

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 Ruhr-Universität Bochum

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



Gender-Profile der Hochschulen in NRW

03 Ruhr-Universität Bochum

 RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 3 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 4 DEKANINNEN, 16 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 64

1 Zentrale Daten

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

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren (o. Klinikum)	383	366	-4,4	5,7	14,8	9,0	-1,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 712	1 866	9,0	21,4	31,9	10,5	-3,2
Promotionen ²	557	451	-19,0	30,1	36,0	5,8	-2,3
Studierende ³	36 540	30 849	-15,6	41,9	47,6	5,7	1,7

Personal des Universitätsklinikums

Professuren	26	25	-3,8	23,1	32,0	8,9	16,2
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	158	184	16,5	31	48,4	17,4	13,2

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 als erste Universität des Ruhrgebiets 1965 gegründete Ruhr-Universität Bochum (RUB) kann gewissermaßen als Modell der NRW-Hochschulen gelten. Ihr Verlust an Studierenden im Zeitraum 1997 bis 2007 liegt mit 15,6 % nahe dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, auch die Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und Statusgruppen entsprechen ziemlich genau dem NRW-Durchschnitt. Das Universitätsklinikum dagegen fällt weit aus dem Rahmen: Es hat einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil sowohl bei den Professuren (32 %) als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (Tabelle 1.1). Dies gilt insbesondere im Vergleich zu den anderen Universitätsklinikums, die im Durchschnitt nur einen Professorinnenanteil von 12 % haben. Das „Modell Bochum“, bei dem die Universitätsklinik aus einer Reihe örtlicher Kliniken besteht, ist offenbar für die Integration von Frauen in die Humanmedizinbildung und -forschung besonders geeignet.

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 (%)		
	RUB	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	32,7	22,4	10,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24,5	29,1	-4,6
Mathematik, Naturwissenschaften	17,4	19,5	-2,1
Ingenieurwissenschaften	13,9	16,1	-2,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	6,1	4,5	1,6
Sport	3,0	2,1	1,0
Kunst, Kunstwissenschaft	2,4	3,8	-1,4

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

Die wichtigste Fächergruppe an der RUB ist die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, in der ein knappes Drittel aller Studierenden eingeschrieben ist. Deren Anteil ist um 10 Prozentpunkte höher als im NRW-Durchschnitt – zweifellos eine gute Voraussetzung für eine gute Performance bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit. Die anderen Fächergruppen sind (bis auf Medizin und Sport) leicht unterdurchschnittlich vertreten, die Abweichungen vom NRW-Durchschnitt sind jedoch nicht sehr erheblich (Tabelle 1.2).

Bei einer differenzierten Betrachtung der Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen zeigen sich trotz der insgesamt durchschnittlichen Werte auf der Ebene der Gesamtuniversität erhebliche Defizite (Tabelle 1.3): Die Ingenieurwissenschaften hatten zumindest im Jahr 2007 unter 61 Professoren keine einzige Frau. Auch in der Mathematik und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Frauenanteil bei den Professuren leicht unterdurchschnittlich. Dagegen ist in der Humanmedizin ein Drittel der Professuren mit einer Frau besetzt, ein um 17,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt von NRW liegender Anteil. Auch in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist ein weit überdurchschnittlicher Anteil der Professuren mit Frauen besetzt (6 von 16 Professuren). Diese Fächergruppe hat auch bei den Studierenden einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Insgesamt muss jedoch festgestellt werden: Das durchschnittliche Abschneiden der RUB beim Vergleich der Frauenanteile auf der Ebene der Gesamtuniversität ist vor allem auf die Fächerstruktur mit einem starken Gewicht der Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen. Zwar sind an der RUB in dieser Fächergruppe weniger Frauen als Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig als im Durchschnitt des Landes, doch ist deren Anteil immer noch höher als in den anderen (großen) Fächergruppen, was den Gesamtdurchschnitt hebt. Es besteht also durchaus ein nicht unbeträchtlicher Nachholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit an der RUB. Ob die paritätische Besetzung des Hochschulrats als Signal gewertet werden kann, dass weitere Schritte in Richtung auf eine geschlechtergerechte Hochschule folgen werden, kann noch nicht abschließend beurteilt werden.

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. %-Pkte
	RUB	Diff	RUB	Diff	RUB	Diff	RUB	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	63,6	-5,0	44,2	-7,3	44,6	-5,7	25,7	-2,3	-5,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,4	-0,5	39,2	5,3	37,4	-1,0	14,1	-3,2	0,2
Mathematik, Naturwissenschaften	41,4	5,4	36,6	2,7	33,5	5,7	8,0	-2,2	2,9
Ingenieurwissenschaften	18,4	-1,3	5,9	-5,4	12,3	-3,9	0,0	-7,2	-4,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,9	-1,1	45,5	-3,7	45,6	2,7	32,0	16,7	3,6
Sport	24,8	-9,8	0,0	-4,1	23,3	-13,9	33,3	23,5	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	70,6	8,8	65,2	1,1	68,2	24,3	37,5	12,5	11,6

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

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

Auch bei der internationalen Ausrichtung entsprechen die Verhältnisse an der RUB auf der Ebene der gesamten Hochschule weitgehend dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tabelle 1.4). Der Anteil der AusländerInnen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist leicht überdurchschnittlich, dafür bei den Promotionen leicht unterdurchschnittlich. Frauen sind bei den Studierenden über- und bei den ProfessorInnen deutlich unterdurchschnittlich beteiligt.

Insgesamt nimmt die RUB ohne das Klinikum bei den Frauenanteilen einen Rangplatz im unteren Mittelfeld ein – die Ränge reichen von Rang acht bis Rang zehn (von 14 möglichen Rängen) – eine insbesondere vor dem Hintergrund der eher günstigen Fächerstruktur mit einem hohen Anteil der Sprach- und Kulturwissenschaften durchaus verbesserungswürdige Situation. Ganz anders die Universitätsklinik, die sowohl beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren die höchsten Frauenanteile aller Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW hat. Dass die Geschlechterfrage inzwischen ins Blickfeld der Universitätsleitung gerückt ist, dafür spricht die Besetzung der Leitungsebene: Der Hochschulrat ist mit drei Frauen und drei Männern paritätisch besetzt und immerhin 4 von 16 Fakultäten werden von einer Dekanin geleitet.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass in den Statusgruppen und Qualifikationsstufen sowie Frauenanteile, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteile	
	RUB	Differenz zu NRW	RUB	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	6,1	-0,1	12,5	-5,6
Hauptamt. Wiss. Personal ¹	11,1	1,8	39,2	2,7
Promotionen ²	11,8	-1,4	35,6	-1,5
Studierende BildungsinländerInnen ³	4,6	0,9	49,2	4,5
Studierende BildungsausländerInnen ³	8,4	-0,7	54,2	5,5
Durchschnittliche Differenz		0,1		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 RUB 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
RUB o. Klinikum	9	8	9	10	9
Klinikum			1	1	1

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

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

2 Leitideen der Ruhr-Universität Bochum

2.1 Weltoffen und international, exzellent und kritisch

Die Ruhr-Universität Bochum wirbt in ihren Leitgedanken¹ vor allem mit ihrer Weltoffenheit und Internationalität. Beide Aspekte sieht sie als identitätsstiftende Ergebnisse ihrer Lage in der Ballungsregion Ruhrgebiet. Im Mittelpunkt steht für sie die Förderung eines „verantwortlichen und engagierten Verstandes“, mit dem junge WissenschaftlerInnen nicht nur zum selbstständigen Forschen angeregt werden sollen, sondern auch zur interdisziplinären und internationalen Zusammenarbeit bzw. Kooperation. Im Leitbild der Ziel- und Leistungsvereinbarung² III zwischen der RUB und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird auf ihren Beitrag „zur kulturellen Integration einer multiethnischen Region in Europa“ (ebd., S. 2) hingewiesen und damit die Bedeutung der Internationalität für die RUB als Charakteristika auch im Kontext der Hochschulpolitik gestärkt. Auf der Forschungsebene wird die Präferenz zur Internationalität ebenfalls offensichtlich, da sich die Universität in diesem Zusammenhang auf die Teilnahme am „internationalen Wettbewerb“ (ebd.) beruft. Statt einer Grundordnung hat sich die Ruhr-Universität Bochum eine Verfassung³ gegeben, die nicht nur die verschiedenen Funktionen und Gremien und deren Aufgaben erklärt, sondern auch die grundsätzliche Ausrichtung der Universität erläutert. In Art. 2 „Auftrag und Aufgaben“ heißt es:

„Die Ruhr-Universität Bochum versteht sich seit ihrer Gründung als Universität, die durch das Zusammenwirken der Mitglieder und Angehörigen der verschiedenen Fachdisziplinen herausragende Leistungen in Forschung, Lehre und Studium anstrebt. Die Ruhr-Universität und ihre Mitglieder und Angehörigen nehmen dadurch den schöpferischen und kritischen Bildungsauftrag der Wissenschaft wahr.“ (Ebd., S. 4)

2.2 Geschlechter- und Familiengerechtigkeit

Im Porträt⁴ der Ruhr-Universität Bochum sind neben den Leitgedanken auch Abschnitte zur Gleichstellung und zur familiengerechten Hochschule zu finden. Während im Kontext der familiengerechten Hochschule insbesondere auf das Audit „Familiengerechte Hochschule“ und die entsprechende Zertifizierung der Ruhr-Universität Bochum eingegangen wird, erfolgt zur Gleichstellung eine Darstellung der Aktivitäten. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gilt als zentrales „Kriterium der Hochschulentwicklung“, das durch die Familiengerechtigkeit, Mentoring auf allen Qualifikationsstufen und den wissenschaftlichen Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung erreicht werden soll. Die Verknüpfung von Gleichstellung und Hochschulentwicklung wird in der Präambel des Rahmenplans⁵ zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Hinweis aufgenommen, dass „die

Ruhr-Universität die Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium, Verwaltung und Technik als ein zentrales Ziel ihrer strategischen Planung im Hochschulentwicklungsplan 2010 festgehalten [hat]" (S. 2).

Auch in der Verfassung⁶ wird in Art. 2 auf die besondere Verpflichtung zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile“ sowie zur „Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern“ hingewiesen (S. 3). Unter Art. 6 „Grundsätze der Selbstverwaltung“ ist als Folge dieses Leitgedankens geregelt, dass „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien [...] geschlechtsparitätisch besetzt werden [sollen]“ (S. 4). Ausführungen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind in Art. 20 und 21 zu finden (vgl. S. 4f.). Im Passus zum Leitbild der Ziel- und Leistungsvereinbarung III⁷ mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird ebenfalls explizit auf den Gleichstellungsaspekt hingewiesen:

„Die Ruhr-Universität betrachtet zudem Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium, Verwaltung und Technik als ein integrales Ziel ihrer strategischen Planung und strebt auf der Grundlage bereits erbrachter Leistungen weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an.“ (S. 2)

Das Leitbild der zentralen Verwaltung⁸ der Ruhr-Universität Bochum hingegen geht auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht dezidiert ein; dennoch finden sich einige Hinweise zum „Gebot der Gleichbehandlung“, zum „kollegialen, fairen und diskriminierungsfreien Miteinander“ und zur „Chancengleichheit“.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Auf der Grundlage bestehender Leistungen mit Geschlechterbezug strebt die RUB in ihren ZLV III „weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an“ (S. 2). Hierunter fallen unter anderem Optimierungen im Bereich der Arbeits- und Studienbedingungen als erklärte Ziele. Die RUB versteht die verbesserte Kinderbetreuung als eine Maßnahme aus dem Katalog angestrebter struktureller Veränderungen.

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils in allen Fächergruppen im Vergleich zum 1. Januar 2006 soll unter Bezugnahme auf die Analyse der Berufungsverfahren in den letzten beiden Jahren eine Diskussion unter Gleichstellungsaspekten innerhalb der Fakultätenkonferenz angestrebt werden. Als weitere Maßnahme wird vorgeschlagen, Gender Mainstreaming in den „Planungsgesprächen zwischen Rektorat und Fakultäten“ (S. 7) besonders zu berücksichtigen und auf eine Weiterentwicklung sowie verstärkte Nutzung des Dual-Career-Instruments hinzusteuern.

Die RUB ist durch die Auditierung der Hertie-Stiftung zur „familienfreundlichen Hochschule“ verpflichtet, dort genannte familienfreundliche Ziele und Maßnahmen innerhalb der nächsten 3 Jahre umzusetzen, um nach Ablauf des Zertifikats reauditert zu werden. Hierzu gehört die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur auf dem Campus, etwa durch eine Kindertagesstätte, Still- und Wickelräume und Elternnetzwerke. Flankierend soll das Familienbewusstsein in Maßnahmen zur Personalentwicklung implementiert und auf Führungsebene gefördert werden. Um eine familiengerechte Studienorganisation zu ermöglichen, wird ein „umfassendes Paten- bzw. Mentorensystem für (werdende) Eltern in Studium und Wissenschaft aufgebaut und Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium bereitgestellt und auf verschiedenen Kommunikationswegen innerhalb der Universität“ (S. 7) verbreitet. Zur Profilierung des wissenschaftlichen Spektrums der Hochschule im Bereich der Familienforschung wird die Einrichtung eines Zentrums zur Familienforschung angestrebt.

Die Medizinische Fakultät der RUB beschreibt in ihren Entwicklungszielen die Förderung von Wissenschaftlerinnen durch die Verbesserung ihrer beruflichen Situation, unter anderem durch die Einrichtung eines Kinderbetreuungsprogramms, „um die derzeit hohe Zahl mindestens beizubehalten oder sogar zu erhöhen“. Mit dieser Maßnahme knüpft sie an die im Leitgedanken, im Porträt und in der Verfassung benannten Ziele an und bricht diese von der Meta- auf die Handlungsebene herunter.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

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

In der Präambel des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum“⁹ hat die RUB die Chancengleichheit von Frauen und Männern als „wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt“ (S. 1) und sich die Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente zur Förderung der Chancengleichheit zur Aufgabe gemacht. Zu diesen Instrumenten zählen auch die Mentoring-Programme, welche die Ruhr-Universität Bochum auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere anbietet. Die Programme sind zum Teil in Kooperation mit der Technischen Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen organisiert, wie zum Beispiel das Programm „mentoring“³⁺¹⁰, aber sie verfügt auch über eigene Mentoring-Programme wie das Programm „thekla“, in dem Studierende (Frauen und

Männer) Kontakt zu MentorInnen aus Unternehmen aufnehmen können, oder das Mentoring-Programm für promovier- te Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen „mQuadrat@RUB“¹¹.

Zur Gewinnung von Studentinnen werden Angebote zur Beratung und Information über das Studium und die Karriere fakultätsübergreifend offeriert und Paaren, bei denen ein Teil an der RUB beschäftigt ist, die Möglichkeit zur Informati- on über die Vereinbarkeit von Partnerschaft und Karriere gegeben. Im Rahmen des Dual-Career-Programms wird die tragende Rolle der Frau zum Gelingen des Modells Doppelkarrierepaar betont:

„Um diesen Paaren, besonders aber diesen Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen, ihre Karriere und ihre Familie zu vereinbaren, müssen die Universitäten als Arbeitgeber die nötigen Voraussetzungen schaffen. Im Wesentlichen geht es dabei um eine attraktive Berufsperspektive für den Partner oder die Partnerin, so dass keiner der beiden seine/ihre Karriere zurückstellen muss. Frauen sind häufig ebenso hochqualifiziert wie der Partner und haben eine entsprechende Arbeitsstelle. Dennoch sind sie für den Haushalt und den Familienzusammenhalt zuständig. Die Frauen sind in erster Linie für das Gelingen des Modells Doppelkarrierepaar verantwortlich. Der Mann betrachtet es nicht als seine Aufgabe, die verschiedenen Lebensbereiche zu organisieren. So bleibt auch bei hochqualifizierten Dual Career Couples die Rollenverteilung sehr traditionell. Daher ist das Problem Doppelkarrierepaar durchaus ein Problem der Gleichstellung.“¹²

Darüber hinaus veröffentlicht das Gleichstellungsbüro jedes Semester ein Frauenvorlesungsverzeichnis¹³ mit einem aktuellen Überblick über Initiativen, Projekte und Beratungsstellen an der RUB sowie in der Stadt Bochum.¹⁴

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Ruhr-Universität Bochum

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern Schulmentoring E-Mail-Mentoring Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung und zum Berufseinstieg
Studierende	Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. für Studentinnen und Absolven- tinnen „thekla“ – Mentoring-Programm
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien zu 50 % an Frauen mit gleicher Qualifikation/Förderwürdigkeit (sofern ausreichend Bewerberinnen) Peer-Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen Mint Promovieren – Perspektiven schaffen Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen im Rahmen hochschuldi- daktischer Veranstaltungen Dual-Career-Projekt

4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan¹⁵ der Ruhr-Universität Bochum ist die Gleichstellungsbeauftragte auf gleicher Ebene wie die dem Rektorat zugeordneten Stabsstellen angesiedelt. Das Team des Gleichstellungsbüros besteht aus der Gleichstel- lungsbeauftragten, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Mit- arbeiterin für das Gleichstellungscontrolling, einer wissenschaftlichen Referentin sowie zwei studentischen Hilfskräften und einer Praktikantin.¹⁶ Im Rahmenplan¹⁷ wird festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit einer vollen und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte mit einer halben Stelle freigestellt sind. Um die Arbeit der Gleichstel- lungsbeauftragten zu unterstützen und zu erleichtern, ist ein Sekretariat im Umfang einer vollen Stelle vorgesehen (vgl. S. 6).

Neben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission gibt es an der Ruhr-Universität Bochum einen Frauenrat, in dem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zu- sammenkommen und „die Koordination zwischen den Fakultäten, den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen so- wie den zentralen Betriebseinheiten [...] gewährleisten.“ (vgl. S. 7)

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von rund 90 000 €.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

An der Ruhr-Universität Bochum gibt es 6 Professorinnen, die zum Netzwerk Frauenforschung NRW gehören. Es handelt sich dabei um folgende Professuren/Denominationen:

1. Geschichte: Neuere und Neueste Geschichte/Geschlechtergeschichte
2. Sozialwissenschaft: Soziologie – insbesondere Geschlechter- und Sozialstrukturforschung
3. Medienwissenschaft: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender
4. Medienwissenschaft: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender
5. Kunstgeschichte: Neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung
6. Sozialwissenschaft: Juniorprofessur Gender Studies

Darüber hinaus ist an der RUB die Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung¹⁸ angesiedelt. Das RUB-Netzwerk Geschlechterforschung bildete die Basis zur Einrichtung, Akkreditierung und Durchführung des Master-Studiengangs „Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft“. Das Studienfach Gender Studies wird als Zwei-Fach-Master in Kombination mit einem zweiten Fach studiert und umfasst vier Semester und fünf Module (Basis, Aufbau- und Vertiefungsmodule). Die Kerndisziplinen des Faches sind: Medienwissenschaft, Neuere und Neueste Geschichte, Neuere Kunstgeschichte, Romanistik und Sozialwissenschaft. Der frisch akkreditierte Ein-Fach-Masterstudiengang „Joint Degree Gender Studies“ in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz startet zum Wintersemester 2009/10.¹⁹

Die kulturwissenschaftliche Gender-Forschung ist an der RUB besonders stark entwickelt, dies drückt sich auch in dem Online-Journal „kultur & geschlecht“²⁰ (Projekt der Fakultät für Philologie) aus.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Ruhr-Universität Bochum ist 2006 mit dem Zertifikat Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet und im Mai 2009 reauditert worden.

Die Kinderbetreuung ist für Kinder ab dem 6. Lebensmonat bis zu 13 Jahren durch unterschiedliche Angebote insbesondere für Studierende abgedeckt. Zum Teil wird die Kinderbetreuung auch durch die Eltern mitgefördert und unterstützt.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Ruhr-Universität Bochum

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Bochumer Uni-Zwerge e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 6 Monaten und 6 Jahren	Bochumer Uni-Zwerge e. V. www.ruhr-uni-bochum.de/uni-zwerge/
	Kinderwerkstatt Bochum e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder ab 3 Jahren Eltern-Mentoring	Kinderwerkstatt Bochum e. V. www.kinderwerkstatt-ev.de/ Helga Rudack, Stabsstelle IFB helga.wollert-rudack@rub.de
Studierende	Kindertagesstätte des Akademischen Förderwerks	Ganztagesbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und 6 Jahren, eine Sondergruppe für Kinder zwischen 6 und 14 Jahren	Akademisches Förderwerk – Studentenwerk AöR www.akafoe.de
	Verein für Kinderbetreuung an der EFH e. V.	Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten (Kooperation mit Kindertagesstätte in der Nähe der EFH)	Verein für Kinderbetreuung e. V. www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=25
	ProKids – Das Eltern-Service-Büro	morgendliche und Nachmittagsbetreuung für Kinder zwischen 6 bis 13 Jahren von Studierenden	Ruhr-Universität Bochum, Stabsstelle Organisation/Organisationsentwicklung www.ruhr-uni-bochum.de/prokids/

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Ruhr-Universität Bochum vom 27. Oktober 2005 enthält vor allem allgemeine Grundsätze zur Gleichstellung.²¹ Er wird ergänzt durch die einzelnen Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen an der Ruhr-Universität Bochum. Diese dezentralen Pläne sind nicht im Internet abrufbar, sondern wurden von der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage zugeschickt. Es fehlen die Pläne der Fa-

kultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, der Fakultät für Chemie und Biochemie, der Fakultät für Biologie und Biotechnologie sowie des Klinikums. Alle vorliegenden Gleichstellungspläne sind auf der Basis eines Formulars erstellt worden, das Informationen über die Zahlenverhältnisse an der jeweiligen Fakultät und die bisher umgesetzten und weiterhin angestrebten Maßnahmen anfordert. Diese formalisierte Auskunft wird von manchen Fakultäten durch Anlagen ergänzt.

7.1 Evangelisch-theologische Fakultät

Laut Gleichstellungsplan²² der evangelisch-theologischen Fakultät, der Grundlage für die folgende Darstellung ist, war im Jahr 2006 1 von insgesamt 10 Professuren von einer Frau besetzt und von 11,5 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen waren 2,5 Stellen an Frauen vergeben, in Drittmittelprojekten war es 1 von 3,5 Stellen (vgl. S. 1). Das ungleiche Verhältnis im Mittelbau soll durch die öffentliche Ausschreibung von Stellenangeboten behoben werden (vgl. S. 2). Bei den Studierenden lag der Frauenanteil gleichauf mit dem der Männer (50 %). Und auch bei den AbsolventInnen und Promotionen waren Frauen trotz der niedrigen absoluten Zahlen mit über 50 % mehrheitlich vertreten (vgl. S. 6). Das gesamte nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät bestand aus Frauen (vgl. S. 3).

Dem Gleichstellungsplan liegen zwei Anlagen bei: eine Selbstverpflichtung der Fakultät sowie eine „Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Evangelisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum“ (S. 10). Erstere enthält bereits erfolgreich umgesetzte Selbstverpflichtungen (aktive Beteiligung an der Gemeinsamen Kommission für theologische Gender-Forschung/Feministische Theologie, regelmäßige Frauenvollversammlung, Förderung des feministisch-theologischen Online-Schlagwortkatalogs), nicht umgesetzte Selbstverpflichtungen (Ziel von 30 % Professorinnen nicht erreicht, öffentliche Ausschreibung von MitarbeiterInnenstellen nicht immer erfolgt, keine regelmäßigen frauenspezifischen Lehrveranstaltungen) sowie neue Selbstverpflichtungen (z. B. Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenausschreibungen im Mittelbau, wöchentliche Sprechstunde der Gleichstellungsbeauftragten, öffentliche Bekanntgabe einer Kurzfassung des Gleichstellungsplans). In der Vereinbarung finden sich allgemeine Ziele und Grundsätze, z. B. zur paritätischen Besetzung von Kommissionen in allen Statusgruppen oder zur regelmäßigen Veranstaltung einer Ringvorlesung zu Themen der Feministischen Theologie/Geschlechterforschung (vgl. S. 8ff.).

Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Evangelisch-theologischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Angehörige der Fakultät	Frauenvollversammlung (mind. einmal pro Semester) (Selbstverpflichtung)
Geschlechterforschung	Förderung des feministisch-theologischen Schlagwortkatalogs durch das Bereitstellen von finanziellen Mitteln, Computern, Verbrauchsmitteln, Raum, sechs Hilfskraftstunden

7.2 Katholisch-theologische Fakultät

In der Katholisch-theologischen Fakultät waren Frauen laut Gleichstellungsplan²³ im Jahr 2006 (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zu Gleichstellungsaktivitäten) beim wissenschaftlichen Personal erst auf der Ebene der befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit einem Anteil von fast 50 % zu finden. Professuren, wissenschaftliche BeamtInnenstellen sowie unbefristete MitarbeiterInnenstellen (insgesamt 12,75 Stellen) waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Dies scheint auch – zumindest auf der Ebene der Professuren – durch „staatskirchliche Vorgaben“ (S. 2) bedingt zu sein. Obwohl der Frauenanteil der Studierenden im WS 2005/06 bei fast 50 % lag und bei den Absolventinnen sogar leicht darüber, waren von den 3 Promotionen 2 von Männern angefertigt worden (vgl. S. 5). Das gesamte nichtwissenschaftliche Personal bestand aus Frauen (vgl. S. 3).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Katholisch-theologischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen
Geschlechterforschung	Förderung des feministisch-theologischen Schlagwortkatalogs durch das Bereitstellen eines Arbeitsplatzes und von Hilfskraftstunden

Als Anlage enthält der Gleichstellungsplan „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Katholisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum“, die sich vor allem auf allgemeine Grundsätze zur Gleichstellung beziehen (vgl. ebd. S. 8). Hierunter fällt z. B. die selbst auferlegte Vorgabe, „Fragen der Gleichstellung“ als Element der Lehrevaluation zu sehen, und die Forderung an den Lehrkörper, ein Bewusstsein für eine geschlechterspezifische Wahrnehmung und Kommunikation zu entwickeln, die das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Um die Frauen- und Geschlechterforschung bzw. die feministische Forschung zu unterstützen, wird neben Lehrveranstaltungen auch ein feministisch-theologischer Online-Schlagwortkatalog geführt und weiter fortgeschrieben (vgl. S. 10).

7.3 Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

Die Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft legt zwei Gleichstellungspläne vor, den des Instituts für Philosophie²⁴ und den des Instituts für Pädagogik²⁵. Ihnen sind die Zahlen und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen, die für die vorliegende Darstellung verwendet wurden.

Beim wissenschaftlichen Personal des Instituts für Philosophie waren Frauen 2006 stark unterrepräsentiert. Sowohl die 9 Professuren als auch die unbefristeten BeamtInnen- und MitarbeiterInnenstellen waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Dabei wird erläutert, dass die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils aufgrund von Umstrukturierungen der Universität nur schwer zu erreichen ist:

„Erhöhung des Frauenanteils, soweit Besetzungen in den nächsten Jahren überhaupt erfolgen können (siehe Stellenbesetzungssperre, Globalhaushalt, Mitsprache des Rektorats bei Stellenbesetzungen).“ (S. 2)

Bei den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei einem Drittel (5 von 15), bei den über Drittmittel finanzierten Stellen bei 42 % (3 von 7) (vgl. S. 1). Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei 37 %, bei den AbsolventInnen bei 45 % (10 von 22) (vgl. S. 5). Dabei wird darauf hingewiesen, dass

„die Einschreibungszahlen [...] den Anteil der Frauen an den tatsächlichen Philosophie-Studierenden nicht wieder[geben]. Dies belegen die Prüfungsfälle im Erstfach Philosophie: (BA) WS 05/06: 4 Männer und 6 Frauen, SS 06: 1 Mann und 10 Frauen, WS 06/07: 3 Männer und 8 Frauen.“ (S. 6)

Alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren Frauen (vgl. S. 3). Maßnahmen für die Gruppe der Studierenden und AbsolventInnen, für Promotionen und Habilitationen können laut Gleichstellungsplan „entfallen“, da die Einschreibungszahlen bei den Studierenden und AbsolventInnen den tatsächlichen Frauenanteil nicht wiedergeben bzw. die Prüfungsfälle hierfür herangezogen werden, bei denen der Frauenanteil höher ausfällt als der von Männern. Im Bereich der Promotionen und Habilitationen wird mit einem „ausgeglichene Geschlechterverhältnis“ argumentiert, weshalb die Fakultät keine geschlechterrelevanten Maßnahmen ergriffen hat (vgl. S. 6).

Die Situation stellt sich im Institut für Pädagogik durchaus anders dar. Hier entfielen im Jahr 2006 von 7 Professuren 3 auf WissenschaftlerInnen, 2 von 3 unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnenstellen waren von Frauen besetzt und 2,5 von insgesamt 7 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Die 2 Stellen aus Drittmittelprojekten waren von Männern besetzt (vgl. S. 1). Auch hier wird auf die Veränderungen der Universitätsstruktur und deren Auswirkungen hingewiesen (vgl. S. 2). Der Anteil der Studentinnen lag bei 78 % und der der Absolventinnen noch um 10 % höher. Frauen stellen in diesen Gruppen somit die Mehrheit. Die einzige Promotion wurde im Sommersemester 2005 von einem Mann vorgelegt (vgl. S. 5).

Sowohl bei den Studierenden und AbsolventInnen wie auch bei den HabilitandInnen werden keine Maßnahmen zur Gleichstellung realisiert. Für die erste Gruppe wird keine Begründung genannt, im Bereich der Habilitationen ist die Ursache ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (vgl. S. 6).

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Bevorzugte Einstellung von Studentinnen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft

7.4 Fakultät für Geschichtswissenschaft

In der Fakultät für Geschichtswissenschaft waren laut Gleichstellungsplan²⁶, aus dem die vorliegenden Daten und Informationen zur Gleichstellung stammen, im Jahr 2006 von 19,6 Professuren nur 6 mit Frauen besetzt. Auf die 2 Juniorprofessuren waren Männer berufen worden. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen lag der Frauenanteil bei 25 %, bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 22 %, bei den befristeten bei 42 % (10,75 von 25,5). Von 10 Stellen in Drittmittelprojekten besetzten Frauen 2,5 (vgl. S. 1). Die angestrebten Maßnahmen zur Gleichstellung beziehen sich nicht nur auf die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal, sondern auch auf die „Förderung interdisziplinärer Gender-Kompetenz in der Forschung“ und die „Förderung interdisziplinärer Gender-Kompetenz in der Lehre“, indem z. B. interdisziplinäre Tagungen und Nachwuchsworkshops oder „interdisziplinäre, institutionsübergreifende Kooperationen in der Lehre“ angestrebt und realisiert werden wie auch der „Ausbau der Fachbibliotheken zur Gender-Forschung“ (vgl. S. 2). Obwohl es ein eigenes Studienfach Gender Studies gibt, verweist der Gleichstellungsplan explizit auf die Durchführung von Lehrveranstaltungen zu Geschlechteraspekten auch in anderen Studiengängen, sodass die gesamte Fakultät eingebunden wird und nicht nur ein einzelner Studiengang (vgl. S. 2, S. 6).

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei 58,9 %, bei den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 bei gut 60 %. Die Hälfte der Promotionen im Sommersemester 2005 wurde von Frauen vorgelegt (3 von 6) (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 20,5 von 24 Stellen mit Frauen besetzt. Maßnahmen bezogen sich auf die Schaffung der passenden Voraussetzungen für Aufstiege, auf die Gender-Sensibilisierung sowie die Verbesserung der Kinderbetreuung (vgl. S. 4).

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für Studierende, AbsolventInnen und DoktorandInnen setzt sich die Fakultät insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung ein. Sie versucht sich z. B. für die Abstimmung von vorlesungsfreier Zeit und Schulferien oder eine Verbesserung der bestehenden Kinderbetreuung einzusetzen (vgl. S. 6). Des Weiteren wird sie genderspezifische Bedürfnisse evaluieren, um die Gender-Kompetenz in der Fakultät in allen Bereichen zu stärken (vgl. S. 4).

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geschichtswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Nachwuchsworkshops im Rahmen des Gender-Studiengangs

7.5 Fakultät für Philologie

Im Jahr 2006 waren in der Fakultät für Philologie laut Gleichstellungsplan²⁷ (Quelle für die folgende Darstellung) 16 von 50 Professuren an Frauen vergeben (32,65 %). Im wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen auf den befristeten Stellen jeweils gut bis sehr gut vertreten: bei den BeamtInnen mit knapp 42 %, bei den Angestellten mit 62 %. Ihre Anteile an den unbefristeten Stellen lagen jedoch mit 27 % bei den BeamtInnen und 46 % bei den Angestellten im Vergleich weit darunter (vgl. S. 1). Die Maßnahmen beim wissenschaftlichen Personal richten sich vor allem an DoktorandInnen; so gibt es z. B. einen Reisefonds für DoktorandInnen und eine Beteiligung am Mentoring-Programm „mentoring3“ (vgl. S. 2). Unter den Studierenden fanden sich im WS 2005/2006 zu gut 70 % Frauen, bei den AbsolventInnen zu 74 %. Jedoch wurden nur 6 von 13 Promotionen von Frauen angefertigt und beide Habilitationen von Männern (vgl. S. 5). Dies führt die Fakultät für Philologie zu folgender Betrachtung:

„Während die Zahl der Absolventinnen dem prozentualen Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden entspricht, ist die Zahl der weiblichen und männlichen Promovenden zwar ausgewogen, entspricht aber nicht dem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden.“ (Ebd.)

Gleichzeitig wird „im Sinne des allgemeinen Gleichstellungsauftrages“ (ebd.) auf die Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden hingewirkt, indem die Fakultät sich z. B. am Boys' Day beteiligt und ein Projekt durchführt,

„das die Gründe männlicher Jugendlicher gegen die Wahl von Französisch als Leistungskurs in der Oberstufe und von Romanischer Philologie als Studienfach untersucht mit dem Ziel, ggf. Beratungstools zu entwickeln, die diesen Entscheidungsprozessen gegensteuern.“ (Ebd.)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal betrug 2006 gut 81 % (38,5 von 47,3 Stellen). Er lässt sich in die Gruppen Verwaltungsangestellte, sowohl befristet als auch unbefristet, und Technischer Bereich, befristet und unbefristet, unterteilen. Liegt der Frauenanteil in der Verwaltung bei weit über 90 %, sind im unbefristeten Technischen Bereich lediglich 32,2 % Frauen zu finden (vgl. S. 3).

Im Gleichstellungsplan finden sich Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät, wie z. B. Ausstattung mit Sachmitteln und Raum und die anteilige Freistellung (vgl. S. 7).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philologie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Jipp
	Boys' Day
	Projekt, das die Gründe männlicher Jugendlicher gegen die Wahl von Französisch als Leistungskurs in der Oberstufe und von Romanischer Philologie als Studienfach untersucht
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Reisefonds für DoktorandInnen (im In- und Ausland: Konferenzen, Tagungen, Symposien, Workshops)
	„mentoring3“
	„thekla“

7.6 Juristische Fakultät

Laut Gleichstellungsplan²⁸ (Quelle der folgenden Analyse) waren 2006 in der Juristischen Fakultät 3 von 21 Professuren von Frauen besetzt (vgl. S. 1). Die Einrichtung von Juniorprofessuren war nicht geplant:

„Die Einrichtung von Juniorprofessuren ist derzeit nicht beabsichtigt. Die Fakultät sieht sich darin im Einklang mit neuesten hochschulpolitischen Tendenzen, wonach offenbar ein Lecturer eingeführt werden soll.“ (S. 2)

Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil wesentlich höher; die unbefristeten Stellen waren jeweils paritätisch besetzt, bei den befristeten Stellen lag der Frauenanteil jeweils bei ca. 42 % (vgl. S. 1). Offenbar hat es die Juristische Fakultät an der Ruhr-Universität Bochum besonders schwer, Stellen mit externen BewerberInnen zu besetzen. Im Gleichstellungsplan wird berichtet, dass bereits berufene Professorinnen nach kurzer Zeit wieder an andere Universitäten wechselten. Außerdem heißt es in Bezug auf die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen:

„Zu beachten ist, dass die Juristische Fakultät aufgrund der Gegebenheiten des Standorts Bochum in besonderem Maße darauf angewiesen ist, die Stellen mit eigenen Absolventen und Absolventinnen zu besetzen. Dies haben jüngste Erfahrungen wiederum leidvoll bestätigt. Insofern stimmt aber positiv, dass die Anzahl der – insbesondere auch: qualifizierten – Frauen sich insoweit erfreulich entwickelt hat.“ (S. 3)

Während der Frauenanteil bei den Studierenden im WS 2005/2006 etwa 47 % betrug, lag er bei den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 6 % höher (vgl. S. 6). Dieses Verhältnis wird damit erklärt, dass das Jurastudium in zurückliegenden Semestern etwas beliebter bei Frauen war. Um den Anteil wieder zu erhöhen, wird eine Sprechstunde für Frauen in der Studienberatung angeboten und eine Kooperation mit dem Studiengang Gender Studies gestartet, wodurch die „Attraktivität des Jurastudiums“ gesteigert werden soll (vgl. S. 7).

Nur 5 von 14 im Sommersemester 2005 abgelegten Promotionen stammten von Frauen (vgl. S. 6), was offenbar strukturelle Gründe hatte, wie die Fakultät schlussfolgert:

„Nach derzeitigem Erkenntnisstand dürfte sich eine sehr restriktive Promotionsordnung auch negativ auf den Frauenanteil ausgewirkt haben. Insoweit ist derzeit eine Reform im Gange, die im Laufe des WS 2006/07 abgeschlossen sein sollte.“ (S. 7)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal betrug im Jahr 2006 ca. 88 % (vgl. S. 4).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Juristischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Sprechstunde im Rahmen der Studienberatung für Studentinnen

7.7 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Im Jahr 2006 lag der Anteil der Professorinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft laut Gleichstellungsplan²⁹ (Quelle für die folgenden Zahlen zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) bei 10,5 % (2 von 19). Auch bei den unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau kamen die Frauen nicht über einen Anteil von 20 % (BeamtInnen) bzw. 10 % (Angestellte) hinaus. Die befristeten wissenschaftlichen BeamtInnen waren zu 50 % (2 von 4) Frauen, die befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hingegen zur Hälfte (25,2 %) (vgl. S. 1). Bei den angefügten Maßnahmen, z. B. zur Verkürzung der Promotionsdauer oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird nicht immer deutlich, ob sie sich bereits in der Umsetzungsphase befinden und inwieweit es sich um Maßnahmen handelt, die speziell auf Frauen zugeschnitten sind (vgl. S. 2).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstunde für Schülerinnen
Studierende	Internetseiten für Frauen Erstsemester-Frauentutorien
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Informationen über die beruflichen Chancen von Absolventinnen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungs- und Beratungsangebote für Verwaltungsangestellte Gesprächskreis der Sekretärinnen

Der Frauenanteil bei den Studierenden betrug im WS 2005/2006 gut 37 %, bei den AbsolventInnen 44 %. Ein Drittel der Promotionen wurde von Frauen angefertigt (4 von 12), alle 4 Habilitationen von Männern (vgl. S. 5). Maßnahmen zur Gleichstellung beziehen sich vor allem auf die Werbung von SchülerInnen für das Studium der Wirtschaftswissenschaft, Frauentutorien für Studienanfängerinnen, verschiedene Beratungsangebote sowie die „Verbesserung der

Soft Skills“ durch Schulungen (z. B. Präsentationstechniken). Diese Aktivitäten sind auf der Homepage der Fakultät in einem eigenen Abschnitt zu finden (vgl. S. 6).

Das nichtwissenschaftliche Personal bestand 2006 zu etwa 93 % aus Frauen (vgl. S. 3). Es wird darauf hingewiesen, dass auch hier Handlungsbedarf besteht, da eine „bessere Einbindung in die Informationsstrukturen der Fakultät“ zur Qualitätssteigerung bei den SekretärInnen führt. Ein Vorschlag ist in diesem Zusammenhang ein regelmäßiger Gesprächskreis der Sekretärinnen sowie Schulungs- und Beratungsangebote durch das Dekanat (vgl. S. 4).

7.8 Fakultät für Sozialwissenschaft

In der Fakultät für Sozialwissenschaft waren im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan³⁰ (Quelle für die vorliegende Analyse) 14,3 % WissenschaftlerInnen InhaberInnen von Lehrstühlen. Die einzige Juniorprofessur hatte ebenfalls eine Frau inne. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war das Verhältnis insgesamt ausgeglichen, jedoch besetzten die Männer ausschließlich die unbefristeten, die Frauen dagegen ausschließlich die befristeten Stellen (je 2). Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren Frauen vor allem auf befristeten Stellen zu finden (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den Studierenden lag im WS 2005/2006 bei insgesamt 50 %, wobei Frauen eher in den BA-/MA-Studiengängen zu finden waren als im Diplom-Studiengang. 4 von 5 Promotionen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 6). Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 2006 rund 96 % (vgl. S. 4).

Bei den im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen handelt es sich vor allem um grundsätzliche Absichtserklärungen, wie sie auch im Rahmenplan zur Gleichstellung der Ruhr-Universität Bochum zu finden sind. Konkrete Vorgaben finden sich z. B. in Ziel IX zum Anreizsystem:

„Die Fakultät für Sozialwissenschaft integriert Erfolge der Gleichstellung in die Parameter der internen, leistungsbezogenen Finanzverteilung und schafft effektive Anreiz- und Sanktionssysteme zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Bereich des Personals für Verwaltung. Die entsprechenden finanziellen Beträge fließen nicht den einzelnen Lehrstühlen zu, sondern in einen Fonds, dessen Mittel zur Finanzierung frauenspezifischer Aufgaben der Fakultät verwendet werden.“ (S. 10)

Was genau aus diesem Fonds finanziert werden kann, wird ebenso wie die Höhe der Fördersumme nicht benannt. Zur Implementierung von Geschlechteraspekten in die Lehre bietet die Fakultät für Sozialwissenschaft ein MA-Studiengangprogramm „Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse“ an.³¹ Da die Fakultät dazu steht, dass „geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen“, fordert sie die „die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen“ (S. 7) und in die Lehre mit einzubinden.

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Sozialwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie für Probleme beim Berufseinstieg für Studentinnen

7.9 Fakultät für Ostasienwissenschaft

2006 waren in der Fakultät für Ostasienwissenschaften laut Gleichstellungsplan³² (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) 2 von 7 Professuren mit Frauen besetzt. Die Juniorprofessur und die unbefristete Stelle eines wissenschaftlichen Beamten wurden von Männern eingenommen. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils verspricht man sich durch die Ausschreibung von Professuren auch außerhalb des deutschen Sprachraums (vgl. S. 2). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den Studierenden betrug im WS 2005/2006 etwa 49 %, dabei legten 7 Frauen von insgesamt 10 AbsolventInnen ihre Prüfung ab. 1 von 3 Promotionen stammte von einer Frau (vgl. S. 5). Die Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals waren alle mit Frauen besetzt (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden von der Fakultät nicht angeboten.

7.10 Fakultät für Sportwissenschaft

Mit knapp 31 % Professorinnenanteil (2 von 6,5) waren Frauen 2006 in der Fakultät für Sportwissenschaft laut Gleichstellungsplan³³ (Grundlage für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten) in dieser Gruppe vergleichsweise gut vertreten. Von den 5 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen war allerdings nur 1 von einer Frau besetzt. Bei den 12 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen war es sogar nur eine halbe Stelle. Der Frauenanteil an den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen betrug dagegen rund 24 % (1,75 von 5,5) und machte damit ein Viertel der Stellenbesetzungen mit WissenschaftlerInnen in diesem Bereich aus (vgl. S. 1). Um den Frauenanteil bei den Professuren und den (un-)befristeten MitarbeiterInnen zu erhöhen, wurde die „gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen“ (S. 2) als geeignete Maßnahme angeführt.

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2005/2006 bei knapp 25 %, bei den AbsolventInnen bei fast 47 % (vgl. S. 5). Hier beziehen sich die meisten genannten Maßnahmen auf die Werbung von Schülerinnen für das Studium. Zu dem Thema Frauen in den Sportwissenschaften soll es zwei Untersuchungen geben: einmal zu den „Ursachen des relativ schlechten Abschneidens von Bewerberinnen beim Eignungstest“ und zum zweiten zum „Phänomen der Unterrepräsentation von Frauen in sportwissenschaftlichen Studiengängen“. Ergänzend sollen mehr Informationen zur „Laufbahnentwicklung und Graduiertenförderung“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen generiert werden, um den Frauenanteil sowohl bei den Promotionen als auch bei den Habilitationen zu erhöhen (vgl. S. 6).

7,5 von insgesamt 13 Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals waren mit Frauen besetzt. Auch an der Fakultät für Sportwissenschaft ist der Frauenanteil von 60 % somit dominierend (vgl. S. 3).

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Sportwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Ferienpraktika für Schülerinnen Untersuchung zu den Ursachen des relativ schlechten Abschneidens von Bewerberinnen beim Eignungstest
Studierende	Vergleichende Studie zum Phänomen der Unterrepräsentation von Frauen in sportwissenschaftlichen Studiengängen

7.11 Fakultät für Psychologie

In der Fakultät für Psychologie war 2006 laut Gleichstellungsplan³⁴ (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und –aktivitäten) lediglich 1 von insgesamt 9 Professuren von einer Frau besetzt. Zudem wurden alle unbefristeten Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen von Männern eingenommen. 4 der 7 befristeten BeamtInnenstellen waren dagegen an Frauen vergeben. Von den 6,5 unbefristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen verfügten Frauen über 3 Stellen, während ihr Anteil an den befristeten MitarbeiterInnen bei knapp 64 % (18,7 von 29,38 Stellen) lag (vgl. S. 1). Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird gefördert durch Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie durch die Mentoring-Programme der Ruhr-Universität Bochum. Dies könnte einen Einfluss auf ihre Karriereentscheidungen gehabt haben, sodass im Ergebnis der gesamte Frauenanteil an der Fakultät für Psychologie bei knapp 50 % fast geschlechtsparitätisch zu nennen ist und in Bezug zu den Stellen aus Drittmitteln mit 69,4 % als deutliche Mehrheit identifiziert werden kann (vgl. S. 2).

Der Frauenanteil an den Studierenden lag im WS 2005/2006 bei etwa 73 %, an den AbsolventInnen im Sommersemester 2005 bei über 80 %. 3 von 8 Promotionen in diesem Semester wurden von Frauen vorgelegt und 1 von 2 Habilitationen (vgl. S. 5). Konkrete Maßnahmen beziehen sich hier auf die Werbung von Schülerinnen durch die Beteiligung am Schülerinnen-Mentoring, der Schülerinnen-Projektwoche, dem Girls' and Boys' Day usw. sowie auf die Bereitstellung eines Frauenraums in der Fakultät (vgl. S. 6).

Insgesamt lag der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal im Jahr 2006 bei ca. 61 %. Dabei waren alle Verwaltungsstellen von Frauen besetzt, aber nur gut die Hälfte der unbefristeten Stellen im technischen Bereich und nur 22 % der befristeten Stellen (vgl. S. 3). Durch die Beteiligung am Girls' Day will die Werkstatt der Fakultät Mädchen für Handwerksberufe interessieren. Außerdem unterstützt die Fakultät die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsauftragten durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Ausstattung, Sachmitteln, Finanzmitteln für die Homepage und die EDV-Ausstattung im Frauenraum (vgl. S. 4).

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Psychologie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day Schülerinnen-Mentoring
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Technik und Verwaltung
Angehörige der Fakultät	Bereitstellung eines Frauenraums mit Ausstattung

7.12 Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

In der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen waren Frauen beim wissenschaftlichen Personal laut Gleichstellungsplan³⁵ (Quelle für die vorliegende Analyse) im Jahr 2006 erst auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitar-

beiterInnen zu finden, und zwar mit einer halben von 8,5 unbefristeten Stellen und einem Anteil von 17,98 % bei den befristeten Stellen. Die insgesamt 31 Stellen für ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen sowie unbefristete und befristete BeamtInnen waren ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Abhilfe will man hier mit der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung schaffen. Es wird darauf hingewiesen, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte – allerdings unter besonderen Bedingungen – an der Fakultät gibt:

„Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten wurde von Frau Dr. [...] für alle drei Ingenieurfakultäten (Elektrotechnik/Informationstechnik, Maschinenbau und Bauingenieurwesen) übernommen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die eventuellen Zielsetzungen der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich in allen Ingenieurfakultäten ähnlich gelagert sind.“ (S. 2)

Die Frauenanteile an den Studierenden der verschiedenen Studiengänge für das Jahr 2006/2007 wurden mit 38,5 % im Bauingenieurwesen und 29,3 % im Studiengang Umwelttechnik und Ressourcenmanagement (UTRM) angegeben. Der Absolventinnenanteil lag allerdings im Sommersemester 2005 mit 7,4 % (5 von 43) weit darunter. Es wird festgestellt, dass

„bei abnehmenden Absolutzahlen eine Zunahme des Frauenanteils erkennbar [ist]. Dies gilt insbesondere für den Studiengang UTRM, der sich inhaltlich vom klassischen Bauingenieurwesen abhebt und somit für weibliche Studierende sehr interessant ist.“ (S. 5)

Der grundsätzlich geringe Frauenanteil wird „der Vorprägung der Schülerinnen“ zugeschrieben, die es erschwert, „das generelle Interesse für das Ingenieurwesen so zu wecken, dass ein Informationsbedürfnis entsteht. Als besonderen Erfolg wertet daher die Fakultät die jährlich von den drei Ingenieurfakultäten durchgeführte Schülerinnenprojektwoche. Allein die relativ hohe Zahl der Teilnehmerinnen (ca. 30) ist ein Maßstab des Erfolges.“ (S. 6)

Neben der Schülerinnenprojektwoche werden Studienberatungen in Schulen angeboten. Die Orientierungstutorien für StudienanfängerInnen werden vor allem von Studentinnen durchgeführt und der Frauenanteil an FachschaftlerInnen, die die Statusgruppe der Studierenden vertreten, ist hoch. Hiermit soll das Interesse insbesondere von jungen Frauen geweckt werden, ein Studium an der Fakultät aufzunehmen. Um in diesem Bereich zu evaluieren, welche Probleme und Fragestellungen unter Gender-Aspekten Aktualität besitzen und der Bearbeitung bedürfen, gibt es einmal im Jahr ein Gespräch mit dem Dekan:

„Mit dem Dekan findet einmal im Jahr eine Abstimmung über genderspezifische Fragen und Probleme statt.“ (S. 6)

Außerdem gibt es in der Fakultät eine Studienberaterin speziell für Studentinnen. Es wird davon ausgegangen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen „automatisch auch zur Erhöhung des Anteiles bei der Promotion“ führen wird (ebd.). Zudem beteiligt sich die Fakultät am Programm „mentoring³“ (vgl. ebd.).

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag 2006 bei 37 %. Dabei waren die Verwaltungsangestellten fast ausschließlich Frauen, ihre Anteile am unbefristeten und befristeten Personal betragen nur etwa 16 bzw. 35 % (vgl. S. 3).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schülerinnenprojektwoche
Studierende	Studienberaterin speziell für Studentinnen
	jährliche Abstimmung der Fachschaft mit Dekan über genderspezifische Fragen
	„mentoring ³ “

7.13 Fakultät für Maschinenbau

Frauen waren im Jahr 2006 in der Fakultät für Maschinenbau laut Gleichstellungsplan³⁶, dessen Inhalte für die folgende Analyse verwendet werden, beim wissenschaftlichen Personal ausschließlich bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden (knapp 12 %). Alle anderen wissenschaftlichen Stellen, darunter 23 Professuren und 3 Juniorprofessuren, waren mit Männern besetzt (vgl. S. 1). Abhilfe soll hier mit der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung geschaffen werden, um damit „mehr Frauen für eine Ingenieurkarriere [zu] begeistern (langfristig)“ (S. 2).

Der Studentinnenanteil lag im WS 2005/2006 bei knapp 20 %; jedoch waren im SoSe 2005 nur 3 von 37 AbsolventInnen Frauen (vgl. S. 5). Dennoch wird festgestellt:

„Da keine signifikant höhere Abbrecherinnenquote feststellbar ist, liegt das Hauptaugenmerk auf der Gewinnung von Studentinnen. Mehr Studentinnen ist gleichbedeutend mit mehr Absolventinnen.“ (S. 6)

2 von 16 Promotionen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag im Jahr 2006 der Frauenanteil insgesamt bei 27 %; dabei waren fast alle unbefristeten Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt, bei den befristeten Verwaltungsstellen lag der Frauenanteil bei knapp 55 % (3 von 5,5). Im zahlenmäßig größten Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals, bei den unbefristeten technischen Angestellten, waren Frauen jedoch nur zu rund 9 % vertreten (8,5 von 93,5), hingegen bei den befristeten Stellen in diesem Bereich doppelt so viel (4,5 von 24,5) (vgl. S. 3).

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenbau

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnenprojektwoche

7.14 Fakultät für Mathematik

Auch an der Fakultät für Mathematik waren im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan³⁷ (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) alle 18 Professuren und 2 Juniorprofessuren an Männer vergeben. Allerdings fanden sich 2 Frauen auf den insgesamt 12 Stellen für wissenschaftliche BeamtInnen; bei den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren es 22,7 % (vgl. S. 1). Um den NachwuchswissenschaftlerInnen den Besuch von Fachtagungen zu ermöglichen, beantragt die Fakultät Finanzmittel aus dem Frauenförderprogramm des Rektorats (vgl. S. 2).

Ca. 42 % der Studierenden waren im WS 2005/2006 Frauen; im SoSe 2005 waren es 3 von 4 AbsolventInnen. Die beiden Promotionen wurden jedoch von Männern vorgelegt (vgl. S. 5). Neben der Werbung von Schülerinnen für das Mathematikstudium steht insbesondere die Beratung in Bezug auf Stipendien und Mentoring im Vordergrund der Gleichstellungsbemühungen. Außerdem „wird versucht, allen qualifizierten weiblichen Absolventen eine Promotionsstelle zur Verfügung zu stellen und sie in ihren Fähigkeiten zu bestärken“ (vgl. S. 6).

Der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal lag 2006 bei 87,5 %, wobei 2 von 3 Stellen im technischen Bereich von Männern besetzt waren (vgl. S. 3).

Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Besondere Beratung von Schülerinnen
	Projektwochen für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Unterstützung und Beratung bei der Beantragung von Stipendien (insbesondere bei der Formulierung von Anträgen und bei Auswahlgesprächen)
	Finanzielle Unterstützung weiblicher Studierender und wissenschaftlicher MitarbeiterInnen für die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen
	Peer-Mentoring-Gruppe zur Vernetzung in Selbstorganisation für Studentinnen und junge WissenschaftlerInnen
	Qualifikationserwerb für weibliche Verwaltungsangestellte in den Bereichen EDV (LATEX, VSPL, i3v, EXCEL) und Sprachen (Englisch, Französisch, Spanisch)
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	

7.15 Fakultät für Physik und Astronomie

Der Gleichstellungsplan³⁸ der Fakultät für Physik und Astronomie liegt nur im Entwurf vor, woraus die für die vorliegende Analyse benötigten Daten und Informationen entnommen werden. Auch in dieser Fakultät waren im Jahr 2006 weder Professorinnen noch wissenschaftliche Beamtinnen zu finden. 1 von 20 unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen war mit einer Frau besetzt, ebenso 12 von etwa 92 befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen (vgl. S. 1). Zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen wird vor allem auf die gezielte Suche und Aufforderung geeigneter Frauen bei Ausschreibungen und auf Mentoring-Programme wie „mentoring³“ gesetzt (S. 2). Im WS 2006/2007 waren ca. 38 % der StudienanfängerInnen Frauen; bei den Studierenden lag ihr Anteil jedoch nur bei 22,44 % und bei den AbsolventInnen im SoSe 2006 bei 30 % (6 von 20) (vgl. S. 5). Dies wird wie folgt analysiert:

„Der Anteil der Studentinnen ist im 2-Fach-Bachelor besonders hoch, hier ist aber auch die Abbrecherquote größer als in den anderen Studiengängen. Daher muss insbesondere in diesem Studiengang die Abbrecherquote gesenkt und die Zahl der Absolventinnen gesteigert werden.“ (S. 6)

Von SoSe 2005 bis SoSe 2006 wurden 6 von 37 Promotionen von Frauen angefertigt und 1 von 2 Habilitationen (vgl. S. 5).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 2006 alle Verwaltungsstellen (18,7) von Frauen besetzt. Im zahlenmäßig wesentlich größeren technischen Bereich lag ihr Anteil bei den unbefristeten Stellen nur bei knapp 14 % und bei den befristeten Stellen bei knapp 16 % (vgl. S. 3). Man will daher Mädchen besonders für die Arbeit in den Werkstätten werben:

„Es sollen verstärkt Praktikumsplätze für Schülerinnen im Bereich der Fakultätswerkstätten (Feinmechanik, Schlosserei, Elektronik) und der Hörsaalvorbereitung angeboten werden.“ (S. 4)

Tabelle 7.15: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik und Astronomie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnenprojektwochen Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	„mentoring“ Peer-Mentoring für Postdocs

7.16 Fakultät für Geowissenschaften

In der Fakultät für Geowissenschaften war laut Gleichstellungsplan³⁹ (Informations- und Datengrundlage für die folgenden Ausführungen) im Jahr 2006 nur 1 von 21 Professuren mit einer Frau besetzt. Allerdings lag der Frauenanteil bei den unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnenstellen bei einem Drittel (5 von 15) und bei den befristeten bei der Hälfte (2 von 4). 6 von 25 unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (24 %) waren Frauen, während es auf den befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen gut 50 % (22 von 43) waren (vgl. S. 1). Dies wird wie folgt analysiert:

„Die Entwicklung des Geschlechterproporzes ist ausweislich des ausgeglichenen Verhältnisses bei den befristet besetzten Stellen auf einem guten Weg. Die Besetzung der Dauerstellen kann erst mit einem zeitlichen Verzug in die gewünschte Richtung gelenkt werden. Neben der nur sukzessiven Ablösung einer Wissenschaftlergeneration durch eine jüngere, zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehenden, erschweren Sparmaßnahmen (Stellenabsetzungen im Rahmen des Qualitätspaktes und der Verzicht auf die Wiederbesetzung von Stellen als Konsequenz der Einsparungszwänge im Rahmen von Globalhaushalt und Finanzautonomie) eine Erhöhung des Tempos, mit dem ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht werden kann.“ (S. 2)

Besonderes Augenmerk wird bei den Gleichstellungsmaßnahmen auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Hinweise auf das Mentoring-Programm „thekla“ sowie die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei einem Förderantrag im Rahmen eines BMBF-Programms und die „Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Förderanträge zu stellen“, gelegt. So gibt es bereits eine Nachwuchsgruppe im Rahmen des Emmy-Noether-Programms der DFG (vgl. ebd.).

Die Frauenanteile an den Studierenden, AbsolventInnen und Promotionen lagen im WS 2005/2006 bzw. im SoSe 2006 bei 40 %. Beide Habilitationen wurden von Männern angefertigt (vgl. S. 5). Es wird explizit auf das große Interesse von Frauen an Masterstudiengängen hingewiesen:

„Allerdings weisen die für die Masterphase verfügbaren Zahlen mit einem Prozentsatz von 59 zugunsten der weiblichen Studierenden nicht nur auf ein offensichtlich hohes Durchstehvermögen dieser Gruppe hin, sondern der hohe Wert darf auch als Beleg dafür gedeutet werden, dass die Rahmenbedingungen des Studiums an der Fakultät für Geowissenschaften die gleichberechtigte Wahrnehmung von Bildungschancen wirkungsvoll stützen.“ (S. 6)

Die Geschlechterverteilung im nichtwissenschaftlichen Bereich ist bei den Verwaltungsstellen als auch im technischen Bereich nahezu ausgeglichen (vgl. S. 3).

Tabelle 7.16: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geowissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring-Programm „thekla“

7.17 Medizinische Fakultät

Die Medizinische Fakultät wies im Jahr 2006 laut Gleichstellungsplan⁴⁰, dem die folgenden Daten und Informationen zu Gleichstellungsverhältnissen und -aktivitäten entnommen wurden, in den Bereichen der Juniorprofessuren, der unbefristeten wissenschaftlichen BeamtInnen sowie der befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Frauenanteile von z. T. weit über 50 % auf. Von den 21 Professuren waren allerdings nur 6 mit Frauen besetzt, auch bei den befristeten wissenschaftlichen BeamtInnen waren es nur 3 von 19 und bei den unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 2 von 15 (vgl. S. 1). Ihren Einfluss auf die Besetzung von Professuren mit Frauen hält die Fakultät für gering, „da dafür fachspezifische Voraussetzungen (Fachrichtung, Forschungsthemen, bisherige wissenschaftliche Leistung etc.) erforderlich sind, die von den Bewerberinnen mitgebracht werden müssen“ (vgl. S. 2). Auffällig ist aber die Verknüpfung von Frauenförderung mit der Mittelvergabe in der Fakultät, die seit 2002 in Kraft ist:

1. Für die Vergabe einer Juniorprofessur an eine Frau erhält das Institut im ersten Jahr 3000 € als Sachmittel.
2. Ist eine Frau Erstautorin in einem Medline-gelisteten Journal, soll dies bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe berücksichtigt werden.
3. [...] Bei der fakultätsinternen leistungsbezogenen Mittelvergabe erhält ein Institut 5 % der Höhe der Drittmittel [...]. Im Falle des erfolgreichen Einwerbens durch eine Frau soll sich der Zuschlag auf 8 % erhöhen.
4. Für den erfolgreichen Abschluss der Habilitation erhält die Habilitandin einmal einen Betrag von 2000 € für die eigene wissenschaftliche Arbeit.“ (S. 2)

Die Studierenden der Fakultät bestanden im WS 2005/2006 zu etwa 57 % aus Frauen. Bei den AbsolventInnen waren es im SoSe 2005 über 60 % (46 von 76), bei den Promotionen 46 % (35 von 76). 3 von 17 Habilitationen wurden von Frauen vorgelegt (vgl. S. 4).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil an den Verwaltungsstellen bei knapp 100 %. Im technischen Bereich lag er bei den unbefristeten Stellen bei 76 % und bei den befristeten Stellen bei 81 % (vgl. S. 3).

Durch den hohen Frauenanteil auf den verschiedenen Ebenen hält die Fakultät Maßnahmen zur Frauenförderung mit Ausnahme der Habilitationen nicht für erforderlich.

Tabelle 7.17: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Medizinmentoring „mQuadrat“ für promovierte Wissenschaftlerinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Botanischer Garten

Laut Gleichstellungsplan⁴¹, der Grundlage für die folgende Analyse ist, war das Verhältnis von Frauen und Männern im Botanischen Garten im Jahr 2006 annähernd ausgeglichen. Dabei besetzten Frauen die einzigen Stellen im höheren und gehobenen Dienst. Männer waren nur im mittleren Dienst in der Überzahl (vgl. S. 1). Da das Geschlechterverhältnis als ausgewogen bewertet wird, soll dieser Status erhalten bleiben. Entsprechende Maßnahmen hierzu sind im Gleichstellungsplan des Botanischen Gartens nicht genannt.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden ebenfalls nicht genannt.

8.2 Institut für Neuroinformatik

2006 waren die Professur und die Juniorprofessur im Institut für Neuroinformatik laut Gleichstellungsplan⁴², aus dem die Daten zur Personalstruktur und den Gleichstellungsaktivitäten stammen, mit Männern besetzt. Auch die beiden unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter waren Männer. 2,5 von insgesamt 23,25 befristeten Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen wurden von Frauen eingenommen, was einem Anteil von knapp 11 % entspricht (vgl. S. 1). Auf diese Situation soll bei Ausschreibungen mit einer „attraktiven Gestaltung für qualifizierte Bewerberinnen“ (S. 2) reagiert werden. Auch gibt es einen Hinweis auf räumliche Verbesserungen:

„Auf Verbesserung des Wachdienstes drängen. Durch zahlreiche Einbrüche im Institut werden Frauen gehindert, die im dezentralen Frauenförderplan vom 29.1.2001 angebotenen flexiblen Arbeitszeiten auch wirklich wahrzunehmen.“ (S. 2)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren alle Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt und alle Stellen im technischen Bereich mit Männern, woraus sich gesamt gesehen ein Frauenanteil von 40 % ergibt (2 von 5) (vgl. S. 3). Hier bemüht man sich um die Erhöhung der Wertigkeit der Verwaltungsstellen (von E6 nach E8) und um die Besetzung der

befristeten Stelle als eine unbefristete, „um die Quote beibehalten zu können“ (S. 4). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

8.3 Rechenzentrum

Der Gleichstellungsplan⁴³ fungiert als Quelle für die vorliegende Analyse des Rechenzentrums unter Gleichstellungsaspekten. Demnach waren Frauen für das Jahr 2006 auf 3,25 von 23,25 Stellen im höheren und gehobenen Dienst beschäftigt. Auf den unbefristeten Stellen im mittleren Dienst war die Stellenbesetzung dagegen fast paritätisch, im einfachen Dienst gab es ausschließlich Männer. Auch auf den befristeten Stellen im einfachen Dienst waren nur Männer, im mittleren Dienst war eine halbe von 2,5 Stellen mit einer Frau besetzt (vgl. S. 1).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden nicht genannt.

8.4 Universitätsbibliothek

In der Universitätsbibliothek waren 2006 im höheren Dienst laut Gleichstellungsplan⁴⁴, dem die Daten zur Personalstruktur sowie zu Gleichstellungsaktivitäten entnommen sind, 5 Männer und 3 Frauen unbefristet und 2 Männer befristet beschäftigt. Im gehobenen und mittleren Dienst überwogen dagegen die Frauen bei den unbefristeten Stellen, auf den befristeten Stellen die Männer. Im einfachen Dienst waren sowohl auf befristeten als auch auf unbefristeten Stellen ausschließlich Frauen beschäftigt, wobei den 2 befristeten Stellen Auszubildende für den mittleren Dienst zuzuordnen waren (vgl. S. 1). Im Gleichstellungsplan wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten der Universitätsbibliothek unter erschwerten Bedingungen arbeiten:

„Neubesetzung der im Stellenplan vorhandenen Stellen zum nächstmöglichen Zeitpunkt, so dass die durch die Stellensperre und somit akute Personalknappheit hervorgerufene starke Belastung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemildert wird, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden und die gewünschte Flexibilität zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.“ (S. 2)

Die Durchführung von Heimarbeit in Telearbeit wird als sehr positiv bewertet:

„Die unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingerichteten Telearbeitsplätze können sehr positiv gewertet werden. Sie gliedern sich organisatorisch gut in die Abläufe der Bibliothek ein und ermöglichen den jeweiligen Mitarbeiterinnen eine Berufstätigkeit und erhalten gleichzeitig der UB die Arbeitskraft kompetenter Mitarbeiterinnen. Je nach Bedarf könnte über eine Erhöhung der Zahl von Telearbeitsplätzen bei Telearbeitgeeignetem Aufgabenbereich nachgedacht werden.“ (S. 3)

Da Schwangere möglicherweise der PCB-Belastung in den Arbeitsräumen ausgesetzt sind, sollen diesbezüglich Messungen vorgenommen werden, die das Belastungsniveau prüfen. Sollte sich bei der Messung herausstellen, dass die Belastungen insbesondere für Schwangere nicht zuzumuten sind, sollen andere Arbeitsräume zum Schutz bereitgestellt werden (vgl. S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden auch hier nicht genannt.

8.5 Universitätsverwaltung

In der Zentralen Verwaltung waren Frauen laut Gleichstellungsplan⁴⁵ (Quelle der folgenden Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit) im Jahr 2006 in allen Gruppen unterrepräsentiert, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. So lagen die Frauenanteile im höheren und gehobenen Dienst bei 44 % bzw. 43 %. Im mittleren Dienst waren zu 37 % Frauen beschäftigt und im einfachen Dienst zu 4 % (vgl. S. 1). Dabei spielt die Verteilung der Stellen auf Verwaltungstätigkeiten und Tätigkeiten im technischen Bereich eine Rolle (vgl. S. 4, S. 6).

Die Gleichstellungsaktivitäten der Zentralen Verwaltung richten sich insbesondere auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So gibt es jedes Jahr eine Veranstaltung für beurlaubte MitarbeiterInnen, „in der es um Information zu universitären Entwicklungen, Kontaktpflege und Vorbereitung der Rückkehr geht“ (S. 2). Außerdem wird auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Prokids) und die „Kampagne für aktive Väter“ hingewiesen. Die „Vertrauensarbeitszeit“ und die verschiedenen Modelle der Teilzeitarbeit sollen fortgeführt werden (vgl. S. 3). Eine Maßnahme richtet sich aber auch auf die „Förderung von Frauen in der ‚zweiten‘ und ‚dritten‘ Reihe, die Führungsqualitäten aufweisen“, und soll als Aufgabe für Vorgesetzte aufgefasst werden (vgl. ebd.).

Tabelle 8.5: Gleichstellungsprojekte der Universitätsverwaltung

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Jährliche Veranstaltung für Beurlaubte zur Kontaktpflege und Vorbereitung der Rückkehr
	Seminare zur Entwicklung von Führungskräften mit einem gemischtgeschlechtlichen Team zur Förderung des Gender-Verständnisses

Quellenverzeichnis

- 1 www.ruhr-uni-bochum.de/profil/portrait/leitgedanken.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 2 www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/zielvereinbarungIII.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 3 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab709.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 4 www.ruhr-uni-bochum.de/profil/portrait/index.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 5 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab628.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 6 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab709.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 7 www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/zielvereinbarungIII.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 8 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/leitbild.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 9 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbeauftragte/Rahmenplan.html; zugegriffen am 22.10.2009
- 10 www.mentoring-hoch3.de/; zugegriffen am 11.09.2009
- 11 www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/mquadrat.html; zugegriffen am 11.09.2009
- 12 www.ruhr-uni-bochum.de/dualcareer/index.html; zugegriffen am 23.10.2009
- 13 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/downloads/fvv_ss09.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 14 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Studium.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 15 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/org-plan/Orgaplan-Stand-01-07-2008-Aenderung-20-10-2008.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 16 www.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellungsbuero/Buero.htm; zugegriffen am 11.09.2009
- 17 www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab628.pdf; zugegriffen am 11.09.2009
- 18 www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda/; zugegriffen am 17.08.2009
- 19 www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/; zugegriffen am 17.08.2009
- 20 www.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/kulturundgeschlecht/edit.html; zugegriffen am 17.08.2009
- 21 Ein neuer Rahmenplan tritt zum 01.01.2010 in Kraft. Zugleich werden die dezentralen Gleichstellungspläne ab dem Jahr 2010 als Zielvereinbarungen mit den Fakultätsleitungen und dem Rektorat ausgehandelt, hierdurch soll das Instrument Frauenförderplan verbindlicher werden.
- 22 Manuskript des Gleichstellungsplans der evangelisch-theologischen Fakultät vom 20.11.2006
- 23 Manuskript des Gleichstellungsplans der katholisch-theologischen Fakultät (ohne Datum)
- 24 Manuskript des Gleichstellungsplans des Instituts für Philosophie vom 06.10.2006
- 25 Manuskript des Gleichstellungsplans des Instituts für Pädagogik vom 28.11.2006
- 26 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Geschichtswissenschaft vom 11.01.2007
- 27 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Philologie vom 23.10.2006
- 28 Manuskript des Gleichstellungsplans der Juristischen Fakultät vom 25.10.2006
- 29 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft vom 26.11.2007
- 30 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Sozialwissenschaft vom 21.12.2006
- 31 www.sowi.rub.de/mam/content/fakultaet/stang/studienprogramm_regesch.pdf; zugegriffen am 16.09.2009
- 32 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Ostasienwissenschaften vom 15.11.2006
- 33 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Sportwissenschaft vom 26.10.2006
- 34 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Psychologie vom 26.10.2006
- 35 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften vom 18.01.2008
- 36 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Maschinenbau (ohne Datum)
- 37 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Mathematik vom 31.10.2006
- 38 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Physik und Astronomie (ohne Datum)
- 39 Manuskript des Gleichstellungsplans der Fakultät für Geowissenschaften (ohne Datum)
- 40 Manuskript des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät vom 09.11.2006
- 41 Manuskript des Gleichstellungsplans für den Botanischen Garten vom 27.10.2006
- 42 Manuskript des Gleichstellungsplans für das Institut für Neuroinformatik vom 27.06.2007
- 43 Manuskript des Gleichstellungsplans für das Rechenzentrum vom 30.10.2006
- 44 Manuskript des Gleichstellungsplans für die Universitätsbibliothek vom 13.10.2006
- 45 Manuskript des Gleichstellungsplans für die Zentrale Verwaltung vom 18.12.2006