

**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 Müntz, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Hochschule Bonn-Rhein-Sieg**

## **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

## 04 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



**Hochschule  
Bonn-Rhein-Sieg**  
University of Applied Sciences

GRÜNDUNGSJAHR: 1995

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 5 MÄNNER

PRÄSIDIUM: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,

3 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 2 DEKANINNEN, 5 DEKANE

FACHBEREICHE: 6 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 13

## 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	25	122	388	40	25,4	-14,6	9,6
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	23	97	321,7	60,9	44,3	-16,5	9,2
Studierende <sup>2</sup>	468	4 547	871,6	30,8	28,4	-2,4	-17,5

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/2008

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

Die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg gehört trotz des erheblichen Zuwachses an Studierenden in den Jahren 1997 bis 2007 immer noch zu den kleineren Fachhochschulen des Landes NRW (Tabelle 1.1). Die Hochschule wurde 1995 als „frauengerechte Hochschule“ gegründet und hat im Jahr 2006 den Ausbau zur gender- und familiengerechten Hochschule beschlossen. Dieser Gründungsgedanke hat sich in einer überdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen an den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal niedergeschlagen, nicht aber in einer hohen Beteiligung von Studentinnen, denn deren Anteil liegt mit geringen 28,4 % um 17,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Sie ist damit auch im Spektrum der Fachhochschulen eine Hochschule mit unterdurchschnittlichem Studentinnenanteil.

**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 (%)		
	HS B-R-S	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	39,6	19,5	20,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,0	29,1	3,9
Ingenieurwissenschaften	22,0	16,1	5,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	5,4	22,4	-17,0

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

Dieser geringe Studentinnenanteil ist aus der Fächerstruktur zumindest teilweise erklärbar. Dominiert wird die Hochschule von den MINT-Fächern – der Anteil der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit knapp 40 % um 20 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und auch der Anteil der (in der Geschlechterperspektive besonders problematischen) Ingenieurwissenschaften liegt mit 22 % um 6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Insgesamt studieren mehr als drei von fünf Studierenden ein MINT-Fach. Dagegen sind die Sprach- und Kulturwissenschaften, die im NRW-Durchschnitt einen vergleichsweise hohen Studentinnenanteil haben, nur wenig und die Kunst und Kunstwissenschaft überhaupt nicht vertreten. Ein Drittel der Studierenden studiert ein Fach der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

**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 <sup>3</sup>	Studierende <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %Pkte
	HS BRS	Differenz	HS BRS	Differenz	HS BRS	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	26,8	-9,2	44,0	16,2	36,7	26,6	11,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	43,8	-1,0	60,0	21,6	24,4	7,1	9,2
Ingenieurwissenschaften	8,2	-11,5	30,8	14,6	5,9	-1,3	0,6

1) Ohne Professuren, 2) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08, 3) Die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften hat laut amtlicher Statistik kein eigenes Personal und wird deshalb hier nicht ausgewiesen

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

Blickt man auf die Frauenbeteiligung auf Fächergruppenebene (Tabelle 1.3), so wird nochmals deutlicher, wie sich der Gründungsgedanke der Frauengerechten Hochschule in der Personalstruktur niedergeschlagen hat: Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit 36,7 % bei mehr als dem dreifachen des NRW-Durchschnitts – an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist mehr als jede dritte Professur mit einer Frau besetzt, während dies im Landesdurchschnitt nur auf jede zehnte Professur zutrifft. Ebenfalls deutlich über dem NRW-Durchschnitt liegt der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal dieser Fächergruppe, hier ist mit 44 % schon fast die Parität erreicht. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften haben die Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sogar eine deutliche Mehrheit (60 %) und auch der Professorinnenanteil liegt mit 24,4 % um 7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Bei den Ingenieurwissenschaften ist immerhin der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal deutlich höher als im NRW-Durchschnitt – knapp jede dritte Stelle ist hier mit einer Frau besetzt. Die vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung beim wissenschaftlichen Personal aller Fächergruppen ist umso bemerkenswerter, als der unterdurchschnittliche Studentinnenanteil in allen Fächergruppen nicht für eine Fächerstruktur innerhalb dieser Fächergruppen spricht, die eine vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung haben.

**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	
	HS BRS	Diff zu NRW	HS BRS	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,6	-4,6	0,0	-18,1
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	12,0	2,7	38,5	1,9
Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>	4,2	0,5	21,9	-22,8
Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup>	11,2	2,1	39,4	-9,2
Durchschnittliche Differenz		0,2		-12,1

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

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

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass liegt – außer bei den Professuren – leicht über dem NRW-Durchschnitt, was aber, außer beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, nur in vergleichsweise geringem Maß Frauen zugute kommt (Tabelle 1.4).

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 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>
8	1	1	3,3

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

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat den höchsten Frauenanteil bei den Professuren und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal aller Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, was angesichts der Dominanz

der MINT-Fächer besonders bemerkenswert ist. Nur durch den vergleichsweise geringen Studentinnenanteil liegt sie gemessen am Mittelwert der Ränge nur an dritter Stelle der Fachhochschulen (Tabelle 1.5).

## 2 Leitideen der HS Bonn-Rhein-Sieg

### 2.1 Weltzugewandt, mit dem Wirtschaftsraum verbunden und familienfreundlich

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist eine relativ junge Fachhochschule, die 1995 gegründet wurde. Sie verteilt sich mit mehreren Campi auf die Standorte Hennef, Rheinbach und Sankt Augustin und entstand aus der „gemeinsamen Initiative von Bundestag und Bundesregierung, Landtag und Landesregierung sowie der Region als Bestandteil der 1994 getroffenen Vereinbarungen zum Bonn-Berlin-Ausgleich“. <sup>1</sup> Die Hochschule beschreibt ihren Bildungs- und Forschungsauftrag wie folgt:

„*Neue akademische Lehr- und Forschungskapazitäten schaffen und durch Praxisprojekte und Kooperationen mit der Wirtschaft einen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung des Wirtschaftsraumes leisten.*“ (Ebd.)

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bereitet ihre Studierenden auf die sich „wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt“ vor, die Studierenden sollen sowohl für den nationalen als auch den internationalen Arbeitsmarkt ausgebildet und durch „vielfältige Informations- und Infrastrukturangebote“ vernetzt werden. Durch eine Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium trägt die Hochschule zu einer Attraktivitätssteigerung bei, die Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums im technischen Bereich motivieren soll (vgl. ebd.).

### 2.2 Von der „frauengerechten zur gender- und familiengerechten Hochschule“

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde im Jahr 1995 als frauengerechte Hochschule gegründet. <sup>2</sup> Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen wie dem demografischen Wandel und der Qualifizierung von jungen Frauen hat sich die Hochschule im Jahr 2007 entschieden, den Ausbau als gender- und familiengerechte Hochschule zu vollziehen. Im Frauenförderrahmenplan 2009–2011 wird an diesen Anspruch angeknüpft, indem das ambitionierte Ziel der Geschlechterparität angestrebt wird:

„*Ein besonderes Anliegen unserer Hochschule ist es, dass sich der Anteil weiblicher und männlicher Studierender sowie von Professorinnen in allen Fachbereichen hin zu einer mittleren Verteilungsquote zwischen 40–60 % angleicht. Für die Gleichstellung von Frauen ist die Partizipation von Frauen an allen Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen und -prozessen der Hochschule ein besonderes Anliegen. Hier gilt es hochschulweit und auf Gliederungsebene eine quantitativ wie qualitativ gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen.*“ (Ebd.)

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

Die Hochschule hat in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen III mit dem Land Nordrhein-Westfalen die Auditierung der Hertie-Stiftung zur „Familiengerechten Hochschule“ in ihren Zielkatalog aufgenommen <sup>3</sup> und 2007 realisiert. <sup>4</sup>

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Der Schwerpunkt der Arbeit des Gleichstellungsbüros der HS Bonn-Rhein-Sieg liegt auf der Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit/Wissenschaft und Familie. Dies zeigt sich in vielen Projekten zur Kinderbetreuung und in dem Ziel, eine familienfreundliche Hochschule zu schaffen. Hierzu gehört auch der semesterweise erscheinende Newsletter „Gender- und familiengerechte Hochschule“.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – HS Bonn-Rhein-Sieg**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day Projekt „Troika“ (Initiative zwischen Unternehmen, Hochschule, Alumni und Schulen, ein Unternehmen wird Pate für ein Mädchen, das sich für ein MINT-Fach entscheidet)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Netzwerk Frauen fördert Frauen Coaching-Programm für Frauen mit Voraussetzungen zur Professur
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Veranstaltungsreihe „Gender-Reihe“

Darüber hinaus sind neben der Teilnahme am Girls' Day insbesondere Maßnahmen zur Vernetzung („Netzwerk Frauen fördert Frauen“<sup>5</sup>) und Karriereförderung zu nennen sowie die Durchführung des Projekts „Troika“, das Mädchen für die Studienaufnahme von MINT-Fächern begeistern soll.

Des Weiteren führt das Gleichstellungsbüro jährlich eine Gender-Veranstaltungsreihe durch, die sich aus Workshops, Seminaren, Podiumsdiskussionen etc. zusammensetzt und Themen wie Familie, Softskill-Training, Karriere- und Lebensplanung behandelt.<sup>6</sup>

#### 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organigramm der HS Bonn-Rhein-Sieg ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht aufgelistet. Die HS Bonn-Rhein-Sieg umfasst zwei Standorte (Rheinbach und Sankt Augustin), eine Mitarbeiterin unterstützt die Gleichstellungsstelle am Standort Rheinbach und die Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle in Sankt Augustin koordiniert von dort aus auch das Projekt „Familiengerechte Hochschule“. Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 50–75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 32 000 Euro.

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

Mit der Gründung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg war beabsichtigt, Frauenforschungsprofessuren im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW einzurichten. Jedoch kam es aufgrund ungeklärter Finanzierungsvorstellungen nicht zur Einrichtung dieser Forschungsprofessuren. Somit verfügt die HS Bonn-Rhein-Sieg trotz des Anspruchs, eine frauen- bzw. gendergerechte Hochschule zu sein, bisher über keine Professur mit einer Denomination in der Genderforschung.

Über die Gleichstellungsbeauftragte wird im Kooperationsverbund eine hochschulweite und -übergreifende Vortragsreihe mit dem Titel „Gender-Reihe“ organisiert, in die Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung einfließen. Außerdem ist in den Frauenförderrahmenplan (2009–2011) eine „aktivierende Unterstützung zur Genderforschung“ durch eine Anschubfinanzierung aus dem Gleichstellungsbudget aufgenommen worden.

#### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Seit März 2007 ist die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg als familiengerechte Hochschule bei der Hertie-Stiftung zertifiziert. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wurde ein umfangreicher Katalog an Zielvereinbarungen für die Jahre 2007–2010 vereinbart. Aus der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten<sup>7</sup> geht hervor, dass es an den Standorten Sankt Augustin und Rheinbach sowie in Bonn die Ganztagsbetreuung von Kindern Hochschulangehöriger bis zum Schuleintritt gibt und an den beiden Hochschulstandorten jeweils die Anlaufstelle HELP. Um auch die Ferienzeit überbrücken zu können, werden im Ferienprogramm „Try-it“ Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren betreut. Des Weiteren wurden an beiden Standorten Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA) eingerichtet, in denen parallel Möglichkeiten zum Arbeiten und Betreuen vorhanden sind.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Bonn-Rhein-Sieg

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kita des Studentenwerks Bonn	Kinderganztagsbetreuung im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn AöR <a href="http://www.studentenwerk-bonn.de">www.studentenwerk-bonn.de</a>
	Anlaufstelle HELP in Rheinbach und St. Augustin	Beratung zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg <a href="http://gleichstellung.fh-brs.de/help_hilfe_fuer_eltern.html">http://gleichstellung.fh-brs.de/help_hilfe_fuer_eltern.html</a>
	Kita des Studentenwerks am Standort Sankt Augustin	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn <a href="http://www.studentenwerk-bonn.de">www.studentenwerk-bonn.de</a>
	Kita des Studentenwerks am Standort Rheinbach	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn <a href="http://www.studentenwerk-bonn.de">www.studentenwerk-bonn.de</a>
	Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA) in St. Augustin und Rheinbach	PC-vernetztes Arbeits- und Kinderzimmer	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg <a href="http://gleichstellung.fh-brs.de/Familiengerechtigkeit/Eltern_Kind_Arbeitszimmer-p-7764.html">http://gleichstellung.fh-brs.de/Familiengerechtigkeit/Eltern_Kind_Arbeitszimmer-p-7764.html</a>
	„Try it“-Ferienprogramm	Ferienprogramm für Kinder zwischen 6 und 15 Jahren	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

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

Der Frauenförderrahmenplan<sup>8</sup> enthält neben Passi aus dem LGG zum Geltungsbereich und der Fortschreibung eine Situationsbeschreibung des Geschlechterverhältnisses im „festen Personalbestand“ (vgl. S. 4ff.). Dieser umfasst die Professuren, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Zusätzlich werden der Studentinnenanteil in den einzelnen Fachbereichen im Zeitraum 1995–2008 dargestellt sowie der Frauenanteil in Hochschulgremien und Fachbereichsräten, bei den Lehraufträgen und den Berufungskommissionen (vgl. S. 7ff.). Den Ursachen der in Teilen festgestellten „Unterrepräsentanz“, etwa in Präsidium, Senat und Verwaltung, soll in den einzelnen Frauenförderplänen nachgegangen und mithilfe verschiedener Maßnahmenpakete auf Hochschulebene entgegengewirkt werden. Die Hochschule beschreibt die Situation wie folgt:

„Der Frauenanteil in den Leitungspositionen (Präsidium, Fachbereichsleitung, Dezernate) liegt weiter unter dem Frauenanteil insgesamt an unserer Hochschule. Es ist ausgesprochen schwierig, geeignete Kandidatinnen zu motivieren und für Führungsaufgaben zu gewinnen. Damit gezielte Förderprogramme entwickelt werden können, sind die Ursachen hierfür zu erforschen und dann entsprechende Maßnahmenpakete abzuleiten.“ (S. 19)

Die einzelnen Frauenförderpläne vermitteln neben den geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstrukturen auch die Anteile des wissenschaftlichen Nachwuchses, um die jeweilige Situation an den Fachbereichen und Institutionen zu beschreiben. Im Anschluss hieran werden Gründe für eine Unterrepräsentanz benannt, aber auch Ziele, Prognosen und Maßnahmen aufgeführt, die von den einzelnen Institutionen erarbeitet und umgesetzt werden. Angaben zu Promotionen und Habilitationen werden nicht gemacht.

### 7.1 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (St. Augustin)

Der Frauenförderplan<sup>9</sup> des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (Quelle für die folgende Analyse und Darstellung der Gleichstellungsaktivitäten und Geschlechterverhältnisse) verweist auf die Datengrundlage im Frauenförderrahmenplan und nennt daher keine Zahlen über die dortige Struktur der Geschlechterverhältnisse auf den relevanten Ebenen (vgl. S. 19). Aber es werden Gründe für die Unterrepräsentanz unter den Professuren, dem Fachbereichsrat, den Studentinnen (BA) und den Absolventinnen formuliert. So spielten bei den Berufungen Qualitätsdefizite wie die Promotion oder die Praxiszeit eine Rolle. Infolge der geringen Anzahl an Professorinnen standen auch nur wenige Frauen für die Gremienarbeit und den Fachbereichsrat zur Verfügung (vgl. S. 20). Da die Studienplatzvergabe an das ZVS-Verfahren gebunden ist, hat der Fachbereich auf die Auswahl keinen Einfluss (vgl. ebd.). Zur Berücksichtigung von Bewerberinnen in einem Auswahlverfahren kritisiert der Fachbereich:

„Eine Bevorzugung von Bewerberinnen wäre im Übrigen rechtlich nicht haltbar. Wir halten außerdem einen Anteil von knapp unter 39 und 47 % für nicht besonders problematisch. Im Übrigen könnte eine Steigerung des Frauenanteils im BWL-Studium zu einer unerwünschten Abnahme der Anteile in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen führen.“ (Ebd.)

Die geringe Absolventinnenquote wird über die geringe Anzahl Studienanfängerinnen erklärt, obwohl Studentinnen im Rahmen einer allgemeinen Studienberatung auftretende Probleme im Studienverlauf thematisieren könnten (ebd.). Konkrete Maßnahmen zur Behebung der Geschlechterdisparität werden nicht aufgeführt, sondern es wird auf die Maßnahmen auf Hochschulebene verwiesen.

### 7.2 Fachbereich Informatik

Im Frauenförderplan<sup>10</sup> des Fachbereichs Informatik (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie für die Informationen zur Gleichstellungsarbeit für die folgende Analyse und Darstellung) wird insbesondere der niedrige Frauenanteil problematisiert. Er wird jedoch nicht durch Zahlen veranschaulicht, sondern es wird auf die Datenbasis im Frauenförderrahmenplan verwiesen. Um den geringen Frauenanteil zu verändern und den Anteil langfristig zu erhöhen, wird insbesondere auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf gesetzt. Im Förderplan wird darauf aufmerksam gemacht, dass durch die Möglichkeit des Teilzeitstudiums der Anteil von Studentinnen auf 44 % gehoben werden konnte:

„Es entscheiden sich zu wenige Schülerinnen für das Studium der Informatik, obwohl verstärkt über das Studium auch im Wege der Kooperation mit Schulen informiert wird. Im Teilzeitstudiengang mit Präsenzzeit am Vormittag und damit einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie ist die Quote mit 44 % gut.“ (S. 23)

Auch bei der Steigerung des Anteils an Professorinnen wird auf das Problem der Vereinbarkeit hingewiesen und auf die Folgen eines geringeren Frauenanteils. Dieser führt zu Mehrfachbelastungen der Professorinnen durch gleichstellungspolitische Anforderungen:



„Die Mehrheit der Professorinnen hat sich nicht bereit erklärt, den Vorsitz in einer Berufungskommission zu übernehmen, weil die Aufgabe arbeits- und zeitaufwändig ist und sie die Doppelbelastung von Beruf und Familie davon abhält. Im Fachbereich sind derzeit 5 Professorinnen berufen, so dass eine Einbindung von mehreren Professorinnen in einer Kommission eine erhöhte Belastung der Frauen bewirken würde.“ (Ebd.)

Die gleichstellungspolitischen Projekte konzentrieren sich auf die Gewinnung von Studentinnen durch den Girls' Day oder „infact“ sowie ein Tutorium in der Mathematik. Eine weitere Überlegung des Fachbereichs ist die Einrichtung eines Schüler-Labors und des Studiengangs Health Telematics (vgl. S. 26).

Der Fachbereich möchte zudem das Projekt „Gender und Curriculum“ einführen, bei dem das Forschungsinteresse auf die Attraktivität von Veranstaltungen für Studentinnen gerichtet ist und eine Erhöhung der Genderkompetenz des Lehrpersonals durch Seminare zum Ziel haben soll (vgl. S. 27ff.). Des Weiteren ist der Aufbau eines Absolventinnen-Netzwerks geplant, bei dem die Studentinnen ein Mentoringprogramm durchlaufen können (vgl. S. 30).

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Informatik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Tutorium Mathematik
	Veranstaltung für Schülerinnen „infact“ (anderthalbtägige Workshops mit Lego-Mindstorms)
Studierende	Studiengang Health Telematics zur Gewinnung von Studentinnen im medizinischen Kontext
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Englischkurs für Mitarbeiterinnen des Fachbereichs

### 7.3 Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus

Der Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus teilt sich in Studiengänge mit den Abschlüssen Diplom und BA auf. Der Frauenförderplan<sup>11</sup> stellt die Grundlage für die folgende Analyse und Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten dar. Demzufolge sind von den Studierenden des gesamten Fachbereichs ab dem Jahr 2000–2008 zwischen 11 und 13 % Frauen. In den Jahren 2007 und 2008 verfügte der Studiengang Elektrotechnik mit Diplom und BA mit 40 % über den gleich hohen Studentinnenanteil (vgl. S. 31). Im Maschinenbau hingegen studierten im selben Zeitraum anteilig mehr Frauen auf Diplom statt auf BA (60 % bzw. 70 % Diplom, 40 bzw. 30 % BA). In den Studiengängen Mechatronik, koop. Maschinenbau und Elektrotechnik sowie Technikjournalismus (Diplom und BA) waren Studentinnen anteilig zwischen 23 % und knapp 30 % in den beiden Jahren vertreten (vgl. S. 31). Der Anteil der Professorinnen lag 2008 bei 14,8 % und wies in den Jahren davor leichte Schwankungen auf (vgl. S. 32). Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen lag 2008 bei 27,3 % (6 von 22) und der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal bei 100 % (vgl. ebd.).

Die Maßnahmen des Frauenförderplans richten sich primär auf die Gewinnung zukünftiger Studentinnen, um die Schwierigkeiten bei der Erhöhung des weiblichen Personals zu minimieren. Diese werden wie folgt beschrieben:

„Trotz aller Bemühungen gestaltet es sich aber vielfach sehr schwierig, gerade im Maschinenbau und der Elektrotechnikbranche geeignete Bewerber/-innen zu finden. Das hohe Gehaltsniveau in den Ingenieurberufen sowie die bis dato lukrative Arbeitsmarktsituation tun hier ein Übriges; allerdings kann die sich verschärfende gesamtwirtschaftliche Situation für zukünftige Stellenausschreibungen eine größere Anzahl von Bewerber/-innen hervorbringen.“ (Ebd.)

Zukünftig sollen insbesondere Professorinnen mit dem „Hinweis auf die Gender- und Familienfreundlichkeit der Hochschule als Arbeitsort“ beworben werden. Um bereits Schülerinnen für einen der Studiengänge zu motivieren, sollen spezielle Ingenieurinnenprogramme etabliert werden, in denen der Besuch von Workshops und Experimenten fester Bestandteil ist (vgl. S. 39). Des Weiteren soll es für Mädchen das Programm „Mehr Mädchen in MINT-Fächer“ (Arbeitstitel) geben und für Jungen das Programm „Neue Wege für Jungs“ (vgl. S. 40).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Informationsveranstaltungen in Mädchenschulen
	Schnuppertage „Frauen und Technik“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Fortbildungsmaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (HdW, HfÜ, CHE etc.)

Um Gender-relevante Fragestellungen in die Forschung einzubringen, wird die Durchführung eines Seminars per Lehrauftrag „Young Professionals in technischen Berufen“ angestrebt (vgl. ebd.).

#### 7.4 Fachbereich Wirtschaft (Rheinbach)

Der Fachbereich Wirtschaft teilt sich in die zwei Studiengänge Business Administration (BA) und Business Administration (MA) auf. Im BA-Studiengang war der Frauenanteil laut Frauenförderplan<sup>12</sup>, der die nachfolgenden Daten und Informationen liefert, seit 2003 relativ konstant und lag 2008 bei 45 % (vgl. S. 43). Trotz der ähnlich hohen Zahlen in den Jahren zuvor waren 2008 nur 32 % Studentinnen im Masterstudiengang vertreten (vgl. ebd.). Professorinnen hatten einen Anteil von 25 % und der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betrug 42,9 % (vgl. ebd.). Das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich weiblich (vgl. ebd.).

Zur Erhöhung des Studentinnenanteils werden nicht nur strukturelle Maßnahmen der Studienorganisation durchgeführt, sondern auch neue Inhalte implementiert. Nach guten Erfahrungen mit dem Bachelor-Studiengang Business Administration (Anteil Studentinnen rund 45 %) soll durch die Verknüpfung von wirtschaftswissenschaftlichen Themen mit Themen aus der Wirtschaftspsychologie das Interesse von Studentinnen geweckt werden:

„Der Fachbereich geht davon aus, dass der Anteil an weiblichen Studierenden mit der Einführung eines neuen Bachelor-Studiengangs Wirtschaftspsychologie erhöht werden kann. Die Recherche bei anderen Hochschulen mit vergleichbarem Angebot ergab, dass die Nachfrage seitens Schülerinnen/Bewerberinnen in Wirtschaftspsychologie überdurchschnittlich hoch ist.“ (S. 44)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft findet sich ein eindeutiger Passus darüber, was der Fachbereich konzeptionell unter der Förderung von Frauen versteht:

„Der Fachbereich Wirtschaft versteht Frauenförderung auch als Familienförderung.“ (S. 47)

An dieses Verständnis anknüpfend, werden vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (z. B. Teilzeit- und Telearbeitsplätze, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Hochschulkindergarten) (vgl. ebd.). Auch beim Studium wird auf eine bessere Vereinbarkeit gesetzt. So wird darauf hingewiesen, dass im Master-Studiengang durch eine Verlegung der Vorlesungszeiten auch der Anteil an Studentinnen zu erhöhen sei:

„Durch Vorlesungszeiten am Freitagabend sowie am Samstag wird es weiblichen Studierenden ermöglicht, den Studiengang auch nebenberuflich und in einer Aufteilung mit dem Partner familienfreundlich zu gestalten.“ (S. 44)

Der Fachbereich hat auch ein Bewerbungsseminar für Studentinnen angeboten, das aber nicht nachgefragt wurde. Dies ließe sich bei Bedarf aber wieder realisieren. Des Weiteren können Studentinnen am fachbereichseigenen „Programme for Excellence“ teilnehmen oder ein semesterbegleitendes Mentoring in Anspruch nehmen. Im Bereich der Schülerinnenakquise wird der Girls' Day unterstützt.

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Semesterbegleitendes Mentoring für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Fachbereichsinterne StipendiatInnenprogramme „Programme for Excellence“ für Studentinnen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Frauenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen

#### 7.5 Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften

Der Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften setzt sich aus den Studiengängen Applied Biology (BA), Biomedical Sciences (MA seit 2003), Naturwissenschaftliche Forensik (seit 2008) und Chemie mit Materialwissenschaften (BA, ebenfalls seit 2003) zusammen. Um auch hier eine Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten durchzuführen, werden die Daten zu den Geschlechterverhältnissen sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten des Fachbereichs aus dem Frauenförderplan verwendet.<sup>13</sup>

Im Jahr 2009 lag der Anteil der Studentinnen mit Ausnahme der Chemie bei weit über 50 %, in der Naturwissenschaftlichen Forensik sogar bei 72 % (vgl. S. 54). Im Frauenförderplan zieht der Fachbereich hieraus folgende Quintessenz:

„In allen Studiengängen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich, mit Ausnahme des Studiengangs ‚Chemie mit Materialwissenschaften‘. Dieser Studiengang hat eine starke ingenieurwissenschaftliche Komponente in den Ma-

terialwissenschaften. Ob die Unterrepräsentanz mit dieser stärkeren technischen Ausrichtung zusammenhängt, lässt sich jedoch auf Grund des interdisziplinären Charakters des Studiengangs schlecht beurteilen.“ (S. 53)

Um dies zu verändern, wird folgendes Ziel formuliert:

„Um langfristig den Anteil der Frauen an diesem Studiengang zu erhöhen, soll auch in Zukunft durch Schülerinitiativen wie Girls' Day, Schülerpraktika, Kinderunis das Interesse gerade auch von Mädchen für technische Berufe geweckt werden.“ (S. 56)

Die Professuren waren 2008 paritätisch besetzt, während der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit 46,2 % etwa dem Professorinnenanteil im Zeitraum 2004–2007 entsprach. Das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich weiblich.

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

### 7.6 Fachbereich Sozialversicherung

Im Fachbereich Sozialversicherung waren 2008 laut Frauenförderplan<sup>14</sup> (Quelle für die folgende Analyse und Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten) Professorinnen mit 45 % bezogen auf die Stellen bzw. mit 33 % bezogen auf Personen vertreten (vgl. S. 58). Insofern war eine Unterrepräsentanz nur „in sehr geringem Umfang“ (ebd.) zu verzeichnen, wie der Fachbereich urteilt. Dennoch ist die Frauenquote im Vergleich mit dem Jahr 2003 mit 70 % „rückläufig“. Die Gründe hierfür liegen in der Stellenbesetzung, Stellenaufstockung und dem Ausscheiden einer Professorin (vgl. S. 59). Der Mittelbau war paritätisch besetzt und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 100 % vertreten (vgl. S. 58). Der Anteil an Studentinnen entsprach im selben Jahr mit 76 % nicht der Parität (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Verwaltung

Im Frauenförderplan<sup>15</sup> der Verwaltung (Quelle für die nachfolgende Darstellung und Analyse der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten) zeigt sich für den Zeitraum 2006–2008 im höheren Dienst ein deutliches Geschlechterungleichgewicht, da dort 5 Männer und 2,75 Frauen beschäftigt waren (vgl. S. 4). Im gehobenen und mittleren Dienst kehrt sich dieses Verhältnis um, da hier der Frauenanteil trotz leichter Schwankungen (mit Ausnahme des gehobenen Dienstes im Jahr 2006) mehr als doppelt so hoch war (vgl. S. 5). Als Gründe für die Unterrepräsentanz im höheren Dienst werden der Bereich der Qualifizierung (vgl. ebd.) genannt und die konstante Stellenbesetzung, die sich aus Altersgründen nicht so schnell ändern wird:

„In den nächsten drei Jahren ist planmäßig keine Stelle in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wieder zu besetzen. Nach der derzeitigen Personalstruktur ist davon auszugehen, dass frühestens im Jahr 2013 eine Stelle in dieser Laufbahngruppe frei wird. Demnach ist bis zum Jahre 2010 nicht mit der Möglichkeit einer Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe ‚höherer Dienst‘ zu rechnen.“ (S. 4)

Die Verwaltung möchte in den nächsten Jahren versuchen, den Frauenanteil, der bei über 50 % liegt, nicht absinken zu lassen und im höheren Dienst das Geschlechterverhältnis von 3:2 anzustreben (vgl. S. 6). Schwerpunkt der Maßnahmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter die z. B. Arbeitszeitregelungen, familiengerechte Teambesprechungen und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „zur Erarbeitung spezieller Regelungen zur Vereinbarkeit von ‚Familie und Beruf‘“ (S. 8) fallen. Außerdem werden verschiedene Qualifizierungskurse und -seminare für weibliche Führungskräfte angeboten (vgl. S. 7).

**Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule	Qualifizierungskurse für weibliche Führungskräfte (Seminare)

## 8.2 Hochschul- und Kreisbibliothek

Im Frauenförderplan<sup>16</sup> der Hochschul- und Kreisbibliothek war in den Jahren 2004–2006 keine Unterrepräsentanz von Frauen (wissenschaftliche MitarbeiterInnen im höheren Dienst) und in den übrigen Bereichen ein Übergewicht zu verzeichnen (vgl. S. 12). Hier wurden keine Ziele zur Änderung des Geschlechterverhältnisses formuliert:

„Da in der Bibliothek keine Unterrepräsentanz besteht und alle Stellen besetzt sind, wurden keine Ziele vereinbart. Die Bibliothek wird mit ihren bisherigen unterstützenden Maßnahmen fortfahren (Personalentwicklung, Sonstiges). Zugleich wird sie auch die diesbezüglichen Ziele der Hochschule unterstützen, u. a. in Form der Beteiligung an der Veranstaltungsreihe „Heute schon an morgen denken“ (Gender-Veranstaltungsreihe Bonn-Rhein-Sieg).“ (S. 15)

## Quellennachweis

- 1 [www.hs-bonn-rhein-sieg.de/wir\\_ueber\\_uns.html](http://www.hs-bonn-rhein-sieg.de/wir_ueber_uns.html); zugegriffen am 23.11.2009
- 2 Siehe: [http://gleichstellung.h-brs.de/gleichstellungsstellemedia/Downloads/frauengerechte\\_hochschule/frauengerechte\\_hochschule-p-1313.pdf](http://gleichstellung.h-brs.de/gleichstellungsstellemedia/Downloads/frauengerechte_hochschule/frauengerechte_hochschule-p-1313.pdf); zugegriffen am 05.08.2009
- 3 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_BonnRheinSieg\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_BonnRheinSieg_ZV2007.pdf), S. 5; zugegriffen am 01.09.2009
- 4 [www.h-brs.de/familiengerechte\\_hochschule.html](http://www.h-brs.de/familiengerechte_hochschule.html); zugegriffen am 25.11.2009
- 5 <http://gleichstellung.h-brs.de/Genderforschung/Projekt+Netzwerk+f%C3%BCr+Frauen.html>; zugegriffen am 14.12.2009
- 6 [http://gleichstellung.h-brs.de/Programm\\_2009.html](http://gleichstellung.h-brs.de/Programm_2009.html); zugegriffen am 25.11.2009
- 7 [http://gleichstellung.h-brs.de/help\\_hilfe\\_fuer\\_eltern.html](http://gleichstellung.h-brs.de/help_hilfe_fuer_eltern.html); zugegriffen am 25.11.2009
- 8 Vgl. Frauenförderrahmenplan der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, S. 4ff.
- 9 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
- 10 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Informatik für die Jahre 2009–2011
- 11 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus für die Jahre 2009–2011
- 12 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft für die Jahre 2009–2011
- 13 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften für die Jahre 2009–2011
- 14 Vgl. Frauenförderplan des Fachbereichs Sozialversicherung für die Jahre 2009–2011
- 15 Vgl. Frauenförderplan der Verwaltung für die Jahre 2009–2011
- 16 Vgl. Frauenförderplan der Hochschul- und Kreisbibliothek