

**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 Bielefeld**

## **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

## 02 Fachhochschule Bielefeld



**Fachhochschule Bielefeld**  
University of Applied Sciences

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 4 MÄNNER

REKTORAT: 1 PRÄSIDENTIN, 3 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 VIZEPRÄSIDENTIN FÜR WIRTSCHAFTS- UND PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 6 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 23

## 1 Zentrale Daten

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professuren	162	157	-3,1	15,4	22,9	7,5	7,2
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	15	115	666,7	40	37,4	-2,6	2,2
Studierende <sup>2</sup>	6 485	6 549	1,0	34,0	39,8	5,8	-6,0

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

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

Die Fachhochschule Bielefeld ist eine der kleineren, ebenfalls im Zuge der flächendeckenden Entwicklung von Fachhochschulen in NRW gegründeten Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Ihre Studierendenzahlen sind im Zeitraum 1997 bis 2007 konstant geblieben, die Zahl der (besetzten) Professuren ist um fünf gesunken (Tabelle 1.1). Die Fachhochschule weist ein bemerkenswertes Gender-Profil auf: Mit einem paritätisch besetzten Hochschulrat (vier Frauen und vier Männer) und einem ebenfalls paritätisch besetzten Rektorat (mit einer Rektorin, einer Prorektorin und einer Kanzlerin sowie drei Prorektoren) hat die FH Bielefeld die Forderung nach einer gleichen Beteiligung von Frauen zumindest auf der Leitungsebene umgesetzt. Auch unter den ProfessorInnen sind mit 22,9 % weit mehr Frauen zu finden als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Auch der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal lag im Jahr 2007 mit 7,4 % etwas über dem Durchschnitt. Nur der Studentinnenanteil liegt um 6 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Gemessen am Durchschnitt der Fachhochschulen ist dieser Studentinnenanteil jedoch überdurchschnittlich.

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

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FH Bielefeld	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,0	29,1	16,9
Ingenieurwissenschaften	31,2	16,1	15,1
Mathematik, Naturwissenschaften	9,1	19,5	-10,4
Kunst, Kunstwissenschaft	8,8	3,8	5,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,3	4,5	-0,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,6	22,4	-21,8

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

Die FH Bielefeld ist eine Fachhochschule mit einer – in der Geschlechterperspektive – bipolaren Fächerstruktur (Tabelle 1.2): Knapp die Hälfte der Studierenden (46 %) sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, auf der anderen Seite studieren 40 % ein MINT-Fach, darunter 31 % ein ingenieurwissenschaftliches Fach. Zusammen mit den 8,8 % Studierenden der Kunst bzw. der Kunstwissenschaft und den 4,3 % Studierenden

der (neu eingerichteten) Gesundheitswissenschaften überwiegen insgesamt doch die Fächer mit einem im NRW-Durchschnitt höheren Frauenanteil. Die Fächerstruktur unterstützt also insgesamt eine höhere Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen.

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

Fächergruppe	Studierende <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH BI	Diff	FH BI	Diff	FH BI	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,9	6,1	53,3	14,9	29,2	11,9	11,0
Ingenieurwissenschaften	15,3	-4,4	6,3	-9,9	5,7	-1,5	-5,3
Mathematik, Naturwissenschaften	24,2	-11,8	31,3	3,5	21,1	10,9	0,9
Kunst, Kunstwissenschaft	61,7	-0,2	50,0	6,1	26,3	1,3	2,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,5	20,5	40,0	-2,9	100,0	84,7	34,1

1) ohne Professuren, 2) WS 2007/08

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

Wie Tabelle 1.3 zeigt, tragen vor allem die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu dem überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren bei. Knapp 30 % der Professuren dieser Fächergruppe waren im Jahr 2007 mit Frauen besetzt. Aber auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Professuren weit über dem NRW-Durchschnitt dieser Fächergruppe, hier war mehr als jede fünfte Professur (21,1 %) mit einer Frau besetzt. Der 100%ige Frauenanteil bei den Professuren der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften ist auf die neu eingerichteten „Gesundheitswissenschaften“ zurückzuführen, die eine Ausbildung in nicht-ärztlichen Bereichen wie „Pflege und Gesundheit“ bieten. In diesem Teil der Fächergruppe „Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften“ ist auch an anderen Hochschulen der Frauenanteil bei den Lehrenden weit höher als in den medizinischen Fächern.

Die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in den vorgenannten Fächergruppen und auch in der Kunst bzw. den Kunstwissenschaften ist allerdings ohne Ausstrahlung auf die Ingenieurwissenschaften geblieben. Im Gegenteil: In den Ingenieurwissenschaften dominieren an der FH Bielefeld die Männer auf allen Qualifikationsstufen mehr als an anderen ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen in NRW. Das gilt insbesondere für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal mit einem Frauenanteil von nur 6,3 %.

Der unterdurchschnittliche Studentinnenanteil auf Hochschulebene ist ausschließlich auf die MINT-Fächer zurückzuführen. Insbesondere in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind mit 24,2 % weit weniger Studentinnen eingeschrieben als im Durchschnitt dieser Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – ein Phänomen, das auch an den meisten anderen Fachhochschulen zu finden und zumindest teilweise auf die Fächerzusammensetzung und das Fehlen der Lehramtsstudierenden zurückzuführen ist.

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

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	FH Bielefeld	Diff. zu NRW	FH Bielefeld	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	3,2	-3,1	60,0	41,9
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	3,5	-5,9	25,0	-11,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>	3,7	-0,0	37,1	-7,6
Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup>	4,4	-4,7	45,7	-3,0
Durchschnittliche Differenz		-3,4		4,9

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

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

Die FH Bielefeld hat nur sehr wenig Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Tabelle 1.4). Der Anteil liegt bei allen Gruppen deutlich unter dem NRW-Durchschnitt, nur bei den studierenden Bildungsinländerinnen wird der Durchschnitt gerade erreicht. Erstaunlicherweise sind unter den nur fünf ProfessorInnen ohne deutschen Pass drei Frauen. Bei den anderen Personengruppen liegt der Frauenanteil unter dem NRW-Durchschnitt.

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

Studierende	Hauptamtliches wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
3	4	2	3,0

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

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

Insgesamt liegt die Fachhochschule Bielefeld gemessen an den Rangplätzen der Beteiligung von Frauen an den untersuchten Personengruppen unter den Fachhochschulen zusammen mit der Fachhochschule Niederrhein auf dem ersten Rang. Zwar gibt es bei jeder Personengruppe eine bis drei Fachhochschulen mit einer höheren Frauenbeteiligung, doch gelingt es der Fachhochschule Bielefeld am besten, bei allen Gruppen ein – gemessen am Spektrum der Fachhochschulen – überdurchschnittliches Niveau zu halten.

## 2 Leitideen der FH Bielefeld

### 2.1 „Regional eingebunden, international ausgerichtet“

Die Fachhochschule Bielefeld stellt sich in ihrem Image<sup>1</sup> als eine auf die Verbindung von Forschung und Praxis ausgerichtete Ausbildungsinstitution dar, die viel Wert auf Innovation (z. B. in Form von neuen Studiengängen) und Internationalität (z. B. Ermöglichen von Auslandssemestern an Partnerhochschulen) legt und dabei die eigenen Stärken, wie die persönliche Atmosphäre, die individuelle Förderung und die gute Ausstattung der FH, zu schätzen weiß (vgl. ebd.). In ihrem Leitbild<sup>2</sup> wird die Ausrichtung der Fachhochschule unter folgenden Schlagwörtern zusammengefasst: „Vielfalt und Gemeinsamkeit“, „Wissenschaftsorientierung und Handlungskompetenz“, „Fachkompetenz und Schlüsselqualifikationen“, „Forschung und Entwicklung“, „Regionale Verbundenheit“, „Internationale Offenheit“, „Chancengleichheit“, „Transparenz nach innen und außen“ sowie „Permanente Qualitätsverbesserung und Steigerung der Reputation“.

### 2.2 Chancengleichheit und Frauenförderung im MINT-Bereich

Ebenfalls im Leitbild dargestellt werden die Bedeutung der Chancengleichheit für die Fachhochschule Bielefeld und ihr Fokus auf die Qualifikation von Frauen in der Technik:

„Chancengleichheit von Männern und Frauen ist uns wichtig. Unser besonderes Augenmerk gilt der Qualifizierung von Frauen im technischen Bereich.“ (Ebd.)

In der Grundordnung<sup>3</sup> der Fachhochschule Bielefeld werden die Wahlverfahren und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (§ 9) und der Gleichstellungskommission (§ 10) geregelt.

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III)<sup>4</sup> mit Geschlechterbezug

In der Fachhochschule Bielefeld sollen im Zeitraum 2006–2009 30 Professuren neu besetzt werden. Zur „deutlichen Erhöhung“ des Professorinnenanteils wird angestrebt, den Ruf an 6 Wissenschaftlerinnen zu senden, sodass 20 % der vakanten Stellen von Frauen eingenommen werden (vgl. S. 5).

Eine Stelle wird für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte freigestellt, die durch eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der Regelarbeitszeit unterstützt wird (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 30 000 €<sup>5</sup> von der Fachhochschule. Für Projekte im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung stellt die Fachhochschule jährlich 10 % der „hauseigenen Forschungsmittel“ (S. 5f.).

In der Lehre werden Gender-Aspekte in der Erarbeitung konsekutiver Studienangebote berücksichtigt und die Frauenforschungsprofessur in der Architektur fortgeführt (vgl. S. 6).

Seit 2007 ist das Projekt „Unternehmenspatenschaften“ (Kontakte mit Unternehmen und Praktika für Studentinnen) in das Regelangebot aufgenommen worden (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Die Fachhochschule Bielefeld hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der FH Bielefeld positiv begutachtet worden.

In der Präambel des Rahmenplans<sup>6</sup> zur Gleichstellung aus dem Jahr 2001 betont der Senat der Fachhochschule Bielefeld:

„Der Senat verfolgt mit dem vorgelegten Rahmenplan das Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) für die Gleichstellung von Frauen und Männern konkret umzusetzen. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die den Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht, vom Familienstand und von anderen Faktoren – eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Entfaltung und Entwicklung ermöglichen.“ (Ebd.)

Im Rahmenplan finden sich wenige Hinweise auf konkrete Umsetzungen, er wiederholt vielmehr zum großen Teil Vorgaben des LGG, die zum Teil in Form von Absichtserklärungen formuliert werden.

Hinweise auf konkrete Maßnahmen finden sich vor allem auf der Homepage<sup>7</sup> der Gleichstellungsbeauftragten. So stellt die Fachhochschule Bielefeld seit 2004 Fördermittel zur Verfügung, mit denen Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung finanziert werden (vgl. ebd.). Die Gleichstellungsbeauftragte fördert darüber hinaus Diplomarbeiten mit Geschlechterbezug mit 1 000–2 000 €. Des Weiteren fördert sie Promotionsstellen für Absolventinnen. Studierende können Fortbildungsveranstaltungen zur Rhetorik, eine Schreibwerkstatt, zum Konfliktmanagement und zu bestimmten Lerntechniken besuchen sowie Tutorien für Studentinnen in technisch ausgerichteten Studiengängen (vgl. ebd.). Außerdem führt sie ein Projekt durch zu Unternehmenspatenschaften für Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen.<sup>9</sup>

Für Schülerinnen bietet das Gleichstellungsbüro Informationen beim Girls' Day und bei anderen öffentlichen Veranstaltungen an. Darüber hinaus hat es einen Schulwettbewerb initiiert, Girls@MINT – Future in mind. Mädchen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)<sup>10</sup>, bei dem die erfolgreichsten Bielefelder Schulen in der Förderung von Mädchen in MINT-Fächern mit einem Preis ausgezeichnet werden.

Für Mitarbeiterinnen der Fachhochschule Bielefeld führt das Gleichstellungsbüro Workshops zu wissenschaftlichen Themen (Anleitung zur Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten) und allgemeinen Themen (Selbstpräsentation in Verhandlungen, Stilberatung) durch.<sup>11</sup>

In den Jahren 2004–2008 konnte die Fachhochschule Bielefeld den Anteil an Professorinnen von 19,25 % auf 23,18 % steigern. Aus dem Innovationsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Fachhochschule Bielefeld für das Jahr 2007 120 800 € erhalten und damit das Projekt „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ initiiert, das folgende Maßnahmen enthält:

- teilweise Finanzierung einer vorgezogenen Berufung einer Frau im Fachbereich Elektrotechnik
- Einrichten von 2 Promotionsstellen für Promovendinnen im MINT-Bereich
- Schulwettbewerb (s. o.)
- Förderung von weiblichen Lehrbeauftragten in Fachbereichen mit Unterrepräsentanz von weiblichen Lehrenden
- Anfinanzierung des Projekts „Unternehmenspatenschaften“ (s. o.)<sup>12</sup>

Um sich ausführlich über die Themenbereiche Professorinnen an der Fachhochschule, die Gleichstellungsarbeit und die Aufgaben und Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros zu informieren, gibt die Gleichstellungsbeauftragte Broschüren heraus, die auf ihrer Homepage heruntergeladen werden können.<sup>13</sup>

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Bielefeld (Hochschulebene)**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Studienberatung für Schülerinnen
Studierende	Studienberatung für Studentinnen
	Tutorien für Studentinnen
	Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge
	Seminare für Studierende
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Geförderte Promotionsstellen für Studentinnen
Hochschulangehörige	Beratung von Studierenden, MitarbeiterInnen bei Gleichstellungsfragen
	Seminare zur Genderkompetenz
	Weiterbildungen für Studierende, MitarbeiterInnen im Bereich Schlüsselqualifikationen

#### 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Da auf der Homepage der Fachhochschule Bielefeld kein Organisationsplan zur Verfügung steht, lässt sich über die Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hochschulhierarchie keine Aussage treffen. Im Gleichstellungskonzept der FH Bielefeld heißt es zu ihrem Arbeitsumfang:

„Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bielefeld nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr und ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren übrigen Dienstaufgaben im Umfang von 10 Semesterwochenstunden freigestellt.“<sup>14</sup>

Das Gleichstellungsbüro ist besetzt mit der Gleichstellungsbeauftragten, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (50 % der Regelarbeitszeit) und der Koordinatorin des Projekts „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge“.

Die Koordination „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge“ findet über das von der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtete Praxisbüro im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 30 000 €.

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

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Fachhochschule Bielefeld sowohl auf der Ebene von Professuren und Studiengängen als auch auf der Ebene von Forschungsprojekten verankert. Es gibt eine Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterforschung, die im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW eingeworben wurde. Es handelt sich dabei um die Professur „Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk“. Eine weitere Professur „Gesellschaftstheorien mit dem Schwerpunkt Gender Studies“ ist im Fachbereich Sozialwesen besetzt worden.

An der Fachhochschule Bielefeld ist zudem die Geschäftsstelle des gemeinnützigen Vereins Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. angesiedelt, der u. a. den Girls' Day konzipiert und durchführt.<sup>15</sup>

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Die Fachhochschule Bielefeld stellt ihren Fachhochschulangehörigen eine eigene Kindertagesstätte mit Ganztagsbetreuung zur Verfügung, die Kita „EffHa“<sup>16</sup>. Außerdem gibt es die Initiative Eltern-Kind-Café zum informellen Austausch einmal pro Woche.<sup>17</sup> In den Oster- und Herbstferien gibt es darüber hinaus die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch das Spielmobil „Trolli“ des Vereins „Spielen mit Kindern e. V.“ (vgl. ebd.)

Zur Information gibt die Gleichstellungsbeauftragte das Handbuch „Familienfreundliche Hochschule“<sup>18</sup> und den Leitfaden „Studieren mit Kind“ heraus.

Außerdem veröffentlicht sie Broschüren zum Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, zu „Wege zur FH-Professur für Frauen“ und ein „Handbuch zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ (vgl. ebd.).

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Bielefeld

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Fachhochschule	Kindertagesstätte „EffHa“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 4 Monaten und dem Schuleintritt	Initiative für Kinderbetreuung e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=16
	Ferienbetreuung	Ganztagsbetreuung für Kinder Fachhochschulangehöriger zwischen 5 und 12 Jahren	Fachhochschule Bielefeld www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=132

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

Die Frauenförderpläne der Fachhochschule Bielefeld sind bislang nicht im Internet veröffentlicht worden. Sie wurden im Februar 2009 verabschiedet und beinhalten im Wesentlichen eine Bestandsanalyse des Personals und der Studierenden sowie Informationen zu Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in Teilen zur Förderung von Frauenforschung und Geschlechterstudien. Die Daten und Informationen für die für jeden einzelnen Fachbereich vorgenommene Profildarstellung unter Geschlechteraspekten sind ausschließlich den zugehörigen Frauenförderplänen entnommen.

### 7.1 Fachbereich Gestaltung

Im Fachbereich Gestaltung betrug der Frauenanteil im Wintersemester 2008/2009 bei den Studierenden 61 % und bei den Professuren 33 %. Im Frauenförderplan von 2009–2011 wird angestrebt, den Anteil von Professorinnen und weib-



lichen Lehrbeauftragten aktiv weiter zu erhöhen (vgl. S. 3). Letztere sollen aus Mitteln des Rektorats zur „Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ (ebd.) finanziert werden.

Der Fachbereich Gestaltung hat im Jahr 2008 Forschungsgelder zur Frauen- und Geschlechterforschung aus dem FH-eigenen Programm für das Projekt „Mutterschaft als konstruiertes Bild“ eingeworben und begrüßt das Stellen weiterer Anträge (vgl. S. 5).

Da der Studentinnenanteil bei knapp über 60 % liegt (vgl. S. 1), richtet sich die Akquisition von Studierenden an Mädchen und Jungen gleichermaßen, z. B. durch die Ausrichtung von Girls' Days und Boys' Days (vgl. S. 4).

Insgesamt zielen die Maßnahmen im Frauenförderplan des Fachbereichs Gestaltung auf die Herstellung von Geschlechterparität.

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Gestaltung**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

## 7.2 Fachbereich Architektur und Bauingenieurwesen

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen für den Zeitraum 2009–2011 wird darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigtenstruktur durch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auszeichnet. So stehen 2 Professorinnen 18 Professoren gegenüber (vgl. S. 1). In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind die 9 unbefristeten Stellen ausschließlich mit männlichen Mitarbeitern besetzt (vgl. ebd.). Bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil 36 %. Hier ist allerdings eine starke Differenzierung nach Studiengängen zu verzeichnen, da z. B. der Frauenanteil in der Architektur (BA) bei 54 % liegt und im Bauingenieurwesen (BA) lediglich 23 % (vgl. ebd.) beträgt.

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen richtet seinen Schwerpunkt auf die Erhöhung des Frauenanteils. Zur Gewinnung/Förderung von Studentinnen soll auch die inhaltliche Gestaltung des Curriculums genutzt werden:

„Es können z. B. sozial- und naturwissenschaftliche Lehrinhalte und interkulturelle Themen (ggf. Lehrveranstaltungen anderer Fachbereiche/Studiengänge) in das Curriculum integriert werden, um erweiterte Einsichten in die Zusammenhänge zwischen Lehre, Berufspraxis und Gesellschaft zu vermitteln. Gerade bei der Ausgestaltung der Curricula der neu einzurichtenden Studiengänge wird empfohlen, diese Aspekte von Anfang an mit einzubeziehen.“ (S. 3)

Im Fachbereich erfolgt aktuell eine Integration von Gender-Aspekten in die Lehre durch das Modul „Gender und Baukultur“ (Wahlprüfungsfach BA Architektur) (vgl. S. 4).

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur und Bauingenieurwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Modul „Gender und Baukultur“

## 7.3 Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik

In der Präambel des Frauenförderplans (Mai 2009) lautet der erste Satz: „Die Priorität des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Mathematik liegt in der Qualität der Ausbildung von Studierenden“ (S. 1).

Der Anteil an Studentinnen im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik differiert stark nach Studiengängen: So beträgt im Wintersemester 08/09 der Anteil weiblicher Studierender in den Lehreinheiten Elektrotechnik und Informationstechnik 6 %, in der Lehreinheit Maschinenbau 8 %, Produktentwicklung Mechatronik 11 % und in der Angewandten Mathematik 58 % (vgl. S. 1).

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

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	In Grundlagenfächern wie Physik und Informatik speziell Tutorien für Studentinnen Einzelgespräche mit Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften über die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit Unternehmen und Patenschaften Ausgewählte Studentinnen des 1.–3. Semesters werden über das YOLANTE-Förderprogramm (Dauer 2 Jahre) informiert und zur Teilnahme aufgefordert

#### 7.4 Fachbereich Sozialwesen

Um den Frauenanteil unter den Studierenden langfristig zu erhöhen, setzt der Fachbereich auf die „Schnittstelle Schule-Hochschule“ (vgl. ebd.).

Der Fachbereich Sozialwesen

„...ist dem Gedanken der Gleichstellung (Gender Mainstreaming) verpflichtet. Er wirkt darauf hin, dass Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und dass Diskriminierung auf allen Ebenen ausgeschlossen wird.“ (S. 2)

Am Fachbereich Sozialwesen beträgt der Frauenanteil an den Professuren 45 %, während er bei den Studierenden den Männeranteil deutlich übersteigt (vgl. S. 3f.). Aus diesem Grund wird hier das Augenmerk (auch) auf die Gewinnung von Studenten gerichtet:

„...Gleichwohl sind männliche Studierende am Fachbereich Sozialwesen unterrepräsentiert. Im Rahmen des jährlich durchgeführten Girls' Day wird am Fachbereich Sozialwesen ein Boys' Day durchgeführt und spezifische Fragestellungen männlicher Jugendlicher in Bezug zur sozialen Arbeit aufbereitet, um den Bewerbungsanteil zu erhöhen.“ (S. 4)

Unter dem Punkt „Maßnahmen“ werden Informationen über gleichstellungsspezifische Belange, die Förderung von WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen sowie von StudentInnen aufgelistet. Ergänzend hierzu gibt es einen längeren Abschnitt zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Das Studieren mit Kind soll insbesondere auch durch die zukünftige Einführung eines Teilzeitstudiums (Bachelor-Studiengänge) vereinfacht werden (vgl. S. 5).

Schließlich enthält der Frauenförderplan (Februar 2009) einen Passus, der eine Entlastung für diejenigen Frauen vorsieht, die aufgrund der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung überproportional stark belastet sind (vgl. S. 6).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Sozialwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

#### 7.5 Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit

Im Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit sind zwei Studienrichtungen vereint, die unterschiedlich stark von Männern und Frauen studiert werden. Während der durchschnittliche Anteil an Studentinnen in Lehreinheit Wirtschaft bei 41 % liegt, ist er in der Lehreinheit Pflege und Gesundheit doppelt so hoch (82 %) (vgl. S. 2). Hier zeigt sich bereits eine starke Geschlechterdifferenzierung nach Studiengang, die sich auch im November 2008 mit einem Studentinnenanteil von 12 % in der Wirtschaftsinformatik (BA) und einem Anteil von 73 % im Studiengang Wirtschaftspsychologie zeigt (vgl. ebd.).

Aus den unterschiedlichen Fachkulturen – Wirtschaft und Gesundheit – ergeben sich auch für den Frauenförderplan (März 2009) unterschiedliche Ziele. Während für die Lehreinheit Wirtschaft das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils formuliert wird, entfällt dies in der Lehreinheit Pflege und Gesundheit. Hierzu heißt es:

„...Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten scheinen vor diesem Hintergrund weder erforderlich noch wünschenswert.“ (S. 5)

Unter dem Punkt „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ wird insbesondere für die Lehreinheit Pflege und Gesundheit das Ziel formuliert, die Lehrveranstaltungen auf 3 bis maximal 4 Tage zu blocken, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern (vgl. S. 7).

Darüber hinaus formuliert die Lehreinheit Pflege und Gesundheit das Ziel, sich auch zukünftig um die fachhochschul-eigenen Forschungsmittel zur Frauen- und Geschlechterforschung zu bewerben (vgl. ebd.).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaft und Gesundheit**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Tutorium Rechnungswesen für Studentinnen der Wirtschaftsinformatik
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Berufschancen

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Verwaltung

In der Präambel des Frauenförderplans (März 2009) für die zentrale Verwaltung wird die Verknüpfung zwischen der Interessenlage ihrer Beschäftigten und der Bedarfslage der FH Bielefeld wie folgt thematisiert:

„Die Kanzlerin setzt sich für Bedingungen ein, die eine an der Bedarfslage der FH Bielefeld ausgerichtete Entfaltung und Entwicklung der Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Interessen und unabhängig von Geschlecht, Familienstand und anderen Faktoren (außer Leistung, Fähigkeit und Eignung) ermöglichen. Dabei soll die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.“ (S. 1)

Zur Umsetzung dieses Ziels werden insbesondere die Förderung von Mitarbeiterinnen, die Fort- und Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privater Lebensführung genannt (vgl. S. 1f.). Jedoch wird eine parallele Ausschreibung von Stellen als Teilzeitstellen unterbleiben, da die FH an die „Grenze der Belastbarkeit des Dienstbetriebes“ (S. 1) gelangt ist. Regeln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf „gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird“ (S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

### Quellenverzeichnis

- 1 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/1552](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/1552); zugegriffen am 10.09.2008
- 2 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/1846](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/1846); zugegriffen am 10.09.2008
- 3 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/1622](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/1622), Grundordnung\_20%Dezember2007.pdf; zugegriffen am 11.04.2008
- 4 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_Bielefeld\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Bielefeld_ZV2007.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 5 Laut Ziel- und Leistungsvereinbarungen III erhielt die Fachhochschule Bielefeld 25 000 Euro. Die Gleichstellungsbeauftragte hat diese Angabe korrigiert, da der Fachhochschule tatsächlich 30 000 Euro zur Verfügung standen.  
[gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/euch.html](http://gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/euch.html); zugegriffen am 11.04.2008
- 6 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6188](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6188); zugegriffen am 11.09.2008
- 7 [gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/wir.html](http://gleichstellungsbuero.fh-bielefeld.de/wir.html); zugegriffen am 11.04.2008
- 8 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6517/1/296?NavCatID=779](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6517/1/296?NavCatID=779); zugegriffen am 24.11.2009
- 9 [www.fh-bielefeld.de/unternehmenspatenschaften](http://www.fh-bielefeld.de/unternehmenspatenschaften); zugegriffen am 11.04.2008
- 10 [www.fh-bielefeld.de/schulwettbewerb](http://www.fh-bielefeld.de/schulwettbewerb); zugegriffen am 12.09.2008
- 11 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6519/1/296?NavCatID=779](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6519/1/296?NavCatID=779); zugegriffen am 12.09.2008
- 12 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6852](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6852); zugegriffen am 12.09.2008
- 13 [www.fh-bielefeld.de/gleichstellung/angebote](http://www.fh-bielefeld.de/gleichstellung/angebote)
- 14 Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Bielefeld, vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBF, Juni 2008, S. 11
- 15 [www.kompetenz.de/](http://www.kompetenz.de/); zugegriffen am 12.09.2008
- 16 [www.kita-effha.de/](http://www.kita-effha.de/); zugegriffen am 12.09.2008
- 17 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6520/1/296?NavCatID=779](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6520/1/296?NavCatID=779); zugegriffen am 12.09.2008
- 18 [www.fh-bielefeld.de/article/fh/6630/1/296?NavCatID=779](http://www.fh-bielefeld.de/article/fh/6630/1/296?NavCatID=779); zugegriffen am 12.09.2008