

**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, Fachhochschule Düsseldorf**

## **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

## 06 Fachhochschule Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENTIN, 3 VIZEPRÄSIDENTEN,  
1 VIZEPRÄSIDENTIN FÜR DEN BEREICH WIRTSCHAFTS- UND  
PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 6 DEKANE, 1 DEKANAT NICHT BESETZT

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 17

## 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 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	66	146	121,2	9,1	14,4	5,3	-1,4
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		12			41,7		6,5
Studierende <sup>2</sup>	9 045	6 787	-25,0	40,2	46,4	6,1	0,5

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

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

Die 1971 gegründete Fachhochschule hat im Zeitraum 1997 bis 2007 ein Viertel ihrer Studierenden verloren und ist damit die Fachhochschule mit dem höchsten Rückgang der Studierenden aller Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.1). Trotz dieses Rückgangs hat sich die Zahl der Professuren im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt, außerdem sind einige hauptamtliche wissenschaftliche MitarbeiterInnen hinzugekommen – eine Personalgruppe, die es laut den Daten der amtlichen Statistik im Jahr 1997 noch nicht gab.

Die Frauenanteile liegen bei den Professuren und den Studierenden nahe am NRW-Durchschnitt, unter den (wenigen) hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind mit 41,7 % überdurchschnittlich viele Frauen.

**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 D	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,2	29,1	15,1
Ingenieurwissenschaften	40,5	16,1	24,4
Kunst, Kunstwissenschaft	12,7	3,8	8,9
Mathematik, Naturwissenschaften	2,5	19,5	-17,0

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

Die FH Düsseldorf hat zwei Schwerpunkte: Die größte Fächergruppe sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 44,2 % der Studierenden, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften mit 40,5 % (Tabelle 1.2). Die Ingenieurwissenschaften sind damit zweieinhalb Mal so stark besetzt wie der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Anteil der Studierenden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist sogar dreimal so hoch wie der NRW-Durchschnitt. Die Voraussetzungen für eine hohe Beteiligung von Frauen an allen Statusgruppen und Qualifikationsstufen sind angesichts dieser Fächerstruktur ambivalent: Der hohe Anteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erleichtert das Bemühen um eine hohe Beteiligung von Frauen, der fast ebenso hohe Anteil der Ingenieurwissenschaften erschwert dies.

Betrachtet man die Fächergruppen getrennt (Tabelle 1.3), so sticht eindeutig die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hervor, die bei allen drei betrachteten Personengruppen weit über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegende Frauenanteile hat. Bei den Studierenden beträgt der Abstand zum NRW-Durchschnitt 17,1 Prozentpunkte, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sogar 18,7 Prozentpunkte, und auch unter den ProfessorInnen sind weitaus mehr Frauen als im NRW-Durchschnitt. Immerhin etwas mehr als jede vierte Professur ist mit einer Frau besetzt.

Auch in den Ingenieurwissenschaften sind überdurchschnittlich viele Frauen beteiligt. Der Abstand zum NRW-Durchschnitt beträgt beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal 17,1 Prozentpunkte und bei den Studierenden immerhin 6 Prozentpunkte – jede vierte Studierende in den Ingenieurwissenschaften ist eine Frau. Nur der Professorinnenanteil ist mit 5,3 % noch niedriger als der (sehr geringe) NRW-Durchschnitt. Hier ist die gläserne Decke offenbar noch fast lückenlos. Problematisch ist auch die Situation in der Kunst und den Kunstwissenschaften: Trotz eines Studentinnenanteils von 63,1 % ist nicht einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt (19 %). Laut amtlicher Statistik kommt diese Fächergruppe ohne hauptamtliches wissenschaftliches Personal aus, sodass über die Frage, inwieweit Frauen zumindest unterhalb der Professur in das wissenschaftliche Feld eindringen konnten, keine Aussagen möglich sind.

**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>3</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	FH D	Differenz	FH D	Differenz	FH D	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%-Pkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62,0	17,1	57,1	18,7	26,5	9,2	15,0
Ingenieurwissenschaften	25,7	6,0	33,3	17,1	5,3	-1,9	7,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,5	1,6	0,0	-43,9	19,0	-6,0	-16,1

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 Düsseldorf hat offenbar ein für BildungsinländerInnen attraktives Studienangebot: Immerhin 7,2 % der Studierenden sind ausländische BildungsinländerInnen. Ihr Anteil ist damit doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt. Der Anteil der BildungsausländerInnen liegt dagegen nahe dem NRW-Durchschnitt. Frauen sind jedoch bei beiden Studierendengruppen deutlich unterdurchschnittlich beteiligt.

Am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind AusländerInnen nicht und bei den Professuren nur sehr marginal beteiligt.

Insgesamt ist die internationale Orientierung der FH Düsseldorf gering, aber bezüglich der Integration von MigrantInnen bemerkenswert.

**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 D	Diff. zu NRW	FH D	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	3,4	-2,8	20,0	1,9
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>	7,2	3,6	39,0	-5,7
Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup>	9,7	0,6	37,2	-11,5
Durchschnittliche Differenz		-2,0		-13,0

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08

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

Gemessen an den Rangplätzen der Frauenanteile liegt die Fachhochschule im oberen Drittel der Fachhochschulen (Tabelle 1.5). Bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal gehört die FH Düsseldorf bezüglich der Integration von Frauen sogar zu den führenden Fachhochschulen – eine angesichts des hohen Anteils ingenieurwissenschaftlicher Fächer beachtliche Performance.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Fachhochschule Düsseldorf 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>
2	3	8	4,3

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 Düsseldorf

### 2.1 Bindeglied zwischen Wirtschaft und Forschung

Die engen Beziehungen zwischen Wirtschaft und Fachhochschule zeigen sich in der Lehre, dem Lehrkörper und den engen Kooperationen mit regional ansässigen Unternehmen. Das Profil<sup>1</sup> der Fachhochschule wird durch anwendungsorientierte und fächerübergreifende Lehre geprägt:

„Durch die breiten Berufserfahrungen der Dozentinnen und Dozenten in Wirtschaft und Forschung ist eine enge Verbindung der angebotenen Lehre zur Praxis gewährleistet. An der Fachhochschule Düsseldorf bilden Praktika einen integralen Bestandteil des Studiums. Insbesondere in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft existieren Praxisbüros.“ (Ebd.)

Die Lehrenden verfügen über breite Berufserfahrungen in Wirtschaft und Forschung, insbesondere in den Bereichen Ingenieurwissenschaften sowie Sozial- und Kulturwissenschaften, die als Schwerpunkte der Fachhochschule Düsseldorf bezeichnet werden können. Mit regionalen Unternehmen werden intensive Kontakte gepflegt, aber auch Kooperationen mit Schulen im Bereich der Studienwahlberatung. Interdisziplinarität spielt eine große Rolle, da „ein vernetztes Lehr- und Forschungsangebot mit dem Querschnittsprofil Medien, Kommunikation und Informationstechnologie“ angeboten wird, welches das Spektrum der Fachhochschule „in den Bereichen Architektur, Design, Elektrotechnik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Medien, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft“ (ebd.) sichtbar prägt.

### 2.2 Gleichstellungsauftrag

In der Grundordnung der Fachhochschule Düsseldorf vom 12. Juli 2007<sup>2</sup> werden in § 10 die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission beschrieben. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten werden zwar ihre Aufgaben in Anlehnung an das LGG beschrieben, Bekenntnisse und Absichtserklärungen über die Bedeutung und Anwendung von Konzepten zu den Punkten Gleichstellung, Gender Mainstreaming und/oder Chancengleichheit werden jedoch nicht erläutert. Die Homepage ist aufgrund der Umgestaltung und des Umzugs auf einen neuen Server noch nicht auf dem aktuellen Stand.

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

Erst in den ZLV III<sup>3</sup> wird deutlich, dass die Fachhochschule die Strategie des Gender Mainstreamings verfolgt. Sie versteht die Strategie als „Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe“, bei der die Frauenförderung und die Integration von Gender-Aspekten in Lehre, Forschung und Verwaltung auf allen Ebenen der Fachhochschule erklärte Ziele sind (vgl. S. 9). Im Bereich der Lehre wurde vereinbart, die Drittmittelprofessur (nebenberuflich) „Gender Media Design“ zu verstetigen und spezifische Lehraufträge zu vergeben, die inhaltlich nicht spezifiziert wurden (vgl. ebd.). Im Bereich Sozial- und Kulturwissenschaften wird in jedem Semester mindestens ein Lehrauftrag an eine Nachwuchswissenschaftlerin vergeben, um sich weiter qualifizieren zu können (vgl. ebd.). Zur Erhöhung des Studentinnenanteils werden Maßnahmen wie z. B. der Girls' Day, die gezielte Werbung in Schulen der Region, die Vermittlung und Bereitstellung von Praktikumsplätzen und das Erstellen von multimedialem Informationsmaterial durchgeführt (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte wird als Grundfinanzierung jährlich 10 000 Euro erhalten und ergänzend hierzu räumliche sowie personelle Unterstützung. In Einzelfällen erfolgt auf ihre Antragstellung eine Projektfinanzierung durch das Rektorat (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Fachhochschulebene

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten werden mit Ausnahme des Girls' Day keine aktuellen Projekte aufgeführt. Auch wenn die Homepage derzeit überarbeitet und aktualisiert wird, gibt es dort Informationen zu verschiedenen Projekten.<sup>4</sup>

Im Jahr 2007 führte die Gleichstellungsbeauftragte das Projekt „TransGender“ durch, dessen Funktion und Aufgabe wie folgt beschrieben werden:

„Es dient als Navigationsinstrument durch die Fahrwasser der Geschlechterforschung, hilft bei der Literaturrecherche und verweist auf bislang unentdeckt gebliebene Wege in Theorie und Praxis, die jenseits von Geschlecht verlaufen.“ (Ebd.)

Um Mädchen für ingenieurwissenschaftliche Berufe zu begeistern, gibt das Gleichstellungsbüro die Broschüre „Frauen in Ingenieurberufen ... na und!“ heraus und hat „eine DVD zur medialen Darstellung der Studienmöglichkeiten in den technischen Fachbereichen erstellt“, die an Schulen und im Rahmen des Girls' Day gezeigt wird (vgl. ebd.). An diesen Aktivitäten wird der Schwerpunkt, die Akquise von Schülerinnen für technische Berufe, deutlich. Um weibliche Vorbilder zu zeigen, hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Plakatserie erstellt. Auf den Plakaten sind Frauen und Männer auf den verschiedenen Fachhochschulebenen abgebildet, ergänzt durch einen Kurzkomentar zur Gleichstellung (vgl. ebd.).

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FH Düsseldorf**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Tag der offenen Tür für Schülerinnen Medienangebote zur Gleichstellung (Ausstellung, DVD)

#### 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm der FH Düsseldorf wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht aufgeführt. Sie ist jedoch im Internet unter der Rubrik ‚Organe und Gremien‘ zu finden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 10 000 Euro.

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

An der Fachhochschule Düsseldorf ist eine nebenberufliche Drittmittelprofessur/Gender-Professur verstetigt worden mit der Denomination „Design: Gender Media Design“ (Professorin Dr. Yvonne P. Doderer). Ein Seminar zu „space – design/media – gender“ wird angeboten, in das eine öffentliche Vortragsveranstaltung „Wer spricht“ eingebettet ist.

Des Weiteren präsentierte der Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften unter Leitung von Professorin Dr. Angelika Gregor (Beauftragte für Internationales) in Kooperation mit dem AstA-Frauen- und Lesbenreferat eine Ausstellung über weibliche Genitalverstümmelung mit dem Titel „Sie versprachen mir ein herrliches Fest“.

#### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Fachhochschule

Für die Fachhochschule Düsseldorf ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich Aufgabe beider Geschlechter. Um die Vereinbarkeit zu ermöglichen, wird die Beschäftigung so gestaltet, dass sich Familie und Beruf ohne Nachteile miteinander in Einklang bringen lassen.<sup>5</sup>

Die Fachhochschule verfügt über eine eigene Kinderganztagsbetreuung für Fachhochschulangehörige, die FH Kindergruppe e. V.<sup>6</sup> Es gibt auch Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen der Heinrich-Heine-Universität, die in der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) zu finden sind, sodass insbesondere Studierende der Fachhochschule ihre Kinder auch in die Ganztagsbetreuungseinrichtungen „Kleine Strolche“ oder „Abenteuerland“ geben können. Für alle Angehörigen der Fachhochschule ist die Betreuung in der neu gegründeten Kita „Grashüpfer“ realisierbar. Im Aufbau befindet sich eine SchülerInnenbetreuung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Studium und Familie, die in der FH Kindergruppe e. V. angesiedelt werden wird.<sup>7</sup>

Das wesentliche Projekt war im Jahr 2009 laut Aussage der Gleichstellungsbeauftragten die Einrichtung eines Familienbüros, dessen Internetpräsenz zum Zeitpunkt der Report-Erstellung in Arbeit war. Es dient der Information und Beratung von Fachhochschulangehörigen und entwickelt neue Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.

Die Fachhochschule plant, in einem weiteren Schritt die Zertifizierung „Audit Familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung zu erhalten.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FH Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de
Angehörige der Fachhochschule	FH Kindergruppe e. V. – Kita und Elterninitiative	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	FH Kindergruppe e. V. www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/kinderbetreuung_FH
	Kita „Grashüpfer“	Kinderganztagsbetreuung	Studentenwerk Düsseldorf www.studentenwerk-duesseldorf.de

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

Der Frauenförderrahmenplan<sup>9</sup> der Fachhochschule Düsseldorf vom 10. September 2001 enthält im Wesentlichen die rechtlichen Vorgaben aus dem LGG, die zum Teil erläutert und auf die Beschäftigten (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Stellenbesetzungsverfahren) bezogen werden.

Die Frauenförderpläne stellen hauptsächlich die Beschäftigten- und Studierendenstruktur aus dem Jahr 2001 dar, enthalten aber keine Angaben zu Promotionen und Habilitationen. Insgesamt setzen nur wenige Fachgebiete konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung um, doch fast alle verfügen über einen großen und breit gefächerten Ideenkatalog mit Maßnahmen, die vor der Umsetzung geprüft werden sollen.

### 7.1 Fachbereich Architektur

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur mit den Daten vom Stichtag 27. April 2001 (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu den Geschlechteraktivitäten und zur Gleichstellungsarbeit) zeigt bei den Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Zum genannten Zeitpunkt gab es insgesamt 17 Professuren, bei denen der Frauenanteil bei 11,8 % lag, was 2 Professorinnen entspricht. Bei den 4 Vertretungsprofessuren waren Frauen ebenfalls in der Minderheit (1 von 4) (vgl. S. 3). Der Fachbereich erläutert den niedrigen Frauenanteil mit Problemen in der Neubesetzung:

„Ein Reflex der Tatsache, dass Frauen im Berufsfeld Architektur deutlich unterrepräsentiert sind, ist die geringe Zahl von weiblichen Bewerbern um offene Professuren. Dennoch konnte der Fachbereich Architektur in den vergangenen Berufungsverfahren wiederholt Frauen in den Dreivorschlag aufnehmen und wird sich in Zukunft noch verstärkt dafür einsetzen, Professorinnen zu finden. (s. u.)“ (S. 5)

Im Februar 2001 war unter dem wissenschaftlichen Personal nur eine Frau (14,3 %) (vgl. S. 3). Sie war als Einzige in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Im Sommersemester 2001 wurden insgesamt 198 SWS an Lehraufträgen vergeben. Von diesen gingen 28,8 % an Frauen (57 von 198) (vgl. ebd.). Unter den weiteren MitarbeiterInnen zeigt sich ein ähnliches Bild bei der Verteilung, der Bereich war aber aufgrund des Frauenanteils von 30,0 % deutlich besser aufgestellt als die übrigen Beschäftigtengruppen (3 von 10) (vgl. ebd.). Bei den studentischen Hilfskräften verfügten im Sommersemester 2001 Frauen über einen größeren Anteil an den vergebenen Semesterwochenstunden (53,5 %; 160 von 299) (vgl. S. 4).

Im Juni 2001 gab es sowohl im Studiengang Architektur als auch in der Innenarchitektur einen höheren Frauen- als Männeranteil, da im erstgenannten Studiengang 50,8 % (438 von 863) und im zweiten 71,5 % (530 von 741) der Studierenden weiblich waren (vgl. ebd.). Ähnlich hoch waren im Wintersemester 2000/01 die Absolventinnenquoten für beide Studiengänge mit 56,9 % (29 von 51) in der Architektur und 88,9 % (24 von 27) in der Innenarchitektur (vgl. ebd.). Der Anteil der Studienabbrecherinnen war in der Architektur fast paritätisch und in der Innenarchitektur mit rund 55 % (38 von 69) deutlich höher als der Anteil der Studienabbrecher (vgl. ebd.).

Der Fachbereich führt Coachings und Seminare für beide Geschlechter durch, die sich mit der Geschlechterthematik in Studium und Beruf auseinandersetzen (vgl. S. 7). Da der Fachbereich eine Verbesserung der Studienbedingungen gerade auch für Frauen anstrebt, soll eine Umfrage bei Mitarbeiterinnen und Studentinnen durchgeführt werden, um bestehende Defizite aufzudecken. Auf dieser Grundlage sollen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, die der Verbesserung der Studienbedingungen zugute kommen (vgl. S. 8).



Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur

Zielgruppe	Projekte
Fachhochschulangehörige	Coaching/Seminare für Frauen und Männer zur Auseinandersetzung und zum Zusammenleben der Geschlechter in Studium und Beruf

## 7.2 Fachbereich Design

Im Frauenförderplan<sup>9</sup> des Fachbereichs Design vom 18. Juli 2002 (Quelle für die folgende Darstellung und Analyse) werden die Fachbereichsmitglieder aufgefordert, sich an der Umsetzung der Ziele aus dem Frauenförderplan zu beteiligen und mitzuarbeiten (vgl. S. 1), da der Fachbereich „Frauenförderung auch als gesellschaftliche Verantwortung“ (S. 10) begreift.

Unter den Beschäftigten findet sich ein deutlicher Männerüberschuss. Von den insgesamt 21 Professuren hatten je 4 Frauen eine Professur inne, was einem Anteil von 19,0 % entspricht. Unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war keine Frau vertreten. Jedoch war der Frauenanteil beim weiteren Personal mit etwa 57 % deutlich höher als der Männeranteil (4 von 7), wobei 2 der Frauen teilzeitbeschäftigt waren. Im Sommersemester wurden 19,6 % der Lehraufträge an Frauen vergeben (9 von 46), was einen leichten Rückgang im Vergleich zum vorherigen Semester bedeutet. Der Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte lag im Sommersemester 2000 mit knapp 65,0 % deutlich über der Parität (vgl. S. 3). Der hohe Frauenanteil ist auf die hohe Studentinnenquote zurückzuführen. Im Wintersemester 2001/02 stellten Studentinnen im Studiengang Kommunikationsdesign einen Anteil von 61,8 % (456 von 534) und im Studiengang Produktionsdesign einen Anteil von 88,6 % der Studierenden (78 von 88). Hiervon waren unter den StudienanfängerInnen im erstgenannten Studiengang 80 von 116 weiblich und im zweitgenannten 10 von 13. Unter den AbsolventInnen befanden sich im Kommunikationsdesign 69,5 % Frauen (57 von 82) und im Produktionsdesign 91,6 % (11 von 12) (vgl. S. 4). Deutlich wird aus den Daten, dass sich der hohe Frauenanteil unter den Studierenden nicht auf die Beschäftigtenstruktur auszuwirken scheint. Daher fühlt sich der Fachbereich „verpflichtet“, die praktizierten Maßnahmen so lange durchzuführen, bis die „paritätische Besetzung seiner Stellen erfüllt ist“ (S. 5).

Der Fachbereich hat viele Maßnahmen für die Gewinnung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen sowie Seminare mit Gender-Aspekten geplant, die aber noch der Umsetzung bedürfen. Daher enthält der Frauenförderplan noch keine konkreten Projekte zur Gleichstellung.

## 7.3 Fachbereich Elektrotechnik

Der Frauenförderplan<sup>10</sup> des Fachbereichs Elektrotechnik (Quelle für die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie für die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) soll seine Funktion als „konkrete Maßnahme“ zur faktischen Umsetzung des Grundrechts der Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfüllen (vgl. S. 2). Die Daten zur Beschäftigten- und Studierendenstruktur beziehen sich auf April 2001, wobei berücksichtigt werden muss, dass es wegen der Neugründung des Fachbereichs Medien organisatorische und personelle Umstrukturierungen gab (vgl. S. 3). Aus den Daten ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Fachbereichsebenen abzuleiten. So gab es unter den 15 Professuren nur 1 Professorin (vgl. S. 4). Der Fachbereich nimmt „spezielle Frauenfördermaßnahmen bei Stellenausschreibungen und bei der Bewerberinnenauswahl“ (S. 5) wahr. Unter den wissenschaftlichen Angestellten waren von insgesamt 24 Stellen über 90 % mit Männern besetzt (22 von 24). Eine ähnliche Dominanz war auch bei den BeamtInnen zu finden, da nur 1 der 41 Stellen mit einer Frau besetzt war (2,4 %) (vgl. ebd.).

Für die Schwierigkeiten, eine Professur oder wissenschaftliche Angestelltenstelle mit einer Frau zu besetzen, wird die Situation auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht:

„Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation zur Zeit sehr schwierig sein wird, qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Außerdem ist im Fachbereich Elektrotechnik keine wesentliche Erhöhung der zu besetzenden Stellen vorgesehen.“ (S. 4)

Eine ähnliche Geschlechterverteilung gab es bei den Studierenden, obwohl der Fachbereich seit Jahren versucht, gezielt Schülerinnen für eine Studienaufnahme zu begeistern. So lag der Anteil Studienanfängerinnen im Wintersemester 2000/01 im Studiengang Elektrotechnik bei 2,7 % (23 von 857) und im Studiengang Mikroelektronik bei 5,2 % (10 von 194) (vgl. S. 6). Im selben Semester war der Absolventinnenanteil im erstgenannten Studiengang mit 5,4 % (2 von 37) etwas höher als der Anteil Studienanfängerinnen (vgl. ebd.). Dies ist auf natürliche Schwankungen zurückzuführen. In der Mikroelektronik hingegen gab es keine Absolventin (vgl. ebd.). Zu dem niedrigen Studentinnenanteil schreibt der Fachbereich:

„Das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren jungen Frauen, dass sie hier nicht dazugehören. Weibliche Vorbilder können dazu beitragen, diese Barriere abzubauen. Sie können das verzerrte Berufsbild modifizieren und fehlende Informationen zum tatsächlichen Anforderungsprofil einer Ingenieurin liefern.“ (S. 7)

Des Weiteren äußert er sich zur Rolle der Frau in technischen Studiengängen:

„Entscheidet sich heute eine Frau für einen technischen Studiengang, wird sie häufig Einzelkämpferin sein. Sie wird mit verschiedenen Arten der Diskriminierung (Hinweis auf die Einzelgängerinnensituation, besondere Ansprache durch Lehrende, kontinuierliche Beobachtung) konfrontiert.“ (S. 7f.)

Da sich der Fachbereich über die bestehenden Geschlechterverhältnisse bewusst ist, führt er Projekte aus, die insbesondere der Akquise künftiger Studentinnen und dem Erhalt des Studentinnenanteils bis zum Abschluss dienen. Der Frauenförderplan enthält einen Katalog mit Maßnahmen, die entweder bereits realisiert werden oder in Form von Vorschlägen zur Diskussion stehen und dem Ziel der Gleichberechtigung förderlich sein sollen.

Für Studentinnen werden eine Studienberatung und Kurse zu verschiedenen Themenbereichen angeboten, die dazu dienen sollen, die „Position der studierenden Frauen zu stärken“ (S. 8). Weitere Angebote betreffen die Lehre in monoedukativen Gruppen, ein Infoblatt für Frauen und Bewerbungstrainings (vgl. ebd.).

Dem Lehrkörper stehen Fortbildungen im Bereich der geschlechtsspezifischen Kommunikation in Lehrveranstaltungen offen (vgl. ebd.).

Im Fachbereich liegen verschiedene Konzepte vor, die Mädchen über technische Studiengänge informieren und sie zur Studienaufnahme motivieren sollen. Diese müssen aber noch geprüft werden, bevor sie realisiert werden (vgl. S. 8f.).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen Bewerberinnentrainings Studienberatung für Frauen Rhetorikkurs Frauen in der „Männerwelt“ Semester-Frauen-Treff Vorkurse für Frauen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Fortbildung des Lehrkörpers zu geschlechtsspezifischer Kommunikation in Lehrveranstaltungen

#### 7.4 Fachbereich Maschinenbau

Laut Frauenförderplan<sup>11</sup> des Fachbereichs Maschinenbau (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungsaktivitäten) gab es zum Stichtag 2. Februar 2002 1 Professorin unter den insgesamt 35 Professuren. Zur Bewerbungssituation sagt der Fachbereich:

„In den Berufungsverfahren der letzten 5 Jahre haben sich leider nur sehr wenige Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen beworben. Es gab nur eine geeignete Bewerberin, die in die Listen der Berufungsvorschläge aufgenommen werden konnte.“ (S. 5)

Der Mittelbau war ausschließlich von Männern dominiert, beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 4 Stellen von 10 durch Frauen besetzt (vgl. S. 3). Von den vergebenen Lehraufträgen gingen 33,0 % an Frauen (vgl. ebd.). Im Wintersemester 2000/01 gab es lediglich 1 weibliche studentische Hilfskraft, der 26 männliche Hilfskräfte gegenüber standen (vgl. S. 4).

Im Oktober 2000 begannen 74 Studierende am Fachbereich, von denen 6,8 % Frauen waren (5 von 74). Die Studentinnenquote entsprach mit 6,6 % (45 von 686) etwa der Anfängerinnenquote (vgl. ebd.). Es gab insgesamt 197 StudienabbrecherInnen, von denen 10 weiblich waren (vgl. ebd.). Unter den AbsolventInnen im Wintersemester 99/2000 und Sommersemester 2000 befanden sich 3 Frauen, was einem Anteil von 3,0 % entspricht (vgl. ebd.).

Auch wenn der Fachbereich den Frauenanteil deutlich erhöhen möchte, sieht er die Zielumsetzung durch folgende Aspekte beeinträchtigt:

„- der Frauenanteil in allen Bereichen eines technisch-wissenschaftlich ausgerichteten Fachbereichs ist traditionell klein und

- ein geringer Anteil bei den Studierenden heißt wenig Absolventinnen und dementsprechend wenig Bewerberinnen für Professoren- und Mitarbeiterstellen.“ (Ebd.)

Der Fachbereich hat unterschiedliche Maßnahmen für die verschiedenen weiblichen Zielgruppen inklusive potenzieller Studentinnen geplant, die noch umgesetzt werden. Hierunter fallen z. B. das Anlegen einer Kartei mit Bewerberinnen, die zwar die aktuellen Einstellungsbedingungen nicht erfüllen, aber sich für eine spätere Einstellung entsprechend qualifizieren können, die Arbeitsplatzgestaltung oder neue Marketingkonzepte zur Akquise von Schülerinnen (S. 6).

„Der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik strebt die Verbesserungen der Studienbedingungen für Frauen an. Zum Aufzeigen bestehender Mängel und zur Entwicklung geeigneter Verbesserungsmaßnahmen soll dazu auch eine Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Studentinnen des Fachbereichs durchgeführt werden.“ (S. 8)

Konkrete Projekte zur Gleichstellungsförderung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht enthalten.

### 7.5 Fachbereich Medien

Am Fachbereich Medien sollen Männer und Frauen dazu beitragen, die aktuelle Situation für Frauen zu verbessern, wie aus dem Frauenförderplan<sup>12</sup> hervorgeht:

„Ohne die aktive Mithilfe und konsequente Förderung durch die Männer und den aktiven Selbstbehauptungswillen von Frauen werden auch in den nächsten Jahren positive Veränderungen nur marginal sein.“ (S. 4)

Unter den insgesamt 9 Lehrbeauftragten im Sommersemester 2000/01 hatte eine Frau einen Lehrauftrag inne, was einem Anteil von 11,1 % entspricht. Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten gab es ein paritätisches Geschlechterverhältnis, da die beiden vorhandenen Stellen von einer Frau und einem Mann besetzt waren (vgl. S. 5). Von den 5 Stellen in der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten stellten Männer mit 80 % die Mehrheit (4 von 5). Am Fachbereich Medien waren 1 Beamtin und 9 Beamte beschäftigt (vgl. S. 6). Aus den vorliegenden Zahlen wird eine deutliche Unterrepräsentanz in allen Bereichen offensichtlich. Die Ursache für die geringe Einstellungsquote von Frauen wird vom Fachbereich in der Arbeitsmarktsituation gesehen:

„Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation zur Zeit sehr schwierig sein wird, qualifizierte Bewerberinnen zu finden.“ (Ebd.)

Unter den Studierenden lag der Frauenanteil im Wintersemester 2000/01 in der Ton-/Bildtechnik bei 11,6 % (21 von 181) und in der Medientechnik bei 10,2 % (15 von 147) (vgl. S. 7).

„Ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass der Prozentsatz der eingeschriebenen weiblichen Studierenden im Fachbereich Medien ganz erheblich unter dem des Bundesdurchschnitts liegt.“ (Ebd.)

Da der Studiengang Medientechnik erst im Wintersemester 1998/99 eingeführt wurde, gab es 2001 noch keine AbsolventInnen. Die Absolventinnenquote lag im Studiengang Ton-/Bildtechnik bei 36,4 % (vgl. ebd.).

„Der Fachbereich strebt langfristig einen Frauenanteil von mindestens 20 % an. Ein Frauenanteil von 50 % in den nächsten 3 Jahren könnte nur durch eine Änderung des NC-Verfahrens im Bereich der Medientechnik und durch eine Änderung des Auswahlverfahrens im Bereich Ton- und Bildtechnik erreicht werden.“ (S. 8)

Außerdem sieht der Fachbereich weitere Ursachen für den geringen Frauenanteil:

„das eindeutig männlich assoziierte Berufsbild des Ingenieurs und die in der Öffentlichkeit sichtbaren Studien-, Berufs- und Verbandsstrukturen signalisieren jungen Frauen, dass sie hier nicht dazugehören. Weibliche Vorbilder können dazu beitragen, diese Barriere abzubauen. Sie können das verzerrte Berufsbild modifizieren und fehlende Informationen zum tatsächlichen Anforderungsprofil einer Ingenieurin liefern.“ (Ebd.)

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Medien**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen Bewerberinnentrainings Vorkurse für Frauen

Um die Position von Studentinnen zu stärken, bietet der Fachbereich Übungen und Praktika in monoedukativen Gruppen an sowie Bewerbungstrainings und Vorkurse für Frauen (vgl. S. 10).

Neben den genannten Maßnahmen hat der Fachbereich verschiedene Konzepte wie etwa den Schnuppertag oder Studienberatung für Frauen entwickelt, die noch zu überprüfen sind und daher noch nicht realisiert wurden.

### 7.6 Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Der Frauenförderplan<sup>13</sup> des Fachbereichs Sozialwesen vom 7. Februar 2001 (Quelle für die Daten und Informationen zur folgenden Analyse des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) zeigt deutlich, dass Frauen in diesem Fachbereich bei den Beschäftigten in der Minderheit waren. Die Parität der Geschlechter wird in keinem Bereich erreicht. Unter den 8 C2-Professuren waren 2 Professorinnen und unter den 4 C3-Professuren 1, was für beide Gruppen einen Frauenanteil von 25 % bedeutet (vgl. S. 4). Der Fachbereich hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, nicht nur den Professorinnenanteil auf mindestens 50 % zu erhöhen, sondern ebenfalls zielförderliche „Anstrengungen“ zu unternehmen (vgl. S. 1). Bei der Vergabe von Lehraufträgen waren Frauen mit 25,4 % benachteiligt. Hierzu äußert sich der Fachbereich:

„Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist künftig Sorge zu tragen, dass der Anteil der weiblichen Lehrenden im Verhältnis zur Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten ausgewogen ist.“ (Ebd.)

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist eine Parität der Geschlechter vorhanden, die beiden Frauen waren in der Gruppe der A11-Besoldung und die beiden Männer in der A12-Besoldung (vgl. S. 4). Von den 3 sonstigen MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung waren 2 Männer und 1 Frau (vgl. S. 5).

Es gab 2001 61 % Studentinnen (490 von 803) und einen Anteil an Studienanfängerinnen von 71,3 % (72 von 101), weshalb der niedrige Frauenanteil unter den Beschäftigten nicht mit einer geringen Anzahl des weiblichen Nachwuchses erklärt werden kann (vgl. S. 6). Den hohen Frauenanteil führt der Fachbereich auf die vermeintlich traditionelle Rolle von Frauen in der Sozialpädagogik zurück:

„Der Studiengang Sozialpädagogik hat, nicht zuletzt aufgrund des traditionellen gesellschaftlichen Selbstverständnisses der vermeintlich besonderen Eignung und Rolle der Frau in sozialen Berufen, einen hohen Anteil von weiblichen Studierenden.“ (S. 9)

Da der Fachbereich nicht über eigene Förderprogramme verfügt, prüft er, ob an anderen Fachhochschulen erprobte Mentorinnenprogramme künftig angeboten werden können (vgl. S. 10).

Aktuelle Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 7.7 Fachbereich Wirtschaft

Im Frauenförderplan<sup>14</sup> des Fachbereichs Wirtschaft vom 27. Juni 2001 wird festgehalten, dass der Fachbereich die „systematische und integrierte Förderung von Frauen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“, unterstützt (vgl. S. 1). Weiter äußert sich der Fachbereich zur geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und Kommunikation:

„Geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation können das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Der Fachbereich wird durch Unterstützung entsprechender Weiterbildungsangebote dem Rechnung tragen. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist Bestandteil von Evaluationen.“ (S. 2)

Professorinnen und weibliche Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Jahr 2001 deutlich unterrepräsentiert. Unter den C3-Professuren waren 2 Professorinnen (2 von 14) und unter den C2-Professuren 1 habilitierte Wissenschaftlerin und 8 Wissenschaftler (vgl. S. 3). Lehrbeauftragte waren zu 21 % weiblich (9 von 42) (vgl. ebd.). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen findet sich eine Geschlechterparität, wobei die Frau ein niedrigeres Gehalt (BAT IV) als der dort beschäftigte Mann (BAT III) erhielt (vgl. ebd.). Das nichtwissenschaftliche Personal ist ausschließlich weiblich, wobei in dieser Personengruppe nur 2 Stellen existieren. Unter den studentischen Hilfskräften waren 42 % Frauen vertreten (8 von 19) (vgl. ebd.). Die Studierendenstruktur ist weniger männerdominiert als die Beschäftigtenstruktur, da im Wintersemester 2000/01 im Studiengang Wirtschaft 43 % (574 von 1 336) Studentinnen und in AW/IB 67 % (102 von 152) (vgl. ebd.) vorhanden waren. Mit 47 % lag auch die Absolventinnenquote ähnlich hoch wie bei den Studentinnen (vgl. ebd.).

Konkrete Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs sind im Frauenförderplan nicht aufgeführt.

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Fachhochschulbibliothek

In der Fachhochschulbibliothek betrug der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2001 laut Frauenförderplan<sup>15</sup> in allen Laufbahngruppen mindestens 50 %. Von den insgesamt 18 Stellen sind 15 mit Frauen besetzt (vgl. S. 1). So war bei den Beschäftigten im höheren Dienst eine Geschlechterparität zu verzeichnen, bei den Beschäftigten im gehobenen

Dienst dominierten Frauen mit 83,3 % (5 von 6). Im mittleren Dienst waren Frauen sogar zu 90,0 % vertreten (9 von 10) (vgl. ebd.).

Aufgrund des hohen Frauenanteils hält die Fachhochschulbibliothek diesbezügliche Maßnahmen nicht für erforderlich (vgl. S. 2), weshalb auch keine konkreten Projekte zur Gleichstellung benannt werden.

### Quellennachweis

- 1 [www.fh-duesseldorf.de/a\\_fh/b\\_profil/h\\_gesch](http://www.fh-duesseldorf.de/a_fh/b_profil/h_gesch); zugegriffen am 21.08.2009
- 2 <http://fhdd.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2007/367/pdf/vb128.pdf>; zugegriffen am 27.11.2009
- 3 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_Duesseldorf\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Duesseldorf_ZV2007.pdf); zugegriffen am 27.11.2009
- 4 [www.fh-duesseldorf.de/d\\_org/h\\_gleichst/a\\_projekte](http://www.fh-duesseldorf.de/d_org/h_gleichst/a_projekte); zugegriffen am 27.11.2009
- 5 Frauenförderrahmenplan der Fachhochschule Düsseldorf vom 10.09.2001, S. 7
- 6 [www.fh-duesseldorf.de/a\\_fh/f\\_student/c\\_kid](http://www.fh-duesseldorf.de/a_fh/f_student/c_kid); zugegriffen am 27.11.2009
- 7 [www.fh-duesseldorf.de/a\\_fh/f\\_student/c\\_kid](http://www.fh-duesseldorf.de/a_fh/f_student/c_kid); zugegriffen am 27.11.2009
- 8 Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur
- 9 Frauenförderplan des Fachbereichs Design vom 18. Juli 2002
- 10 Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik
- 11 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft
- 12 Frauenförderplan des Fachbereichs Medien
- 13 Frauenförderplan des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften
- 14 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft vom 27. Juni 2001
- 15 Frauenförderplan der Fachhochschulbibliothek