

**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 Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Hochschule Niederrhein**

## **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

## 10 Hochschule Niederrhein



GRÜNDUNGSJAHR: 1971  
 HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER  
 HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,  
 2 VIZEPRÄSIDENTEN, 1 VIZEPRÄSIDENT FÜR WIRTSCHAFTS-  
 UND PERSONALVERWALTUNG  
 FACHBEREICHE: 9 DEKANE  
 ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 25

## 1 Zentrale Daten

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

| Statusgruppe/<br>Qualifikationsstufe      | Personen |       |                                 | Frauenanteile |      |                        |                                |
|---|----------|-------|---------------------------------|---------------|------|------------------------|--------------------------------|
|   | 1997     | 2007  | Veränderungs-<br>rate 1997–2007 | 1997          | 2007 | Differenz<br>1997–2007 | Diff. zu Frauen-<br>anteil NRW |
|   | Zahl     | Zahl  |                                 | %             | %    | %-Punkte               | %-Punkte                       |
| Professuren                               | 202      | 203   | 0,5                             | 9,9           | 15,8 | 5,9                    | 0,0                            |
| Hauptamtl. wiss.<br>Personal <sup>1</sup> | 17       | 136   | 700                             | 47,1          | 42,6 | -4,4                   | 7,5                            |
| Studierende <sup>2</sup>                  | 8 700    | 9 957 | 14,4                            | 40,5          | 46,8 | 6,3                    | 0,9                            |

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 Hochschule Niederrhein ist mit knapp 10 000 Studierenden im Jahr 2007 die zweitgrößte Fachhochschule in NRW. Mit dazu beigetragen hat eine 14,4-prozentige Zunahme der Zahl der Studierenden zwischen 1997 und 2007. In dieser Zeit wurde die Zahl des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals auf das Siebenfache aufgestockt. Die Zahl der (besetzten) Professuren hat sich dagegen nicht verändert.

Im Zuge der Aufstockung des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals ist der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen zwar von 47,1 % auf 42,6 % zurückgegangen, doch liegt dieser Anteil immer noch um 7,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dagegen entspricht der Professorinnen- und Studentinnenanteil weitestgehend dem NRW-Durchschnitt.

**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 NR   | NRW  | Differenz zu NRW |
| Ingenieurwissenschaften                        | 35,5  | 16,1 | 19,4             |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 34,8  | 29,1 | 5,7              |
| Mathematik, Naturwissenschaften                | 10,7  | 19,5 | -8,8             |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften    | 7,6   | 1,2  | 6,5              |
| Kunst, Kunstwissenschaft                       | 5,3   | 3,8  | 1,5              |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften         | 4,4   | 4,5  | -0,1             |
| Sprach- und Kulturwissenschaften               | 1,7   | 22,4 | -20,7            |

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

Die HS Niederrhein hat ein vielfältiges Studienangebot, in dem mit Ausnahme des Sports alle in NRW angebotenen Fächergruppen vertreten sind (Tabelle 1.2). Jeweils ein gutes Drittel der Studierenden sind in den Ingenieurwissenschaften bzw. in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeschrieben, weitere 10,7 % in Fächern der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sodass insgesamt 46,2 % aller Studierenden ein MINT-Fach studieren. Die restlichen 20 % Studierenden verteilen sich auf die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, die Kunst und

Kunstwissenschaft, die Gesundheitswissenschaften und (einige wenige) auf die Sprach- und Kulturwissenschaften, also auf Fächergruppen mit – im Durchschnitt – vergleichsweise hoher Frauenbeteiligung, die gute Voraussetzungen für eine starke Beteiligung von Frauen darstellen.

Tatsächlich tragen die letztgenannten Fächergruppen mit Ausnahme der Sprach- und Kulturwissenschaften mit überdurchschnittlichen Professorinnen- und Studentinnenanteilen zu den überdurchschnittlichen Werten auf Hochschulebene entscheidend bei. Noch wichtiger ist jedoch, wegen ihrer Größe, die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, die mit 44,1 % einen mehr als doppelt so hohen Studentinnenanteil hat wie der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (in dieser Fächergruppe). Auch der Professorinnenanteil der Fächergruppe liegt an der HS Niederrhein um 4,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal überschreitet der Frauenanteil den NRW-Durchschnitt um 5,4 %.

Die andere zur Gruppe der MINT-Fächer gehörende Fächergruppe, die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften unterschreitet dagegen den NRW-Fächergruppendurchschnitt bei den Studierenden um fast 20 Prozentpunkte. Mit 9,1 % relativ nahe am Durchschnitt (-1,1 Prozentpunkte Abweichung) liegt der Anteil der Professorinnen, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal überschreitet die Fächergruppe mit 40 % Frauenanteil den NRW-Durchschnitt sogar um 12,2 Prozentpunkte.

Deutlich unterdurchschnittliche Werte hat die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Während der Studentinnenanteil den NRW-Durchschnitt gerade erreicht, liegt der Anteil der Professorinnen um 4,3 Prozentpunkte und der Anteil der Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um 3,2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

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

| Fächergruppe                                   | Studierende <sup>2</sup> |           | Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup> |           | Professuren |           | Durchschnittl. Abweich. |
|--|--------------------------|-----------|--|-----------|-------------|-----------|-------------------------|
|  | HS NR                    | Differenz | HS NR                                  | Differenz | HS NR       | Differenz |                         |
|  | %                        | %-Pkte    | %                                      | %-Pkte    | %           | %-Pkte    | %-Pkte                  |
| Ingenieurwissenschaften                        | 44,1                     | 24,4      | 21,6                                   | 5,4       | 11,8        | 4,6       | 11,5                    |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 45,0                     | 0,2       | 35,3                                   | -3,2      | 13,0        | -4,3      | -2,4                    |
| Mathematik, Naturwissenschaften                | 16,3                     | -19,7     | 40,0                                   | 12,2      | 9,1         | -1,1      | -2,9                    |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften    | 79,4                     | 15,6      | 76,5                                   | 23,3      | 26,3        | 5,9       | 15,0                    |
| Kunst, Kunstwissenschaft                       | 64,8                     | 3,0       | 33,3                                   | -10,6     | 33,3        | 8,3       | 0,2                     |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften         | 69,9                     | 7,9       |  |           | 66,7        | 51,4      | 29,7                    |
| Sprach- und Kulturwissenschaften               | 67,6                     | -1,0      | 75,0                                   | 24,7      | 0,0         | -28,0     | -1,4                    |

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

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

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

| Statusgruppe/Qualifikationsstufe                | Anteil AusländerInnen |                  | Frauenanteil |                  |
|---|-----------------------|------------------|--------------|------------------|
|   | HS NR                 | Differenz zu NRW | HS NR        | Differenz zu NRW |
|   | %                     | %-Punkte         | %            | %-Punkte         |
| Professuren                                     | 1,0                   | -5,3             | 0,0          | -18,1            |
| Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>          | 2,9                   | -6,5             | 75,0         | 38,5             |
| Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>  | 4,3                   | 0,6              | 47,0         | 2,3              |
| Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup> | 11,8                  | 2,8              | 32,1         | -16,5            |
| Durchschnittliche Differenz                     |                       | -2,1             |              | 1,5              |

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

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

Das Studienangebot ist für internationale Studierende offenbar recht attraktiv, denn der NRW-Durchschnitt wird (im Gegensatz zu den meisten Fachhochschulen) bei den studierenden BildungsausländerInnen um 2,8 Prozentpunkte überschritten. Der Anteil der (ausländischen) BildungsinländerInnen unter den Studierenden liegt dagegen nur knapp über

dem NRW-Durchschnitt. Der Anteil der AusländerInnen am wissenschaftlichen Personal ist dagegen gering und bei den Professuren marginal. Der rechnerisch hohe Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen Personal ist angesichts der geringen Zahl an Ausländerinnen genauso wenig aussagekräftig wie der bei null liegende Professorinnenanteil. Bemerkenswert dagegen, dass unter den studierenden BildungsausländerInnen nur ein knappes Drittel Frauen sind, was den NRW-Durchschnitt um 16,5 Prozentpunkte unterschreitet.

Die Hochschule Niederrhein liegt, gemessen an den Rangplätzen der untersuchten Personengruppen, zusammen mit der Fachhochschule Bielefeld auf dem höchsten Rangplatz unter den Fachhochschulen. Das ist sicherlich zum einen auf das breite Fächerspektrum und den vergleichsweise geringeren Anteil der Ingenieurwissenschaften zurückzuführen, aber auch auf die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in anderen Fächergruppen.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der HS Niederrhein 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> |
|-------------|-------------------------------|-------------|-------------------------|
| 1           | 2                             | 6           | 3,0                     |

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

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

## 2 Leitideen der HS Niederrhein

### 2.1 Grenzen überwinden

Die Hochschule Niederrhein gehört mit zu den fünf größten Fachhochschulen in Deutschland und präsentiert sich in ihrem Kurzporträt als eine „regionale Hochschule mit bundesweiter Ausstrahlung und – vor allem bei Textil und Bekleidung – internationalem Ruf“<sup>1</sup>. Sie besteht aus den zwei Standorten Krefeld und Mönchengladbach und ist, begünstigt durch ihre Lage, mit den niederländischen Hochschulen Fontys Hogeschool Venlo, der Hogeschool Arnhem und Nijmegen sowie der Hogeschool Enschede eng durch gemeinsame Studiengänge verbunden (vgl. ebd.). Auch im Bereich der Forschung und Entwicklung werden Grenzen überwunden, die elementarer Schwerpunkt des Leitbildes<sup>2</sup> sind. Hierzu heißt es:

„Grenzen werden mehr und mehr überwunden, die nationalen zum einen, aber auch Grenzen zwischen wissenschaftlichen Disziplinen, zwischen Mensch und Technik. Globalisierung und rasante Entwicklung der Informationstechnologie führen zu neuen Formen der Zusammenarbeit. Flexible Wertschöpfungsnetze stellen neue Anforderungen an die Qualifikationen und das Verhalten von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden. [...] Fachliche Exzellenz und integrative Kompetenz sind für uns Ausbildungsziele und Basis für Lehre und Forschung an der Hochschule Niederrhein.“ (Ebd.)

Durch die enge Verbindung mit verschiedenen Kompetenzzentren, Forschungs- und An-Instituten werden die eigens entwickelten Leitsätze unter dem Motto der Grenzüberwindung gestärkt, da Partnerschaft, der Wissens- und Forschungsstandort, die Netzwerkbildung, Wertschöpfung und der Wettbewerb hierunter gefasst worden sind. Ergänzt werden die Leitsätze durch die Toleranz gegenüber unterschiedlichen Kulturen, ökologische und soziale Verantwortung, die fachliche, regionale und internationale Öffentlichkeitsarbeit sowie den Erfolg im Sinne einer exzellenten Lehre und Forschung (vgl. ebd.).

### 2.2 Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frau und Mann

Im Rahmenplan<sup>3</sup> für die Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Niederrhein vom 25. Juni 2007 heißt es:

„Ziel der Hochschule Niederrhein (HN) ist, darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ergänzend zum bestehenden rechtlichen Instrumentarium soll dieser Rahmenplan dazu dienen, den Anteil und die Positionen von Frauen an der HN insbesondere dort zu verbessern und deren berufliche Förderung zu verstärken, wo sie bisher unterrepräsentiert sind.“

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wird die mangelnde Gleichstellung an Hochschulen im europäischen Vergleich thematisiert:

„Gleichstellung von Mann und Frau sowie deren Realisierung wird immer noch in weiten Teilen der Gesellschaft wenig beachtet. Die deutschen Hochschulen haben im Bezug auf die Gleichstellung im europäischen Vergleich noch einiges aufzuholen.“<sup>4</sup>

Im Gleichstellungskonzept der Hochschule Niederrhein wird hervorgehoben, dass sich eine moderne Hochschule durch ein Konzept zur Gleichstellung auszeichnet:

„Es ist Teil eines modernen, internationalen Images, sich auch hinsichtlich der besonderen Belange von Frauen als offen und zukunftsorientiert zu präsentieren. Dies wird deutlich, wenn man die im Rahmen der Exzellenzinitiative verstärkten Anstrengungen einzelner Hochschulen betrachtet, um die internationalen Standards bei den Aspekten Gender and Diversity zu erreichen.“<sup>5</sup>

Diese Positionierung geht einher mit der Kritik, dass sich die maßgeblichen Entscheidungsträger bisher zu wenig mit Gleichstellung auseinandergesetzt haben und es daher an einer durchgängigen und modernen Strategie zur Frauenförderung/Gleichstellung an der HS Niederrhein fehlt. Dies soll verändert werden und so wird im Gleichstellungskonzept das Ziel formuliert, dass sich die HS Niederrhein mit der „Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes [...] insgesamt weiterentwickeln und dies auch nach außen vermitteln [will], um im Wettbewerb um Studierende sowie hervorragendes Personal bestehen zu können.“ (Ebd.)

In der Grundordnung vom 20. November 2007 werden in § 12 Wahlvorgang und Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission erläutert.<sup>6</sup>

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

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen<sup>7</sup> zwischen der Hochschule Niederrhein und dem Land Nordrhein-Westfalen beinhalten neben der Erhöhung des Studierenden- und insbesondere des Studentinnenanteils auch eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren (vgl. S. 9). Um potenzielle Studentinnen zu erreichen, sollen das Schnupperstudium, der Girls' Day, eine Eignungsberatung sowie Eignungsfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Die vorhandene „positive Tendenz“ bei der Steigerung des Professorinnenanteils soll weiter gestärkt werden, indem die zwischen 2007 und 2010 zu besetzenden 25,5 % Professuren und 2 Fachlehrerstellen auch mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (vgl. ebd.).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein direkt zurechenbares Budget, das 2006 10 000 € betrug und 2009 auf 100 000 € angehoben wurde. Damit finanziert sie die Akquise von Schülerinnen und Schülern, Fortbildungsangebote für Frauen, die Unterstützung des Mentoringprogramms und das Mathematik-Online-Tutorium für Studierende (vgl. ebd.).

In den Fachbereichen Chemie, Design, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie in den Wirtschaftswissenschaften findet der Girls' Day mit 150 Plätzen und in der Oecotrophologie, dem Sozialwesen, der Textil- und Bekleidungstechnik und dem Design das Projekt „Neue Wege für Jungs“ mit etwa 50 Plätzen statt. Die Fortbildungsangebote für Frauen befassen sich unter anderem mit Selbstmarketing, Rhetorik und Bewerbungen (für Studentinnen) (vgl. ebd.).

Für die Betreuung von Kindern ist 2007 eine Kita am Standort Mönchengladbach mit zwei Gruppen mit je 15 Kindern ab Säuglingsalter eröffnet worden. Aufgrund des geänderten Kindergartengesetzes wurde die Betreuungskapazität inzwischen auf 35 Plätze ausgeweitet. Das Studentenwerk denkt hier bereits über eine Erweiterung nach. Eine weitere Kita mit drei Gruppen am Standort Krefeld ist geplant und soll im Zeitraum der ZLV III umgesetzt werden. Der erste Spatenstich wird jedoch voraussichtlich erst Anfang 2011 sein. Für Studierende mit Kind(ern) besteht die Möglichkeit, sich bis zu sechs Semestern je Kind von den Studiengebühren befreien zu lassen (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Hochschule Niederrhein positiv begutachtet worden.

Ein innovativer Ansatz der Hochschule Niederrhein besteht darin, komplementär zum Girls' Day einen Tag unter dem Motto „Neue Wege für Jungs“ auszurichten. Hierbei geht es darum, Jungen mit Studiengängen bekannt zu machen, die mehrheitlich von Frauen studiert werden.

Die Hochschule Niederrhein hat sich die regelmäßige Untersuchung von Studien- und Karriereproblemen sowie Diskriminierungserfahrungen zum Ziel gesetzt. Konkrete Projekte der Gleichstellungsbeauftragten werden im Frauenförderrahmenplan vom 25. Juni 2009<sup>8</sup> genannt. Hier gibt es Informationen zum Studentinnen-Mentoring<sup>9</sup>, bei dem Studentinnen über mindestens zwei Semester Beratungsgespräche, Praxistipps und diverse Unterstützungsmaßnahmen annehmen können, sowie Kontaktvermittlungen in die Praxis. Da das Mentoring zurzeit noch als Pilotprojekt läuft, können pro Jahr nur wenige Partnerschaften vermittelt werden (vgl. ebd.). Dieses Pilotprojekt wird derzeit durch die Einstellung einer Personalkraft (E 11) verstetigt und auf die gesamte Hochschule ausgeweitet.

Studierende können auf ein „Mathe-Online-Tutorium der Gleichstellung“ zurückgreifen. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet ebenfalls jährlich im Rahmen der Sommerakademie unterschiedliche Seminare für Hochschulbeschäftigte an.<sup>10</sup> Des Weiteren werden ein Mathematik-Einführungskurs, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse und Seminare für Frauen in technischen Studiengängen („F.I.T.“) angeboten mit dem Ziel, künftige Ingenieurinnen auf ein von Männern dominiertes Umfeld vorzubereiten.

Aufgrund aktueller Anlässe war ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit die Prävention gegen Übergriffe mit K.O.-Tropfen auf Studentinnen in zwei Wohnheimen. Hierzu finden sich auf der Homepage des Gleichstellungsbüros eine Broschüre zum Thema und das Feedback eines Selbstverteidigungskurses. Gewalt gegen Frauen wird in Form von Plakataktionen direkt und indirekt öffentlich gemacht.<sup>11</sup> Weibliche Hochschulangehörige können verschiedene Seminare besuchen, die z. B. Rhetorik oder Kreativität als Schwerpunkte haben.<sup>12</sup> Jährlich finden den unterschiedlichen Bedarfen entsprechende Angebote statt.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – HS Niederrhein**

| Zielgruppe                | Projekte/Maßnahmen   |
|---------------------------|--|
| Studieninteressierte      | Girls' Day<br>Neue Wege für Jungs<br>Schnupperstudium  |
| Studierende               | Mentoring für Studentinnen<br>Selbstbehauptungs-, Selbstverteidigungskurse<br>Mathematik-Einführungskurs<br>Mathematik-Online-Tutorium<br>Seminarprogramm für Frauen in technischen Studiengängen „F.I.T.“ (Frauen in Technik)<br>Seminare für Frauen im Rahmen der Sommerakademie |
| Alle Hochschulangehörigen | Seminarangebote für Frauen zu den Themen Zeit- und Selbstmanagement, Rhetorik, Präsentationstechniken, Selbstbehauptung<br>Kooperation mit dem Fachbereich Design zum „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November 2009<br>Seminare                                |

#### 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Im Organisationsplan der Hochschulverwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht aufgeführt, wird aber dem gesamten Präsidium zugeordnet. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden arbeitsteilig von drei Frauen (zwei mit 50 % und eine mit 20 % ihrer Arbeitszeit) übernommen. In diesem Umfang sind sie von ihren anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Für die Freistellung wurden vom Präsidium Mittel zur Verfügung gestellt, um MitarbeiterInnen einzustellen zu können, die diese Aufgaben übernehmen (rund 100 000 € jährlich).

Die Gleichstellungsbeauftragten/das Gleichstellungsbüro erhielt(en) im Jahr 2009 Haushalts- und Studienbeitragsmittel in Höhe von jeweils rund 50 000 €. Hiervon werden z. B. das Ferienprogramm und die Mitarbeiterin des Familienbüros (1/2 Stelle E 11) bezahlt. Weiterhin wurde aus Haushaltsmitteln die Finanzierung einer Projektmitarbeiterin (1/2 Stelle E 12) zur Verfügung gestellt.

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

An der Hochschule Niederrhein gibt es keine Professur mit einer Denomination in der Geschlechterforschung. Im Rahmenplan Gleichstellung (2007) wird die Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien insbesondere durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren festgelegt:

„Die Fachbereiche sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.“<sup>13</sup>

Besonders hervorzuheben ist das bundesweit einmalige Kompetenzzentrum „Frau und Auto“ an der HS Niederrhein, das von Professorin Dr. Doris Kortus-Schultes (Lehrgebiet Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing, Vertrieb, Handel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) geleitet wird und an dem „Konsumentenforschung im Segment ‚Autofahrerinnen‘“ betrieben wird. 2009 fand in Zusammenarbeit mit Professorin Dr. Edeltraud Vomberg (Lehrgebiet: Qualitäts-, Projekt- und Kommunikationsmanagement, Fachbereich Sozialwesen) eine Vortragsreihe zum Thema „Die Hälfte des



Himmels – Sozial- und gesellschaftspolitische Aspekte der Lebenssituation von Frauen und Mädchen“ statt. Im Sommersemester 2009 gab es insgesamt zehn Vorträge hochkarätiger Referentinnen aus Politik und Gesellschaft.<sup>14</sup>

### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Niederrhein hat am 7. Oktober 2009 im Strategieworkshop den Grundstein zur Erlangung des Audits „Familiengerechte Hochschule“ gelegt. Am 16. November 2009 fand der Auditierungsworkshop statt. In seiner Sitzung vom 1. Dezember 2009 hat das Präsidium die Zielvereinbarung beschlossen. Sie liegt derzeit der Auditorin zur Einreichung bei der „berufundfamilie GmbH“ vor. Mit der Zertifizierung wird Ende März 2010 gerechnet. Neben der Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium im Familienbüro an den beiden Standorten können Hochschulangehörige zwischen verschiedenen Betreuungseinrichtungen je nach Bedarf wählen. So gibt es in den Ferien eine Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren und für die übrige Zeit am Campus Mönchengladbach die Kita „Campus-Zwerge“, die in der Trägerschaft des Studentenwerks Düsseldorf ist. Die Babysitterkartei ist ein Kontaktforum, über das sich Eltern geeignete Babysitter suchen können:

„Viele der eingetragenen Babysitterinnen/Babysitter studieren am FB Sozialwesen und sind dementsprechend ausgebildet oder weisen Praktika auf. Die Babysitterinnen/Babysitter erhalten zusätzlich ein Merkblatt mit Tipps für ihre Tätigkeit in den Familien. Mit der Babysitterkartei sollen Eltern an der Hochschule Niederrhein bei der Suche nach geeigneten Babysitterinnen und Babysittern unterstützt werden.“<sup>15</sup>

Darüber hinaus wird eine Kinderkurzeitbetreuung am Campus Mönchengladbach angeboten, um Studierenden eine Betreuungsmöglichkeit zu bieten, wenn die Kita vorzeitig schließt. Es ist geplant, dieses Angebot auf andere Randzeiten (z. B. Veranstaltungen, die bis in die Abendstunden reichen, oder Blockveranstaltungen an Samstagen) auszuweiten. Studierende Eltern sind für sechs Semester von den Studiengebühren befreit.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Niederrhein

| Zielgruppe                | Projekte  | Aufgaben   | Institution/Kontakt  |
|---------------------------|---|--|--|
| Angehörige der Hochschule | Familienbüro in Krefeld und Mönchengladbach               | Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf             | <a href="http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/">www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/</a>   |
|                           | Kinderkurzeitbetreuung                                    | Ad-hoc-Betreuung nach dem „Ikea-Prinzip“                             | <a href="http://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Infos_zum_Angbot/Kurzeit_Kinderbetreuung_MG.pdf">www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Infos_zum_Angbot/Kurzeit_Kinderbetreuung_MG.pdf</a> |
|                           | Eltern-Kind-Café/Picknick                                 | Netzwerkaufbau zwischen den Eltern                                   | <a href="http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/">www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/</a>   |
|                           | Babysitterkartei  | Vermittlung von BabysitterInnen                                      | Natascha Bozinovska<br>familienbuero@hs-niederrhein.de   |
|                           | Ferienbetreuung von Schulkindern zwischen 6 und 12 Jahren | Ferienbetreuung  | <a href="http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/ferienbetreuung/">www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/ferienbetreuung/</a>   |
|                           | Kindertagesstätte am Campus Krefeld-Süd                   | Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt | Noch in Planung durch Studentenwerk Düsseldorf   |
|                           | Kindertagesstätte „Campus-Zwerge“                         | Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis zum Schuleintritt | Kindertagesstätte „Campus-Zwerge“<br><a href="http://www.uni-duesseldorf.de/Studentenwerk/Kindertagesstaetten/Campus_Zwerge.html">www.uni-duesseldorf.de/Studentenwerk/Kindertagesstaetten/Campus_Zwerge.html</a>  |

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

Der Frauenförderrahmenplan beinhaltet im Wesentlichen Richtlinien und Vorgaben zur Stellenausschreibung und -besetzung, zur Fort- und Weiterbildung und zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Außerdem werden die Fachbereiche deutlich aufgefordert, Frauenforschung und Frauenstudien zu unterstützen. Konkrete Gleichstellungsprojekte werden nicht genannt, sondern abstrakt über einen Themenschwerpunkt angedeutet, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Studentinnen besonders geworben. Geeignete Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachbereichen zu entwickeln und durchzuführen.“<sup>16</sup>

Frauenförderpläne sind im Internet nicht veröffentlicht, wurden aber auf Anfrage für die Fachbereiche Chemie, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften sowie für die Verwaltung zugesendet. Für die bislang noch fehlenden aktuellen Frauenförderpläne wurde eine Präsidiumsentscheidung getroffen. Danach bekommen alle Fachbereiche, die ihre aktuellen Frauenförderpläne bis zum 31. Januar 2010 nicht vorgelegt haben, die zuzuweisenden LOM-Mittel für 2010 um 5 % gekürzt.

Im Vergleich unterscheiden sich die einzelnen Frauenförderpläne in ihrer Darstellung und im Umfang. Hierdurch wird zwar die Autonomie der Fachbereiche deutlich, es beschränkt aber die Vergleichbarkeit, weshalb die für 2009 verabschiedeten Frauenförderpläne einer „Mustergliederung“ folgen und im Datenmaterial stärker vereinheitlicht sind. Die Frauenförderpläne sind die Quellen für die einzelnen Darstellungen und Analysen der Fachbereiche unter Geschlechteraspekten.

### 7.1 Fachbereich Chemie

Im Frauenförderplan<sup>17</sup> des Fachbereichs Chemie waren 2008 unter den C2-/C3-Professuren 11,8 % habilitierte Wissenschaftlerinnen (2 von 15), die jeweils 1 C2- und 1 C3-Professur besetzten (vgl. S. 1). Beim wissenschaftlichen Personal dominierten hingegen die Wissenschaftlerinnen mit einem Anteil von 61,5 % (8 von 13) (vgl. ebd.). Diese Dominanz fand sich auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, da hier von insgesamt 15 Stellen 10 auf Frauen entfielen (vgl. ebd.). Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt für den ganzen Fachbereich 37,4 % (vgl. S. 2). Bei näherer Betrachtung der sechs Studiengänge schwankte dieser Wert zwischen 33,3 % im MA Chemie und dem B.Sc. Chemistry and Biotechnology KIA mit 53,1 % (vgl. S. 3). Die Einschreibungen von Studentinnen im Fachbereich Chemie sind im Zeitraum 2000–2008 gestiegen und erreichten 2008 mit 37,4 % ihren bisherigen Höchststand (vgl. ebd.).

„Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen lag 2008 bei 51 %, bei den studentischen Hilfskräften bei 53,7 %.“ (Ebd.)

Der Fachbereich legt Wert auf die „Anwerbung weiblicher Studierender“, weshalb er sich auch weiterhin am Girls' Day beteiligt (vgl. ebd.).

Zur Berücksichtigung frauen- oder gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Lehre schreibt der Fachbereich:

„Seminare/Vorlesungen zu frauen-/gleichstellungsrelevanten Themenstellungen innerhalb der Fächer sind in den einzelnen Studiengängen nicht eingearbeitet, werden aber zusätzlich von einzelnen Kolleginnen angeboten.“ (S. 4)

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie**

| Zielgruppe           | Projekte   |
|----------------------|------------|
| Studieninteressierte | Girls' Day |

### 7.2 Fachbereich Design

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Design vom 15. November 2006 wurde mit dem Ziel verabschiedet, „noch bestehende Defizite in der Gleichstellung zwischen Mann und Frau durch gezielte Fördermaßnahmen auszugleichen.“<sup>18</sup> Dies, so der Fachbereich, kann in einigen Punkten als gelungen beurteilt werden und in anderen nicht (vgl. S. 1). Nicht erreicht ist das Ziel z. B. bei der Besetzung der insgesamt 16 Professuren. Hier hat sich das Verhältnis im Wintersemester 2006 aufgrund der Emeritierung zugunsten der Männer verschoben, da sie einen Anteil von zwei Drittel stellten (vgl. ebd.). Von den 7 Fachlehrerstellen war eine nicht besetzt. Der Frauenanteil lag hier ebenfalls bei einem Drittel (vgl. ebd.). Das Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kann nicht eindeutig bestimmt werden, da zum Zeitpunkt der Report-Erstellung ein Arbeitsgerichtsverfahren eines Mannes lief (vgl. S. 2). Anders sah es hingegen bei den übrigen MitarbeiterInnen aus, da hier eine Geschlechterparität zu verzeichnen war (vgl. ebd.). Dies bezieht sich auch auf die Art der Stellen (Vollzeit versus Teilzeit) und führt zu einem ausgewogenen Verhältnis. Dies ist auch fast bei den studentischen Hilfskräften vorhanden, da hier von den insgesamt 21 Stellen 11 auf Frauen entfielen (vgl. S. 3). Die Studierendenzahlen für das Berichtsjahr lagen nicht vor, daher werden an dieser Stelle auch keine älteren Jahre zum Vergleich herangezogen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

### 7.3 Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Der Frauenförderplan<sup>19</sup> des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik vom Oktober 2009 beinhaltet im Kapitel „Allgemeine Einführung“ Aussagen zur Chancengleichheit:

„Der Fachbereich betrachtet die Herstellung der Chancengleichheit als strategische Aufgabe, die eine Zusammenarbeit aller erfordert. Das Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe an und Zusammenarbeit in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium von Frauen und Männern. Voraussetzung einer nachhaltigen Förderung ist die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienpflichten.“ (S. 1)

Der Frauenanteil unter den Professuren und den Lehrbeauftragten war mit 7 % etwa gleich (vgl. ebd.). Die beiden Dozentinnen und Mitarbeiterinnen sind unbefristet und in Vollzeit beschäftigt; die akademischen MitarbeiterInnenstellen waren ausschließlich männlich besetzt (vgl. ebd.). 2 der 3 nichtwissenschaftlichen Stellen hatten Frauen inne (vgl. ebd.). Zur Bewerbungslage im Bereich der akademischen MitarbeiterInnen stellt der Fachbereich fest:

„Im Personalbereich der akademischen Mitarbeiter/innen wird es aufgrund der Bewerberlage schwierig bleiben, den Frauenanteil zu erhöhen.“ (Ebd.)

Unter den Studierenden lag der Frauenanteil leicht über dem Bundesdurchschnitt. Im Zeitraum 2000–2008 lag er im Mittel bei 6 %, mit leichten Schwankungen um maximal 1 % nach oben oder nach unten (vgl. S. 2). 2008 war er mit 6,8 % am höchsten. Der Fachbereich führt regelmäßig Veranstaltungen zur Motivation von Schülerinnen zur Studienaufnahme eines Studiengangs am Fachbereich wie etwa den Girls' Day durch und bevorzugt Studienbewerberinnen (vgl. ebd.). Gründe für den niedrigen Frauenanteil in den Naturwissenschaften sieht der Fachbereich in gesellschaftlichen Problemen:

„Der Anteil der Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich blieb seit 1986 auf einer sehr geringen Höhe konstant, was übrigens für den gesamten Qualifikationsverlauf der Ingenieurinnen zutrifft. Der geringe prozentuale Anteil ist hierzulande eher als gesellschaftliches denn als hochschulspezifisches Problem zu werten.“ (Ebd.)

Themen zur Gleichstellung werden in unterschiedlichen Veranstaltungen, z. B. in der Betriebswirtschaftslehre, Einführung in das Zivilrecht, Unternehmensführung und Marketing, behandelt (vgl. S. 3).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik**

| Zielgruppe           | Projekte   |
|----------------------|--|
| Studieninteressierte | Girls' Day<br>Veranstaltungen und Kampagnen für Schülerinnen |

#### 7.4 Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Der Frauenförderplan<sup>20</sup> des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik wurde am 8. Januar 2009 verabschiedet (vgl. S. 1). Für den Fachbereich ist die Erhöhung des Frauenanteils ein wichtiger Bestandteil seiner Arbeit:

„Neben diesen gesellschaftspolitischen Zielen hält der Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik es für unverzichtbar, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, um vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung den Ingenieurbedarf der Region zu befriedigen.“ (S. 3)

Der Frauenanteil war im Fachbereich „aufgrund gesellschaftlicher Gegebenheiten traditionell klein“ (ebd.); der gesamte Lehrkörper war männlich, da es bei den Bewerbungsverfahren der letzten Jahre keine „geeigneten“ Wissenschaftlerinnen gegeben habe und die Zahl der Bewerberinnen zusätzlich rückläufig war (vgl. ebd.). Unter den weiteren MitarbeiterInnen gab es einen Frauenanteil von 44,4 %, wobei hier differenziert werden muss zwischen dem Laborbereich und der Werkstatt. Im Labor waren 50 % der Beschäftigten weiblich, in der Werkstatt hätten sich hingegen kaum Bewerberinnen gefunden, die den körperlichen Anforderungen gewachsen gewesen wären (vgl. ebd.).

Am Fachbereich waren 2008 8,4 % Studentinnen eingeschrieben (94 von 1 120) (vgl. S. 4). Eine Differenzierung nach Studiengängen ist laut Frauenförderplan nicht aussagekräftig. Dennoch bemerkt der Fachbereich zu den (potenziellen) Studentinnen:

„Während in der Vergangenheit der Studierendenanteil bei für einen Ingenieurfachbereich hohen und stabilen 10 % lag, ist die aktuelle hohe Nachfrage nach Studienplätzen eine verstärkt männliche Entwicklung. Die absolute Anzahl weiblicher Studierender nimmt unproportional zu, d. h. die Frauenquote nimmt bedauerlicherweise etwas ab.“ (Ebd.)

Da der Fachbereich in seiner Prognose davon ausgeht, dass die Frauenquote wieder steigt, trägt er hierzu durch die Teilnahme am Girls' Day bei. Studierende mit Kind(ern) werden von den Studienbeiträgen befreit; zum Zeitpunkt der Fortschreibung des Frauenförderplans machte dies einen Anteil von etwa 2,5 % aller Studierenden aus (vgl. S. 5). Angebotene Maßnahmen speziell für Studentinnen wie Praktikums- oder Übungsgruppen sind bislang wenig angenommen worden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik

| Zielgruppe           | Projekte   |
|----------------------|------------|
| Studieninteressierte | Girls' Day |

### 7.5 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Laut Frauenförderplan<sup>21</sup> des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften gab es zum Stichtag 31. Dezember 2008 einen Studentinnenanteil von 39,4 % (869 von 2.207), der deutlich niedriger als der Studentenanteil lag (vgl. S. 2). Der Anteil von Professorinnen lag mit 5,5 % ebenfalls deutlich unter dem sonstigen Fachbereichsdurchschnitt (2 von 36) (vgl. S. 3). Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren ausschließlich weiblich, die Lehrbeauftragten hingegen mit etwa 70,4 % eindeutig von Männern dominiert (19 von 27) (vgl. ebd.). Unter den insgesamt 13 Stellen im Mittelbau waren 9 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter vertreten. Das sonstige Personal war mit 80 % deutlich in der Mehrheit (4 von 5). Frauen waren als studentische Tutorinnen und Hilfskräfte mit knapp 42 % sehr gut vertreten (44 von 105) (vgl. ebd.).

Aufgrund des niedrigen Studentinnenanteils liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf der Erhöhung der Studienanfängerinnen. Daher wird z. B. der Girls' Day durchgeführt (vgl. S. 4). Um auch dem Ziel der Vereinbarkeit von Studium und Familie gerecht zu werden, bietet der Fachbereich Studentinnen und Absolventinnen, die ihren Qualifikationsweg aus familiären Gründen unterbrochen haben, Brücken- und Intensivkurse an (vgl. ebd.). Diese Kurse dienen dem Wiedereinstieg. Zur Vorbildfunktion von Frauen im Fachbereich und der Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre hält der Fachbereich fest:

„Zur Stärkung der Vorbildfunktion für Studentinnen und angehende Absolventinnen bemüht sich der Fachbereich verstärkt, Professorinnen, Lehrbeauftragte und Referentinnen für Gastvorträge zu gewinnen. Bereits jetzt werden pro Semester in 17 Veranstaltungen Genderaspekte behandelt. Der Fachbereich wird auch zukünftig dafür Sorge tragen, dass diese Problematik in möglichst vielen Veranstaltungen Berücksichtigung findet und Studentinnen transparent gemacht wird.“ (Ebd.)

Im November 2003 wurde das „Kompetenzzentrum Auto und Frau“ gegründet und verstetigt. Geforscht wird in diesem Zentrum zu „frauenspezifischen Fragestellungen rund um das Auto“, es zeigt die enorme Relevanz der „Käuferinnen und Nutzerinnen“ von PKWs (vgl. S. 6).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

| Zielgruppe           | Projekte   |
|----------------------|--|
| Studieninteressierte | Girls' Day   |
| Studierende          | Brücken- und Intensivkurse für Studentinnen und Absolventinnen |

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Verwaltung

Der Frauenförderplan<sup>22</sup> für den Zeitraum 2009–2011, der zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch im Entwurf vorlag, ist verabschiedet worden. In der Beschäftigtenstruktur vom 1. Oktober 2007 werden BeamtInnen und Beschäftigte in den verschiedenen Dienstgraden zusammengefasst. So gab es im höheren Dienst einen deutlichen Männerüberschuss von 62,5 %, der tendenziell mit niedrigeren Dienstgraden abnimmt und nur im einfachen Dienst mit 71,4 % übertroffen wird (vgl. S. 3). Im gehobenen Dienst sind Frauen mit ca. 43 % vertreten und im mittleren Dienst mit knapp 58 % (vgl. ebd.). In diesen beiden Gruppen dreht sich, den Zahlen zufolge, das Geschlechterverhältnis um. Vor allem im mittleren Dienst wird der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutlich (vgl. ebd.).

Zu dem nach wie vor niedrigen Anteil von Frauen in den Führungspositionen schreibt die Verwaltung:

„Um die Vorgesetzten- und weiteren Funktionen im höheren und gehobenen Dienst paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen, ist es erforderlich, die Entscheidung über die Neubesetzung von absehbar freiwerdenden Funktionen möglichst frühzeitig zu treffen, um langfristige Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können.“ (S. 4)

Des Weiteren schlägt sie vor, die Überrepräsentanz im mittleren Dienst durch den „Aufstieg in den gehobenen Dienst“ (S. 5) zu entzerren. Konkrete Gleichstellungsprojekte sind im Frauenförderplan der Verwaltung nicht enthalten.

### Quellennachweis

- 1 [www.hs-niederrhein.de/hochschule/kurzportrait/](http://www.hs-niederrhein.de/hochschule/kurzportrait/); zugegriffen am 02.12.2009
- 2 [www.hs-niederrhein.de/hochschule/leitbild/](http://www.hs-niederrhein.de/hochschule/leitbild/); zugegriffen am 02.12.2009
- 3 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf); zugegriffen am 02.12.2009
- 4 [www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/gsarbeit/](http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/gsarbeit/); zugegriffen am 02.12.2009
- 5 [www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Berichte/Gsk\\_Endfassung.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/gruppen/gleichstellung/PDF-Dateien/Berichte/Gsk_Endfassung.pdf), S. 4; zugegriffen am 02.12.2009
- 6 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/AmtlBek031207.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/AmtlBek031207.pdf); zugegriffen am 02.12.2009
- 7 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_Niederrhein\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_Niederrhein_ZV2007.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 8 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf); zugegriffen am 02.12.2009
- 9 [www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/frauenfoerderung/gsk-mentoring/](http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/frauenfoerderung/gsk-mentoring/); zugegriffen am 02.12.2009
- 10 [www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/esw/sommerakademie/rueckblick/sommerakademie-2009/](http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/esw/sommerakademie/rueckblick/sommerakademie-2009/); zugegriffen am 02.12.2009
- 11 [www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/](http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/); zugegriffen am 02.12.2009
- 12 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Seminare2008.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Seminare2008.pdf); zugegriffen am 02.12.2009
- 13 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf); zugegriffen am 02.12.2009
- 14 Siehe: [www.frau-und-auto.hsnr.de/](http://www.frau-und-auto.hsnr.de/); zugegriffen am 10.8.2009
- 15 [www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/studieren-mit-kind/#c76935](http://www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/familienbuero/studieren-mit-kind/#c76935); zugegriffen am 02.12.2009
- 16 [www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf](http://www.hs-niederrhein.de/uploads/media/Rahmenplan.pdf), S. 4; zugegriffen am 02.12.2009
- 17 Frauenförderplan des Fachbereichs Chemie 2009; enthält kein Beschlussdatum
- 18 Fortschreibung des Frauenförderplans vom Fachbereich Design, verabschiedet am 15.11.2006, S. 1
- 19 Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik 2009
- 20 Fortschreibung des Frauenförderplans im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik vom 08.01.2009
- 21 Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
- 22 Entwurf des Frauenförderplans der Verwaltung für den Zeitraum 2009–2011