauen legen, soweit Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen dies ermöglichen.“ (Ebd.)

Da der Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen mit etwa 88 % besonders hoch liegt, ist die flexible Arbeitszeitgestaltung Teil der Frauenförderaktivitäten.

**Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte der Fachhochschulverwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Fachhochschule	Interne Fortbildung für Berufsrückkehrerinnen (Training on the job)

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.fh-aachen.de/4343.html](http://www.fh-aachen.de/4343.html); zugegriffen am 11.04.2008
- 2 [www.fh-aachen.de/kurzprofil.html](http://www.fh-aachen.de/kurzprofil.html); zugegriffen am 25.08.2008
- 3 [www.fh-aachen.de/4343.html](http://www.fh-aachen.de/4343.html); zugegriffen am 11.04.2008
- 4 [www.fh-aachen.de/suchergebnis.html?cx=000724110031253704530 %3A%3A&cof=FORID %3A11&q=Grundordnung#1061](http://www.fh-aachen.de/suchergebnis.html?cx=000724110031253704530%3A%3A&cof=FORID%3A11&q=Grundordnung#1061); zugegriffen am 11.04.2008
- 5 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_Aachen\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Aachen_ZV2007.pdf), S. 6; zugegriffen am 26.11.2009
- 6 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2001\\_13\\_Rahmenplan\\_glst.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2001_13_Rahmenplan_glst.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 7 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2001\\_13\\_Rahmenplan\\_glst.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2001_13_Rahmenplan_glst.pdf), S. 7f.; zugegriffen am 11.04.2008
- 8 [www.fh-aachen.de/16232.html](http://www.fh-aachen.de/16232.html); zugegriffen am 23.11.2009
- 9 [www.fh-aachen.de/16239.html](http://www.fh-aachen.de/16239.html); zugegriffen am 23.11.2009
- 10 [www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe\\_bayernallee.asp](http://www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe_bayernallee.asp); zugegriffen am 14.12.2009
- 11 [www.fh-aachen.de/kinderkiste.html](http://www.fh-aachen.de/kinderkiste.html); zugegriffen am 14.12.2009
- 12 [www.fh-aachen.de/stmkinformationen.html](http://www.fh-aachen.de/stmkinformationen.html); zugegriffen am 14.12.2009
- 13 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_09\\_ffp\\_fb1\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_09_ffp_fb1_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 14 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_10\\_ffp\\_fb2\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_10_ffp_fb2_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 15 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_11\\_ffp\\_fb3\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_11_ffp_fb3_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 16 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_12\\_ffp\\_fb4\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_12_ffp_fb4_2007.pdf), S. 7; zugegriffen am 11.04.2008
- 17 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_15\\_ffp\\_fb7\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_15_ffp_fb7_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 18 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_16\\_ffp\\_fb8\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_16_ffp_fb8_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 19 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_17\\_ffp\\_bibl\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_17_ffp_bibl_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008
- 20 [www.fh-aachen.de/fhmitt\\_ffp.html, 2008\\_18\\_ffp\\_verw\\_2007.pdf](http://www.fh-aachen.de/fhmitt_ffp.html,2008_18_ffp_verw_2007.pdf); zugegriffen am 11.04.2008