

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Hochschule Ostwestfalen-Lippe**

## **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

## 11 Hochschule Ostwestfalen-Lippe

**Hochschule Ostwestfalen-Lippe**  
*University of Applied Sciences*

GRÜNDUNGSJAHR: 1971

HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 4 MÄNNER

HOCHSCHULLEITUNG: 1 PRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENTIN,

1 VIZEPRÄSIDENT, 1 VIZEPRÄSIDENT WIRTSCHAFTS- UND

PERSONALVERWALTUNG

FACHBEREICHE: 1 DEKANIN, 8 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 22

### 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	141	151	7,1	7,1	15,2	8,1	-0,5
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	8	143	1 687,5	75,0	21,0	-54,0	-14,2
Studierende <sup>2</sup>	4 846	4 743	-2,1	31,5	36,3	4,8	-9,6

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

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

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde 1971 als FH Lippe gegründet und nach der Zuordnung der bis 2002 zur Universität-Gesamthochschule Paderborn gehörenden „Fachhochschulabteilung“ Höxter zunächst in Fachhochschule Lippe und Höxter und dann in FH Ostwestfalen-Lippe umbenannt. Die Hochschule ist trotz dieses Zuwachses eine der drei kleinen Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Sie konnte unter Einbeziehung der Abteilung Höxter im Zeitraum 1997 bis 2007 die Zahl ihrer Studierenden weitgehend konstant halten (minus 2,1 %). Gleichzeitig konnte das Personal erheblich ausgeweitet werden (Tabelle 1.1): Die Zahl der Professuren stieg um 7,1 %, die des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals auf das 16fache.

Frauen kam diese Aufstockung nur bei den Professuren zugute. Der Professorinnenanteil stieg zwischen 1997 und 2007 auf mehr als das Doppelte, womit der NRW-Durchschnitt des Professorinnenanteils mit 15,2 % fast erreicht wurde. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sank dagegen der Frauenanteil auf weniger als ein Drittel. Bei der enormen Aufstockung wurden vor allem Männer eingestellt mit dem Ergebnis, dass der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal im Jahr 2007 nur bei 21 % lag, wodurch der NRW-Durchschnitt um 14,2 Prozentpunkte unterschritten wurde.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 1997/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	HS OWL	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	57,2	16,1	41,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	16,4	1,2	15,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,4	29,1	-14,7
Mathematik, Naturwissenschaften	6,6	19,5	-12,9
Kunst, Kunstwissenschaft	5,4	3,8	1,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	0,1	22,4	-22,4

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

Die weitaus wichtigste Fächergruppe an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind die Ingenieurwissenschaften mit 57,2 % der Studierenden (Tabelle 1.2). Zusammen mit den 6,6 % Studierenden der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind knapp zwei Drittel der Studierenden (63,8 %) in einem MINT-Fach eingeschrieben. Das restliche (gute) Drittel verteilt sich auf die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (16,4 %), die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (14,4 %) und die Kunst, Kunstwissenschaft (5,4 %). Zumindest zwei dieser Fächergruppen haben im NRW-Durchschnitt mit die höchsten Frauenanteile, was die Auswirkungen des hohen Anteils an ingenieurwissenschaftlichen Fächern auf die Beteiligung von Frauen etwas kompensieren könnte.

**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. % -Pkte
	HS OWL	Differenz	HS OWL	Differenz	HS OWL	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	35,3	15,6	10,8	-5,4	14,1	7,0	5,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	47,8	-16,0	56,3	3,1	5,0	-15,4	-9,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,8	-15,0	0,0	-38,4	25,0	7,7	-15,2
Mathematik, Naturwissenschaften	31,6	-4,4	31,8	4,0	22,2	12,1	3,9
Kunst, Kunstwissenschaft	34,3	-27,6	100,0	56,1	20,0	-5,0	7,8

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 OWL	Differenz zu NRW	HS OWL	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	1,3	-4,9	50,0	31,9
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>2</sup>	1,9	-1,8	43,5	-1,2
Studierende BildungsausländerInnen <sup>2</sup>	5,2	-3,9	38,0	-10,7
Durchschnittliche Differenz		-5,0		-4,2

1) Einschließlich wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Professuren, 2) WS 2007/08  
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Frauenanteile auf Fächergruppenebene (Tabelle 1.3), so ergibt sich ein sehr ungewöhnliches Bild: Bemerkenswert hoch ist der weit überdurchschnittliche Studentinnenanteil bei den Ingenieurwissenschaften mit 35,3 %, während in alle anderen Fächergruppen Studentinnen weit unterdurchschnittlich beteiligt sind. Sowohl in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft als auch in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Studentinnenanteil niedriger als in den Ingenieurwissenschaften. In der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften liegt der Studentinnenanteil zwar über dem der Ingenieurwissenschaften, ist aber trotzdem weit vom NRW-Durchschnitt entfernt.

Auch bei den Professuren der Ingenieurwissenschaften sind Frauen mit 14,1 % weit überdurchschnittlich vertreten. Der Professorinnenanteil ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Ingenieurwissenschaften in NRW. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal fehlen Frauen in dieser Fächergruppe weitgehend: Nur jede zehnte Stelle ist hier mit einer Frau besetzt. In der zweiten zu den MINT-Fächern zählenden Fächergruppe ist der Professorinnenanteil mit 22,2 % nicht nur deutlich höher als in den Ingenieurwissenschaften, sondern übersteigt auch den NRW-Durchschnitt noch stärker (12,1 Prozentpunkte).

Extrem unterschiedlich sind die Geschlechterrelationen bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Einerseits gibt es beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal keine einzige Frau, andererseits ist der Professorinnenanteil mit 25 % um 7,7 Prozentpunkte höher als der NRW-Durchschnitt.

Dagegen beträgt der Professorinnenanteil bei den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 5 % gerade einmal ein Viertel des in dieser Fächergruppe in NRW durchschnittlich Üblichen. Andererseits ist hier mehr als die Hälfte der Stellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals mit Frauen besetzt.

Die Ursachen für diese sehr widersprüchlichen Geschlechterrelationen könnten nur auf der Grundlage einer fächer-spezifischen Analyse (möglicherweise) geklärt werden.

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat nur sehr wenige Hochschulangehörige ohne deutschen Pass (Tabelle 1.4). Der Anteil der ausländischen BildungsinländerInnen unter den Studierenden beträgt nur 1,9 %, bei den BildungsausländerInnen sind es 5,2 %. Bei beiden Gruppen sind zudem unterdurchschnittlich viele Frauen zu finden. Unter den WissenschaftlerInnen gibt es zwei ProfessorInnen ohne deutschen Pass, davon eine Professorin, aber keine ausländische wissenschaftliche Beschäftigte unterhalb der Professur.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der HS Ostwestfalen-Lippe 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>
5	10	7	7,3

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

Gemessen an den Rangplätzen der untersuchten Personengruppen liegt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe im unteren Mittelfeld, wobei insbesondere der geringe Frauenanteil bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen negativ zu Buche schlägt.

## 2 Leitideen der HS Ostwestfalen-Lippe

### 2.1 In der Region und für die Region

Die Fachhochschule Lippe und Höxter wurde 2008 in Hochschule Ostwestfalen-Lippe umbenannt. Hiermit

„will die Hochschule ihre Verbundenheit mit der Region Ostwestfalen-Lippe ausdrücken und zugleich dazu beitragen, die Marke OWL als Synonym für einen dynamischen, leistungsstarken Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort zu etablieren.“<sup>1</sup>

Die Ausrichtung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist stark technisch-naturwissenschaftlich, es lassen sich aber auch Studiengänge mit dem Schwerpunkt auf ökologischen und/oder soziologischen Aspekten finden (vgl. ebd.). Jeder der Standorte in Lemgo, Detmold und Höxter hat seine spezifischen Ausprägungen, die „in der Region“ und „für die Region“ konzipiert sind sowie über eine internationale Ausrichtung verfügen (vgl. ebd.). Als primäre Aufgaben beschreibt die Hochschule:

„Die Qualität von Lehre und Studium ist das vornehmste Ziel der Hochschule OWL. Die Aufgabenfelder Weiterbildung und Angewandte Forschung und Entwicklung gewinnen an Bedeutung.“ (Ebd.)

Diese setzt sie in einen engen Praxisbezug, indem ihre Studierenden auf den Beruf vorbereitet werden und eine umfassende Ausbildung erwarten können, die durch sogenannte „kooperative Studiengänge abgerundet“ und in Abstimmung mit der Industrie ergänzt werden. Hieran zeigt sich die enge Beziehung zu Partnern, insbesondere mittelständischen Unternehmen. Die Hochschule hat sieben Leitsätze verfasst und richtet damit einen programmatischen Auftrag an ihre Hochschulbeschäftigten:

„Wir bieten Qualität in Lehre, Forschung und Entwicklung. Wir treiben ständig unseren Verbesserungsprozess voran. Wir arbeiten zusammen – auch für andere erkennbar. Wir sind initiativ und leistungsorientiert. Wir arbeiten kundenorientiert und wirtschaftlich. Wir sind eine regionale Hochschule und haben eine überregionale Ausstrahlung. Wir schaffen eine attraktive Arbeits-, Studien- und Lebensatmosphäre.“ (Ebd.)

### 2.2 Chancengleichheit durch Gleichstellung und Diversity

In den sieben Leitsätzen gibt es keinen Leitsatz, der sich auf Gleichstellung/Gender Mainstreaming bezieht. Allerdings wird im Selbstverständnis der Hochschule OWL Bezug darauf genommen, dass die Hochschule bereits zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet wurde (prämiert für erfolgreiche personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit) (vgl. ebd.). In der Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung der Hochschule vom 1. Januar 2008 werden die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie Wahl und Zusammensetzung der Gleichstellungskommission in § 9 nach dem Hochschulgesetz erläutert.<sup>2</sup> Im Frauenförderrahmenplan<sup>3</sup> für den Zeitraum 2009–2011 ist ein Diversity-Ansatz erkennbar, denn dort heißt es:

„Entsprechend dem Leitbild des Gleichstellungskonzeptes sollen die unterschiedlichen Fähigkeiten von Frauen und Männern für eine vielseitige, erfolgsorientierte Hochschulentwicklung sorgen.“ (S. 1)

Im Gleichstellungskonzept<sup>4</sup> der Hochschule OWL aus dem Jahr 2009 wird das Ziel der Chancengleichheit ebenfalls aufgegriffen:

„Für eine zukunftsweisende Hochschulentwicklung und insbesondere zur ständigen Verbesserung der Erfolge in Forschung und Lehre verfolgt die HS OWL die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen als ein wesentliches Ziel.“ (Ebd.)

Im Gleichstellungskonzept werden u. a. die Unterschiede von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Lebensentwürfe und Prioritäten thematisiert. In diesem Zusammenhang soll Gleichstellung durch eine zu gewährleistende Gleichbehandlung und die Beseitigung bestehender Nachteile im Bereich der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen erreicht werden (vgl. ebd.).

Im aktuellen Konzept werden ebenfalls die relevanten Handlungsfelder benannt, für die einzelne Zielaussagen formuliert werden: Studium, Lehre und Forschung; Personalentwicklung/Ressourcenverteilung; Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie die institutionalisierte Gleichstellung/Organisationsentwicklung.<sup>5</sup> Den Leitsätzen zufolge gilt die Gleichstellung als „zentrales Kriterium“ in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen.

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

Im Leitbild der Hochschule Ostwestfalen-Lippe von 2007 (damals noch FH Lippe und Höxter) ist die Chancengleichheit in der gesamten Hochschule als Metaziel unter § 1 (6) in den ZLV III<sup>6</sup> verankert. Angestrebt wird daher die Erhöhung des Professorinnenanteils. Um unter den besten WissenschaftlerInnen wählen zu können, sollen „in besonderem Maße“ Frauen berufen werden. Wenn das MIWFT das Förderprogramm von Nachwuchswissenschaftlerinnen fortsetzt, bewirbt sich die „Hochschule um die Finanzierung von mindestens einem einschlägigen Lehrauftrag pro Semester“ (vgl. ebd., S. 7).

Um die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, erhält diese jährlich mindestens 20 000 Euro für ihre Arbeit (vgl. ebd.).

Die Hochschule wird sich um die Erneuerung des TOTAL E-QUALITY-Awards bewerben (vgl. ebd.).

Die Broschüre über das Wirken, Lehren, Forschen und Studieren von Frauen an der Hochschule wird entweder aktualisiert oder neu aufgelegt (vgl. ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat in den Jahren 2004 und 2007 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten.

Im Frauenförderrahmenplan<sup>7</sup> ist ein dreiphasiges Maßnahmenpaket für die Jahre 2009–2012 beschrieben, das Frauen an der Hochschule zugute kommen soll. So werden im ersten Jahr externe Vorbilder zu Vorlesungen und Ringveranstaltungen eingeladen sowie eine Ringvorlesung gehalten, um die Kompetenz weiblicher Vorbilder in Fachvorträgen zu präsentieren. Im Folgejahr sollen „gezielte Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen“ und die nach innen und außen vorgestellte Expertise von Frauen kommuniziert werden. Im dritten Jahr werden Mentoring-Programme institutionalisiert und insbesondere Studentinnen durch Hochschulangehörige und Führungskräfte aus der Industrie unterstützt (vgl. S. 3). Aktuell laufende Gleichstellungsprojekte werden im Rahmenplan nicht genannt.

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten finden sich unter der Rubrik „Aktuelles“ ein Vortrag für Studentinnen zum Thema „Studentinnen ins Ingenieurstudium: Vorbild Carnegie-Mellon?“, ein ebenfalls für Studentinnen konzipierter Workshop und das Frauennetz „Connection“.<sup>8</sup> Auch wenn der Homepage nicht zu entnehmen ist, ob regelmäßig Vorlesungen und/oder Workshops für Studentinnen durchgeführt werden, ist die Vernetzung von Studentinnen, Absolventinnen und Ingenieurinnen ein wichtiges Ziel, zu dem die genannten Veranstaltungen mit beitragen sollen. Hierauf aufbauend soll ebenfalls ein Mentoring-Programm vom Gleichstellungsbüro erarbeitet werden.<sup>9</sup>

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte der HS Ostwestfalen-Lippe (Hochschulebene)

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Studienberatung speziell für Studentinnen

## 4 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

Die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte, eine Professorin an der OWL, wird durch eine Assistentin (Sozialpädagogin) und zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und ihre beiden Vertreterinnen mit jeweils 2 SWS. Ein Gleichstellungsbüro wurde eingerichtet mit einer eigens für die Gleichstellung eingestellten und von der Hochschule finanzierten personellen Unterstützung von 50 % der Regelarbeitszeit TVL 10. Das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 18 000 €.

#### 4.1 Protektorat Gleichstellung

Bis zum Jahr 2008 gab es eine Prorektorin für Gleichstellung, mit der Gründung des Präsidiums wurde die Funktion jedoch abgeschafft.

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

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist über keine Professur oder ein Institut an der Hochschule OWL verankert. Über das Modul „Soziologie und Gender“ (Wahlpflichtbereich) für Studierende der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (betreut von Professorin Dr. Petra Rau) ist seit dem WS 2006/07 die Genderforschung in der Lehre institutionalisiert worden. Des Weiteren wird im aktuellen BA Landschaftsarchitektur ein Gender-Modul im Wahlpflichtkatalog angeboten, in dem eine „intensive Auseinandersetzung mit Genderfragen“ stattfindet.<sup>10</sup>

### 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt es unterschiedliche Betreuungsangebote für Kinder von Hochschulbeschäftigten und einen Eltern-Kind-Raum, in dem Kinder nicht nur gestillt, gewickelt und gefüttert werden, sondern auch schlafen und spielen können, wie der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) und der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten<sup>11</sup> zu entnehmen ist. Im „Paulinchen“ können Kinder bis zu 3 Jahren ganztägig betreut werden, im Projekt „Studieren mit Kind an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe“ und der Hochschule hingegen stundenweise. In Lemgo und Höxter können Eltern neben der Beratung auch die Vermittlung einer Kinderbetreuung beantragen.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der HS Ostwestfalen-Lippe

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Das „Paulinchen“ in Detmold, Elterninitiative - Kinder an der FH Lippe & Höxter e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 9 Monaten bis 3 Jahren	Kinder an den Detmolder Hochschulen e. V. paulinchen@hs-owl.de
	Studieren mit Kind an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Hochschule für Musik	Stundenweise Betreuung von Kindern	Kinder an den Detmolder Hochschulen e. V.
	Eltern-Service-Büro	Vermittlung von Hort- und Kindergartenplätzen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und dem Jugendamt Lemgo	Jugendamt der Stadt Lemgo
	Beratungsstelle	Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen in Einrichtungen, die nach Bedarf Kinder jeder Altersgruppe betreuen	Hochschule Ostwestfalen-Lippe g.brand@fh-luh.de

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

Der aktuelle Frauenförderrahmenplan der Hochschule OWL beinhaltet neben dem bereits beschriebenen dreijährigen Maßnahmenpaket konkrete Ziele und themenspezifische konzeptionelle Einzelmaßnahmen zur Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie zum Qualitätsmanagement der Hochschule unter Gleichstellungsaspekten. Den einzelnen Aspekten werden klar formulierte Ziele zugeordnet und es wird die Durchführung von Einzelmaßnahmen beschrieben, die innerhalb eines festen Zeitfensters umzusetzen bzw. anzustreben sind. Auch wenn der Frauenförderrahmenplan konkrete Vorgaben macht, sind die Umsetzungen in Form von Projekten in den Plänen nur in Ausnahmen enthalten, da diese Umsetzungen im Wesentlichen aus der Darstellung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur bestehen. Die Frauenförderpläne fungieren als Grundlage für die einzelnen Darstellungen und Analysen der Fachbereiche unter Geschlechteraspekten. Sie sind in einem Dokument zusammengefasst.<sup>12</sup>

#### 7.1 Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur (Detmold)



Im Fachbereich Architektur und Innenarchitektur werden laut Frauenförderplan sowohl Bachelor als auch Master für die im Titel des Fachbereichs genannten Studiengänge angeboten. Im Wintersemester 2008/09 gab es im BA Innenarchitektur einen „überproportionalen“ Anteil an Studienanfängerinnen von 90,8 %, der sich bei den Master-Studentinnen nicht wiederfindet, sondern bei 72 % liegt. Im BA Architektur lag der Anteil der Studienanfängerinnen mit 62,5 % wesentlich niedriger und sank bei den Master-Studentinnen auf 45,5 %. Aus den vorgelegten Zahlen wird deutlich, dass die Differenz zwischen Studienanfängerinnen und Studentinnen nicht unerheblich ist. Die Fakultät geht hierauf jedoch nicht ein. Zum Frauenanteil in den Bachelor-Studiengängen positioniert sich die Fakultät für die kommenden Jahre wie folgt:

„Einen hohen Frauenanteil im Bachelor-Studiengang konstant zu halten, aber nicht zu steigern, und im Masterstudiengang den Frauenanteil konstant zu halten, ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen.“ (S. 8)

Die AbsolventInnenstatistik fasst das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 zusammen. Der Anteil der Absolventinnen lag im genannten Zeitraum in der Innenarchitektur bei 76,0 % (111 von 146) und in der Architektur bei 52,9 % (36 von 68) (vgl. S. 12).

Der hohe Frauenüberschuss in der Gruppe der Studierenden bildete sich weder beim wissenschaftlichen noch beim nichtwissenschaftlichen Personal ab. Von den insgesamt 28 W2-Professuren<sup>13</sup> waren 7,5 durch Frauen besetzt, was einem Anteil von 29,4 % entspricht (7,5 von 28) (vgl. S. 11). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 22,2 % (2 von 9), was die Fakultät als „positiv“ (S. 8) bewertet. Auch wenn in der Beschäftigtenstruktur deutlich weniger Frauen als unter den Studierenden zu finden waren, wurde die Leitung des Fachbereichs ausschließlich durch weibliche Führungskräfte geleistet (vgl. S. 8).

Aufgrund des traditionell hohen Frauenanteils hält die Fakultät die Durchführung von spezifischen Maßnahmen nicht für erforderlich (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht aufgeführt.

## 7.2 Fachbereich Medienproduktion (Lemgo)

Der Fachbereich Medienproduktion wurde erst 2000 gegründet und hat laut Aussage des Frauenförderplans vom 10. Juni 2009 im Wintersemester 2009/09 einen Anteil an Studienanfängerinnen von 35,1 % (27 von 77) (vgl. S. 16). Dieser

„unterliegt zwar jährlichen Schwankungen (zwischen 30 und 53 %), liegt aber weiterhin auf einem gegenüber rein technisch ausgerichteten Studiengängen hohen Niveau und ist insbesondere im WS2008/09 wieder auf einen Wert gestiegen (38 %), der annähernd dem des WS 2001/02 entspricht (40 %).“ (S. 13)

Analog schwankte in den Jahren auch die Höhe des Anteils weiblicher Studierender; er lag im Wintersemester 2008/09 bei 32,6 % (89 von 273) (vgl. S. 16). Der Anteil der Absolventinnen hingegen war mit 35,9 % (99 von 276) etwas höher, was auf die bereits erwähnten jährlichen Schwankungen zurückzuführen ist.

Unter den Beschäftigten gab es insgesamt 2 Frauen auf insgesamt 9 Stellen, was einem Anteil von 22,2 % entspricht. Beide Frauen hatten eine W2-Professur inne. Sowohl das wissenschaftliche als auch das nichtwissenschaftliche Personal war ausschließlich männlich, wobei die Stellenanzahl in beiden Gruppen sehr niedrig war.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung sind im aktuellen Frauenförderplan nicht benannt.

## 7.3 Fachbereich Bauingenieurwesen (Detmold)

An der Fakultät für Bauingenieurwesen können die Studiengänge Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilienwirtschaft<sup>14</sup> belegt werden. Demzufolge sind auch die Geschlechterverhältnisse im Frauenförderplan vom 17. Juni 2009 nach Studiengängen aufgeschlüsselt erfasst. Im Wintersemester 2008/09 waren unter den StudienanfängerInnen im Bauingenieurwesen 27,3 % Frauen und im zweitgenannten Studiengang 15,0 % (vgl. S. 20). Unter den HaupthörerInnen waren im Bauingenieurwesen 21,5 % (64 von 298), im Wirtschaftsingenieurwesen Bau 20,3 % (16 von 79) und in der Immobilienwirtschaft 42,3 % (11 von 26) Frauen vertreten (vgl. ebd.).

Der niedrige Frauenanteil spiegelte sich 2009 auch bei den Beschäftigten wieder. So gab es nur eine W2-Professorin (1 von 17<sup>15</sup>) und eine halbe Stelle besetzt mit einer Frau beim nichtwissenschaftlichen Personal (vgl. ebd.). Dieser standen 5 mit Männern besetzte Stellen gegenüber, was einem Anteil von 90,9 % entspricht (vgl. ebd.). In der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten fand sich hingegen eine Parität, da die 2 dort angesiedelten Stellen je von 1 Frau und 1 Mann besetzt waren (vgl. S. 18). Das vorhandene Geschlechterungleichgewicht kommentiert die Fakultät wie folgt:

„Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen ist dieses Ziel bisher lediglich beim Drittmittelpersonal erreicht. Hier beschäftigt der Fachbereich Bauingenieurwesen 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Stand 05/2009). Um einen angemessenen Frauenanteil im Bereich der Lehrenden zu erreichen, ist u. a. in jeder Berufungs-

kommission eine Professorin vertreten. Der Fachbereich wird ferner Weiterbildungsmaßnahmen seiner Mitarbeiterinnen anregen und unterstützen. Entsprechend qualifizierte Studentinnen werden angesprochen, Jobs als Tutorinnen bzw. studentische Hilfskräfte anzunehmen.“ (S. 20)

Auch wenn im Frauenförderplan außer der Ansprechpartnerin für Studentinnen keine konkreten aktuellen Gleichstellungsprojekte benannt sind, möchte die Fakultät künftig Informations- und Beratungsangebote für Schülerinnen im Rahmen eines Marketing-Konzepts und der lokalen Arbeit an Schulen anbieten (vgl. S. 19).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Bauingenieurwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Professorin als Ansprechpartnerin für Studentinnen

#### 7.4 Life Science Technologies (Lemgo)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Life Science Technologies vom 28. Mai 2009 wird das fast paritätische Verhältnis der Studierenden beschrieben, wobei die weiblichen und männlichen Studierenden unterschiedliche Schwerpunkte bevorzugen. Insgesamt zeigt sich trotz der Präferenzen eine in etwa gleichmäßige Verteilung der Studierenden auf Frauen und Männer, die als Charakteristikum des Fachbereichs deklariert wird. Am Fachbereich können die Studiengänge Lebensmitteltechnologie, Technologie der Kosmetika, Pharmatechnik und Life Science Technologies belegt werden. Im Wintersemester 2008/09 war ein Anteil an Studienanfängerinnen für alle Studiengänge von 56,4 % (110 von 195) zu verzeichnen (vgl. S. 25). Bei den einzelnen Studiengängen lagen die Frauenanteile immer fast gleich oder über einem paritätischen Geschlechterverhältnis. So waren z. B. in der Lebensmitteltechnologie 48,6 % Studienanfängerinnen vertreten (51 von 105), in der Pharmatechnik 62,5 % (15 von 24) und in der Technologie der Kosmetika 17 von insgesamt 18 (94,4 %) (vgl. ebd.).

„Die Zahl der Studienanfängerinnen [...] und der studierenden Frauen [...] ist mit einem durchschnittlichen Anteil von über 50 % (WS 2004/05) für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge sehr gut, was an der besonders weit gefächerten Ausprägung der Berufe liegt.“ (S. 23)

Den „erfreulich“ hohen Anteil an Studentinnen führt die Fakultät nicht zuletzt auf die Kontakte zur Industrie zurück:

„Maßgeblich sind für den FB aber die sehr guten Kontakte zu der relevanten Verarbeitungsindustrie, den Zulieferbetrieben und den entsprechenden Berufsbildenden Schulen. Hierüber gelingt es immer wieder, Frauen für dieses spezielle Studium zu begeistern. Die Studierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet an die Hochschule Ostwestfalen-Lippe.“ (Ebd.)

Unter den AbsolventInnen waren insgesamt 63,2 % Studentinnen, deren Anteile sich mit 54,5 % (Pharmatechnik) bis 71,4 % (Technologie der Kosmetika) unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge verteilten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Fallzahlen (in absoluten Zahlen ausgedrückt) so niedrig liegen (unter 20 Personen), dass sich eine leichte Verschiebung des Geschlechterverhältnisses deutlich bemerkbar macht (vgl. S. 26).

Unter den Beschäftigten betrug der Anteil Professorinnen 15 % und beim nichtwissenschaftlichen Personal 37,2 % Frauen (8 von 21,5). Wissenschaftliches Personal gab es nicht. Zu den Mitarbeiterinnen schreibt die Fakultät:

„Der Anteil der Mitarbeiterinnen (wissenschaftliche MA und nichtwissenschaftliche MA) ist schon beachtlich, soll aber bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen im Rahmen von Forschungsaufträgen noch gesteigert werden. Im regulären Mitarbeiterstamm ist hier kaum eine Steigerung möglich, da nur eine Wiederbesetzung erfolgen wird.“ (S. 23)

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Life Science Technologies**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen

#### 7.5 Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik (Lemgo)

In der Präambel seines Frauenförderplans begrüßt der Fachbereich die Vielfalt, die sich durch das Einbringen an Interessen und Begabungen ergibt und zu kreativen, innovativen Lösungen führt.

„Die heutige Informations- und Wissensgesellschaft erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil und berufliches Selbstverständnis der Ingenieurberufe. Kreative, innovative Lösungen sind gefragt und setzen das Einbringen einer größeren Vielfalt an Interessen und Begabungen voraus. Damit eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht-

und Herangehensweisen zukünftig besser geschlechterunabhängig realisiert werden kann, ist der Fachbereich daher darum bemüht, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen. Dabei wird der Frauen-Förderplan den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Tätigen zu erreichen.“ (S. 1)

Am Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik waren 2009 1 Professorin und 14 Professoren auf W2-Stellen beschäftigt (vgl. S. 30). Wissenschaftliches Personal gab es nicht. Das hohe Ungleichgewicht der Geschlechter war auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zu finden, da alle 8 vorhandenen Stellen mit Männern besetzt waren (vgl. ebd.). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Studierenden, da sich die StudienanfängerInnen in den vier Studiengängen Elektrotechnik, Technische Informatik, Information Technology und Mechatronische Systeme aus 6 Studentinnen und 122 Studenten zusammensetzten (vgl. ebd.). In den beiden letztgenannten Studiengängen gab es keine Studentin, in der Elektrotechnik einen Studentinnenanteil von 6,4 % (5 von 73), der sich in der Technischen Informatik mit 3,3 % fast halbierte (1 von 30). Bei den Studierenden lag der durchschnittliche Frauenanteil für die vier Studiengänge bei 4,0 % (14 von 348) (vgl. S. 30). Unter den insgesamt 72 AbsolventInnen im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 waren 2 Frauen, was einem Anteil von 2,8 % entspricht (vgl. ebd.).

Um Schülerinnen zur Aufnahme eines der am Fachbereich gelehrt Studiengänge zu motivieren, werden der Girls' Day und speziell für Schülerinnen konzipierte Labortage durchgeführt (vgl. S. 27).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Labortage für Schülerinnen, z. B. Schnupperkurs Elektronik-Labor

### 7.6 Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik (Lemgo)

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik enthält ein Kapitel „Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplans“, in dem die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus dem vorherigen Frauenförderplan auf ihren Erfolg evaluiert wird. Dort heißt es zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Fakultätsebenen:

„Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur zu erhöhen, konnte mangels freier werdender bzw. neuer Stellen nicht umgesetzt werden. Auch bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit ca. 5 % gleichbleibend.“ (S. 32)

Aus der Beschäftigtenstatistik des Fachbereichs geht hervor, dass Frauen auf allen Ebenen unterrepräsentiert waren. Unter den 14 W2-Professuren<sup>16</sup> war eine Frau (7,7 %), wissenschaftliche Beschäftigte gab es keine und unter dem nichtwissenschaftlichen Personal waren 23,5 % Frauen vertreten (2 von 8,5) (vgl. S. 35). Zur Bewerbungssituation bei den Professuren äußert der Fachbereich sein Bedauern über die schwierige Suche nach einer habilitierten Wissenschaftlerin:

„Auf die im Berichtszeitraum ausgeschriebene Stelle einer Stiftungsprofessur im Studiengang Zukunftsenergie hat sich leider – trotz intensiver Suche – keine Frau beworben, weshalb im laufenden Bewerbungsverfahren nur Bewerber Berücksichtigung finden. Mit dem neuen Standort Warburg sind zwei Professoren/innen-Stellen und jeweils zwei wiss. Mitarbeiter/innen-Stellen ausgeschrieben. Wir werden uns darum bemühen, diese Stellen, bei geeigneter Bewerberlage, vorrangig mit einer Frau zu besetzen.“ (S. 32)

In der Gruppe der Studierenden waren im Wintersemester 2008/09 unter den StudienanfängerInnen in den drei Studiengängen Maschinentechnik 7,9 % Frauen (6 von 76), im Bachelor-Studiengang Mechatronik 2,8 % (1 von 36) und 9,1 % Frauen (1 von 11) in den „Zukunftsenergien“ (vgl. S. 35). Unter den Studierenden gab es im BA Mechatronik einen Anteil von 2,0 % (2 von 102) und in der Maschinentechnik von 6,3 % Frauen (16 von 255). Sowohl im Maschinenbau als auch in der Mechatronik gab es keine Studentinnen (vgl. S. 36). Insgesamt gab es vier Absolventinnen und 53 Absolventen (vgl. S. 36).

„Die Statistik der Studienanfänger(innen) Studierenden ergibt leider, dass im Zeitraum 2004–2009 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote zwischen 2,3 und 7,8 % schwankt. Insbesondere ist die Quote im Studiengang Mechatronik schwach, obgleich enorme Anstrengungen unternommen wurden, wie z. B. Darstellung der Frauen im Ingenieurberuf (Internet, Zeitungsberichte, Schulbesuche). Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, Frauen für ein Technikstudium zu begeistern. Der Anteil der Absolventinnen ist mit 6,1 bis 12,2 % im Zeitraum ab WS 2005 relativ hoch, womit die Abbrecherquote bei den Frauen gering ist.“ (S. 33)

Aufgrund des niedrigen Anteils an Studienanfängerinnen führt der Fachbereich den Girls' Day sowie das Schnupperstudium durch (vgl. S. 32).

**Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnupperstudium

### 7.7 Fachbereich Produktion und Wirtschaft (Lemgo)

Die Bestandsaufnahme des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft zum 1. April 2009 im Frauenförderplan zeigt bei den Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. So gab es unter den 23 W2-Professuren 2 Frauen (9,1 %) (vgl. S. 41), deren Anteil an den Professuren noch durch eine weitere Professorin erhöht werden konnte:

„Es ist dem Fachbereich im Berichtszeitraum gelungen, im Rahmen der Berufungen ‚Betriebswirtschaftslehre‘ und ‚Holzbauproduktion‘ erstmals zwei Professorinnen zu berufen. Die Kolleginnen vertreten die entsprechenden Professuren. Durch Mittel des Hochschulpaktes 2020 wurde zum Ende des Berichtszeitraums eine Professorin berufen. Damit konnten wir im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen von 0 auf 3 Kolleginnen erhöhen.“ (S. 38)

Des Weiteren gab es am Fachbereich eine unbefristete Stelle im Bereich des wissenschaftlichen Personals, die von einem Mann besetzt war. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gab es eine Auszubildende und 10 MitarbeiterInnen, sodass in dieser Gruppe der Frauenanteil ebenfalls unter 10 % lag (vgl. S. 41).

Zu den Studierenden schreibt der Fachbereich im Fazit der Analyse der Studierendenstruktur:

„Der Fachbereich hat durch seine Bemühungen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen erheblich gesteigert. Dabei ist sogar zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten Studiengängen erheblich.“ (S. 38)

Insgesamt gab es im Wintersemester 2008/09 47 Studienanfängerinnen, was einen Anteil von 22,6 % bedeutet (47 von 208) (vgl. S. 41). Sie verteilten sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge, sodass es z. B. im BA Holztechnik einen Anteil von 17,4 % (8 von 46) und in der Betriebswirtschaftslehre 21 Studentinnen und 45 Studenten gab (vgl. S. 42). Unter den Studierenden waren die Studentinnen mit 21,2 % ebenfalls in der Minderheit (209 von 988) und verteilten sich analog zu den AnfängerInnen unterschiedlich auf die Studiengänge (vgl. ebd.). So waren in der Produktionstechnik etwa 4,3 % Studentinnen (6 von 139), im Produktionsmanagement 18,2 % (2 von 11) und in der Betriebswirtschaftslehre knapp 40 % (59 von 307) (vgl. ebd.). Der Anteil der Absolventinnen lag, für das Wintersemester 2007/08 und das Sommersemester 2008 zusammengefasst, bei insgesamt 21,0 % (25 von 119) und spiegelt damit annähernd die Studentinnenanteile wider (vgl. S. 43).

Die Steigerung des Studentinnenanteils über die letzten Jahre „verbessert das Klima für die Aufnahme von weiblichen Studierenden“ (S. 39) und ist auf die Gleichstellungsbemühungen insbesondere für Schülerinnen zurückzuführen. So beteiligt sich der Fachbereich am Girls' Day und bietet Mädchen, die den Lehrbetrieb kennenlernen wollen, die Möglichkeit, Veranstaltungen mit einem angemessenen Frauenanteil vor Aufnahme des Studiums zu besuchen (vgl. S. 37f.). Der Lehrbetrieb soll eine „frauenfreundliche Atmosphäre“ (S. 37) vermitteln. Obwohl es das Angebot für Studentinnen gab, Veranstaltungen in Sondergruppen für Frauen zu besuchen, waren diese ausdrücklich nicht erwünscht (vgl. S. 38).

**Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Besuch von Lehrveranstaltungen vor Studienaufnahme für SchülerInnen

### 7.8 Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik (Höxter)

In der Erhöhung des Frauenanteils sieht der Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik laut Frauenförderplan die Chance, „eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen“ (S. 44) umsetzen zu können. Obwohl der Professorinnenanteil mit 14,3 % (2 von 12) seit dem letzten Frauenförderplan aufgrund fehlender Qualifikationen nicht erhöht werden konnte, sollen Ausschreibungen künftig auch über Frauennetzwerke erfolgen (vgl. S. 44). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal war das Geschlechterverhältnis zum Stichtag 1. April

2009 ebenfalls deutlich männerdominiert, dort machten Frauen einen Anteil von 72,2 % aus (6,5 von 8,5) (vgl. S. 48). Von diesen 8 Stellen waren 5 von wissenschaftlichem Personal besetzt, von denen jedoch nur eine halbe Stelle mit einer Frau besetzt war (vgl. ebd.). Für diese Gruppe sieht der Fachbereich

„weiterhin kaum Flexibilität gegeben, da die vorhandenen Stellen bis auf 2 Zeitstellen langfristig besetzt sind und keine Aussicht auf weitere Planstellen besteht.“ (S. 45)

Im Diplom-Studiengang Umweltingenieurwesen und dem BA Angewandte Informatik gab es im Vergleich zu den Beschäftigten einen höheren Frauenanteil. Im Wintersemester 2008/09 begannen 33 Studentinnen und 98 Studenten (Frauenanteil 33,7 %) den Diplom-Studiengang und den BA anteilig 28,6 % Studentinnen (36 von 126). Diese Zahlen sind für den Fachbereich hinsichtlich seiner Anwerbestrategie besonders wichtig. So schreibt der Fachbereich zu der Entwicklung des Frauenanteils unter den StudienanfängerInnen:

„Die langfristige Entwicklung von 1998 bis 2009 sieht folgendermaßen aus (in %): 36 – 30 – 22 – 15 – 32 – 20 – 27 – 19 – 29 – 33 – 34. Eine Abhängigkeit von bestimmten Faktoren wie neuen Lehrangeboten oder besonderen Werbemaßnahmen ist hier nicht zu erkennen. Nach dem momentanen Wissensstand sieht es eher nach zufälligen Schwankungen des Frauenanteils bei den einzelnen Jahrgängen aus.“ (Ebd.)

Bei den Studierenden waren die Frauenanteile bei den einzelnen Studiengängen im Wintersemester 2008/09 sehr unterschiedlich. Im Technischen Umweltschutz waren sie mit 22,7 % (15 von 66) vertreten, in der Angewandten Informatik hingegen nur mit 3,8 % (5 von 133) (vgl. S. 49). Im Umweltingenieurwesen lag der Frauenanteil bei 20,4 % (78 von 382). Zu dem sehr niedrigen Studentinnenanteil in der Angewandten Informatik stellt der Fachbereich fest, wie schwierig sich in dieser Gruppe die Erhöhung des Frauenanteils darstellt und auf welchem Niveau dieser zumindest gehalten werden sollte:

„Es wird schwierig werden, diesen Anteil zu erhöhen, zumal auch noch keine Professorinnen (hauptamtlich) für diesen Studiengang gewonnen werden konnten. Das Ziel ist, einen Anteil weiblicher Studierender von 5–10 % zu halten. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter denkbar sowie die Durchführung weiterer ‚Girls Summer Camps‘.“ (S. 45)

Unter den StudienabgängerInnen war der Frauenanteil im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 mit insgesamt 14,3 % halb so hoch wie im Vorjahr (7 von 49) (vgl. S. 49).

Da der Frauenanteil, wie eingangs dargestellt, wichtig für den Fachbereich ist, liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsbemühungen insbesondere in der Akquise von Schülerinnen. Daher werden der von 2005–2007 durchgeführte Schnupperkurs „(Girls) Summer Camp“ – Sommerkurs „Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“ sowie der Girls’ Day weiter fortgesetzt (vgl. S. 50). In der Lehre sieht der Fachbereich die Verantwortung der einzelnen Lehrenden gefragt, die Gleichberechtigung didaktisch, strukturell und inhaltlich zu berücksichtigen:

„Bei Gruppenarbeit obliegt es der betreuenden Hochschullehrerin bzw. dem Hochschullehrer, Studentinnen eine aktive, gleichberechtigte Mitwirkung zu ermöglichen. Der Charakter aller Lehrveranstaltungen soll geschlechtsneutral gestaltet sein und Studentinnen nicht durch offene oder verdeckte Diskriminierung beeinträchtigen. Auch die Wahl von Beispielen und Modellen soll Studentinnen nicht ausschließen oder in überholte Rollen drängen.“ (S. 46)

Neben den Schülerinnen bemüht sich der Fachbereich jedoch auch um seine Studentinnen und fördert ihre berufliche Qualifikation mit zwei Stipendien zur Finanzierung eines Auslandssemesters. Diese sind mit hoher Resonanz angenommen worden (vgl. ebd.).

**Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls’ Day „(Girls) Summer Camp“ – Sommerkurs „Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“
Studierende	Stipendium für Studentinnen zur Finanzierung eines Auslandssemesters

### 7.9 Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (Höxter)

Im Frauenförderplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung vom 17. Juni 2009 wird das bei Frauen und Männern gleichermaßen vorhandene Interesse am Studiengang hervorgehoben.

„Der gleichbleibend hohe Anteil an Studentinnen und Absolventinnen macht deutlich, dass frühere Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich waren und das Studium für junge Frauen sehr attraktiv ist. Alle Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen können weitergedacht und ergänzt werden.“ (S. 46)

Die Studierendenstruktur gestaltet sich im Wintersemester 2008/09 mit 44,4 % Studentinnen als relativ ausgeglichen (152 von 342), wobei die Studienanfängerinnenquote mit 46,5 % etwas höher lag. Unter den AbsolventInnen waren im Wintersemester 2007/08 und Sommersemester 2008 65,0 % weiblich (39 von 60) (vgl. S. 55). Dies liegt nicht allein in einem höheren tatsächlichen Frauenanteil begründet, sondern auch in einem gesunkenen Männeranteil im Vergleich zu vorherigen Jahren. Der Anteil der Professorinnen lag zum Stichtag 1. April 2009 bei 20,6 % und entspricht damit nicht den Frauenanteilen bei den Studierenden (vgl. S. 55). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird das Geschlechterverhältnis als „ausgewogen“ (ebd.) bewertet:

„Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 54,5 % durchaus ausgewogen. Der Anteil der Frauen an unbefristeten Mitarbeitendenstellen liegt bei 40 %, der Anteil bei befristeten Mitarbeitendenstellen bei 66 %. Bei Betrachtung der Besetzung der Stellen fällt darüber hinaus auf, dass alle Vollzeitstellen nur von Männern besetzt sind.“ (S. 51)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind 30 % der Stellen von Frauen besetzt (1,5 von 5), die in dieser Rubrik als wissenschaftliche MitarbeiterInnen geführt werden. Diesen stehen 2,5 wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stellen gegenüber und eine im Bereich der weiteren MitarbeiterInnen.

Der Fachbereich bietet für seine Studentinnen die Teilnahme an durch Gleichstellungsgelder geförderten Studienprojekten an, die bei den Studentinnen auf große Resonanz stoßen:

„Besonders die Förderung von Studienprojekten am Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung durch Gleichstellungsgelder des Präsidiums findet bei Studentinnen große Resonanz. So hat im Sommersemester 2007 ein Studienprojekt für Studentinnen mit dem Thema „Stadt der Frauen – Sie Perspektive“ sich speziell der Frage gewidmet, wie Frauen das Stadtgeschehen wahrnehmen und durch ihre Anwesenheit den Stadtraum prägend mit gestalten.“ (S. 46)

Ergänzend hierzu wird im Rahmen des BA-Studiengangs ein Gender-Modul angeboten.

**Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Studienprojekte gefördert durch Gleichstellungsgelder

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Verwaltung

Aus der Bestandsaufnahme der Verwaltung vom 1. April 2009 ergibt sich ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, da der Frauenanteil insgesamt bei 47,6 % lag (35 von 74,5 Stellen) (vgl. S. 62). Er zeigt jedoch eine klassische Verteilung der Geschlechter im höheren und gehobenen Dienst, da Frauen hier mit 25,0 % (2 von 8) bzw. 39,0 % (8 von 20,5) vertreten und damit unterrepräsentiert waren (vgl. S. 66).

„Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst spiegelt sich auch bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in den Dezernaten und Sachgebieten wider. Hier beträgt der Frauenanteil 38,46 %.“ (S. 63)

Die Unterrepräsentanz setzte sich ebenfalls im einfachen Dienst und bei den Auszubildenden fort. Im mittleren Dienst hingegen waren Frauen mit 65,8 % mehrheitlich vertreten (25 von 38) (vgl. S. 66).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht benannt.

### 8.2 Service Kommunikation Information Medien – S(kim)

Die Institution Service Kommunikation Information Medien S(kim) ist ein Zusammenschluss der Hochschulbibliothek und der Datenverarbeitungszentrale. Im S(kim) ist das Geschlechterverhältnis in allen Laufbahngruppen und Tätigkeitsbereichen insgesamt „nahezu ausgewogen“ (S. 57). In den einzelnen Tätigkeitsfeldern stellt es sich allerdings etwas differenzierter dar. Erklärend wird zu dem grundsätzlich hohen Frauenanteil im Frauenförderplan angemerkt:

„Hochschulbibliotheken gehören mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von fast 80 % zu den weiblich dominierten Einrichtungen, während die Datenverarbeitungszentralen und Rechenzentren immer noch zumeist als Männerdomäne gelten.“ (S. 57)

Zum Stichtag 1. April 2009 gab es im höheren Dienst eine einzige Stelle auf Leitungsebene, die von einem Mann besetzt war (vgl. S. 60). Im gehobenen Dienst hingegen waren doppelt so viele Männer vertreten wie Frauen und stellten hier mit 66,7 % die Mehrheit (6 von 9). Dieses Verhältnis kehrt sich beim mittleren Dienst um, da Frauen hier mit 68,4 % vertreten waren und damit deutlich überrepräsentiert (vgl. ebd.). Des Weiteren gab es je einen männlichen und eine weibliche Auszubildende(n) (vgl. S. 61).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

### Quellennachweis

- 1 [www.hs-owl.de/campus/wir-ueber-uns.html](http://www.hs-owl.de/campus/wir-ueber-uns.html); zugegriffen am 30.11.2009
- 2 [www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2008/verkuendungsblatt-01-2008.pdf](http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2008/verkuendungsblatt-01-2008.pdf), S. 5; zugegriffen am 30.11.2009
- 3 [www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt\\_20\\_09.pdf](http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf); zugegriffen am 10.12.2009
- 4 [www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf](http://www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf); zugegriffen am 30.11.2009
- 5 [www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf](http://www.hs-owl.de/uploads/media/gleichstellungskonzept-2009-v4.pdf); zugegriffen am 30.11.2009
- 6 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_FH\\_LippeHoexter\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_FH_LippeHoexter_ZV2007.pdf); zugegriffen am 30.11.2009
- 7 [www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt\\_20\\_09.pdf](http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf); zugegriffen am 10.12.2009
- 8 [www.hs-owl.de/gleichstellung/aktuelles.html](http://www.hs-owl.de/gleichstellung/aktuelles.html); zugegriffen am 30.11.1009
- 9 [www.hs-owl.de/gleichstellung/frauenetz-connection.html](http://www.hs-owl.de/gleichstellung/frauenetz-connection.html); zugegriffen am 30.11.2009
- 10 [www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt\\_20\\_09.pdf](http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf), S. 52; zugegriffen am 11.12.2009
- 11 [www.hs-owl.de/gleichstellung/kinderbetreuung.html](http://www.hs-owl.de/gleichstellung/kinderbetreuung.html); zugegriffen am 30.11.2009
- 12 [www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt\\_20\\_09.pdf](http://www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/verwaltung/verkuendungsblaetter/2009/Verkuendungsblatt_20_09.pdf); zugegriffen am 10.12.2009
- 13 Davon 0,5-Stelle N.N.
- 14 Ab dem Wintersemester 2007/08 scheint es das Fach Immobilienwirtschaft nicht mehr zu geben
- 15 Von den 17 Stellen sind 1 kw-Stelle im Qualitätspakt und 2 kw-Stellen im Zentralen Stellenpool.
- 16 1 kw-Stelle im Qualitätspakt; 1 kw-Stelle im Zentralen Stellenpool.