

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 Rheinische Friedrich Wilhelms Universität Bonn

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

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen**





GENDER PROFILE

C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW

04 Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn



GRÜNDUNGSJAHR: 1818

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 7 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 7 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 68

1 Zentrale Daten

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	424	361	-14,9	5,9	10,8	4,9	-5,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 739	1 857	6,8	25,5	31,9	6,5	-3,2
Promotionen ²	687	632	-8,0	31,7	40,7	9,1	2,4
Studierende ³	36 890	26 575	-28,0	48,7	52,9	4,2	7,1

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	92	95	3,3	3,3	7,4	4,1	-8,4
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	897	1 107	23,4	32	42,5	10,6	7,4

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

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

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn ist nach den Universitäten Köln und Münster die drittälteste Universität in Nordrhein-Westfalen. Sie hat in den Jahren zwischen 1997 und 2007 einen drastischen Rückgang ihrer Studierendenzahlen (um 28 %) erfahren. Nur an der Universität zu Köln sind die Studierendenzahlen noch etwas stärker zurückgegangen (Tabelle 1.1).

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 (%)		
	U BN	NRW	Differenz zu NRW
Mathematik, Naturwissenschaften	28,5	19,5	9,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	28,3	22,4	5,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22,4	29,1	-6,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	9,1	4,5	4,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	7,9	1,2	6,7
Kunst, Kunstwissenschaft	3,0	3,8	-0,8
Ingenieurwissenschaften	0,8	16,1	-15,3
Sport	0,2	2,1	-1,9

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

Der Anteil der Frauen ist unter den Studierenden und auch bei den Promotionen überdurchschnittlich, im WS 2007/2008 studierten an der Universität Bonn 6 % mehr Frauen als Männer (53 % zu 47 %). Deutlich unter dem NRW-Durchschnitt liegt dagegen der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal: Der Professorinnenanteil liegt mit nur

10,8 % um 5 Prozentpunkte in der Universität (ohne Klinikum) und mit nur 4,1 % um 8 Prozentpunkte im Universitätsklinikum unter dem Niveau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist an der Universitätsklinik zwar im Vergleich zum Landesdurchschnitt aller Hochschulen überdurchschnittlich, innerhalb des Spektrums der Universitätskliniken aber nur mittelmäßig. An der Universität außer der Klinik liegt der Frauenanteil auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um 3,2 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt.

Die Universität Bonn hat in vier Fächergruppen deutlich mehr Studierende, als es dem Durchschnitt des Landes entspricht: In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, der stärksten der an der Universität vertretenen Fächergruppe, in den fast so stark vertretenen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin, deren Anteil an den Studierenden doppelt so hoch ist wie im NRW-Durchschnitt (Tabelle 1.2). Zudem ist die Universität Bonn das Zentrum des Studienangebots für die insgesamt sehr kleine Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Kaum vertreten sind dagegen die Ingenieurwissenschaften und der Sport. Durch den hohen Anteil der Sprach- und Kulturwissenschaften und der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie das Fehlen der Ingenieurwissenschaften wären die Voraussetzungen für einen hohen Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen sehr gut – bei den Studierenden und den Promotionen trägt dazu auch der hohe Anteil der Humanmedizin bei.

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

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich.
	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	U Bonn	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	39,7	3,7	35,7	1,8	24,8	-3,0	6,6	-3,6	-0,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	65,0	-3,6	43,6	-7,9	42,3	-8,0	17,8	-10,2	-7,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,0	-0,8	33,1	-0,8	28,1	-10,4	5,9	-11,4	-5,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	61,7	-0,3	48,9	-0,3	42,4	-0,5	7,4	-7,9	-2,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	66,6	2,8	41,3	-0,3	47,4	-5,8	15,6	-4,7	-2,0
Kunst, Kunstwissenschaft	75,0	13,2	77,8	13,6	62,5	18,6	20,0	-5,0	10,1
Ingenieurwissenschaften	30,0	10,3	26,1	14,8	20,5	4,3	0,0	-7,2	5,6

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

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

Ein Blick auf die Tabelle 1.3 zeigt, warum trotz dieser guten Voraussetzungen für einen vergleichsweise hohen Frauenanteil an der Universität Bonn Professorinnen und auch hauptamtliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterdurchschnittlich vertreten sind: Die Universität Bonn hat in allen Fächergruppen weniger Professorinnen berufen, als es dem Landesdurchschnitt dieser Fächergruppen entspricht. Das gilt insbesondere für die Sprach- und Kulturwissenschaften und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in denen der Professorinnenanteil um 10 bis 11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegt. Ähnliches gilt auch für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal und – bei den Sprach- und Kulturwissenschaften – auch für die Promotionen. Auffällig ist zudem, dass in den genannten Fächergruppen sogar die Studentinnenanteile unterdurchschnittlich sind, wenn auch teilweise nur leicht. Nur auf der Ebene der Studienfächer könnte geklärt werden, inwiefern die fast durchgehend unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an der Universität Bonn an einer besonderen Zusammensetzung der Fächer innerhalb der Fächergruppen, die im Landesdurchschnitt eine vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung aufweisen, liegt oder ob sie auf eine mangelnde Berücksichtigung der Erfordernisse der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Bonn zurückzuführen ist. Die Berufung von drei Frauen in den zehnköpfigen Hochschulrat könnte hier ein Zeichen einer neuen Politik sein – an den entscheidenden Stellen auf Fakultätsebene sitzen allerdings bisher (2007) ausschließlich Männer und im sechsköpfigen Rektorat gibt es nur eine Prorektorin.

Die Universität Bonn ist überdurchschnittlich stark international ausgerichtet. Besonders hoch ist der Anteil der mit Wissenschaftlern ohne deutschen Pass besetzten Professuren, unter denen allerdings kaum Frauen zu finden sind (Tabelle 1.4). Bei den ausländischen Studierenden dominieren dagegen die Frauen – sowohl bei den Bildungsaus- als

auch bei den BildungsinländerInnen, nicht aber bei den Promotionen. Hier entspricht ihr Anteil dem NRW-Durchschnitt und bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist er ebenfalls unterdurchschnittlich, wenn auch nicht so stark wie bei den Professuren.

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Bonn %	Diff. zu NRW %-Punkte	U Bonn %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	13,2	6,9	6,7	-11,5
Hauptamt. wiss. Personal ¹	11,2	1,9	33,4	-3,1
Promotionen ²	15,5	2,2	37,1	-0,1
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,1	-0,6	54,8	10,1
Studierende BildungsausländerInnen ³	11,0	1,9	58,9	10,2
Durchschnittliche Differenz		2,5		1,1

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

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

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Bonn beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
U Bonn o. Klinikum	6	5	10	12	8,25
Klinikum			4	6	5

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

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

Gemessen an den Rängen bei der Frauenbeteiligung an den untersuchten Qualifikationsstufen und Statusgruppen liegt die Universität Bonn mit einem Mittelwert von 8,5 Punkten auf dem zehnten Rangplatz (von insgesamt 14) (Tabelle 1.5). Insbesondere bei den Professuren und dem wissenschaftlichen Personal besteht im Vergleich zu den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW ein ganz erheblicher Nachholbedarf, zumal die geringe Beteiligung von Frauen nicht auf eine „ungünstige“ Fächerstruktur zurückgeführt werden kann.

2 Leitideen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

2.1 Als „Forschungsuniversität“ zur Exzellenz

In ihrem Leitbild¹ beschreibt sich die Universität Bonn als „eine international operierende, kooperations- und schwerpunktorientierte Forschungsuniversität“ (ebd., S. 2). Als besonderes Merkmal der Exzellenz der Universität Bonn werden die dort angesiedelten DFG-Verbundprojekte angeführt und hier insbesondere Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen und Graduiertenkollegs. Dies hat zur Folge, dass nicht nur ihr Forschungspotenzial besonders deutlich hervortritt, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Hochschulforschung und deren Schwerpunktbildung (vgl. ebd.). Auch in Studium und Lehre verfolgt die Universität Bonn diese Strategie:

„Das solide forschungsnahes Studium stellt für Bonner Absolventen einen klaren Vorteil auf dem Arbeitsmarkt dar, der mit dem wissenschaftlichen Renommee der an der Universität tätigen Hochschullehrer korreliert. Das forschende Lernen ist der Königsweg zur Qualifikation wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Eliten.“ (S. 4)

Auch wenn die Universität Bonn eine Volluniversität ist, nimmt sie eine Profilschärfung durch die Ausweisung folgender Schwerpunkte vor: Mathematik, Ökonomie, Physik/Astronomie, Biowissenschaften, Genetische Medizin, Neurowissenschaften und Philosophie/Ethik (vgl. S. 6). Darüber hinaus weist sie auf internationale Kooperationen und die regionale Vernetzung mit den Universitäten Aachen und Köln in der „ABC-Wissenschaftsregion“ (S. 2) hin, da die Hinwendung zur Internationalität sowohl in der Forschung als auch in der Lehre eine lange Tradition hat (vgl. S. 3) und die Kooperation einen strategischen Vorteil bei der Drittmitteleinwerbung bietet (vgl. S. 5).

2.2 Gleichstellung: Querschnittsaufgabe und politische Aufgabenstellung

Weder im Leitbild der Universität Bonn noch im entsprechenden Paragraphen (§ 1 Leitbild der Hochschule²) der Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird explizit eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern erwähnt. In der Grundordnung der Universität Bonn finden sich jedoch die Paragraphen zur Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (§ 16) und der Gleichstellungskommission (§ 17).³ Obwohl die Universität Bonn weder im Leitbild noch in der Grundordnung dezidiert auf die Gleichstellung eingeht, hat sie die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards⁴ für diese Darstellung genutzt.

In diesen Gleichstellungsstandards beschreibt die Universität Bonn die Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe, weshalb „neben der besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen“ (S. 3) die Gleichstellungspolitik auch „in das Universitätsmanagement“ (ebd.) integriert und damit auch enger an das Rektorat angebunden wurde. Das seit April 2009 tätige Rektorat hat Gleichstellung zu seinem direkten Aufgabenbereich erklärt und verortet die Gleichstellungsthematik als politisches Problem.⁵

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen III⁶ zwischen der Universität Bonn und dem Land Nordrhein-Westfalen enthalten ebenfalls Aussagen, die den Schwerpunkten Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zugeordnet werden können. Zur Unterstützung der Umsetzung beider Ziele wurde ein „universitätseigenes Frauenförderprogramm aufgelegt, das die Förderung besonders qualifizierter Wissenschaftlerinnen beinhaltet“ (S. 7).

Das Förderprogramm „MeTra“ (Mentoring- und Trainingsprogramm) ist ab 2007 von der Universität Bonn für unbestimmte Zeit übernommen und auf die folgenden Zielgruppen ausgerichtet worden: förderungswürdige Absolventinnen, (Post-)Doktorandinnen und Habilitandinnen aus allen Fakultäten. In den zielgruppenspezifischen Programmen werden zum Beispiel die Promotionsförderung, die Vereinbarkeit von Kind und Karriere, das Berufungs- und Bewerbungstraining und die Drittmittelakquise thematisiert und MentorInnen vermittelt. Die Koordinatorin von „MeTra“ „wird aus Universitätsmitteln finanziert“ (vgl. ebd.).

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen neben den bereits existierenden Maßnahmen wie dem Uni-Service-Büro für Eltern (vorrangig Vermittlung von Betreuungsplätzen) Belegplätze bei einer privaten Kita, Mittel für Notfallbetreuung beim pme, Familienservice und Ferienbetreuung „Tagesmütter an den verschiedenen Universitätsstandorten gewonnen werden“ (ebd.). Für diese Tagesmütter übernimmt die Universität die Kosten für Haftpflichtversicherung, Fortbildungen und Ausstattung. Dieses Bündel an Maßnahmen wird als „Netzwerk Kindertagesstätte der Universität Bonn“ geführt (vgl. ebd.).

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Bonn positiv begutachtet worden.

In den Zielvereinbarungen III der Universität Bonn mit dem MIWFT wird auch auf das Maria-von-Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen⁷ hingewiesen, das sich aus „finanziellen und unterstützenden Maßnahmen“ (S. 20) zusammensetzt. Wissenschaftlerinnen können in der Postdoc-Phase Jahresstipendien beantragen, die als „Anschubfinanzierung für die Beantragung eines Qualifikationsstipendiums oder einer Nachwuchsgruppenleiterstelle“⁸ gedacht sind. In den Gleichstellungsstandards ist festgehalten, dass Juristinnen eine Anschubfinanzierung beantragen können, die der Ausarbeitung des Promotionsvorhabens dient. Privatdozentinnen, die zwar die Qualifikationen für eine Professur mitbringen, aber noch keinen Ruf bekommen haben, können ein Jahresstipendium in Höhe von 2 500 Euro monatlich beantragen (vgl. S. 20). Im Falle einer gesicherten Anschlussfinanzierung, einer Instituts- oder Drittmittelstelle besteht für Frauen die Möglichkeit, eine Zwischenfinanzierung zu beantragen. Hierdurch ist es möglich, dass die Wissenschaftlerinnen an der Universität verbleiben können.

Das Mentoring- und Trainingsprogramm „MeTra“ ist für Teilnehmerinnen aus den verschiedenen Qualifikationsstufen bedarfsgerecht konzipiert. Es hat seine Schwerpunkte in den Bereichen Mentoring, Training und Networking und erfreut sich eines wachsenden Zulaufs (vgl. ebd.). Um den Frauenanteil auch in den Fächern zu erhalten, bei denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen für „MeTra“

„zukünftig Studierende der höheren Semester oder Doktorandinnen und Doktoranden als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden“ (S. 12)

Um die Hochschulangehörigen auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen zu beraten und zu informieren, wurde das Career Center eingerichtet. Seine weitreichenden Aufgabenfelder werden in den Gleichstellungsstandards wie folgt beschrieben:

„Studierende werden auf die Berufswelt vorbereitet, Absolventinnen und Absolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf unterstützt. Das Career Center bietet Hochschulmitgliedern und Externen eine berufsbegleitende

Qualifizierung, es bereitet potentielle und gestandene Führungskräfte gezielt auf die Anforderungen in ihrer Position vor oder stärkt sie darin, es unterstützt Unternehmensgründerinnen und -gründer.“ (S. 14f.)

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt regelmäßig die Schriftenreihe „ZOOM“ und ein jährlich erscheinendes Info-Heft „FrauenPerspektiven“ heraus.⁹ Zudem sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten Statistiken zur Geschlechterverteilung auf unterschiedlichen Ebenen (Studierende, Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen, C3-/W2-Professuren und C4-/W3-Professuren) einzusehen.¹⁰

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn¹¹

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Perspektive „Math-Nat“ (Schnuppertag für Oberstufenschülerinnen mit Workshops) Studentinnen als Mentees für Schülerinnen im Rahmen des „MeTra“-Programms
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Maria von Linden-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen „MeTra“ – Mentoring- und Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Studentinnen im höheren Semester, Absolventinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Privatdozentinnen)
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Dual-Career-Agentur University Welcome Center

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Bonn ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht berücksichtigt worden.¹² Ihr Team umfasst die freigestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, eine Verwaltungsangestellte, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Mentoring- und Trainingsprogramm „MeTra“ sowie eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin für das Uni-Service-Büro für Eltern (USE).¹³ Im Rahmen der Zielvereinbarungen III wurde vereinbart, dass die Gleichstellungsbeauftragte über Personalressourcen in Höhe von bis zu 140 000 Euro im Jahr verfügen kann.¹⁴ Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 aus Zentralmitteln 80 000 Euro.

Um die Gleichstellungsbeauftragte zu beraten und zu unterstützen, wurde zudem ein Beirat der Gleichstellungsbeauftragten gegründet.¹⁵

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Universität Bonn gibt es aktuell eine Netzwerkprofessur in der Medizin mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung „Gynäkologische Psychosomatik“.

Die erste Professur im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW, besetzt mit Professorin Dr. Annette Kuhn zur „Frauengeschichte“, wurde im Jahr 1999 gestrichen, ebenso die Netzwerkprofessur „Altes Testament und Theologische Frauenforschung“ im Jahr 2004.

Die Geschlechterforschung ist mit dem Forum Frauen- und Geschlechterforschung am Zentrum für Kulturwissenschaft/Cultural Studies an der Philosophischen Fakultät verankert¹⁶, dessen Ziel es ist, „den interdisziplinären Dialog über zentrale Fragestellungen und Forschungsgebiete der Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern und im Rahmen von Diskussionsveranstaltungen, Gastvorträgen, Tagungen und Veröffentlichungen einem breiten universitären wie außeruniversitären Publikum näher zu bringen“¹⁷. Das Forum stellt außerdem Informationen über das Angebot an Lehrveranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bonn zur Verfügung und verleiht gemeinsam mit dem Nordamerika-Studienprogramm und der Gleichstellungsbeauftragten seit 2003 jährlich einen Gender-Studies-Prize, der mit 500 Euro dotiert ist.¹⁸

Derzeit wird aus der Gruppe der ProfessorInnenschaft gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Gender-Zertifikat, das die Studierenden erwerben können, erarbeitet.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der Universität Bonn gibt es laut Auskunft der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de zwei Kindertagesstätten: die Kita des Studentenwerks Bonn (nur für Kinder von Studierenden) und die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums. Um die Nachfrage nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Angehörigen der Universität Bonn bedarfsgerecht abzudecken, sind eine universitätseigene Kindertagesstätte, eine Kindertagespflegestelle (max. fünf Kinder) und eine mehrgruppige Kindertagesstätte in Pop-

pelsdorf/Endenich mit 20 Krippenplätzen und flexibler Kinderbetreuung geplant.¹⁹ 2010 wird die erste Kita für Mitarbeitende der Universität mit 35 Plätzen eröffnet und für 2012 ist ein Neubau geplant, es soll eine bis zu fünfgruppige Einrichtung werden mit noch einmal ca. 60 Plätzen.

Bei der Gleichstellungsbeauftragten ist das Uni-Service-Büro für Eltern (USE) angesiedelt, das die „virtuelle Kita“ im Rahmen des Maria-von-Linden-Programms organisiert und eine Datei mit Tagespflegepersonen zur Verfügung stellt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kinderladen Dottendorf e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 2 und 6 Jahren	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Kreisgruppe Bonn www.kila-bonn.de/index.html
	Kita des Studentenwerks Bonn	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk Bonn AöR www.studentenwerk-bonn.de
	Kindertagesstätte an der PH e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kita an der PH e. V. Karl-Legien-Str. 146 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=31
	[USE] Uni-Service-Büro für Eltern	Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Ursula Mättig (Gleichstellungsbeauftragte) www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/index.php
	Ferienbetreuung	Ferienbetreuung für Grundschul Kinder	Regina Umbach www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/ferienbetreuung/index.php
Studierende	Kindertagesstätte der Katholischen Hochschulgemeinde	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Hilfswerk der KHG www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=32
	Kinderladen Kleine Kaiser e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kinderladen Kleine Kaiser e. V. www.kleine-kaiser.de/
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 4 Monaten bis zu sechs Jahren von MitarbeiterInnen des Universitätsklinikums	Universitätsklinikum Bonn AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=27

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen

Da sich die Universität Bonn laut Aussage der Gleichstellungsbeauftragten in einem umfangreichen Umstrukturierungsprozess mit Stellenstreichungen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung befindet, verfügen die einzelnen Fakultäten über keine eigenen aktuellen Frauenförderpläne. Es ist ihnen nicht möglich, eine „valide Planung hinsichtlich der Besetzung von Stellen mit Frauen zu leisten“.²⁰ Trotz der Umstrukturierungen werden die einzelnen Frauenförderpläne im Jahr 2009 neu konzipiert und erstellt. Aufgrund der fehlenden qualitativen und quantitativen Daten ist eine Analyse der Hochschule auf Fakultätsebene sowie der zentralen Einrichtungen unter Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit nicht möglich.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-bonn.de/Die_Universitaet/Leitbild/bilder/UBo_Leitbild_09_5.12.2008.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 2 www.uni-bonn.de/Aktuelles/Downloads/bilder/ZLVIII.pdf, S. 2; zugegriffen am 08.02.2008
- 3 www.uni-bonn.de/Die_Universitaet/Grundordnung/bilder/Grundordnung.pdf, S. 12f.; zugegriffen am 08.02.2008
- 4 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf; zugegriffen am 27.10.2009
- 5 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/fpheft242009.pdf, S. 10; zugegriffen am 21.12.2009
- 6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Bonn_ZV2007.pdf; zugegriffen am 26.08.2009
- 7 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/flyervonlindenprogramm.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 8 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf, S. 20; zugegriffen am 27.10.2009
- 9 www.gleichstellung-uni-bonn.de/publikationen/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 10 www.gleichstellung-uni-bonn.de/statistiken/index.php; zugegriffen am 26.03.2009

- 11 Die Informationen sind der Homepage des Gleichstellungsbüros entnommen; zugegriffen am 26.03.2009
- 12 www.uni-bonn.de/Einrichtungen/Universitaetsverwaltung/Organisationsplan/bilder/Organigramm-Verwaltung_vers5_%202008-10-01.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 13 www.gleichstellung-uni-bonn.de/elternbuero/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 14 www.uni-bonn.de/Aktuelles/Downloads/bilder/ZLVIII.pdf, S. 8; zugegriffen am 08.02.2008
- 15 Frauenperspektiven Heft 22/2007, S. 3; verfügbar unter: www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/frauenperspektivenr.22web.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 16 www.zfkw.uni-bonn.de/foren_lehrveranstaltungen.html; zugegriffen am 26.03.2009
- 17 www.gleichstellung-uni-bonn.de/genderforschung/index.php; zugegriffen am 26.03.2009
- 18 www.gleichstellung-uni-bonn.de/genderforschung/index.php; zugegriffen am 26.03.2009; vgl. auch www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/ausschreibunggenderstudiesprize2008.pdf; zugegriffen am 26.03.2009
- 19 www.gleichstellung-uni-bonn.de/downloads/gleichstellungsstandards2009.pdf, S. 7; zugegriffen am 27.10.2009
- 20 Mitteilung der Gleichstellungsbeauftragten an das Netzwerk Frauenforschung NRW vom 04.02.2009