

Dokumentation

Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Münster

Januar 2001 - Juli 2004

Inhaltsverzeichnis

Seite

Abbildungsverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
Vorwort.....	6
1. Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung.....	7
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungs- kommission (§ 17 Grundordnung der Fachhochschule Münster)	7
2.1 Gleichstellungsbeauftragte.....	7
2.2 Gleichstellungskommission	8
2.3 Geschäftsverteilungsplan der Gleichstellungskommission.....	9
3. Mitwirkung an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	10
3.1 Berufungen.....	10
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	14
3.3 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	15
4. Gleichstellungsrelevante Projekte an der Fachhochschule Münster	19
4.1 Familiengerechte Hochschule	19
4.2 Maßnahmen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich	21
4.3 Gleichstellungsoffensive	22
4.4 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagement.....	23
4.5 Zusammenarbeit mit der Stadt Münster.....	23
5. Frauenförderpläne	23

6.	Statistik zum Anteil der Frauen innerhalb aller Statusgruppen an der Fachhochschule Münster.....	24
6.1	Frauenanteil bei den Studierenden.....	24
6.1.1	Erstsemester.....	25
6.1.2	Studierende gesamt	26
6.2	Frauenanteil bei den Professuren, wissenschaftlichen und weiteren Beschäftigten.....	29
6.2.1	Beschäftigte gesamt an der Fachhochschule Münster	29
6.2.2	Professorinnen und Professoren.....	29
6.2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	32
6.2.4	Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	35
6.3	Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte..	39
7.	Mitwirkung in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten	40
7.1	Veranstaltungen der Landeskonzferenz.....	41
7.2	Veranstaltungen der Bundeskonferenz.....	42
8.	Ausblick	44

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb. 1 Mitglieder (seit 2002):	8
Abb. 2 Geschäftsverteilungsplan.....	9
Abb. 3 Professorinnen	10
Abb. 4 Professoren	10
Abb. 5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	14
Abb. 6 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	15
Abb. 7 Projekte im Überblick.....	22
Abb. 8 Übersicht Mögliche Handlungsfelder zur Personalentwicklung.....	24
Abb. 9 Erstsemester nach Jahren	25
Abb. 10 Studierende nach Fachbereichen und interdisziplinären/ standortübergreifenden Einrichtungen	26
Abb. 11 Beschäftigte gesamt nach Jahren	29
Abb. 12 Professorinnen und Professoren nach Organisationseinheiten (Orga).....	30
Abb. 13 Professorinnen und Professoren gesamt nach Jahren	32
Abb. 14 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Organisationseinheiten (Orga).....	32
Abb. 15 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt nach Jahren.....	34
Abb. 16 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Organisationseinheiten (Orga).....	35
Abb. 17 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt nach Jahren	38
Abb. 18 Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte gesamt nach Jahren	39
Abb. 19 LaKoF.....	41
Abb. 20 BuKoF	42

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Azubi	Auszubildende
Dez.	Dezernat
Dez. 1	Akademische und studentische Angelegenheiten, Hochschulentwicklung
Dez. 2	Gebäude- und Facilitymanagement
Dez. 3	Haushalts- und Beschaffungsangelegenheiten, Kos- ten- und Leistungsrechnung
Dez. 4	Personalangelegenheiten
Dez. 5	Öffentlichkeitsarbeit, Informations- und Pressestelle, Technologie- und Wissenstransfer, Marketing, Inter- national Office
DV	Datenverarbeitung
DVZ	Datenverarbeitungszentrale
FB	Fachbereich
FB 1	Fachbereich Chemieingenieurwesen
FB 10	Fachbereich Sozialwesen
FB 11	Fachbereich Physikalische Technik
FB 12	Fachbereich Pflege
FB 2	Fachbereich Elektrotechnik und Informatik
FB 3	Fachbereich Maschinenbau
FB 4	Fachbereich Energie - Gebäude - Umwelt
FB 5	Fachbereich Architektur
FB 6	Fachbereich Bauingenieurwesen
FB 7	Fachbereich Design
FB 8	Fachbereich Oecotrophologie
FB 9	Fachbereich Wirtschaft
HB	Hochschulbibliothek
IBL	Institut für Berufliche Lehrerbildung
ITB	Institut für Technische Betriebswirtschaft
Wiss.	Wissenschaftliche(r)
ZWEF	Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung für Logistik und Facility Management

Vorwort

Im Sinne des Hochschulentwicklungsplanes soll mit dieser Dokumentation die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Münster deutlich gemacht werden.

Der Gleichstellungsaspekt wird in den künftigen Zielvereinbarungen, ebenso wie der Indikator der leistungsbezogenen Mittelvergabe auf Landesebene, ein wichtiges Qualitätsmerkmal darstellen. Somit tragen Erfolge in der Gleichstellung zur besseren Profilbildung der Hochschule bei.

Berichtet wird über Projekte und Maßnahmen, die sich auf Gleichstellung/Frauenförderung beziehen und im gesamten Hochschulbereich schon etabliert oder für die nahe Zukunft geplant sind.

In den umfangreichen Statistiken¹ wird deutlich, welche Entwicklungen über den Anteil von Frauen zu verzeichnen und welche Tendenzen abzusehen sind. Außerdem lassen sich zukünftige Arbeitsschwerpunkte aus den Ergebnissen ableiten.

August/September 2004

Dipl.-Oecotroph. Annette Moß
Gleichstellungsbeauftragte

¹ Die Daten wurden uns freundlicherweise von den Dezernaten 1 und 4 zur Verfügung gestellt. „Aufbereitet“ wurden sie im Gleichstellungsbüro.

1. Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung

Die Aufgaben und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten reichen in alle Bereiche der Hochschule hinein. Die rechtlichen Grundlagen zur Erfüllung der Aufgaben und zur Ausgestaltung dieses Amtes, vor allen Dingen die dienstrechtliche Stellung, werden im Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) (siehe auch www.fh-muenster.de/frau) und in der Grundordnung der Fachhochschule Münster geregelt.

Seit November 1999 ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) in Kraft.

Die vorrangige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten besteht in der Unterstützung der Dienststelle hinsichtlich aller Maßnahmen, die die Gleichstellung betreffen. Dazu gehören soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen wie Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche, aber auch die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden in Fragen der Gleichstellung (§ 17 LGG NRW).

2. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission (§ 17 Grundordnung der Fachhochschule Münster)

2.1 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Sitzungen der Hochschulgremien teil und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Um u.a. ihre Widerspruchsrechte geltend zu machen, hat sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für **alle Frauen** an der Fachhochschule Münster.

Sie ist gleichzeitig Vorsitzende der Gleichstellungskommission.

Außerdem regelt sie mit Hilfe einer Halbtagskraft alle anfallenden Aufgaben in ihrem Geschäftsbereich im Gleichstellungsbüro.

2.2 Gleichstellungskommission

Vorsitzende: Dipl.-Oecotroph. Annette Moß, Gleichstellungsbeauftragte

Abb.1

Mitglieder (seit 2002):

aus der Gruppe der Professorinnen:

Dr. Regina Lorenz-Krause Fachbereich Pflege

aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

Annette Moß Fachbereich Oecotrophologie

Ulrike Focke Fachbereich Oecotrophologie

Petra Schmidtke Hochschulbibliothek

aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen:

Petra Cosfeld Dezernat 2

Ursula Przybilla Dezernat 2

Brigitte Uhling Fachbereich Oecotrophologie

aus der Gruppe der Studentinnen:

Fikrete Berisha Fachbereich Pflege

Dorothee Martens Fachbereich Pflege

Nicole Venker Fachbereich Chemieingenieurwesen

Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt, indem sie insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

Aus allen Statusgruppen (Studentinnen, Professorinnen, wissenschaftliche und weitere Mitarbeiterinnen) werden jeweils drei Frauen von allen Frauen an der Fachhochschule Münster in die Kommission gewählt.

Von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission wird aus deren Mitte die Gleichstellungsbeauftragte gewählt und nach Bestätigung durch den Senat von der Rektorin oder dem Rektor für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt. Wiederwahl ist möglich.

Aus der Kommission werden auch zwei Stellvertreterinnen (davon eine Studentin) gewählt.

Die Kommission trifft sich regelmäßig ca. drei bis vier Mal im Semester zu ihren Sitzungen.

2.3 Geschäftsverteilungsplan der Gleichstellungskommission

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission und Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro nehmen zusätzlich folgende Aufgaben wahr:

Abb. 2
Geschäftsverteilungsplan

Projekte	zuständig
Familiengerechte Hochschule	Frau Moß/ Frau Doer
Broschüre „Studieren mit Kind“	Frau Doer
Broschüre „Arbeiten mit Kind“	Frau Doer
Aktionstag „Studieren mit Kind“	Frau Focke
Kinderbetreuungsmöglichkeiten	Frau Cosfeld/ Frau Moß
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagement (AGU)	Frau Cosfeld/ Frau Martens
Beratungsangebote an verschiedenen Standorten der Fachhochschule Münster	Frau Moß, Frau Focke, Frau Berisha, Frau Venker
Frauen und Technik	Frau Moß
Campus for girls	Frau Moß
Technikausbildung - Stadt Münster Broschüre „Mädchen mit Megahertz“	Frau Martens
Gleichstellungsoffensive	Frau Moß
AK Sucht Fachhochschule Münster	Frau Uhling
AK Ver.di Gleichstellung	Frau Uhling
Internetdarstellung	Frau Przybilla

3. Mitwirkung an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Berufungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm im Berichtszeitraum an 53 Berufungsverfahren teil, von denen fünf mit der Berufung einer Frau abgeschlossen wurden. Bei den restlichen Verfahren sind männliche Bewerber auf die ersten Plätze der Berufungsliste gesetzt worden; die Berufungen sind aber noch nicht alle ausgesprochen.

Abb. 3
Professorinnen

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Architektur Baukonstruktion	94	13	x	
Design Zeichnen und Illustration	28	3	x	
Design Gestaltungslehre	138	46		x
Oecotrophologie Beratung und Weiterbildung	1	1		x
Wirtschaft BWL, insbes. Finanzwirtschaft und Finanzdienstleistungen	17	6	x	

Abb. 4
Professoren

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Chemieingenieurwesen Allgemeine Chemie, Anorganische Chemie	20	2	x	
Chemieingenieurwesen Anorganische Chemie	27	5		x
Chemieingenieurwesen Analytische Chemie, speziell Instrumentelle Analytik	58	6		x

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Chemieingenieurwesen Anorganische Chemie	36	8	x	
Elektrotechnik und Informatik Software-Engineering/Angewandte Mathematik	23	0	x	
Elektrotechnik und Informatik Software-Engineering/Angewandte Mathematik	20	0	x	
Elektrotechnik und Informatik Elektrische Antriebstechnik und Au- tomation	9	0	x	
Elektrotechnik und Informatik Informatik	11	0	x	
Elektrotechnik und Informatik Telekommunikation und Informatik	14	0		x
Elektrotechnik und Informatik Informatik	28	0		x
Maschinenbau Konstruktionstechnik	18	0		x
Maschinenbau Angewandte Informatik/Mathematik	27	3	x	
Energie - Gebäude - Umwelt Elektrotechnik und Elektrizitätsver- sorgung	13	1		x
Energie - Gebäude - Umwelt Gasversorgungswirtschaft	8	0		x
Energie - Gebäude - Umwelt Computergestützte Konstruktions- technik	7	1		x
Energie - Gebäude - Umwelt Raumluftechnik	19	2		x
Architektur Entwerfen	88	21	x	

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Architektur Baukonstruktion	137	18	x	
Architektur Baukonstruktion	137	18		x
Architektur Baukonstruktion	43	7		x
Architektur Städtebau (2 Ausschreibungen)	115	32		x
Architektur Entwerfen	ohne Berufung abgeschlossen			x
Architektur Architekturgeschichte/ Architekturtheorie	Vertretungsprofessur		x	
Design Grafik-Design	18	5		x
Design Fotografie	39	4	x	
Design Produktdesign	31	3	x	
Design Designmanagement	ohne Berufung abgeschlossen			x
Design Mediendesign	ohne Berufung abgeschlossen		x	
Oecotrophologie Facility Management, insbesondere wirtschaftl. und rechtliche Grundla- gen	6	4		x
Oecotrophologie Ernährungswissenschaft mit den Schwerpunkten Pathophysiolo- gie/Diätik	16	7		x

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Oecotrophologie Arbeitswissenschaft, Schwerpunkte: personenbezogene Dienstleistungen und betriebl. Gesundheitsschutz	13	4		x
Oecotrophologie Lebensmittelsensorik und Produkt- entwicklung	2	0		x
Wirtschaft BWL, insbes. Rechnungswesen	12	3	x	
Wirtschaft Quantitative Methoden und Wirt- schaftsinformatik	21	1		x
Wirtschaft BWL, insbes. Organisation und Logis- tik	3	1	x	
Wirtschaft BWL, insbes. Internationales Mana- gement	30	5		x
Wirtschaft BWL, insbes. Absatz- und Beschaf- fungsmarketing	24	2		x
Wirtschaft Prüfungswesen	17	4	x	
Sozialwesen Sozialphilosophie/Politikwissenschaft	82	16	x	
Sozialwesen Rechtsgrundlagen der sozialen Arbeit	14	4		x
Sozialwesen Methodisches Handeln in der sozia- len Arbeit	43	15	x	
Sozialwesen Soziologie	85	16		x

Fachbereich	Bewerbungen Gesamt	Frauenanteil	C 2	C 3
Sozialwesen Organisation und Management in der Sozialen Arbeit	8	2		x
Physikalische Technik Biomechanik (Stiftungsprofessur)	18	1		x
Pflege Informatik	8	0	x	
Institut für Technische Betriebs- wirtschaft BWL, insbes. Unternehmensführung	27	3		x
Institut für Berufliche Lehrerbil- dung Fachdidaktik der beruflichen Fächer, Schwerpunkt Technikdidaktik	23	2	x	
Institut für Berufliche Lehrerbil- dung Fachdidaktik der beruflichen Fächer, Schwerpunkt Technikwissenschaft	31	2	x	

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb. 5

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellenbeschreibung	Zeit- punkt	männ- lich	weib- lich	befris- tet	unbefris- tet
Dipl.-Bibl., HB	07/2001		x	x	
Lehrkraft für besondere Aufga- ben, FB 12	11/2001		x	x	
Wiss. Mitarbeiter, FB 9	12/2001	x		x	
Wiss. Mitarbeiterin, FB 11	03/2002		x	x	
Wiss. Mitarbeiterin, FB 8	03/2002		x	x	

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
Wiss. Mitarbeiterin, FB 8	03/2002		x	x	
Wiss. Mitarbeiterin, Studienplanung und Evaluation, IBL	06/2002		x	x	
Wiss. Mitarbeiterin, Masterstudiengang Logistik	06/2002		x	x	
Wiss. Mitarbeiterin, ITB	02/2003		x	x	
Wiss. Mitarbeiterin, FB 12	06/2004		x	x	

3.3 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb. 6
Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
Personalsachbearbeiter, Dez. 4	01/2001	x			x
4 Auszubildende zur Kauffrau für Bürokommunikation	02/2001		x	x	
Aushilfsangestellter Dez. 1	02/2001	x		x	
Aushilfsangestellte Dez. 1	04/2001		x	x	
Verwaltungsangestellte, FB 7	05/2001	x	x	x	
Angestellter, Dez. 5, Marketing	06/2001	x		x	
Angestellter, Dez. 5, TRA IN	07/2001	x		x	
Zeitangestellter, Hausmeister	07/2001	x		x	
Aushilfsangestellte, Dez. 3	07/2001		x	x	
Angestellter, FB 8	07/2001	x		x	
Aushilfskraft, Dez. 1	07/2001		x	x	

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
Aushilfskraft, Dez. 1	07/2001		x	x	
Aushilfskraft, Dez. 1	07/2001	x		x	
Aushilfskraft, Dez. 1	07/2001		x	x	
Aushilfskraft, Dez. 1	07/2001		x	x	
Angestellter, Dez. 5, TRA IN	08/2001	x		x	
Verwaltungsangestellte, ZWEF	09/2001		x	x	
Aushilfsangestellte, Dez. 1	09/2001		x	x	
Verwaltungsangestellte, Dez. 1	09/2001		x		x
Volontärin, IP	09/2001		x	x	
Bibliotheksangestellter DV	09/2001	x		x	
2 Dekanatssekretärinnen, FB 7	10/2001		x		x
Verwaltungsangestellte	10/2001		x		x
Zeitangestellter als Hausmeister	11/2001	x		x	
Labormitarbeiterin, FB 11	12/2001		x	x	
Azubi zur Fachangestellten für Medien- u. Informationsdienste, Hochschulbibliothek	01/2002		x	x	
Verwaltungsmitarbeiterin, FB 10	01/2002		x	x	
Tischler, FB 5	01/2002	x		x	
Azubi zur Kauffrau für Büro-kommunikation	02/2002		x	x	
Zeitangestellte, Dez. 5	02/2002		x	x	
3 Aushilfskräfte, Dez. 1	06/2002		x	x	
Sekretärin, FB 11	06/2002		x	x	

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
Aushilfsangestellte	06/2002		x	x	
Applikationsentwickler Multimedia, Dez. 5	07/2002	.			x
Angestellte, Chemikalienlager	07/2002		x	x	
2 Auszubildende Fachinformatiker, DVZ	07/2002	x		x	
Sekretärin, IBL	08/2002		x	x	
Personenkraftfahrer, Dez. 2	09/2002	x		x	
Mitarbeiterin im Bereich Hochschulmarketing	09/2002		x	x	
Aushilfsangestellte HB	09/2002		x	x	
Verwaltungsangestellte, FB 11	11/2002		x		x
Sekretärin, Backoffice Transferstelle	11/2002		x	x	
DV-Mitarbeiterin, Dez. 4	02/2003		x	x	
2 Auszubildende zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	03/2003	x	x	x	
Dekanatssekretärin, FB 4	04/2003		x	x	
Teamassistentin, FB 11	05/2003		x	x	
Mitarbeiterin, Dez. 2	05/2003		x	x	
Auszubildende zur Bürokauffrau für Bürokommunikation	05/2003		x	x	
Volontärin, Dez. 5	05/2003		x	x	
Hausmeister	05/2003	x		x	
Volontärin, Dez. 5	06/2003		x	x	

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
2 Mitarbeiter/-in im Studierendensekretariat, Dez. 1	07/2003	x	x	x	
4 Aushilfskräfte, Dez. 1	07/2003		x	x	
Aushilfsfahrer, Dez. 2	08/2003	x		x	
Angestellte in der ZWEFL	08/2003		x	x	
Verwaltungsangestellte, Dez. 1	11/2003		x	x	
Zeitangestellte als Fremdsprachensekretärin	12/2003		x	x	
Verwaltungsangestellte, Transferstelle	12/2003		x	x	
Verwaltungsangestellte - Transferberaterin, Transferstelle	12/2003		x	x	
Verwaltungsangestellter - Transferberater, Transferstelle	12/2003	x		x	
Verwaltungsangestellte, ITB	12/2003		x	x	
Verwaltungsangestellter, International Office	01/2004	x		x	
Verwaltungsangestellte, Dez. 1	01/2004		x	x	
Verwaltungsangestellter, Dez. 1	01/2004	x		x	
Biologisch-technische Assistentin, FB 11	01/2004		x	x	
Kommunikationselektroniker, FB 2	01/2004	x	.	x	
Aushilfsangestellter, FB 10	02/2004	x		x	
Verwaltungsangestellte, Dez. 1	02/2004		x	x	
Zeitangestellte, FB 6	04/2004		x	x	
Zeitangestellte, FB 8	05/2004		x	x	

Stellenbeschreibung	Zeitpunkt	männlich	weiblich	befristet	unbefristet
DV-Mitarbeiter, DVZ	06/2004		x	x	
Teamassistentin, FB 11	06/2004		x	x	
Verwaltungsangestellter, Dez. 1	07/2004	x		x	
2 Verwaltungsangestellte, Dez. 1	07/2004		x	x	
Zeitangestellte als Fremdsprachensekretärin, FB 9	07/2004		x	x	

4. Gleichstellungsrelevante Projekte an der Fachhochschule Münster

Neben den regulären, gesetzlich vorgesehenen Aufgaben hat das Gleichstellungsbüro in den vergangenen Jahren eine Reihe von Projekten zu verschiedenen Themen der Gleichstellung initiiert.

Bemühungen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Hochschule zu erreichen, sind auch unter dem Aspekt der Qualitätssteigerung und Profilbildung durch Gleichstellung zu sehen.

4.1 Familiengerechte Hochschule

Um dem Anspruch einer familiengerechten Hochschule zu genügen, wurden im Bereich „Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“ mehrere Projekte ins Leben gerufen.

Schwerpunkte waren im Rahmen von Vereinbarkeit von Studium und Familie dabei die Informationstage „Studieren mit Kind“, die zum festen Bestandteil einmal jährlich im Angebot des Gleichstellungsbüros geworden sind.

Hier erhalten „Studierende mit Kind“ umfassende Informationen zu den Themen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Unterstützung in BAföG- und sonstigen finanziellen Angelegenheiten. Expertinnen des BAföG-Amtes,

verschiedener Ämter und freier Organisationen aus Münster stehen den Studierenden für alle Fragen Rede und Antwort. Vorträge zu ausgesuchten Teilaspekten der o.g. Themenkomplexe runden die Veranstaltungen ab.

Die Broschüre „Studieren mit Kind“ ist in die 6. Auflage gegangen. Erweitert wurde sie durch Ausführungen über das Studienkonten- und -finanzierungsgesetz (StKFG) und, für Studierende am Standort Steinfurt, „Anlaufstellen“ im Kreis Steinfurt.

Die hohe Nachfrage, auch außerhalb der Hochschule, unterstreicht die Notwendigkeit derartiger Informationen für die Studierenden.

Auch sind mittlerweile an allen Standorten der Fachhochschule Münster Still- und Wickelmöglichkeiten eingerichtet worden (siehe http://www.fh-muenster.de/frau/tabelle_wickeltisch.pdf).

Die Aufstockung des Beratungsangebots für Studierende erfolgte im Sommersemester 2004. Zu festgelegten Terminen an verschiedenen Standorten haben die Studierenden die Möglichkeit, sich hauptsächlich zum Thema „Studieren mit Kind“ zu informieren (siehe http://www.fh-muenster.de/frau/tabelle_beratung.pdf).

Darüber hinaus sollte die gesamte Studienorganisation soweit wie möglich auf die Situation von studierenden Eltern abgestimmt werden können. In diesem Sinne stellt der berufsbegleitende Teilzeitstudiengang „Bachelor Soziale Arbeit“ im Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Münster ein gutes Beispiel dar. Er soll vor allen Dingen Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen. Mittelfristig soll in diesem Fachbereich ein Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt zur Genderthematik eingerichtet werden.

Für die Beschäftigten der Hochschule sind u.a. weitere Verbesserungen von Arbeitszeitmodellen geplant. Informationen rund um „Arbeiten mit Kind“ werden in Kürze auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zu finden sein.

Um ein Angebot an kurzfristiger, flexibler und stundenweiser Betreuung oder eine Beaufsichtigung in den Schulferienzeiten zu gewährleisten, ist die Fachhochschule Münster bemüht, in absehbarer Zeit in Kooperation mit entsprechenden Trägern Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten.

4.2 Maßnahmen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sind in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen entstanden, die teilweise regelmäßig einmal im Jahr stattfinden.

Hier sind besonders die Projekte „Campus for girls“ und „Studentin auf Probe“ der Steinfurter Fachbereiche zu nennen.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Schulen im Kreis Steinfurt haben hier Schülerinnen die Möglichkeit, ein oder mehrere Tage nach dem Kennenlernen der Laboratorien dort kleine Aufgaben selbständig zu bearbeiten. Für die Schülerinnen steht ein umfangreiches Programm bereit. Es bietet Einblicke in die Studiengänge der ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche in Steinfurt. Ziel ist es, schon Schülerinnen bei ihrer bevorstehenden Berufswahl für diese Fächer zu begeistern und zum Studium zu ermutigen.

Große Zustimmung fand auch das 2003 ins Leben gerufene Projekt „Studentin auf Probe“ des Fachbereichs Energie - Gebäude - Umwelt, zu dem in einer Abschlussveranstaltung auch Eltern und Lehrer eingeladen sind. Die Veranstaltungen werden von Studentinnen des jeweiligen Fachbereichs begleitet, so dass eine möglichst „hemmschwellenfreie“ Atmosphäre entstehen kann.

In Kooperation mit der Regionalstelle Frau und Beruf und Schulen des Kreises Steinfurt entstand im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik die Broschüre „Ingenieurinnen haben viele Gesichter“ mit finanzieller Unterstützung aus HWP-Mitteln (Chancengleichheit). Hier werden Professorinnen aus den technischen Fachbereichen als „weibliche Vorbilder“ vorgestellt. Neben dem Lebenslauf und der Darstellung des beruflichen Werdegangs wird der jetzige Arbeitsbereich beschrieben.

Im Jahr 2002 fand auf Initiative und mit finanzieller Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Münster ein Symposium für junge Architektinnen aus Japan und Europa am Fachbereich Architektur der Fachhochschule Münster statt.

Der Schwerpunkt dieser Veranstaltung bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Partizipation von Frauen in der Architektur“.

Abb. 7
Projekte im Überblick

Projekte im Überblick	
vorhanden	im Aufbau
Schulnetzwerk	weitere Vertiefung zu Schulpaten(partner)-schaften
Schülerinnenwerbung - GirlsDay (FB Architektur und Bauingenieurwesen) - Mädchen mit Megahertz (Broschüre)	Fortführung
Studentinnen für Schülerinnen Studentinnen auf Probe (FB Energie - Gebäude - Umwelt)	Metoringprojekte (Studentinnen für Studentinnen)
	Koordinierungsstelle für Schülerinnen, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern (HWP)
Campus for girls (Fachbereiche Steinfurt)	Weiterer Ausbau des Projektes Campus for girls
Frauenalumni (FB Elektrotechnik und Informatik)	Ausbau des Frauenalumni auf weitere Fachbereiche

4.3 Gleichstellungsoffensive

Für die Zukunft hat sich die Fachhochschule Münster weitere Ziele zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen vor allem im wissenschaftlichen Bereich gesetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Rektorat haben im Jahr 2003 eine „Gleichstellungsoffensive“ gestartet.

Der Zugang zu einer Professur an der Fachhochschule Münster soll erleichtert werden durch „weiche“ Übergänge, z.B. wenn das Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht abgeschlossen ist oder die Zeiten der beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule nicht den forderten Zeitanteil erreicht haben. Gedacht ist an eine Vertretungsprofessur in Teilzeit.

Zur Finanzierung eines Lehrauftrages soll bei der Einstellung von Frauen ein Drittel der Kosten bis zu einem Umfang von vier Semesterwochenstunden mit zentralen Hochschulmitteln bezuschusst werden.

4.4 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagement

Einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung für Frauen leistet das Gleichstellungsbüro als Mitglied in der Arbeitsgruppe Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagement (AGU) der Fachhochschule Münster.

Hier werden verstärkt Themen der „gendersensiblen“ Gesundheitspolitik eingebracht und in ein fachhochschulweites Konzept eingegliedert.

4.5 Zusammenarbeit mit der Stadt Münster

Einen weiteren Schwerpunkt bildet auch die Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen der Stadt Münster ein.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in den Ausschüssen zur Erstellung der Broschüre „Berufe mit Megahertz“ - eine Information für junge Frauen über Ausbildungsberufe und Studiengänge im IT-, Medien- und technischen Bereich - und der Organisation zum bundesweiten „GirlsDay“, an dem sich auch die Fachhochschule Münster jährlich mit Angeboten an Schülerinnen beteiligt.

5. Frauenförderpläne

Nach In-Kraft-Treten des Landesgleichstellungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen im November 1999 ist an der Fachhochschule Münster der Frauenförderplan - Rahmenplan - vom Senat beschlossen worden. Fachbereiche und Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen, die Verwaltung und die zentralen Betriebseinheiten haben ihre Frauenförderpläne erarbeitet, soweit ihnen über 20 Beschäftigte angehören und demgemäß eine Verpflichtung zur Erstellung besteht. Die Frauenförderpläne haben eine Laufzeit von drei Jahren von 2001 - 2003. Nach Beendigung der ersten Laufzeit am 31.12.2003 hat eine Arbeitsgruppe aus der Gleichstellungskommission gemeinsam mit der Verwaltung der Fachhochschule Münster einen Leitfaden zur Evaluierung der Frauenförderpläne erarbeitet, mit dessen Hilfe sie erneut beraten und für die kommenden drei Jahre verabschiedet wurden.

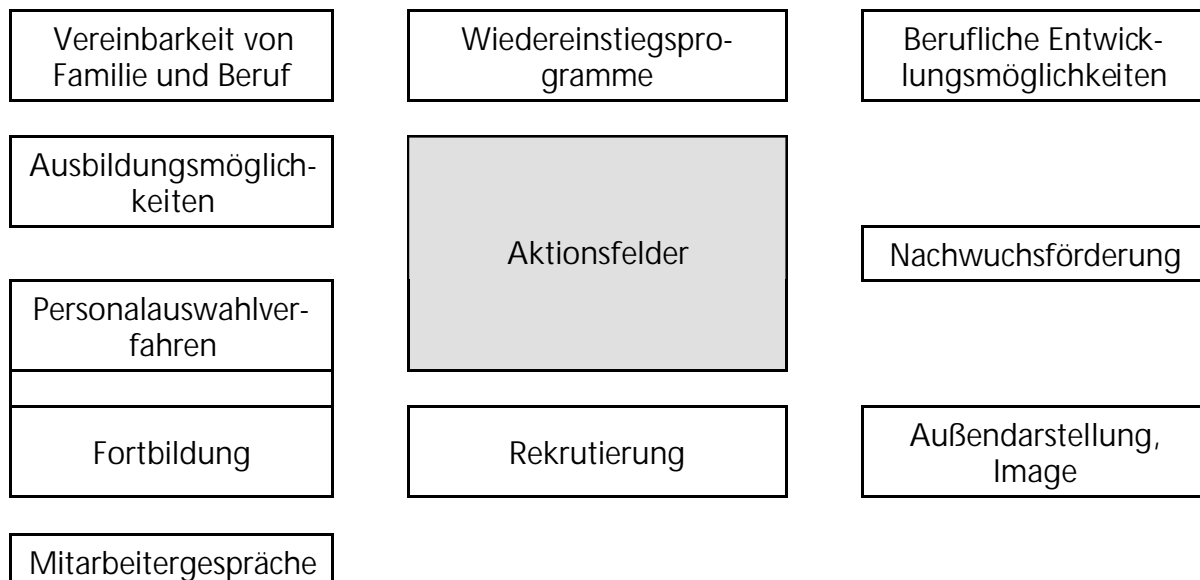
Frauenförderpläne sind u.a. auch als Teil von Personalentwicklungsmaßnahmen zu verstehen. Das Ziel von Frauenförderplänen ist es, die mögliche Unterrepräsentanz und Benachteiligung von Frauen auf verschiedenen Ebenen aufzuzeigen. Die Ursachen hierfür sollen analysiert und entsprechende Maßnahmen benannt werden, mit deren Hilfe der Benachteiligung entge-

gengewirkt werden kann. Frauenförderpläne haben verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben.

Der Frauenförderplan besteht in der Regel nach der Analyse der Beschäftigtenstruktur (Statistik) zunächst aus der Formulierung von Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in dem jeweiligen Bereich. Es schließt sich eine Beschreibung der Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, an.

Mögliche Handlungsfelder zur Personalentwicklung unter dem Aspekt Gleichstellung/Frauenförderung sehen wie folgt aus:

Abb. 8
Übersicht Mögliche Handlungsfelder zur Personalentwicklung



6. Statistik zum Anteil der Frauen innerhalb aller Statusgruppen an der Fachhochschule Münster

6.1 Frauenanteil bei den Studierenden

Wie das Statistische Bundesamt berichtet, haben im Jahr 2001 insgesamt 343.353 Schulabgängerinnen und Schulabgänger die Studienberechtigung erlangt. Hiervon betrug der Frauenanteil 53,2 %. Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger (Erstimmatrikulierte) betrug 344.830. Davon waren 49,4 % Frauen. Der seit Jahren verzeichnete Anstieg des Frauenanteils bei den Erstimmatrikulierten setzte sich ersten statistischen Auswertungen zufolge auch in dem Folgejahr (2002) fort und überstieg nach dem vorläufigen Ergebnis des Statistischen Bundesamtes im Studienjahr 2002/2003 erstmals die 50 %-Marke. Demzufolge erreichen also

insgesamt gesehen bereits mehr Mädchen als Jungen die Hochschulreife und es beginnen auch mehr junge Frauen als junge Männer ein Studium.

Den Studienabschluss an Hochschulen schafften im Jahr 2001 insgesamt 177.773 Personen. Der Frauenanteil betrug 47,2 %.

6.1.1 Erstsemester

Abb. 9
Erstsemester nach Jahren

WS 2001/02

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Münster	897	477	53,18	420	46,82
Steinfurt	599	70	11,69	529	88,31
gesamt	1.496	547	36,56	949	63,44

WS 2002/03

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Münster	880	498	56,59	382	43,41
Steinfurt	778	96	12,34	682	87,66
gesamt	1.658	594	35,83	1.064	64,17

WS 2003/04

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Münster	853	468	54,87	385	45,13
Steinfurt	953	127	13,33	826	86,67
gesamt	1.806	595	32,95	1.211	67,05

6.1.2 Studierende gesamt

Abb. 10

Studierende nach Fachbereichen und interdisziplinären/standortübergreifenden Einrichtungen

WS 2001/02:

Studierende gesamt: 9.231
 davon weiblich: 3.696 40,04 %
 männlich: 5.535 59,96 %

Studierende **Münster** WS 2001/02

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
5	950	420	44,21	530	55,79
6	1.034	182	17,60	852	82,40
7	728	452	62,09	276	37,91
8	749	617	82,38	132	17,62
9	1.774	672	37,88	1.102	62,12
10	1.285	893	69,49	392	30,51
12	213	155	72,77	58	27,23
gesamt	6.733	3.391	50,36	3.342	49,64

Studierende **Steinfurt** WS 2001/02

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
1	335	90	28,87	245	71,13
2	666	23	3,45	643	96,55
3	404	23	5,69	381	94,31
4	391	24	6,14	367	93,86
11	196	25	12,76	171	87,24
gesamt	1.992	185	9,29	1.807	90,71

Studierende **interdisziplinäre/standortübergreifende** Einrichtungen
 WS 2001/02

	gesamt	weiblich	%P	männlich	%
ZWEF	59	28	47,46	31	52,54
ITB	376	54	14,36	322	85,64
IBL	71	38	53,52	33	46,48
gesamt	506	120	23,72	386	76,28

Noch Abb. 10

WS 2002/03

Studierende gesamt: 9.413
davon weiblich: 3.719 39,51 %
männlich: 5.694 60,49 %

Studierende Münster WS 2002/03

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
5	858	382	44,52	476	55,48
6	996	176	17,67	820	82,33
7	702	440	62,68	262	37,32
8	736	617	83,83	119	16,16
9	1.815	706	38,90	1.109	61,10
10	1.230	869	70,65	361	29,35
12	219	158	72,15	61	27,85
gesamt	6.556	3348	51,07	3.208	48,93

Studierende Steinfurt WS 2002/03

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
1	368	104	28,26	264	71,74
2	729	26	3,57	703	96,43
3	434	24	5,53	410	94,47
4	455	30	6,59	425	93,41
11	218	40	18,35	178	81,65
gesamt	2.204	224	10,16	1.980	89,84

Studierende interdisziplinäre/standortübergreifende Einrichtungen WS 2002/03

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
ZWEF	68	28	41,18	40	58,82
ITB	470	62	13,19	408	86,81
IBL	115	57	49,57	58	50,43
gesamt	653	147	22,51	506	77,49

Noch Abb. 10

WS 2003/04

Studierende gesamt: 9.720
davon weiblich: 3.789 39,07 %
männlich: 5.931 60,93 %

Studierende **Münster** WS 2003/04

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
5	782	360	46,04	422	53,96
6	969	179	18,47	790	81,53
7	693	437	63,06	256	36,94
8	713	599	84,01	114	15,99
9	1.843	781	42,38	1.062	57,62
10	1.130	793	70,18	337	29,82
12	204	139	68,14	65	31,86
gesamt	6.334	3.288	51,91	3.046	48,09

Studierende **Steinfurt** WS 2003/04

FB	gesamt	weiblich	%	männlich	%
1	423	125	29,55	298	70,45
2	792	31	3,91	761	96,09
3	512	27	5,27	485	94,73
4	491	38	7,74	453	92,26
11	265	59	22,26	206	77,74
gesamt	2.483	280	11,28	2.203	88,72

Studierende **interdisziplinäre/standortübergreifende** Einrichtungen WS 2003/04

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
ZWEF	76	34	44,74	42	55,26
ITB	635	80	12,60	555	87,40
IBL	192	107	55,73	85	44,27
gesamt	903	221	24,47	682	75,53

6.2 Frauenanteil bei den Professuren, wissenschaftlichen und weiteren Beschäftigten

6.2.1 Beschäftigte gesamt an der Fachhochschule Münster

Abb. 11
Beschäftigte gesamt nach Jahren

Jahr	gesamt	weiblich	%	männlich	%
2001	635	210	33,07	425	66,93
2002	652	227	34,82	425	65,18
2003	678	243	35,84	435	64,16
2004	680	244	35,88	436	64,12

6.2.2 Professorinnen und Professoren

Im Jahr 1992 waren in den deutschen Hochschulen 2.246 von 34.702 Professuren von Frauen besetzt; dies entsprach einem Anteil von 6,5 %. Dieser Anteil konnte seitdem stetig gesteigert werden: Im Jahr 2001 betrug er 11,2 %. 4.216 von 37.661 Professuren wurden von Frauen wahrgenommen.

Zwischen den einzelnen Hochschularten waren 2001 nur geringfügige Unterschiede bei dem Frauenanteil an den Professuren festzustellen: Bei den Universitäten und Kunsthochschulen betrug er 10,8 %, bei den Fachhochschulen 11,6 %. Damit sind auch in allen Hochschularten im Jahr 2001 die Frauenanteile an den Professuren weiter angewachsen.

Abb. 12
Professorinnen und Professoren nach Organisationseinheiten (Orga)

Stand: 01.01.2001

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	14	0	0	14	100,00
FB 2	16	1	6,25	15	93,75
FB 3	16	0	0	16	100,00
FB 4	18	1	5,56	17	94,44
FB 5	17	3	17,65	14	82,35
FB 6	23	0	0	23	100,00
FB 7	17	3	17,65	14	82,35
FB 8	17	7	41,18	10	58,82
FB 9	37	3	8,11	34	91,99
FB 10	28	8	28,57	20	71,43
FB 11	12	1	8,33	11	92,67
FB 12	9	7	77,78	2	22,22
ITB	1	0	0	1	100,00
Gesamt	225	34	15,11	191	84,89

Stand: 01.01.2002

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	15	0	0	15	100,00
FB 2	15	1	6,67	14	93,33
FB 3	16	0	0	16	100,00
FB 4	19	1	5,26	18	94,74
FB 5	18	2	11,11	16	88,89
FB 6	23	0	0	23	100,00
FB 7	14	3	21,43	11	78,57
FB 8	16	6	37,50	10	62,50
FB 9	36	4	11,11	32	88,89
FB 10	27	8	29,63	19	70,37
FB 11	12	1	8,33	11	92,67
FB 12	9	7	77,78	2	22,22
ITB	4	0	0	4	100,00
IBL	2	0	0	2	100,00
ZWEF	0	0	0	0	0
gesamt	226	33	14,60	193	85,40

Noch Abb. 12

Stand: 01.01.2003

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	13			13	100,00
FB 2	16	1	6,25	15	93,75
FB 3	15			15	100,00
FB 4	19	1	5,26	18	94,74
FB 5	15	2	13,33	13	86,67
FB 6	23			23	100,00
FB 7	14	3	21,43	11	78,57
FB 8	16	6	37,50	10	62,50
FB 9	33	4	12,12	29	85,29
FB 10	27	8	29,63	19	70,37
FB 11	12	1	8,33	11	92,67
FB 12	10	7	70,00	3	30,00
ITB	4	0	0	4	100,00
IBL	2	0	0	2	100,00
ZWEF	1	0	0	1	100,00
gesamt	220	33	15,00	187	85,00

Stand: 31.07.2004

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	14			14	100,00
FB 2	16	1	6,25	15	93,75
FB 3	16			16	100,00
FB 4	18	1	5,56	17	94,44
FB 5	17	3	17,65	14	82,35
FB 6	21			21	100,00
FB 7	14	4	28,57	10	71,43
FB 8	16	6	37,50	10	62,50
FB 9	34	5	14,71	29	85,29
FB 10	27	9	33,33	18	66,67
FB 11	13	1	7,70	12	92,30
FB 12	10	7	70,00	3	30,00
ITB	4	0	0	4	100,00
IBL	2	0	0	2	100,00
ZWEF	1	0	0	1	100,00
gesamt	223	37	16,49	186	83,51

Abb. 13
Professorinnen und Professoren gesamt nach Jahren

Jahr	gesamt	weiblich	%	männlich	%
01.01.2001	225	34	15,11	191	84,89
01.01.2002	226	33	14,60	193	85,40
01.01.2003	220	33	15,00	187	85,00
31.07.2004	223	37	16,49	186	83,51

6.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb. 14
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
nach Organisationseinheiten (Orga)

Stand: 01.01.2001

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	13	3	13,04	10	86,96
FB 2	10	1	10,00	9	90,00
FB 3	9	0	0	9	100,00
FB 4	8	0	0	8	100,00
FB 5	1	0	0	1	100,00
FB 6	19	1	5,26	18	94,84
FB 7	8	1	12,50	7	77,50
FB 8	17	14	82,35	3	17,65
FB 9	7	5	71,43	2	28,57
FB 10	13	8	61,54	5	38,46
FB 11	22	3	13,64	19	86,36
FB 12	1	1	100,00	0	0
DVZ	8	1	12,50	7	87,5
HB	7	5	71,43	2	28,57
ITB	1	1	100,00	0	0
IBL	1	1	100,00	0	0
gesamt	145	45	29,03	100	70,97

noch Abb. 14

Stand: 01.01.2002

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	18	5	27,28	13	72,72
FB 2	11	1	9,09	10	90,91
FB 3	10	1	10,00	9	90,00
FB 4	11	0	0	11	100,00
FB 5	0	0	0	0	0
FB 6	19	1	5,26	18	94,84
FB 7	9	2	22,22	7	77,78
FB 8	19	15	78,95	4	21,05
FB 9	8	5	62,50	3	37,50
FB 10	16	8	50,00	8	50,00
FB 11	19	3	15,79	16	84,21
FB 12	4	4	100,00	0	0
DVZ	8	1	12,50	7	87,50
HB	10	6	60,00	4	40,00
ITB	2	2	100,00	0	0
IBL	3	2	66,67	1	33,33
ZWEF	0	0	0	0	0
gesamt	165	55	33,33	110	66,67

Stand: 01.01.2003

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	23	9	39,13	14	60,87
FB 2	12	2	16,67	10	83,33
FB 3	15	2	13,33	13	86,67
FB 4	11	0	0	11	100,00
FB 5	1	0	0	1	100,00
FB 6	16	0	0	16	100,00
FB 7	8	1	12,50	7	87,50
FB 8	23	19	82,61	4	17,39
FB 9	9	4	44,44	5	55,56
FB 10	14	5	35,71	9	64,29
FB 11	29	7	24,14	22	75,86
FB 12	4	4	100,00	0	0
DVZ	7	1	14,29	6	85,71
HB	9	6	33,33	3	66,67
ITB	2	2	100,00	0	0
IBL	2	2	100,00	0	0
ZWEF	0	0	0	0	0
gesamt	185	64	34,59	121	65,41

noch Abb. 14

Stand: 31.07.2004

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
FB 1	21	6	28,57	15	71,43
FB 2	11	1	9,09	10	90,91
FB 3	13	3	20,08	10	79,92
FB 4	13	0	0	13	100,00
FB 5	1	0	0	1	100,00
FB 6	23	1	4,35	22	95,65
FB 7	8	1	12,50	7	87,50
FB 8	21	17	80,95	4	19,05
FB 9	10	6	60,00	4	40,00
FB 10	12	6	50,00	6	50,00
FB 11	34	9	26,47	25	73,53
FB 12	5	5	100,00	0	0
DVZ	7	1	14,29	6	85,71
HB	8	4	50,00	4	50,00
ITB	4	4	100,00	0	0
IBL	1	1	100,00	0	0
ZWEF	1	1	100,00	0	0
gesamt	193	66	34,20	127	65,80

Abb. 15

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt nach Jahren

Jahr	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
01.01.2001	145	45	29,03	100	70,97
01.01.2002	165	55	33,33	110	66,67
01.01.2003	185	64	34,59	121	65,41
31.07.2004	193	66	34,20	127	65,80

6.2.4 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb. 16

Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Organisationseinheiten (Orga)

Stand: 01.01.2001

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Verwaltung	119	54	45,38	65	54,62
FB 1	29	14	48,28	15	51,72
FB 2	8	4	50,00	4	50,00
FB 3	6	2	33,33	4	66,67
FB 4	3	2	66,67	1	33,33
FB 5	4	0	0	4	100,00
FB 6	13	7	53,84	6	46,16
FB 7	8	3	37,50	5	62,50
FB 8	5	4	80,00	1	20,00
FB 9	7	7	100,00	0	0
FB 10	8	6	62,50	2	37,50
FB 11	11	5	45,45	6	54,55
FB 12	2	2	100,00	0	0
DVZ	5	1	20,00	4	80,00
HB	19	15	78,95	4	21,05
ITB	1	1	100,00	0	0
IBL	0	0	0	0	0
gesamt	248	127	51,21	121	48,79

noch Abb. 16

Stand: 01.01.2002

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Verwaltung	124	58	46,77	66	52,23
FB 1	25	14	56,00	11	44,00
FB 2	6	3	50,00	3	50,00
FB 3	6	2	33,33	4	66,67
FB 4	3	2	66,67	1	33,33
FB 5	5	2	40,00	3	60,00
FB 6	15	7	46,67	8	53,33
FB 7	10	5	50,00	5	50,00
FB 8	5	4	80,00	1	20,00
FB 9	8	7	87,50	1	12,50
FB 10	9	7	77,78	2	22,22
FB 11	11	5	45,45	6	54,55
FB 12	2	2	100,00	0	0
DVZ	6	1	16,67	5	83,33
HB	18	15	83,33	3	16,67
ITB	2	2	100,00	0	0
IBL	0	0	0	0	0
ZWEF	1	1	100,00	0	0
gesamt	256	137	53,52	119	46,48

Noch Abb. 16

Stand: 01.01.2003

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Verwaltung	130	63	48,46	67	51,54
FB 1	22	12	54,55	10	45,45
FB 2	8	3	37,50	5	62,50
FB 3	6	2	33,33	4	66,67
FB 4	3	2	66,67	1	33,33
FB 5	5	2	40,00	3	60,00
FB 6	18	8	44,44	10	55,56
FB 7	10	5	50,00	5	50,00
FB 8	5	4	80,00	1	20,00
FB 9	9	7	77,78	2	22,22
FB 10	11	9	81,82	2	18,18
FB 11	11	6	54,55	5	45,45
FB 12	2	2	100,00	0	0
DVZ	8	1	12,50	7	87,50
HB	18	15	83,33	3	16,67
ITB	2	2	100,00	0	0
IBL	1	1	100,00	0	0
ZWEF	1	1	100,00	0	0
gesamt	270	145	53,70	125	46,30

Noch Abb. 16

Stand: 31.07.2004

Orga	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Verwaltung	120	56	46,67	64	53,33
FB 1	14	9	64,29	5	35,71
FB 2	6	2	33,33	4	66,67
FB 3	7	3	42,86	4	57,14
FB 4	2	2	100,00	0	0
FB 5	5	2	40,00	3	60,00
FB 6	16	9	56,25	7	43,75
FB 7	11	5	45,45	6	54,55
FB 8	5	4	80,00	1	20,00
FB 9	8	6	75,00	2	25,00
FB 10	12	9	75,00	3	25,00
FB 11	11	8	72,73	3	27,27
FB 12	2	2	100,00	0	0
DVZ	8	1	12,50	7	87,50
HB	18	15	83,33	3	16,67
ITB	3	3	100,00	0	0
IBL	1	1	100,00	0	0
ZWEF	1	1	100,00	0	0
gesamt	250	138	55,20	112	44,80

Abb. 17

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt nach Jahren

Jahr	Gesamt	weiblich	%	männlich	%
01.01.2001	248	127	51,21	121	48,79
01.01.2002	256	137	53,52	119	46,48
01.01.2003	270	145	53,70	125	46,30
31.07.2004	250	138	55,20	112	44,80

6.3 Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte²

Abb. 18

Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte gesamt nach Jahren

Stand 01.01.2001

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Lehrbeauftragte	200	53	26,50%	147	73,50
stud. Hilfskräfte	325	125	38,46%	200	61,54
wiss. Hilfskräfte	0	0	0	0	0
gesamt	525	178	33,90 %	347	66,10

Stand 01.01.2002

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Lehrbeauftragte	213	54	25,35	159	74,65
stud. Hilfskräfte	348	144	41,38	204	58,62
wiss. Hilfskräfte	2	2	100,00	0	0
gesamt	563	200	35,52	363	64,48

Stand 01.01.2003

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Lehrbeauftragte	186	39	20,97	147	79,03
stud. Hilfskräfte	346	132	38,15	214	61,85
wiss. Hilfskräfte	4	2	50,00	2	50,00
gesamt	536	173	32,28	363	67,72

Stand 01.01.2004

	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Lehrbeauftragte	178	42	23,60	136	76,40
stud. Hilfskräfte	266	92	34,59	174	65,41
wiss. Hilfskräfte	7	4	57,14	3	42,86
gesamt	451	138	30,60	313	69,40

² Aus technischen Gründen war es nicht möglich, die Daten nach Fachbereichen getrennt darzustellen

7. Mitwirkung in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Überregionale Zusammenschlüsse der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten aller Hochschulen der Bundesrepublik sind auf Landesebene die Landeskongressen (LaKoF) und auf Bundesebene die Bundeskongress (BuKoF).

Hier werden auf Bundes- und Landesebene zu gleichstellungspolitischen Belangen Beschlüsse gefasst und von den gewählten Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen an die entsprechenden Stellen in Politik und Wissenschaft weitergeleitet.

7.1 Veranstaltungen der Landeskonferenz

Abb. 19
LaKoF

Veranstaltungsart	Datum	Ort	Themen
LaKoF	24.01.2001	FernUni Gesamthochschule Hagen	u.a. TotalE-Quality Science Award
LaKoF	04.12.2001	Fachhochschule Dortmund	Perspektivendiskussion auf Grundlage der aktuellen politischen Situation
LaKoF	19.04.2002	Fachhochschule Köln	Diskussion mit Vertreterinnen des Ministeriums
LaKoF	17.07.2002	Fachhochschule Bochum	- Haushaltssperre - Positionierung der LaKoF
LaKoF	27.11.2002	Fachhochschule Dortmund	Steuerungselemente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der indikatorisierten Mittelverteilung
LaKoF	07.02.2003	FernUni Gesamthochschule Hagen	u.a. Präsentation des virtuellen Lernprogramms VINGS
LaKoF	01.07.2003	FH Bonn-Rhein-Sieg in Rheinbach	- Das LGG und seine Auswirkungen an den Hochschulen aus der Gleichstellungsbeauftragten - Frauengerechte Hochschule? Am Beispiel der FH Bonn-Rhein-Sieg

Veranstaltungsart	Datum	Ort	Themen
LaKoF	17./18.11.2003	Fachhochschule Dortmund	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Mainstreaming an den Hochschulen als politische Aufgabe - Konzepte der Landesrektorenkonferenz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Fachhochschulen - Personalentwicklung im Gender Mainstreaming-Prozess an Hochschulen (Referentin: Annette Moß)
LaKoF	26.02.2004	Universität Bielefeld	<ul style="list-style-type: none"> - Hochschulkonzept 2010 - Fortschreibung Frauenförderpläne - Studentische Gleichstellungsbeauftragte
LaKoF	26.03.2004	Ruhr-Uni Bochum	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsbezogene Mittelvergabe - Zielvereinbarungen und Gender-Profil - Frauenförderpläne - HWP-Mittel/Projektanträge - Kinderbetreuung an Hochschulen

7.2 Veranstaltungen der Bundeskonferenz

Abb. 20
BuKoF

Veranstaltungsart	Datum	Ort	Themen
Kommissionssitzung Hochschulplanung / Hochschulsteuerung*	15.03.2001	Dortmund	Leistungsbezogene Mittelvergabe
Kommissionssitzung Hochschulplanung / Hochschulsteuerung*	07.05.2001	Dortmund	Total-E-Quality-Management

Veranstaltungsart	Datum	Ort	Themen
11. Tagung Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	18.-19.06.2001	Fachhochschule München	Gleichstellung oder Chancengleichheit? Positionierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der neuen Hochschullandschaft
13. BuKof	24.-26.09.2001	Bonn	Frauen fördern Hochschulen
Kommissionssitzung Hochschulplanung / Hochschulsteuerung*	07.-08.02.2002	TU Dresden	Konzept des Gender Mainstreaming, Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbaren
12. Tagung Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	13.-14.06.2002	Fachhochschule Köln	Dienstrechtsreform und die Konsequenzen für Fachhochschulen
Kommissionssitzung Hochschulplanung / Hochschulsteuerung*	03.09.2002	Tutzing	Gender Mainstreaming in der Hochschulplanung - am Beispiel Sachsen-Anhalt
14. BuKoF	03.-05.09.2002	Tutzing	Strategische Personal- und Organisationsentwicklung und Gleichstellung an Hochschulen
13. Tagung Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	25.-27.06.2003	Stralsund	Gender konkret - Chancengleichheit an Fachhochschulen
15. BuKoF	26.-28.09.2003	Eltville/Rhein	Europäisierung der Gleichstellung Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik
14. Tagung Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	16.-18.06.2004	Fachhochschule Dortmund	Gender in Bachelor- und Master-Studiengängen Wohin führt Bologna die Fachhochschulen? Qualitätssicherung und Bolognaprozess

8. Ausblick

Die Durchsetzung der Gleichstellung ist im Laufe der vergangenen Jahre zu einer Leitungsaufgabe der Hochschule geworden.

Der Grundsatz des Gender Mainstreaming fordert von den Verantwortlichen in Hochschulen auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen die Situation von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen.

Die „klassische“ Frauenförderung kann durch Gender Mainstreaming aber nur ergänzt werden, bis auch die Bereiche, in denen heute noch Frauen unterrepräsentiert sind, „aufgeholt“ haben.

Dies trifft vor allen Dingen in den Führungspositionen der Wissenschaft noch deutlich zu.

Nur knapp 12 % der Professuren an Hochschulen waren 2002 von Frauen besetzt. Damit liegt Deutschland in Europa weit zurück, ebenso wie beim Frauenanteil in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Auch hier besteht ein großer Nachholbedarf.

Mit den in der Dokumentation dargestellten Maßnahmen verbindet sich die Hoffnung auf eine weitere Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming.