

**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-Report Heinrich-Heine-Universität 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 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 4 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 39

## 1 Zentrale Daten

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren (o. Klinikum)	173	184	6,4	6,9	16,8	9,9	1,1
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup> (o. Klinikum)	699	817	16,9	32,9	41,6	8,7	6,5
Promotionen <sup>2</sup>	525	388	-26,1	36,8	49,2	12,4	10,9
Studierende <sup>3</sup>	22 698	16 561	-27,0	52,6	58,1	5,6	12,3

**Personal des Universitätsklinikums**

Professuren	96	103	7,3	7,3	14,6	7,3	-1,2
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	1 037	1 238	19,4	31,2	42,2	11,0	7,1

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

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

Die zeitgleich mit den Universitäten Bielefeld und Bochum gegründete Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) gehört zu den kleineren Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW und ist mit einem Verlust von 27 % Studierenden zwischen 1997 und 2007 die Universität mit dem dritthöchsten Rückgang der Studierendenzahlen in diesem Zeitraum (Tabelle 1.1).

Die Tatsache, dass dabei die Zahl der Studenten weit stärker zurückgegangen ist als die der Studentinnen, hat mit dazu beigetragen, dass die Universität Düsseldorf noch mehr als zuvor eine Universität ist, an der vor allem Studentinnen studieren (58 %). Der traditionell vergleichsweise hohe Studentinnenanteil hat sich in den letzten Jahren auch in einer immerhin paritätischen Beteiligung von Frauen an den Promotionen und einer im Landesvergleich überdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal niedergeschlagen. Der Professorinnenanteil ist allerdings am Universitätsklinikum leicht unterdurchschnittlich, am Rest der Universität dagegen leicht 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 (%)		
	HHU D	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	36,4	22,4	13,9
Mathematik, Naturwissenschaften	25,5	19,5	6,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18,1	29,1	-11,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	18,0	4,5	13,5
Kunst, Kunstwissenschaft	2,0	3,8	-1,8
Sport	0,1	2,1	-2,0

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

Die hohe Frauenbeteiligung an der HHU wird durch die Fächerstruktur erheblich begünstigt. Mehr als ein Drittel der Studierenden studiert ein sprach- bzw. kulturwissenschaftliches Fach (36,4 %), der Anteil der Studierenden der Humanmedizin ist dreimal so hoch wie im NRW-Durchschnitt, andererseits fehlen die Ingenieurwissenschaften, die ja weit mehr als die Fächer Mathematik und Naturwissenschaften einen sehr geringen Frauenanteil auf allen Stufen haben (Tabelle 1.2).

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

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	HHU	Differenz	HHU	Differenz	HHU	Differenz	HHU	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	66,1	-2,5	55,3	3,8	51,4	1,1	28,1	0,1	0,6
Mathematik, Naturwissenschaften	48,0	12,0	46,8	12,9	37,5	9,7	10,0	-0,1	8,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,8	7,0	42,6	8,7	46,1	7,6	12,5	-4,8	4,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,2	-1,8	50,0	0,8	41,9	-1,0	13,9	-1,4	-0,9
Kunst, Kunstwissenschaft	83,4	21,5	100,0	35,9	40,0	-3,9	33,3	8,3	15,4

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

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

Wie die Tabelle 1.3 zeigt, tragen die Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen Frauen mehr oder weniger entsprechend dem NRW-Durchschnitt beteiligt sind, zu der vergleichsweise hohen Frauenbeteiligung auf der Ebene der Gesamtuniversität bei. Bemerkenswerter allerdings ist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile bei den Studierenden, den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal weit über dem NRW-Durchschnitt liegen. Einzig beim Professorinnenanteil reicht es nur bis zum NRW-Durchschnitt. Ähnliches gilt für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der Frauen bei den drei erstgenannten Personengruppen deutlich überdurchschnittlich beteiligt sind, während bei den Professuren ein erheblicher Nachholbedarf zum NRW-Durchschnitt besteht. Den höchsten Professorinnenanteil hat die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft.

Die internationale Ausrichtung der HHU ist bei den Studierenden leicht über-, bei Professuren und insbesondere den Promotionen leicht bis mäßig unterdurchschnittlich. Der Anteil der Frauen unter den AusländerInnen ist in allen Gruppen überdurchschnittlich – bei Professuren und bei den Studierendengruppen sehr stark, bei Promotionen erheblich. Nur knapp zwei von fünf aus dem Ausland kommende Studierende sind männlich (Tabelle 1.4).

**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	
	HHU	Diff zu NRW	HHU	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	5,2	-1,0	33,3	15,2
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	9,7	0,4	39,2	2,6
Promotionen <sup>2</sup>	10,1	-3,2	46,2	9,0
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	5,2	1,5	58,7	14,0
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	11,5	2,5	61,9	13,3
Durchschnittliche Differenz		0,0		10,8

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

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

Alles in allem nimmt die HHU (ohne Klinikum) bei der Beteiligung von Frauen unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW den ersten Rang ein. Das Klinikum liegt unter den sieben Universitätskliniken an dritter Stelle, wobei der Abstand zu den hier führenden Universitätskliniken Bochum und Münster mehr als marginal ist (Tab 1.5).

**Tabelle 1.5: Rangplätze der HHU Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
HHU o. Klinikum	1	1	1	7	2,5
Klinikum			5	3	4

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

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

## 2 Leitideen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

### 2.1 „Kompetition, Kooperation und Konzentration“

Die Universität Düsseldorf weist in ihrem Leitbild<sup>1</sup> ausdrücklich darauf hin, dass sie die jüngste (1965) und kleinste Universitätsgründung in Nordrhein-Westfalen ist. Gemessen an diesem Potenzial nimmt sie eine Spitzenposition in ihren Schwerpunktfeldern ein und strebt diese auch weiterhin durch Ausbau und Erweiterung der Schwerpunktfelder an. Beim Erreichen dieser Exzellenz setzt sie, den ZLV III<sup>2</sup> zufolge, auf „internen Wettbewerb durch Kompetition, Kooperation und Konzentration“ (ebd., S. 2). Dabei spielt die Vernetzung mit der „Zukunftsregion Düsseldorf“ und mit anderen in- und ausländischen Partnern eine große Rolle (ebd.).

Seit 1989 trägt sie den Namen Heinrich-Heine-Universität und identifiziert sich in ihrem Leitbild und dem auf der Webseite veröffentlichten Porträt stark mit dem Namensgeber:

„Die Heinrich-Heine-Universität sieht sich durch ihren Namenspatron in besonderer Verpflichtung, den Idealen der Toleranz, der Achtung von Minderheiten und der Stärkung des europäischen Zusammenlebens Geltung zu verschaffen. Auch ist ihr Heinrich Heine eine dauernde Mahnung zu Kritik und Selbstkritik. Die Heinrich-Heine-Universität will der Gesellschaft auch dadurch dienen, dass sie als ein geistiges Kraftfeld wirkt.“<sup>3</sup>

Im Leitbild heißt es:

„Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist ein Möglichkeitsraum, in dem sich Ideen und Talente frei entfalten können. Ihr Namenspatron Heinrich Heine steht für ihre Tugenden: brillanter Intellekt, weltoffener Geist und ein weites Herz.“ (S. 2)

### 2.2 Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung

Die Universität Düsseldorf ist mit dem TOTAL-E-QUALITY-Zertifikat<sup>4</sup> ausgezeichnet worden. Darüber hinaus hat sie im Jahr 2008 für den vergleichsweise hohen Professorinnenanteil aus dem „Innovationsfonds“ des MIWFT über 760 000 € erhalten: Dies bedeutet im Ranking den zweithöchsten Betrag in Nordrhein-Westfalen.<sup>5</sup>

In ihrer Grundordnung<sup>6</sup> weist die Universität Düsseldorf auf die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreamings hin:

„Die Heinrich-Heine-Universität fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“ (ebd., S. 3)

Im Frauenförderrahmenplan<sup>7</sup> der HHU Düsseldorf vom 27. Januar 2009 wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau bereits in der Präambel als primäres Ziel des Plans angegeben. Dort heißt es zur Bedeutung des Gleichberechtigungskonzepts:

„Ziel dieses Frauenförderrahmenplanes ist die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Zur Verwirklichung dessen werden für alle Gruppen der Universität Rahmenbedingungen geschaffen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.“ (Ebd., S. 6)

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

„Für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie eine angemessene Priorität“, heißt es in den ZLV III<sup>8</sup> mit dem Land Nordrhein-Westfalen. Neben dem im

Jahr 2006 eingerichteten FamilienBeratungsBüro (FBB) und dem professionellen Familienservice sollte in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Düsseldorf ein Familienzentrum eingerichtet werden. Hierin integriert wird, neben dem Beratungsangebot für Eltern, eine Kita für 45 Kinder bis zum Schuleintritt in altersgemischten Gruppen mit dem Tagesablauf von WissenschaftlerInnen entsprechenden Öffnungszeiten (vgl. S. 7). Um den Frauenanteil bei Stellenbesetzungen und Berufungen zu erhöhen, unterstützen das Selma-Meyer-Mentoring-Programm für Promovendinnen „sowie diverse Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (ebd.) dieses Ziel.

Die Medizinische Fakultät der HHU Düsseldorf verpflichtet sich zu verstärkten „Anstrengungen im Bereich Gender Mainstreaming“ (S. 18). Daher wurden WissenschaftlerInnen systematisch mit „ausgewiesener Expertise auf dem Gebiet der Gender-Forschung berufen“ (ebd.). Die Fakultät erklärt ausdrücklich, dass Gender-Aspekte „unmittelbare Auswirkungen auf das Arzt-Patienten-Verhältnis sowie auf Diagnostik, Therapie und Management“ haben, weshalb das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“ in der Ausbildung eingeführt wird (ebd.). Im Rahmen einer wissenschaftlichen Kooperation der Medizinischen Fakultät und des Ostasien-Instituts sollen „interkulturelle Unterschiede des Umgangs von Frauen und Männern mit Gewalt“ sowie „der Umgang des Gesundheitswesens mit weiblichen und männlichen Gewaltopfern“ erforscht werden, um auch in der Forschung vorhandenen Geschlechterdifferenzen gerecht zu werden (ebd.).

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III mit dem Land wird sich die Universität gemäß ihrer Ziele im Leitbild umstrukturieren, wozu ein 5%iger Anteil am Personalhaushalt (auf der Basis des Haushaltsjahres 2006) verwendet werden soll.

### 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Ein Großteil konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung wird im Frauenförderrahmenplan dargestellt. Hinzu kommen spezifische Angebote der Gleichstellungsbeauftragten zur wissenschaftlichen Weiterbildung, die auf der Homepage<sup>9</sup> der Gleichstellungsbeauftragten zu finden sind, wie der Sprachkurs „English in Scientific Discourse“ für Medizinerinnen, Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen sowie Juristinnen, das Selma-Meyer-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Seminare zu Führungskompetenzen, Selbstmarketing und Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen. An diese Seminare gekoppelt ist der Aufbau eines Netzwerks. Des Weiteren werden durch die Gleichstellungsbeauftragte spezielle Broschüren für Frauen erstellt, die

„besonders über Frauenforschungsthemen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und über Studiengänge mit geringem Frauenanteil informieren.“<sup>10</sup>

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte Studierende	Im Rahmen „Tag der Forschung“ und „Tag der offenen Tür“ eigene Veranstaltungen für Frauen Rhetorik-Kurse sowie Kommunikations- und Persönlichkeitstraining für Studentinnen Sportprogramm für Frauen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Selma-Meyer-Mentoring-Programm
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen - Angebote zu frauenspezifischen Themen - Rhetorik- und Kommunikationskurse - Managementtraining - Berufsspezifische Maßnahmen und qualifizierende Wiedereinstiegsmaßnahmen - Neue Kommunikations- und Informationstechnologien und ihre Handhabung

## 4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Organigramm<sup>11</sup> vom 1. August 2009 nicht aufgeführt. Im Team des Gleichstellungsbüros befinden sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, eine Universitätsangestellte für die Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Mittelbewirtschaftung sowie Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros, die Koordinatorin für das Selma-Meyer-Mentoring-Programm sowie unterstützend eine Mitarbeiterin in Teilzeit und eine Diplom-Sozialpädagogin für das FamilienBeratungsBüro. Die Interessen der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden von einer Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Es amtiert jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte in der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. In der Medizinischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät sind jeweils 2 Gleichstellungsbeauftragte im Amt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 37 000 €. Die Gleichstellungsbeauftragte der HHU Düsseldorf ist mit der LaKof und der BuKof vernetzt.

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

An der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind 2 Professuren mit einer Gender-Denomination ausgestattet:

1. Ostasienwissenschaft: Professur für Japan-bezogene Frauen- und Geschlechterforschung
2. Medizin: Rechtsmedizin (einschließlich Gender-Aspekte) und Rechtsmedizinische Ambulanz für Gewaltopfer

An der Philosophischen Fakultät ist das Frauen-Kultur-Archiv angesiedelt, das sich als Gender-Transferstelle versteht und unter anderem Recherchen zu Genderforschungsthemen unterstützt, Material zur Rolle von Frauen in Kultur und Wissenschaft bereithält sowie die Konzeption von Ausstellungen zur Frauengeschichte durchführt.<sup>12</sup> Die Gender-Transferstelle wird zum Teil von der Philosophischen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten finanziell unterstützt.

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist seit 2008 mit dem Grundzertifikat „Audit Beruf und Familie“ ausgezeichnet<sup>13</sup> und stellt für die Hochschulangehörigen neben einem FamilienBeratungsBüro verschiedene Kinderbetreuungsangebote bereit. Diese Angebote wurden aus der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de), der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und dem Studentenwerk Düsseldorf zusammengestellt.

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Heinrich-Heine-Universität**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Städtische Kindertagesstätte	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt von Studierenden und Hochschulbeschäftigten	Jugendamt der Stadt Düsseldorf <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=55">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=55</a>
	Kita „Grashüpfer“	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt von Studierenden und Hochschulbeschäftigten	Studentenwerk Düsseldorf <a href="http://www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Grashuepfer.html">www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Grashuepfer.html</a>
	FamilienBeratungsBüro	Beratung zu familienrelevanten Themen, insbesondere rund um das Thema Kinderbetreuung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB">www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB</a>
	Oster-, Sommer- und Herbstferienfreizeiten	Kinderbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien mit verschiedenen Themenbezügen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/projekte_fuer_kinder">www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/projekte_fuer_kinder</a>
Studierende	Kindertagesstätte „Kleine Strolche“	Ganztagsbetreuung für Kinder von 4 Monaten bis zum Schuleintritt primär für Studierende	Studentenwerk Düsseldorf <a href="http://www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Kleine_Strolche.html">www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Kleine_Strolche.html</a>
	Kindertagesstätte „Abenteuerland“	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und dem Schuleintritt von Studierenden	Studentenwerk Düsseldorf <a href="http://www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Abenteuerland.html">www.studentenwerk-duesseldorf.de/Kindertagesstaetten/Abenteuerland.html</a>
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 2 und 6 Jahren von Beschäftigten des Universitätsklinikums	Universitätsklinikum Düsseldorf <a href="http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/kinderbetreuung_Klinik">www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FBB/kinderbetreuung_Klinik</a>

Für alle Angehörigen der Hochschule sind im Bereich der Ganztagsbetreuung „Die kleinen Strolche“, die städtische Kindertagesstätte und die neue Kindertagesstätte auf dem Campus „Grashüpfer“ vorhanden. Speziell für Studierende gibt es Ganztagsbetreuungsangebote für ihre Kinder. Die Kitas „Kleine Strolche“, das „Abenteuerland“ und „Grashüpfer“ nehmen Kinder bereits ab dem 4. Monat auf. Die Kita „Kleine Strolche“ ist seit 2008 auch Familienzentrum und „anerkannter Bewegungskindergarten des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen“.<sup>14</sup> In die neue Kita „Grashüpfer“



wurden die ElternKindInitiative EKI e. V. und „Zwergenbande“ e. V. integriert, die im Herbst 2009 aufgelöst wurden. Sie strebt die Zertifizierung zum Familienzentrumsverbund an. Für Beschäftigte des Klinikums steht eine eigene Betreuungseinrichtung zur Verfügung, die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums. In den Oster-, Sommer- und Herbstferien werden über das FamilienBeratungsBüro des Gleichstellungsbüros Betreuungsprogramme mit einem speziellen Motto, wie etwa der „Forschungsexpedition Stadt Düsseldorf“ oder „Segeln am Unterbacher See“, für Kinder verschiedenen Alters angeboten. Neben diesen Einrichtungen bietet die Gleichstellungsbeauftragte auch für Männer eine Möglichkeit, sich an Veranstaltungen für Väter zu beteiligen und dem „Uni-Väter-Netzwerk“ beizutreten.

Um den Hochschulangehörigen eine Plattform zu bieten, nach geeigneten BabysitterInnen zu suchen, entwickelt die HHU Düsseldorf eine Babysitting-Börse im Internet und trägt die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen der dort verfügbaren BetreuerInnen. Zusätzlich bietet das Gleichstellungsbüro etliche Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung an und gibt eine Broschüre „Studieren mit Kind“ heraus sowie eine Tablettezeitschrift mit Informationen über Leistungen und Angebote der Gleichstellungsbeauftragten und des FamilienBeratungsBüros.

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

Der Frauenförderrahmenplan kann als Handreichung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung herangezogen werden, da er neben den einschlägigen Gesetzestexten (LGG und HFG) auch ausführliche Beschreibungen von Verfahrensweisen, z. B. zur geschlechtsspezifischen Evaluation, zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien, zum Themenkomplex Gewalt, zur sexuellen Belästigung und geschlechtsspezifischen Diskriminierung, zur gleichstellungsbezogenen Mittelvergabe oder zur Berichtspflicht, bietet. Die Frauenförderpläne sind für den Zeitraum von 2008–2011 mit Ausnahme des Frauenförderplans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät gültig. Sie konkretisieren die Vorgaben des Frauenförderrahmenplans und haben ihren Schwerpunkt in der Darstellung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der einzelnen Fakultäten.

### 7.1 Medizinische Fakultät

Im Frauenförderplan<sup>15</sup> der Medizinischen Fakultät (Quelle für die vorliegende Analyse) wird die „gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium“, die Verhinderung von Diskriminierung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft als Denk- und Handlungsausrichtung im Sinne einer „zukunftsichernden Qualitätsoffensive“ verstanden. Das Qualitätsniveau ist durch den nach wie vor bestehenden Gender Bias in den Wissenschaften herabgesetzt, weshalb die Richtlinien zur Gleichstellung an alle Mitglieder der Medizinischen Fakultät gerichtet sind und dazu beitragen sollen, die Qualität durch gelebte Gleichstellung aktiv zu optimieren. Daher hat sich die Fakultät die Gleichstellung zum Ziel gesetzt:

■ **„Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe der Medizinischen Fakultät!“** (S. 39)  
(Hervorhebung im Original)

An der Medizinischen Fakultät können die Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin und Public Health aufgenommen werden. Für diese drei Studiengänge sind die Geschlechterverhältnisse für den Studienbeginn, die AbsolventInnen und Promotionen separat dargestellt. Im WS 2006/07 lag der Anteil der Studienanfängerinnen in allen drei Studiengängen weit über der Parität, in der Zahnmedizin bei 56 % (28 von 50), in der Humanmedizin bei 62 % (218 von 351) und in Public Health bei 75 % (9 von 12) (vgl. S. 48). Mit Ausnahme von Public Health war der Anteil an Absolventinnen niedriger als bei den StudienanfängerInnen, lag aber immer noch über einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis von 50 % (vgl. ebd.). Diese Situation ist auch bei den Promotionen gegeben: In der Humanmedizin gab es im selben Semester 74 Promotionen von Frauen, was einem Anteil von 54 % entspricht, in Zahnmedizin und Public Health waren es je 50 % Promovendinnen (vgl. ebd.). Obwohl sich die Habilitationsrate im Vergleich zu 2001 fast auf das Doppelte erhöhte, fiel sie im WS 2006/07 auf 15 % zurück (2 von 13) und entspricht damit etwa dem Niveau von 2001 (vgl. ebd.). Trotz der guten Ausgangsbasis gibt es einen Bruch zwischen den Absolventinnen bzw. Promovendinnen und den Professorinnen bzw. der Ärzteschaft, der anhand der Beschäftigtenstruktur sichtbar wird.

Im Jahr 2007 sank die Zahl der Hochschuldozenturen von 31 Stellen (2006) auf 18, womit sich der erhöhte Frauenanteil unter den Professuren erklären lässt (vgl. S. 43). Dennoch war er sehr niedrig, was die Fakultät wie folgt kommentiert:

■ **„Der Anteil der berufenen Professorinnen hat sich in der Fakultät deutlich verschlechtert und ist mit 6 % inakzeptabel niedrig.“** (Ebd.)

Auch in der Ärzteschaft ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen, da der Anteil von Ärztinnen ohne Facharztanerkennung „relativ hoch“ ist, aber mit steigendem Qualifikationsgrad sinkt. So

■ **„sind nur noch 25 % der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung Frauen, Oberarztfunktion haben 20 % und Leitungsfunktion nur noch 10 %.“** (S. 54)

Im Rahmen einer Umfrage zur Chancengleichheit an medizinischen Fakultäten 2007 belegte Düsseldorf den 6. Platz (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang wurden auch Defizite genannt, das Verbesserungspotenzial im Bereich der bereits beschriebenen Personalstruktur, „bei Schwangerschaft und Elternzeit“ und den universitätseigenen Frauenförderprogrammen wie etwa Promotions- und Habilitationsstipendien, die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Leitlinien der Hochschule, die systematische Berücksichtigung von Geschlechtsspezifika in den Lehrplänen, Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, Vertretungsmittel im Rahmen des Mutterschutzes, Möglichkeiten zur Übernahme von Vertretungen im Mutterschutz sowie zur stundenweisen Betreuung von Kindern (vgl. S. 43f.).

Um daher dem Ziel einer familienfreundlichen Fakultät näher zu kommen, wird eine Informationsschrift für Schwangere erstellt, „aus der Rechte und Pflichten für schwangere Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervorgehen“ (vgl. S. 45). Zur Implementierung von Genderaspekten in die Lehre soll „mittels einer Erhebung eine geschlechterdifferenzierte Darlegung der Lerninhalte“ vorgenommen oder „eine mangelnde Notwendigkeit“ begründet werden (vgl. S. 46).

Die Fakultät lobt jährlich einen Frauenforschungspreis aus, der an „eine sozial engagierte Wissenschaftlerin der Fakultät verliehen wird“ (S. 45). Weitere konkrete Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät sind im aktuellen Frauenförderplan nicht benannt.

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Jährliche Auslobung des Gerry-Corti-Frauenforschungspreises mit 2 000 €

## 7.2 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät setzt sich aus verschiedenen Studienfächern zusammen, deren Frauenanteil laut Frauenförderplan<sup>16</sup> von 2005 (Quelle für die Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten) mit insgesamt 49 % fast an ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herankommt. Bei den einzelnen Studienfächern zeigt sich im WS 2004/05 eine klassische Studienfachwahl, denn die Fächer Psychologie (74,8 %) und Pharmazie (74,3 %) gelten als typische Frauenfächer, gefolgt von der Biochemie (60,6 %) (vgl. S. 7). Mit Ausnahme der Fächer Physik und Informatik, wo der Frauenanteil bei knapp 18 % lag, war in den übrigen Fächern ein Anteil von 40–56 % zu verzeichnen (vgl. ebd.). Gründe zur Nichtwahl von Fächern wie Mathematik oder Physik erläutert die Fakultät wie folgt:

„Die Ursachen für diese Unterschiede liegen außerhalb der Universität. Gründe dafür sehen wir unter anderem in der Koedukation vor allem zu Beginn des Mathematik- und Physikunterrichts, sowie in der Möglichkeit für die Schülerinnen, diese Fächer durch Abwählen zu verlassen, bevor sie deren Inhalte richtig kennenlernen konnten. Vor allem für die Entscheidung zum Physikstudium muss viel in den weiterführenden Schulen getan werden. Ein erster Versuch in diese Richtung war das Pilotprojekt ‚Physik für Schülerinnen‘ der Unterstufe und Mittelstufe, für das die Nachfrage so groß war, dass bereits ein Nachfolgetermin ins Auge gefasst wurde.“ (S. 2)

Während der Frauenanteil über das Studium hinweg in den verschiedenen Fächern etwa konstant bleibt, wird er bei den Promotionen und Habilitationen deutlich geringer. Gerade in den Fächern, die Frauen besonders auswählen, wie Psychologie oder Pharmazie, fällt dies besonders auf, wird aber mit dem direkten Eintritt in das Berufsleben nach dem Studium erklärt (vgl. S. 3). Das Verhältnis Absolventinnen und Absolventen ist in beiden Fächern etwa gleich. Bei den Habilitationen nehmen die Frauenanteile weiter deutlich ab, da die

„Entscheidung für das Verbleiben an der Universität für eine Promotion und erst recht für eine Habilitation insgesamt gering ist, besonders unter den Frauen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Einige für die Frauen relevante Gründe sind z. B. der Drang ins außeruniversitäre Berufsleben nach der Promotion bzw. die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Universitätsnähe.“ (Ebd.)

Auch bei den Beschäftigtenzahlen spiegeln sich ungleiche Zahlenverhältnisse in der Fakultät wider: Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil an den C4-Professuren bei knapp 10 % (5 von 52) und bei den C3-Professuren bei 5 %. Ein ungünstiges Verhältnis war bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden, hier waren Wissenschaftlerinnen mit 18 % vertreten. Lediglich bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war eine Geschlechterparität zu verzeichnen (vgl. S. 4, S. 11f.). Die Fakultät stellt fest, dass das Geschlechterverhältnis im Mittelbau im Vergleich zur „Gruppe Assistenten, Oberassistenten und Hochschuldozenten“ am ausgeglichensten war (S. 4).

Unter den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil in der Verwaltung erwartungsgemäß hoch, was jedoch nicht für die „Ebene der Arbeiter“ galt, wo sie nur ein Drittel ausmachten.

Um Schülerinnen für die Aufnahme eines Physikstudiums zu begeistern, können diese Physikkurse an der Universität besuchen. Die Fakultät bietet für Studierende mit Kindern Teilzeitstudien an, die jedoch im Berichtszeitraum des Frauenförderplans nicht nachgefragt wurden, obwohl gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen ein relevantes Thema und entscheidend für die Karriereorientierung ist, wie die Fakultät betont.

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Physik für Schülerinnen und Schüler

### 7.3 Philosophische Fakultät

Die Philosophische Fakultät ist sehr heterogen und bietet eine Vielzahl an verschiedenen Studiengängen, die zum Teil in Kooperation mit ausländischen Partnerinstitutionen oder als fächerübergreifende Studiengänge angeboten werden. Der Frauenförderplan<sup>17</sup> vom 25. November 2008, aus dem die Daten zu den Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten stammen, kommentiert den Frauenanteil in den einzelnen Fächern als sehr unterschiedlich, aber insgesamt tendenziell fallend (vgl. S. 71).

2007 waren unter den C4-/W3-Professuren 22,9 % Wissenschaftlerinnen vertreten (8 von 35) und unter den C3-/W2-Professuren 33,3 % (7 von 21) (vgl. ebd.). Derselbe Prozentsatz war auch bei den C2-Stellen zu finden, von denen es nur 3 Stellen gab (vgl. ebd.). 1 von 4 Juniorprofessuren war von einer Frau besetzt (vgl. ebd.). Während der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen AssistentInnen bei 66,7 % lag (2 von 3), halbierte er sich beim wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Beschäftigtenverhältnissen auf 35,6 % (21 von 59) (vgl. ebd.). Beim befristeten wissenschaftlichen Personal gab es 2007 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (vgl. ebd.). Trotz der enormen Steigerung an Drittmittelstellen von 18 auf 64 waren diese nur mit 40,6 % von Frauen besetzt (vgl. S. 72). Bei Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass der Männeranteil mit Zunahme der Qualifikation in der gesamten Fakultät nach wie vor dominierend ist, obwohl der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen, AbsolventInnen und Promotionen seit 2005 über der Parität liegt. So gab es 2007 insgesamt 69,3 % Studienanfängerinnen (1 061 von 1 531), 71,8 % Absolventinnen (653 von 910); 2007 wurden weit über 50 % der Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 73). Zu dem hohen Anteil von Frauen bei den Promotionen schreibt die Fakultät:

„Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Promovierenden verschob sich gegenüber dem Jahr 2004 deutlich zugunsten der Frauen. Allerdings entspricht der Anteil der Promotionen proportional nicht dem der Absolventen der Fakultät. Der überproportionale Frauenanteil an Promotionen bleibt in der Phase der Promotion nur in den Fächern Erziehungswissenschaft/Psychologie, Jüdische Studien, Kunstgeschichte, Philosophie und Romanistik erhalten. Gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum hat das Fach Philosophie eine große Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen erreicht. Nullraten zeigen die Fächer Modernes Japan und Kommunikations- und Medienwissenschaft.“ (S. 74)

Habilitationen gab es 2007 keine, dafür habilitierten sich im Zeitraum 2005–2006 4 Wissenschaftlerinnen und 5 Wissenschaftler. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zeigt sich hier eine „ungünstige Entwicklung“ (ebd.), da der Anteil an Habilitandinnen dort 57 % betrug.

Trotz der Kürzung der Frauenfördergelder im Jahr 2004 wurden durch das Ministerium für Wissenschaft und Bildung im selben Jahr Mittel in Höhe von 17 500 Euro zur Verfügung gestellt (vgl. S. 78). Gefördert wurden damit Examenkandidatinnen, Studentinnen mit Kind (Abschlussstipendien), Sachkostenzuschüsse bei Forschungsaufhalten in Archiven und Bibliotheken für Examenkandidatinnen, Doktorandinnen und Postgraduierte, Reisekostenzuschüsse, Abschlussstipendien für Doktorandinnen in Notlagen sowie Lehraufträge und Internetseiten von Habilitierten (vgl. ebd.). Diese Maßnahmen wurden in den Folgejahren je nach Vergabeentscheid und Mittelverfügbarkeit umgesetzt. Konkrete laufende Projekte zur Gleichstellung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht aufgeführt.

### 7.4 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Der Frauenförderplan<sup>18</sup> der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 15. Oktober 2008 beschlossen und enthält die zur vorliegenden Analyse verwendeten Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten. Die Fakultät bietet die Studiengänge BA Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie (Diplom) an. Unter den Beschäftigten war zum Stichtag 22. Oktober 2008 eine deutliche Disparität der Geschlechter unter den C4-, C3- und C2-Professuren zu erkennen, denn hier war lediglich 1 Stelle mit einer Wissenschaftlerin besetzt (vgl. S. 59). Begründet wird der geringe Anteil an Professorinnen mit dem geringen Umfang habilitierter Wissenschaftlerinnen (vgl. S. 62). Höher lag der Anteil beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Fakultät geht davon aus, den geringen Frauenanteil der Beschäftigten mit der steigenden Absolventinnenquote aufzufangen:

„Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (A 13, EG 13Ü, EG 13) sind die Wissenschaftlerinnen mit ca. 43 % vertreten; damit entspricht der Frauenanteil nahezu der Quote aus der letzten Erhebung. Angesichts des in den letzten Jahren signifikant angestiegenen Frauenanteils bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre sowie der zunehmenden Zahl an Absolventinnen dürfte sich diese Entwicklung zeitverzögert auch in einer steigenden Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal niederschlagen.“ (S. 59)

Im BA Betriebswirtschaftslehre gab es im WS 2007/08 einen Anteil von 51 % (178 von 349), er lag damit im Vergleich zu den Vorjahren über der 50%-Marke zugunsten der Studentinnen (vgl. ebd.). Hier scheint sich also der Trend zu einer steigenden Frauenquote abzubilden. Dieser lässt sich ebenfalls bei den Studierenden der Wirtschaftschemie mit dem Ergebnis feststellen, dass der Studentinnenanteil im gleichen Semester bei 45,8 % lag (92 von 201) (vgl. S. 61). Der Anteil Absolventinnen für beide Studiengänge zusammen lag bei 42,8 % (vgl. ebd.). Trotz der geringen Grundgesamtheit bei den Promotionen und Habilitationen ist „auch hier der Erfolg der Frauenförderungsaktivitäten“ (S. 62) zu erkennen, da im WS 2007/08 immerhin 6 von 11 Promotionen durch Frauen vorgelegt wurden (vgl. ebd.). Im Zeitraum 2006–2008 gab es einen Habilitanden, jedoch keine habilitierte Wissenschaftlerin (vgl. ebd.). Die Fakultät bewertet die vorliegende Ist-Situation wie folgt:

„Insgesamt zeigt die Ist-Analyse, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den Frauenförderplan sehr konsequent und mit Erfolg in einzelnen Segmenten umgesetzt hat.“ (Ebd.)

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Teilnahme am (Selma-Meyer-)Mentoring möglich sowie an Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen (vgl. S. 64).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	(Selma-Meyer-)Mentoring
	Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Lehr- und Schlüsselqualifikationen

## 7.5 Juristische Fakultät

Laut Frauenförderplan<sup>19</sup> der Juristischen Fakultät vom 27. Januar 2009, aus dem Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zur Gleichstellungsarbeit entnommen wurden, waren zum Stichtag 30. April 2008 Professorinnen auf den C4-/W3-Stellen mit 0 von 11 Stellen und auf den C3-/W2-Stellen mit 24 % (1 von 4) deutlich unterrepräsentiert (vgl. S. 35). Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten waren hingegen ausschließlich Frauen auf den insgesamt 3 Stellen zu finden (vgl. ebd.). Unter den befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten waren 20 Frauen auf insgesamt 34 Stellen (vgl. ebd.). Die weiblichen Drittmittelbeschäftigten waren zum Stichtag mit 36 % in der Minderheit (5 von 14), sodass auch hier ein deutliches Ungleichgewicht zugunsten von Männern existiert, das jedoch durch die Überrepräsentanz bei den Haushaltsstellen „ausgeglichen“ wird (vgl. ebd.). Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften wird ebenfalls nach Haushalts- oder Drittmittelfinanzierung differenziert. Der Frauenanteil bei den haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Hilfskraftstellen lag bei 41 % (9 von 22), während sich dies bei den drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Hilfskräften nahezu umdreht mit einem Frauenanteil von 66 % (2 von 3) (vgl. ebd.). Bei den studentischen Hilfskräften, die aus Haushaltsmitteln finanziert wurden, fiel der Studentinnenanteil mit 62 % (34 von 55) deutlich auf, während er sich bei den SHK-Stellen aus Drittmitteln mit 54 % (6 von 11) der Parität annäherte (vgl. ebd.). Mit diesem „konstanten 50%igen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und der signifikanten Steigerung der Frauenquote im Bereich des wissenschaftlichen Personals“ (S. 37) versucht die Fakultät, den „dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen auch in den oberen Statusbereichen fortzuschreiben“ (S. 37).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung benennt die Fakultät in ihrem Frauenförderplan nicht.

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Der Frauenförderplan<sup>20</sup> der Universitäts- und Landesbibliothek vom 31. Juli 2008 besteht im Wesentlichen aus der Analyse des Ist-Bestands seines Personals zum Stichtag 30. Juni 2008. Die Beamtinnen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst stellten zum Stichtag in allen drei Gruppen die Mehrheit (vgl. S. 56). Nicht nur im gehobenen (40 von 50) und mittleren Dienst mit 80 % (4 von 5) war dies deutlich, sondern auch im höheren Dienst (7 von 13) verteilte sich das Geschlechtergewicht zugunsten von Frauen (vgl. ebd.). Diese Zahlen zeigen, dass Frauen in den Führungs- und Leitungspositionen mehrheitlich vertreten waren (vgl. ebd.). Unter den Angestellten auf den verschiedenen Ebenen war ein ähnliches Geschlechterverhältnis zu finden, da von den insgesamt 4 Angestellten im höheren Dienst 3 Frauen waren (vgl. ebd.). Bei den Angestellten im gehobenen Dienst war hingegen fast ein paritätisches Verhältnis zu finden (12 Männer und 13 Frauen), das sich in etwa bei den Angestellten im mittleren Dienst wiederholte (23 Männer und 26 Frauen) (vgl. ebd.). Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

### 8.2 Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIM)

Der Datei des Frauenförderplans<sup>21</sup> vom ZIM ist ein Schreiben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vom 1. Juli 2008 beigefügt, indem sie die Beeinträchtigung der Fortschreibung des Frauenförderplans bis 2011 bedauert und auf die „fehlende Flexibilität des Personalbestandes des ZIM“ (S. 1) zurückführt. Sie schreibt weiter:

„Alle im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter freien oder frei werdenden Stellen werden zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt, werden also nicht mehr besetzt. Im wissenschaftlichen Bereich werden bis 2011 durch Erreichung der Altersgrenze 3 Stellen frei. Davon werden zwei ebenfalls bis 2011 zur Abdeckung des strukturellen Defizits benötigt. Die dritte Stelle könnte Ende 2010 neu besetzt werden, falls diese Besetzung nicht durch weitere Sparmaßnahmen zum Ausgleich der tariflichen Erhöhungen bzw. Verlängerung der Arbeitszeit bei den Geschäften gefährdet wird. Falls diese Stelle besetzt werden kann, wird dieses gemäß der relevanten Frauenförderungsbestimmungen getan.“ (Ebd.)

### 8.3 Zentrale Verwaltung

Der Frauenförderplan<sup>22</sup> der Zentralen Verwaltung ist ebenfalls für den Zeitraum 2008–2011 gültig und Grundlage für die folgende Analyse. Im höheren Dienst gab es zwar keine Beamtin, jedoch 49 % im gehobenen Dienst (17 von 35) und im mittleren Dienst 75 % (3 von 4) (vgl. S. 92). Unter den Tarifbeschäftigten waren im selben Jahr im höheren Dienst 21 Frauen (60 %) und im mittleren Dienst 85 (49 %) (vgl. ebd.). Im mittleren Dienst waren weibliche Angestellte zu 49 % (85 von 173) und im einfachen Dienst zu 18 % (4 von 22) vertreten (vgl. ebd.). Im Vergleich zum Jahr 2004 hat es in „fast allen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen“ Entwicklungen mit Ausnahme der Angestellten im mittleren Dienst gegeben, die einen höheren Frauenanteil vor allem durch Höhergruppierungen zur Folge hatten (vgl. S. 93). Der Anteil an Beamtinnen hat sich nicht verändert, was sich durch die zunehmende Einstellung „der Mitarbeiter/innen als Tarifbeschäftigte und nicht als Beamte“ erklären lässt (ebd.).

„Spezielle Vorträge für Mitarbeiterinnen“ mit den Schwerpunkten „Frauen und Rente“ sowie „Schwierige Gespräche im Sekretariat“ sind zwar prinzipiell für Frauen konzipiert, stehen Männern aber ebenfalls offen (S. 96). Konkrete Gleichstellungsprojekte sind im aktuellen Frauenförderplan nicht aufgeführt.

### Quellenverzeichnis

- 1 [www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber\\_uns](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber_uns); zugegriffen am 17.08.2009
- 2 [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 05.11.2009
- 3 [www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber\\_uns](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Ueber_uns); zugegriffen am 05.11.2009
- 4 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Total-E-Quality](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Total-E-Quality); zugegriffen am 05.11.2009
- 5 Bei der Vergabe dieser Mittel werden sowohl der Anteil der Professorinnen als auch dessen Zuwachs bewertet.
- 6 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/Hochschulrat/Dokumente/Grundordnung\\_HHUD](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/Hochschulrat/Dokumente/Grundordnung_HHUD); zugegriffen am 05.11.2009
- 7 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 8 [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 28.08.2009
- 9 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB); zugegriffen am 05.11.2009
- 10 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanHHU_2009.pdf), S. 19; zugegriffen 09.12.2009
- 11 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/verwaltung/Dokumente/Organigramm01.08.2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/verwaltung/Dokumente/Organigramm01.08.2009.pdf); zugegriffen am 05.11.2009
- 12 [www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/frauenarchiv/](http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/frauenarchiv/); zugegriffen am 17.08.2009
- 13 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Meldungen/meldung\\_lang?id\\_main=8043](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Meldungen/meldung_lang?id_main=8043); zugegriffen am 05.11.2009
- 14 [www.studentenwerk-duesseldorf.de/Ueber\\_uns/Pressemitteilung\\_26\\_Januar\\_2004.html](http://www.studentenwerk-duesseldorf.de/Ueber_uns/Pressemitteilung_26_Januar_2004.html); zugegriffen am 09.12.2009
- 15 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanMed\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanMed_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 16 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/FFRP\\_pdf/ffrp1](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/FFRP_pdf/ffrp1); zugegriffen am 06.11.2009
- 17 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanPhil\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanPhil_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 18 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanWiWi\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanWiWi_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 19 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanJur\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanJur_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 20 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanULB\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanULB_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 21 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanZIM\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanZIM_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009
- 22 [www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale\\_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanVerw\\_2009.pdf](http://www.uni-duesseldorf.de/home/Zentrale_Einrichtungen/organe/GSB/Downloads/FrauenFoerderRahmenplanVerw_2009.pdf); zugegriffen am 09.12.2009