


A horizontal row of silhouettes of diverse people in various poses and colors (white, grey, black, red) representing a multicultural and inclusive society.

Gendermonitor
2019

Impressum

Herausgeberin:	Die Rektorin
V.i.S.d.P.:	FernUniversität in Hagen, Universitätsstraße 11 (IZ), 58097 Hagen
Text und Grafiken:	Sarah Oberkrome, Referentin Koordination Gleichstellung, Stabsstelle 1 - Hochschulstrategie und strategische Kooperationen, FernUniversität in Hagen
Layout und Gestaltung:	Gabriele Gruchot, Dezernat 5.2.3, FernUniversität in Hagen
Symbol Titelseite:	Gender equality symbol 
Fotos:	Veit Mette, Hardy Welsch, Torsten Silz, gettyimages
Stand:	Januar 2020

Gendermonitor 2019

Gendermonitor 2019



Grußwort



FernUni-Rektorin Prof. Dr. Ada Pellert (Foto: Studnar)

*Liebe Kolleg*innen,
liebe Gleichstellungsinteressierte der FernUniversität in Hagen,
liebe Leser*innen,*

ich freue mich, Ihnen den Gendermonitor 2019 vorzulegen. Diese Broschüre erscheint zum ersten Mal und wird von nun an jährlich die aktuelle Situation der Gleichstellung an der FernUniversität in Hagen in Form von Zahlen und Fakten für alle Interessierten transparent machen. Für die FernUniversität in Hagen ist Chancengerechtigkeit ein zentrales Ziel und wird als wichtiger Bestandteil der Hochschulentwicklung verstanden. Die Relevanz der Gleichstellungsarbeit als zentrale Querschnittsaufgabe an der FernUniversität wird durch die strategische Verortung auf Ebene der Hochschulleitung besonders unterstrichen. Im Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 verpflichtet sich die FernUniversität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie zur systematischen Verstärkung der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, mittels einer zielorientierten Gleichstellungs- und Diversitätspolitik sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Gender-Monitoring ist hierbei unverzichtbar, um an der FernUniversität informiert und datenbasiert Entscheidungen treffen zu können, welche die Chancengerechtigkeit und Gleichstellung aller Geschlechter verbessern. So können wir zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen sowie Strategien entwickeln und an die aktuelle Gleichstellungssituation an der FernUniversität anpassen. Die datenbasierte Aufbereitung von Fortschritten und das Aufzeigen von Entwicklungsbedarfen erlauben auch einen Vergleich mit anderen Universitäten bundesweit.

*Der Gendermonitor bietet einen umfassenden und anschaulichen Blick auf die Geschlechterverhältnisse an unserer Hochschule - von den Studierenden, über die Mitarbeitenden bis hin zur Professor*innenschaft. Mit dem Gendermonitor wollen wir über die aktuelle Gleichstellungssituation informieren, für Geschlechter(un)gerechtigkeiten sensibilisieren und Denkanstöße für die Herstellung von Chancengleichheit geben.*

Ich möchte Sie ermuntern, sich mit den hier aufbereiteten Zahlen, Fakten und Analysen zur Gleichstellung an der FernUniversität vertraut zu machen. Der Gendermonitor 2019 zeigt, dass im Bereich der Herstellung von Chancengerechtigkeit in den letzten Jahren bereits viel erreicht werden konnte, dennoch bleibt nach wie vor viel zu tun. Lassen Sie uns gemeinsam den Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule weitergehen!

Ihre



Prof. Dr. Ada Pellert

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
Abbildungsverzeichnis	8
Vorstellung	10
Gleichstellung auf einen Blick	14
Leaky Pipeline	15
Glass-Ceiling-Index (GCI)	17
Thema: Professorinnen	18
Historischer Rückblick: Die erste Professorin in Deutschland	19
Die erste Professorin an der FernUniversität in Hagen	21
Professorinnenanteile im europäischen Vergleich	22
Der Professorinnenanteil der FernUniversität im bundesweiten Vergleich	23
Mehr Professorinnen an die FernUni! Wie Gleichstellungsmaßnahmen Professorinnen an der FernUniversität unterstützen	24
Studium	26
Abschlüsse	30
Studienabschlüsse	31
Promotionen und Habilitationen	38
Forschung und Lehre	40
Professuren	40
Wissenschaftliches Personal	43
Nichtwissenschaftliches Personal	50
Leistungs- und Gremienpositionen	54
Fazit und Ausblick	58
Literatur	60
Die wichtigsten Ansprechpersonen	63



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leaky Pipeline 2018	16
Abbildung 2: Frauenanteil am „Grade A“ akademischen Personal im europäischen Vergleich in 2016, in Prozent	22
Abbildung 3a: Professorinnenanteil im bundes- und landesweiten Vergleich im Zeitverlauf, in Prozent	23
Abbildung 3b: Professorinnenanteil nach Fächergruppen im bundes- und landesweiten Vergleich, in Prozent	24
Abbildung 4: Frauenanteil an den Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	28
Abbildung 5: Frauenanteil an den Studierenden nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	28
Abbildung 6: Frauenanteile an den Studierenden je Fach im Zeitverlauf, in Prozent	29
Abbildung 7: Master of Laws Rechtswissenschaft Absolvent*innenquotientenvergleich (kumuliert)	32
Abbildung 8: Master Wirtschaftswissenschaft Absolvent*innenquotientenvergleich (kumuliert)	32
Abbildung 9: Frauenanteile an den Absolvent*innen nach Fach im Zeitverlauf, in Prozent	33
Abbildung 10: Frauenquote bei den Bachelor Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	34
Abbildung 11: Frauenquote bei den Master Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	34
Abbildung 12: Frauenquote bei den Diplom Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	35
Abbildung 13: Zusammensetzung der Absolvent*innen nach Geschlecht je Fakultät im Zeitverlauf, Kopffzahlen	36
Abbildung 14: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf nach Fakultät, in Prozent	38

Abbildung 15: Abgeschlossene Promotionen, Anzahl Männer und Frauen im Zeitverlauf und nach Fakultät, Kopfzahlen	39
Abbildung 16: Habilitationen von Frauen und Männern im Zeitverlauf nach Fakultät, Kopfzahlen	39
Abbildung 17: Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	41
Abbildung 18: Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in absoluten Zahlen	42
Abbildung 19: VZÄ Professurenverteilung von Männern und Frauen nach Stufen im Zeitverlauf	42
Abbildung 20: Frauenanteil nach Status je Fakultät in insgesamt im Zeitverlauf, in Prozent	45
Abbildung 21: Anteil an hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, welche innerhalb der Gruppe Männer und der Gruppe Frauen in Teilzeit arbeiten (nach Fakultät, im Zeitverlauf, in Prozent)	46
Abbildung 22: Frauenanteil an unbefristeten Wiss. MA nach Fakultäten, hauptberuflich, im Zeitverlauf, in Prozent	48
Abbildung 23: Frauenanteil an internen und externen Lehraufträgen nach Fakultäten im Zeitverlauf, in Prozent	49
Abbildung 24: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteile nach Laufbahngruppe, VZÄ, in Prozent	52
Abbildung 25: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteil gesamt und in Teilzeit im Zeitverlauf, in Prozent	52
Abbildung 26: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Teilzeitquote innerhalb der Bezugsgruppe Männer und Frauen im Zeitverlauf, in Prozent	53
Abbildung 27: Frauenanteil an unbefristet beschäftigten nichtwissenschaftl. Mitarbeiter*innen im Zeitverlauf, in Prozent	53
Abbildung 28: Frauenanteil an Fakultäts- und Hochschulgremien in 2013 und 2018, in Prozent	57

Vorstellung Vorstellung



Herzlich willkommen zum ersten Gendermonitor der FernUniversität in Hagen!

Warum brauchen wir einen Gendermonitor?

Der Gendermonitor stellt die Gleichstellungssituation an der FernUniversität durch Zahlen, Fakten und Analysen möglichst anschaulich dar. Daten helfen uns, Strukturen sichtbar zu machen, die sich innerhalb der Hochschule unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Fakultäten und Fächern, auf den verschiedenen Karrierestufen oder entlang der Statusgruppen machen Ungleichverteilungen sichtbar. Sie ermöglichen es, das Problembewusstsein gegenüber Geschlechter(un)gerechtigkeit im Hochschulbereich zu schärfen, Hierarchie- und Machtgefälle aufzuzeigen und ungleiche Ressourcenverteilungen transparent zu machen. Daten belegen Erfolge und Misserfolge, dokumentieren Entwicklungen und Veränderungen und zeigen Hürden sowie mögliche Stellschrauben auf.



Der Gendermonitor soll von nun an regelmäßig erscheinen, um die Gleichstellungssituation an der FernUniversität transparent zu machen. Die geschlechtsspezifischen Daten und Analysen bilden die Basis, um gemeinsam mit allen Hochschulmitgliedern Veränderungen anzustoßen, neue Ziele festzulegen und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Was beinhaltet der Gendermonitor?

Der Monitor setzt sich aus einem **quantitativen**, also, datenbasiertem Teil und einem **redaktionellen** Teil zusammen. Der quantitative Teil stellt im Zeitverlauf Daten zur Gleichstellungssituation an der FernUniversität in Hagen dar, in dieser Ausgabe zu 2018. Dabei handelt es sich um ausgewählte Daten, welche im Kerndatenset Gender zusammengestellt werden. Im **Kerndatenset Gender** sammelt die Koordination Gleichstellung (Stabsstelle 1) Daten zur Gleichstellungssituation an der FernUniversität. Eine regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung geschlechtsdifferenzierender Daten ist die Basis für eine transparente, datenbasierte Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Hochschule. Gleichstellungsrelevante Daten werden für verschiedene Berichtspflichten in der Hochschule benötigt. Im Zuge der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts (GSK) 2014-2018 wurde daher die Entwicklung eines geschlechtsdifferenzierenden Kerndatensets festgelegt. Ziel dieses Kerndatensets ist die zentrale Bündelung geschlechtsdifferenzierter Daten, um die verschiedenen Berichtspflichten

Haben Sie Fragen zu gleichstellungsrelevanten Daten?

**Benötigen Sie geschlechtsspezifische Auswertungen der Hochschulstatistik?
Haben Sie Anregungen, welche Daten im Kerndatenset Gender berücksichtigt werden sollten?**

Haben Sie Wünsche für Themen, die im redaktionellen Teil besonders bearbeitet werden sollen?

**Dann melden Sie sich gerne bei der Koordination Gleichstellung,
Stabsstelle 1 (koordination.gleichstellung@fernuni-hagen.de).**

aus einer Hand bedienen zu können. Das Kerndatenset Gender speist sich aus vorhandenen internen Datenquellen: der Studierendenstatistik, der Personalstatistik sowie Angaben der Fakultäten und der internen Forschungsförderung. Zusätzlich werden Daten zu Gender in der Lehre und Forschung erhoben und Internetrecherchen durchgeführt.

Der von nun an jährlich erscheinende **Gendermonitor** bereitet ausgewählte Daten aus dem Kerndatenset auf und stellt die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im zeitlichen Verlauf dar. Er ermöglicht somit einen kompakten Überblick über die aktuelle Gleichstellungssituation an der FernUniversität in Form von Längsschnitt- bzw. Verlaufsbeobachtungen. Die Daten werden dabei unter Gesichtspunkten der transparenten Nachvollziehbarkeit und der hochschulweiten Interessen an Gleichstellungskennzahlen ausgewählt. Sie decken gesetzliche Berichtspflichten zu Gleichstellung von Organen der Hochschule ab und orientieren sich an etablierten Kennzahlen, wie etwa dem Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und dem CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten.

Dabei sind das Kerndatenset und der Gendermonitor durch datenschutzrechtliche Bestimmungen eingeschränkt, nicht sämtliche aus Gleichstellungssicht interessanten Daten sind in einer ausreichenden Tiefe erhältlich oder darstellbar.

Im **redaktionellen** Teil wird jedes Jahr ein neues spannendes Thema rund um die Bereiche Hochschule, Wissenschaft und Gleichstellung / Gender beleuchtet. Dieser erste Gendermonitor widmet sich dem Thema **„Professorinnen“**. Dabei soll nicht nur ein Einblick ins Thema gegeben werden, sondern es sollen auch ebenso Ergebnisse aus dem quantitativen Teil ins Verhältnis gesetzt werden. Das Thema wurde ausgewählt, um die Erfolge, die aus Gleichstellungssicht im Bereich „Professorinnen“ erzielt wurden, hervorzuheben und gleichzeitig Handlungsbedarf und Defizite sichtbar zu machen.





© Veit Mette



Gleichstellung auf
einen Blick
Gleichstellung auf
einen Blick



Leaky Pipeline

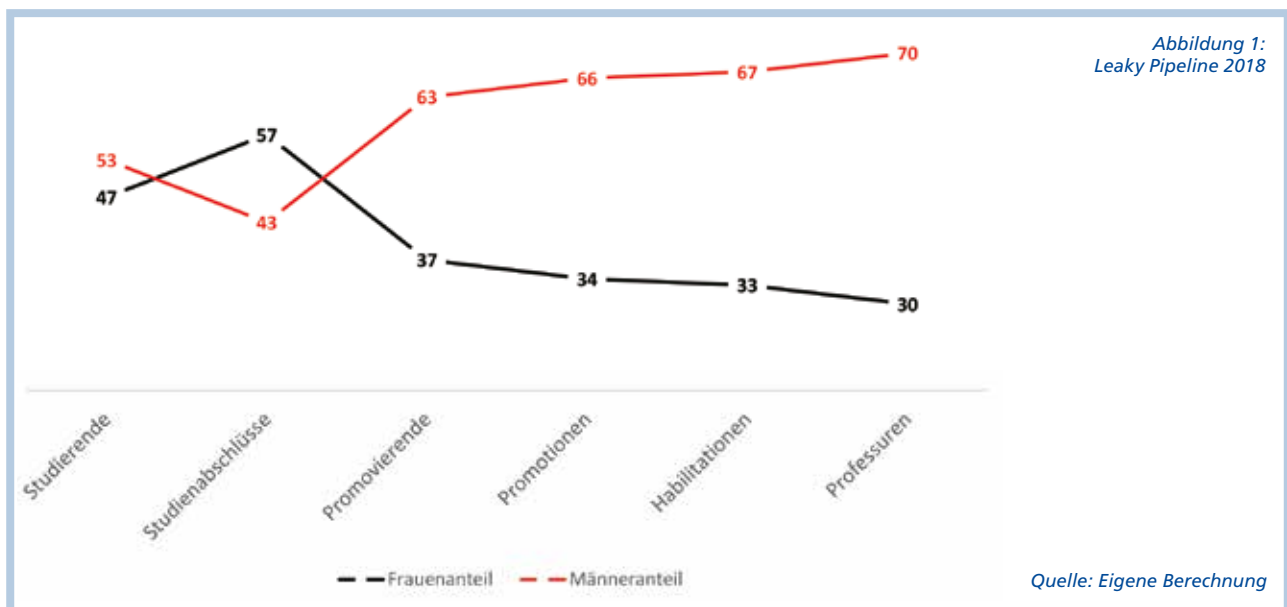
Mit der Metapher der Leaky Pipeline („undichte Leitung“) wird das Phänomen bezeichnet, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe im akademischen Bereich der Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern abnimmt. Dieser sogenannte Gender Gap, also das zunehmend ungleiche Geschlechterverhältnis, wird in der grafischen Darstellung auch mit einer Schere dargestellt. Scherengrafik und Leaky Pipeline, beide stehen symbolisch für den Verlust qualifizierter Frauen. Auch an der FernUniversität zeigt sich die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse über die verschiedenen Qualifikationsstufen hinweg mit diesen Bildern. Wie **Abbildung 1** zu entnehmen ist, beginnt der Einbruch der Frauenanteile zwischen Studienabschluss und Promotion. Auf Ebene der Studierenden sind Frauen fast ausgeglichen mit 47 Prozent vertreten und stellen ganze 57 Prozent der Studienabschlüsse. Den Weg zu einer Promotion finden jedoch ungleich weniger Frauen. Nur noch 37 Prozent der Promovierenden¹ sind Frauen und nur 34 Prozent der abgeschlossenen Promotionen entfallen auf Frauen. Bei den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen sind Frauen somit weitaus seltener vertreten, obwohl sie bei den Studienabschlüssen noch eine kleine Mehrheit bildeten. Nicht überraschend ist somit das Ergebnis des „CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2019“: die FernUniversität befindet sich bei den Studierenden in der Spitzengruppe, bei den Promotionen jedoch nur noch in der Schlussgruppe. Hier ist zu bedenken, dass die FernUniversität in der Regel ihre Promovierenden nicht aus den eigenen Reihen, also aus der Studierendenschaft, rekrutiert, da diese eine andere Altersstruktur als Studierende einer Präsenzuniversität aufweist.

Nur 30 Prozent der Professuren sind von Frauen besetzt. Frauen gehen also auf dem Weg zur höchsten Qualifikationsstufe verloren: hier zeigt sich der Leaky Pipeline-Effekt. Die FernUniversität ist sich dieses Effekts bewusst und hat Maßnahmen entwickelt, um ihm entgegen zu wirken und Frauen bei ihrer Karriere in der Wissenschaft zu fördern. Dazu gehören etwa spezielle Frauennetzwerke, wie das Netzwerk Promovendinnen oder das Netzwerk Habilitandinnen, Mentoring für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Möglichkeiten zur finanziellen Förderung in

¹ Laufende Promotionen sind in den Statistiken der FernUniversität nicht in der Gesamtheit erfasst, da sich Promovierende zu Beginn ihres Promotionsvorhabens nicht für ein Promotionsstudium einschreiben müssen. Daher sind die Angaben zu den Promovierenden unter Vorbehalt zu betrachten, da sie nur gemeldete und erfasste Promovierende beinhalten. Die tatsächliche Anzahl liegt höher.

der Postdoc-Phase und gezielte Fortbildungsangebote. Dennoch scheint es vor allem unsichtbare Strukturen zu geben, die eine Hürde für Frauen darstellen und zum Tropfen der Leitungen führen. Denn trotz der teilweise schon langjährigen Implementierung der Maßnahmen hat sich die Schere noch nicht geschlossen; Sie klafft bei den Professuren nach wie vor am weitesten auseinander. Ein Frauenanteil von 30 Prozent ist im Vergleich mit anderen Universitäten in Deutschland nicht wenig, dennoch gilt es den Anteil zu steigern. Daher betrachtet dieser

erste Gendermonitor gezielt die Karrierestufe „Professur“. Im redaktionellen Teil (ab Seite 16) wird der Frauenanteil bei den Professuren zusätzlich auf Bundes- und EU-Ebene verglichen und ein historischer Rückblick auf die „Professorinnen-Pionierinnen“ in Deutschland und an der FernUniversität gegeben.



Das „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ wird seit 2003 im 2-Jahres-Rhythmus vom CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften herausgegeben. Das Ranking macht die Leistung von Hochschulen im Bereich Gleichstellung durch quantitative Indikatoren messbar und vergleichbar. In sechs Kategorien werden Universitäten dabei einer Spitzengruppe, Mittelgruppe oder Schlussgruppe, basierend auf der Gleichstellungsleistung im bundesdeutschen Vergleich mit anderen Hochschulen, zugeordnet.

Glass-Ceiling-Index (GCI)

Eine weitere Möglichkeit neben der Leaky Pipeline zur Darstellung der ungleichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern an Universitäten bietet der Glass-Ceiling-Index (GCI) oder Glasdeckenindex. Die „Gläserne Decke“ steht dabei symbolisch für eine unsichtbare Barriere im Karrierefortschritt, an welche Frauen trotz hoher Qualifikationen stoßen. Der GCI wurde in der EU-Broschüre „She-Figures 2006“ erstmals vorgestellt.

Ein Wert von 1 bedeutet ausgeglichene Aufstiegschancen von Frauen und Männern. Ein Wert kleiner als 1 bedeutet, dass Frauen auf höherer Ebene überproportional vertreten sind und somit bessere Aufstiegschancen als Männer haben. Ein Wert größer als 1 bedeutet, dass Männer auf höherer Ebene überproportional vertreten sind und Frauen somit in ihren Aufstiegschancen benachteiligt sind. Je höher der Wert, umso unausgeglichener sind die Aufstiegschancen von Frauen.

Für die FernUniversität entspricht dies für 2018 einem **GCI von 1,39**.

Laut She-Figures lag der GCI für die Bundesrepublik in 2016 bei 1,77. Demnach wäre der GCI der FernUniversität besser, da gleichstellungsnaher. Die Hochschulforscherinnen Lipinsky/Löther (2016) kritisieren die Berechnungsart der She-Figures für Deutschland. Der Wert sei ungenau, da nicht alle Statistiken Auskunft darüber geben, ob wissenschaftliche Mitarbeiter*innen promoviert sind. Daher schlagen sie eine andere Berechnung des GCI vor: Der Frauenanteil an Promotionen soll ins Verhältnis gesetzt werden zum Frauenanteil an Professuren.

Für die FernUniversität ergibt sich dabei für 2018 ein **GCI von 1,1**.

Dieser Wert erscheint auf den ersten Blick ganz gut, fast scheint es ausgewogene Aufstiegschancen zu geben. Jedoch ist er darauf zurückzuführen, dass an der FernUniversität im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ein geringer Frauenanteil bei den Promotionen besteht.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei beiden Berechnungsarten die Aufstiegschancen von Frauen schlechter als die von Männern sind. Im Bundesdurchschnitt scheint die FernUniversität zwar besser darzustehen, was jedoch am geringen Frauenanteil bei den Promotionen liegt: Die Differenz zum geringen Frauenanteil an den Professuren ist dadurch nicht so groß wie an Hochschulen mit einem größeren Frauenanteil an Promotionen. Dies kann die Aussagekraft des GCI für die FernUniversität in Frage stellen, zudem ist bei beiden Berechnungsarten zu bedenken, dass der geringe Professurenanteil an der FernUniversität ebenfalls die Aussagekraft schmälert. Unzweifelhaft bedeutet es aber, dass nicht genug Frauen an der FernUniversität promovieren. Hier liegt also der eigentliche Knackpunkt einer Betrachtung der fernuniversitären „Gläsernen Decke“: ein niedriger Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs schmälert die vergleichsweise erfolgreichen 30 Prozent Frauenanteil bei den Professuren.

Die „She-Figures“ ist eine umfassende statistische Sammlung von Daten zur Situation von Frauen in der Wissenschaft auf europäischer Ebene. Seit 2003 wird sie alle drei Jahre im Auftrag der Europäischen Kommission herausgegeben.



Thema: Professorinnen

Thema: Professorinnen

skynesher, E., gettyimages



Historischer Rückblick: Die erste Professorin in Deutschland

Erst vor rund 100 Jahren ließen die deutschen Universitäten Frauen zum Studium zu. Nachdem die Entwicklung in den USA begonnen hatte, folgten entsprechende Gesetze in mehreren europäischen Ländern. In Deutschland konnten Frauen im Jahre 1900 in Baden als erstes studieren; 1908 war Preußen das letzte europäische Land, das Frauen den Zugang zum Studium eröffnete. Damit waren Frauen jedoch noch nicht für die weiteren Qualifikations- und Karriere-schritte im Hochschulsystem zugelassen. Erst in den Jahren 1918 bzw. 1920 wurden Frauen akademische Lehrtätigkeiten erlaubt und sie durften sich habilitieren. Diese zeitlichen Verzögerungen sind ein Hinweis darauf, dass Frauen auch weiterhin keinen oder nur wenig Zugang zur Wissenschaft haben sollten:

„Im allgemeinen schienen mir die akademischen Bestrebungen der Frauen größtenteils ein Produkt unnatürlicher Hyperkultur zu sein, und aus einer abstrakten Verkennung der weiblichen Individualität und ihrer speziellen [sic!] Begabung hervorzugehen, was freilich nicht ausschließt, daß es einzelne Frauen geben kann, die auch in dem Gebiete der eine akademische Bildung voraussetzenden Berufe wertvolles leisten.“

Prof. August Dorner, aus: Kirchhoff (1897), S. 4.

Margarete von Wrangell (1877-1932) war ein paar Jahre später die erste Professorin an einer deutschen Hochschule. Ab 1923 hatte sie eine ordentliche Professur für Pflanzenernährung an der Hochschule Hohenheim inne. Margarete von Wrangell wurde 1877 in Moskau in ein alteingesessenes deutsch-baltisches Adelsgeschlecht hineingeboren und verbrachte ihre Kindheit und Jugend in Russland und Estland. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Lehrerin und gab danach Privatunterricht in naturwissenschaftlichen Fächern. 1904 begann sie ein Chemiestudium an der Universität Tübingen - in Württemberg können Frauen seit 1904 ordentlich studieren - und promovierte fünf Jahre später mit einer Spezialisierung auf organische Chemie. Im Anschluss folgten Lehrtätigkeiten in London, Berlin und Paris (etwa bei Marie Curie) und Margarete von Wrangell machte sich einen Namen in der Chemie – trotz oder auch wegen ihres Sonderstatus als Frau. 1918 nahm sie ihre Forschung an der Hochschule Hohenheim auf, wo sie sich 1920 habilitierte. Da ihre Forschung dem nationalen Interesse diente, erhielt sie große Unterstützung durch Fördergelder und verfügte über

wichtige Kontakte. Sie war aber auch Anfeindungen ihrer Kollegen ausgesetzt und zwar nicht nur als Frau, sondern in erster Linie als Ausländerin. Um sie an der Hochschule zu halten, wurde sie 1923 vom Staatspräsidenten des Landes Württemberg zur ordentlichen Professorin berufen, unmittelbar und an allen Gremien vorbei. Dieser Sonderstatus wurde für sie auch zum Vorteil, als sie heiraten wollte. Zu diesem Zeitpunkt war dies Professorinnen nicht erlaubt, für sie wurde jedoch eine Sondergenehmigung erlassen. Nur wenig später, im Jahre 1932, starb Margarete von Wrangell im Alter von 55 Jahren.

Die Lebensgeschichte der ersten Professorin in Deutschland zeigt, dass es für Frauen ein langer und beschwerlicher Weg hin zur Professur war und es Anfang des 20. Jahrhunderts keine Selbstverständlichkeit war, dass Frauen eine akademische Karriere anstrebten, sondern diese nur mit persönlichen Privilegien erreicht werden konnte. Diesen Sonderstatus zu überkommen ist ein langer, in einigen Fachbereichen andauernder Weg.



Quelle: Archiv der Universität Hohenheim

Die erste Professorin an der FernUniversität in Hagen

Auch noch 60 Jahre später, in den 1980er Jahren, war es nicht üblich, dass Frauen zu Professorinnen berufen wurden. Als Lenelis Kruse im Jahre 1985 ihre Arbeit als Professorin für Umweltpsychologie an der FernUniversität aufnahm, waren nur etwa 5 Prozent aller Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt (Wissenschaftsrat 1998). Elf Jahre nach Gründung der FernUniversität in Hagen war sie die erste Frau, die eine Professur an der FernUniversität inne hatte. Ebenso war Lenelis Kruse (Jahrgang 1942) eine der ersten Wissenschaftler*innen, die sich mit dem Forschungsfeld Umweltpsychologie beschäftigten und ihre Dissertation an der Universität Heidelberg im Jahre 1972 stellte eine der ersten Forschungsarbeiten in diesem Bereich dar. Die erste Frau war sie auch in zahlreichen Gremien, was sie selbst teilweise auf ihre Rolle als „Quotenfrau“ zurückführt. Sie bekleidete vielfältige Funktionen auf internationaler Ebene; so war sie stellvertretende Vorsitzende des Nationalkomitees der UN-Dekade „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ sowie Mitglied des Nationalkomitees für das UNESCO Programm

„Man and the Biosphere“. Zudem ist sie seit 1989 Honorarprofessorin an der Uni Heidelberg. Neben ihren wissenschaftlichen Tätigkeiten war sie an der FernUniversität auch eine wichtige Gleichstellungsakteurin. Von 1992 bis zu ihrer Emeritierung im Jahre 2007 war sie stellvertretende Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte (in der Gruppe der Professorinnen). In dieser Funktion leitete sie 1992 beispielsweise die Ad-Hoc-Kommission zur Erarbeitung eines Frauenförderplans, dem späteren Rahmenplan Gleichstellung. Auch konzentrierte sie sich auf die Mitwirkung in Berufungskommissionen. Die gelebte Realität als Frau in den Wissenschaften und die akademische Forschung gehörten für Lenelis Kruse immer zusammen. Bereits ihre Antrittsvorlesung trug den Titel „Führung ist männlich“. Während ihrer gesamten akademischen Laufbahn setzte sie sich mit dem Thema Frauen in Führungspositionen auseinander -- und dies war zu dem Zeitpunkt in der Psychologie eher unüblich. Ihre Rolle als „Die Erste“ begleitete Lenelis Kruse somit seit Anfang ihrer beruflichen Laufbahn – und sie wusste diese Chance zu nutzen.



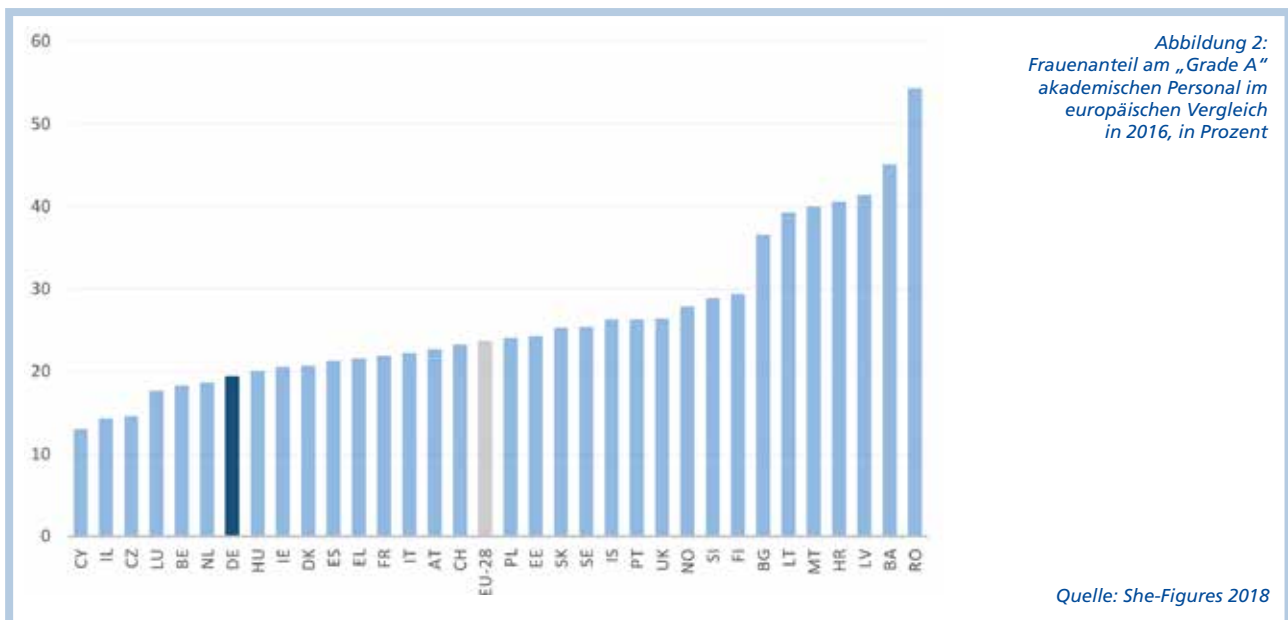
Quelle: FernUniversität, Jakob Studnar

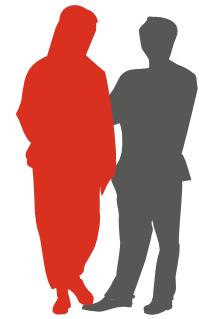
Professorinnenanteile im europäischen Vergleich

Wie hat sich der Professorinnenanteil seit der Berufung der ersten Frau in Deutschland 1923 und der ersten Professorin an der FernUniversität 1985 entwickelt? Wieviele Frauen auf Professuren gibt es heute und wie unterscheidet sich der Professorinnenanteil in Deutschland im europäischen Vergleich? Zu einer erweiterten Einschätzung des Professorinnenanteils in Deutschland lohnt sich ein Blick über die nationalen Grenzen. Zwar ist die Vergleichbarkeit solcher Daten nicht immer einfach – das liegt an unterschiedlichen nationalen Bildungs- und Wissenschaftssystemen -- dennoch liegen vor allem auf europäischer Ebene viele Vergleichswerte vor, welche auch noch einmal einen etwas differenzierteren Blick auf bundesdeutsche Werte bieten können. Die EU-Broschüre „She Figures 2018“, welche die Situation von Frauen in der Wissenschaft auf europäischer Ebene darstellt, zeigt die große Bandbreite von Frauenanteilen auf höchster akademischer Ebene in Europa. In Abbildung 2 wird die Ebene Grade A verglichen. Für Deutschland umfasst Grade A W3/C4 Professuren. Aufgrund unterschiedlicher Ausgestaltung der nationalen Wissenschaftssysteme umfasst Grade A in unterschiedlichen Ländern unterschiedliche Personenkreise, die Daten sind nicht vereinigt und nur bedingt vergleichbar. Dennoch ist die Darstellung des Frauenanteils auf Grade-A Positionen in den She-Figures-Veröffentlichungen

ein guter Anhaltspunkt zur Standortbestimmung. In 2016 hat Deutschland auf Grade A einen Frauenanteil von 19,4 Prozent. Damit liegt Deutschland deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 23,7 Prozent. Die Nachbarländer Frankreich und die Niederlande sind mit respektive 21,9 Prozent und 18,7 Prozent vertreten, das Vereinigte Königreich schafft sogar einen Frauenanteil von 26,4 Prozent. Das Schlusslicht ist Zypern mit 13,5 Prozent, den größten Frauenanteil hat Rumänien mit 54,3 Prozent.

Eines jedoch stellt sich unabhängig von Vergleichbarkeiten europaweit als Trend dar: Trotz relativ ausgeglichener Geschlechterverhältnisse auf Studienebene nimmt der Anteil von Frauen auf höheren Qualifikations- und Karrierestufen ab, und das teils stark. Dies stellt also nicht nur ein deutsches Problem dar, sondern zeigt sich als Effekt eines langsamen Strukturwandels des Bildungssystems in Reaktion auf die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen auch in anderen europäischen Ländern. Dennoch ist der Frauenanteil in Deutschland im europäischen Vergleich besonders niedrig, Deutschland befindet sich in der Schlussgruppe. Sich dessen bewusst zu sein und die Situation in Europa und Deutschland präsent zu haben, hilft die Gleichstellungssituation von Professorinnen an der FernUniversität besser einzuordnen.



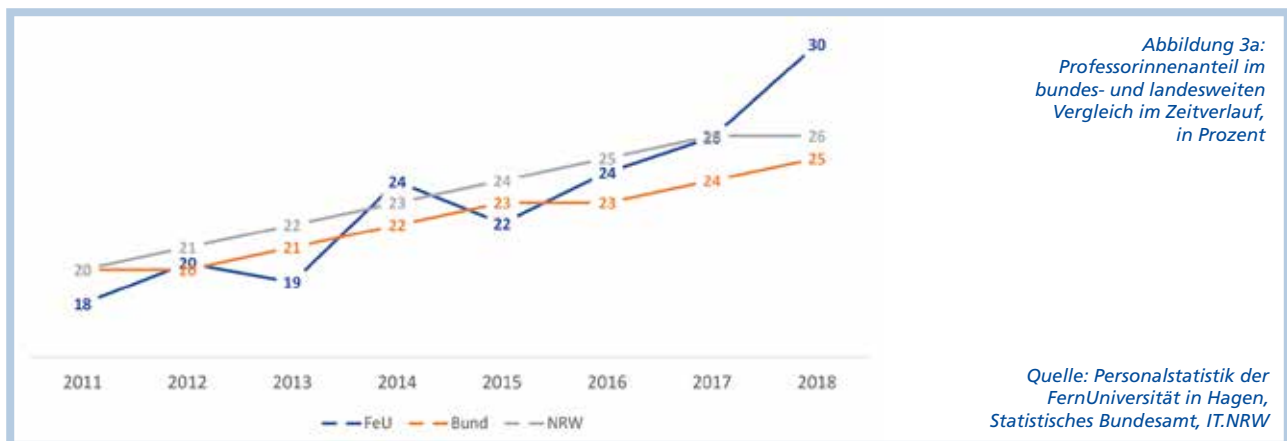


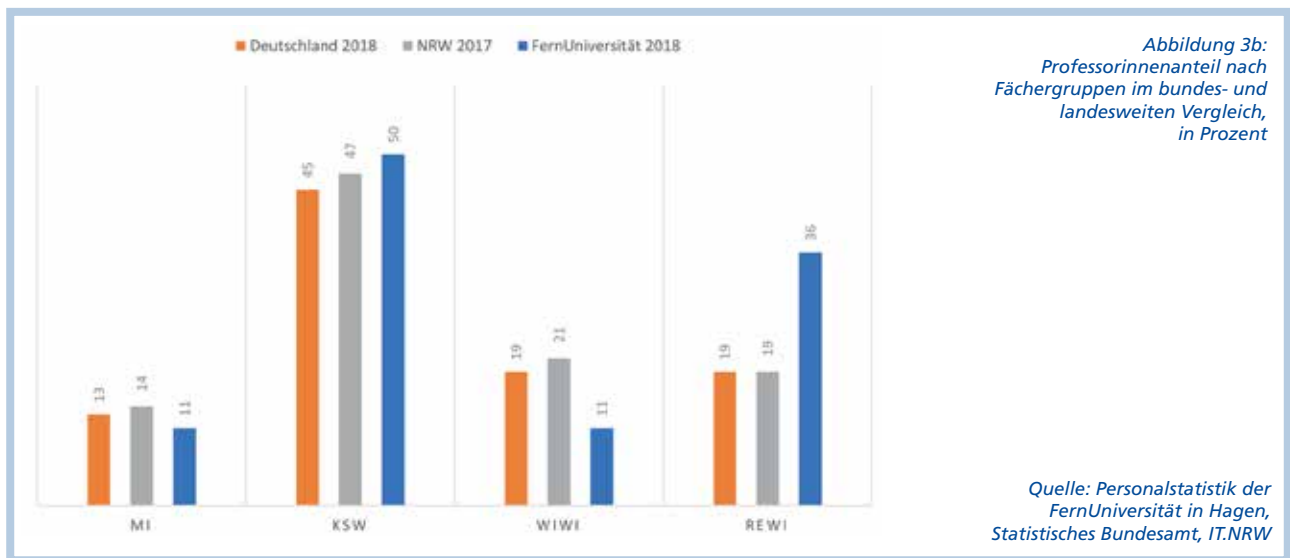
Der Professorinnenanteil der FernUniversität im bundesweiten Vergleich

In 2018 lag der Frauenanteil an den Professuren an der FernUniversität bei insgesamt 30 Prozent. Wie ist dies im Vergleich zum Bundesdurchschnitt? Gar nicht so schlecht! Laut „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019“ für das Jahr 2017 liegt die FernUniversität bei den Professorinnen in der Spitzengruppe. Seit 2016 kann die FernUniversität einen höheren Professorinnenanteil aufweisen als der Bundesdurchschnitt. Bundesweit stieg der Frauenanteil an den Professuren langsam aber stetig an, mit einer Steigerung von ca. 0,7 Prozentpunkten je Jahr in den letzten 15 Jahren. Waren es 2011 noch 20 Prozent, so sind es aktuell in 2018 schon 25 Prozent. Im selben Zeitraum stieg der Professorinnenanteil an der FernUniversität von 18 Prozent auf 30 Prozent. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist die Zunahme an der FernUniversität damit deutlich höher. Auch NRW-weit schneidet die FernUniversität gut ab. Die FernUniversität liegt in 2018 sowohl über dem Bundes- als auch dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil an den Professuren an NRW-Hochschulen lag im Jahr 2018 bei 26 Prozent. Im Jahr 2011 waren es noch 20 Prozent, nur um dann kontinuierlich anzusteigen. Konstant ist der Frauenanteil an den Professuren in

NRW höher als im Bundesdurchschnitt. Wie in Abbildung 3a zu sehen ist, ist die Zunahme jedoch nicht immer konstant. Dies liegt daran, dass an der FernUniversität nur vergleichsweise wenige Professuren vorhanden sind, und sich so auch schon kleinere Fluktuationen auf Anteilswerte auswirken können. Deswegen ist die FernUniversität auch im Bundesdurchschnitt schwer mit anderen Universitäten, die über wesentlich mehr Professuren verfügen, zu vergleichen. 30 Prozent Frauenanteil ist dennoch als Ansporn zu verstehen, den Frauenanteil langfristig auf eine Parität von 50 Prozent zu erhöhen und die Entwicklung konstant zu halten.

Abbildung 3b zeigt den Professorinnenanteil im bundes- und landesweiten Vergleich nach Fakultäten. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften liegt mit 50 Prozent über den Vergleichswerten, die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit 36 Prozent weit über den Vergleichswerten. Die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie wie Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegen beide mit 11 Prozent unter den Vergleichswerten.





Mehr Professorinnen an die FernUni! Wie Gleichstellungsmaßnahmen Professorinnen an der FernUniversität unterstützen

Die FernUniversität ist nach § 37a des Hochschulgesetzes des Landes NRW dazu angehalten, auf eine Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren hinzuwirken. Zielquoten dazu werden in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten festgehalten. Außerdem hat sich im Hochschulvertrag 2015-2016 die FernUniversität dazu verpflichtet, den Frauenanteil bei neu berufenen Professuren auf mindestens 25 Prozent zu erhöhen. Die FernUniversität nimmt die Umsetzung dieser rechtlichen Grundlagen sehr ernst und hat daher in ihren gleichstellungsfördernden Instrumenten Maßnahmen entwickelt und implementiert, um zum einen mehr Professorinnen für die FernUniversität zu gewinnen, und zum anderen Professorinnen an der FernUniversität gezielt zu unterstützen. Dabei möchte die FernUniversität aber nicht nur rechtliche Vorgaben umsetzen, sondern auch ihre Qualität und Zukunftsfähigkeit durch mehr Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung stärken.

Im Folgenden haben wir ein paar dieser Maßnahmen für Sie aufgeführt:

Professorinnentreffen:

Zwei Mal im Jahr treffen sich die Professorinnen der FernUniversität zu einem Vernetzungstreffen. Auf Einladung einer wechselnden Professorin als Gastgeberin nutzen die Professorinnen das Treffen nicht nur zum Austausch von Erfahrung und Fachkompetenz, sondern auch dazu, um über Forschung als Beruf mit hohen Belastungen, Hoffnungen und Entscheidungsprozessen in der Hochschule sowie über ihre Arbeitsgebiete in den unterschiedlichen Fakultäten zu sprechen.

Bei Fragen und weiteren Infos zu den einzelnen Maßnahmen, melden Sie sich gerne bei der Koordination Gleichstellung (koordination.gleichstellung@fernuni-hagen.de)

Meet&Greet:

Auf Einladung einer Professorin tauschen sich Professorinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen im informellen Rahmen über Themen des akademischen Umfelds aus. Dabei liegt der Fokus auf wissenschaftlichen Werdegängen von Frauen.

Ausgleich Gremienarbeit:

Professorinnen sind überproportional durch Gremientätigkeiten beansprucht. Daher werden Professorinnen zusätzliche Mittel für eine Hilfskraftstelle für den Zeitraum zur Verfügung gestellt, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung der Hochschule mitwirken.

Recruiting-Konzept für Professorinnen:

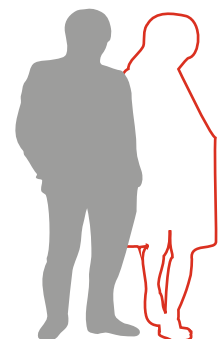
Um die Anzahl von Bewerberinnen auf Professuren insgesamt zu erhöhen, soll ein Recruiting-Konzept für Professorinnen entwickelt werden, damit bereits vor der Ausschreibung qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden können (strategisches Berufungsmanagement). Im gleichen Zuge sollen Ausschreibungen noch konsequenter in bestimmte (Online-) Netzwerke, abhängig vom Fachgebiet, eingespeist werden.

Transparente Berufungsverfahren:

Laut Hochschulgesetz NRW § 37a muss die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren gewährleistet sein. Daher werden alle an Berufungsverfahren beteiligte Personen nach den Vorgaben des Berufungsleitfadens geschult, um geschlechtergerechte Auswahlverfahren bei Berufungen zu gewährleisten. Allen Bewerbenden wird ein transparentes und faires Verfahren geboten.

Fortbildungskonzept für Führungskräfte:

Es wird ein stärkerer Fokus auf Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung gelegt, die den Weg hin zur Wissenschaftskarriere ebnen. Diese sollen stärker darin geschult werden, sowohl eigene Kompetenzen zu entwickeln, als auch qualifizierte, motivierte und talentierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Weiterhin werden neue Karrierewege in der Verwaltung ermöglicht, um auch hier den Anteil der Mitarbeiterinnen in verantwortungsvollen Positionen zu erhöhen. Ziel ist es, eine gendersensible Führungskultur zu etablieren.





Studium Studium



Studium

Der Frauenanteil an den **Studienanfänger*innen (Abbildung 4)** ist an der FernUniversität besser als der Bundesdurchschnitt, mit 52 Prozent im Wintersemester 2018/19 sind Frauen gut vertreten. Im Wintersemester 2017/18 waren landesweit 50,5 Prozent aller Studienanfänger*innen Frauen und bundesweit 50,7 Prozent aller Studienanfänger*innen Frauen. Somit liegt die FernUniversität über dem Durchschnitt. Schwankende Zahlen im Sommersemester sind darauf zurückzuführen, dass die Einschreibung für Psychologie nur im Wintersemester möglich ist. Dies ist ein Beispiel dafür, dass administrative Entscheidungen und Maßnahmen sich durchaus auch stark in den Zahlen widerspiegeln können und diese beeinflussen. Der Frauenanteil an allen **Studierenden** beträgt nur 47,3 Prozent, was leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 48,5 Prozent (in 2017) liegt. Laut dem „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019“ liegt die FernUniversität damit aber immer noch in der Spitzengruppe bei den Studierenden, der Frauenanteil insgesamt an den Studierenden ist also als gut zu bewerten. Eine Betrachtung der einzelnen Fakultäten und Fächer zeigt jedoch, dass die Frauenanteile sehr unterschiedlich sind. Ein Blick auf **Abbildung 5** zeigt die genauen Frauenanteile der Studierenden nach **Fakultät**. Seit 2009 ist der Frauenanteil an allen Studierenden von 45 Prozent auf 47 Prozent gestiegen. Auf dem Niveau von einem Frauenanteil von 47 Prozent liegt auch die rechtswissenschaftliche Fakultät. Den größten Frauenanteil verzeichnen in 2018 die Fakultät für Psychologie mit 71 Prozent und die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 61 Prozent. Die niedrigsten Frauenanteile unter den Studierenden hat die Fakultät für Mathematik und Informatik mit 19 Prozent, was einem Anstieg von 3 Prozent seit 2009 entspricht. Im gleichen Zeitraum hat sich der Frauenanteil an den Studierenden an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von 39 Prozent auf 36 Prozent verringert. **Abbildung 6** schlüsselt die Frauenanteile nach **Fächern** auf. Nun ist ersichtlich, dass die Fächergruppe mit dem höchsten Frauenanteil an der FernUniversität die Bildungs- und Erziehungswissenschaften sind, welche seit 2013 einen konstanten Frauenanteil von 79 Prozent verzeichnen. Darauf folgend hat die Psychologie einen stabilen Frauenanteil von 71 Prozent unter den Studierenden. Den ge-

ringsten Frauenanteil haben die Informatik (17 Prozent) und die Elektrotechnik (8 Prozent). Interessant sind diese Ergebnisse bezogen auf die Leaky Pipeline und den Glass-Ceiling-Index, die in den vorherigen Kapiteln erläutert wurden. Die Auswirkungen der Leaky Pipeline zeigen sich besonders deutlich konstant über die Fächergruppen hinweg und insbesondere bei den Fächergruppen, in denen Frauen auf Studierendenebene stark

vertreten sind. Denn auch dort gehen Frauen auf den weiteren Qualifikationsstufen besonders verloren. Dagegen sind in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Frauenanteile bereits auf Studierendenebene gering, aber die wenigen Frauen in diesen Fächern haben statistisch gesehen eine höhere Chance auf eine Professur als Frauen an Fächergruppen mit einer hohen Anzahl an Studentinnen.

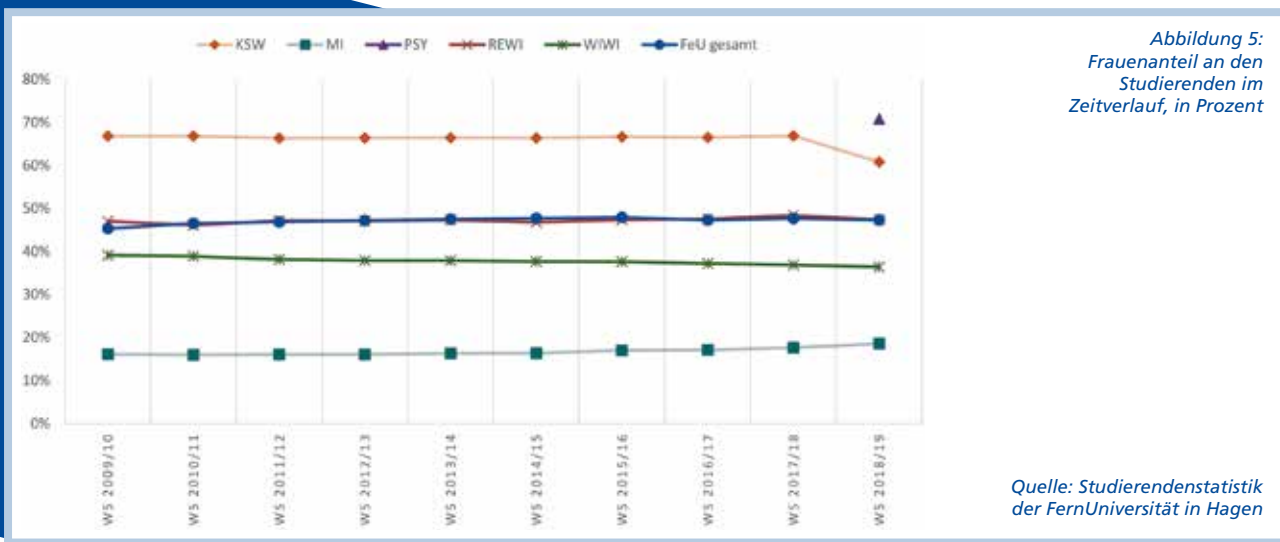
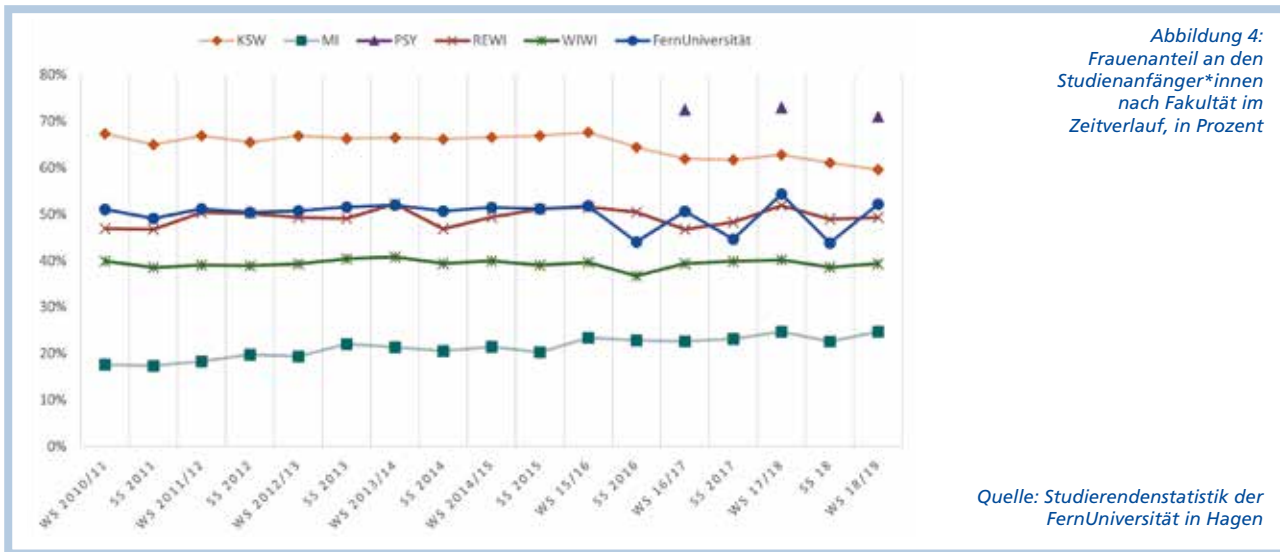
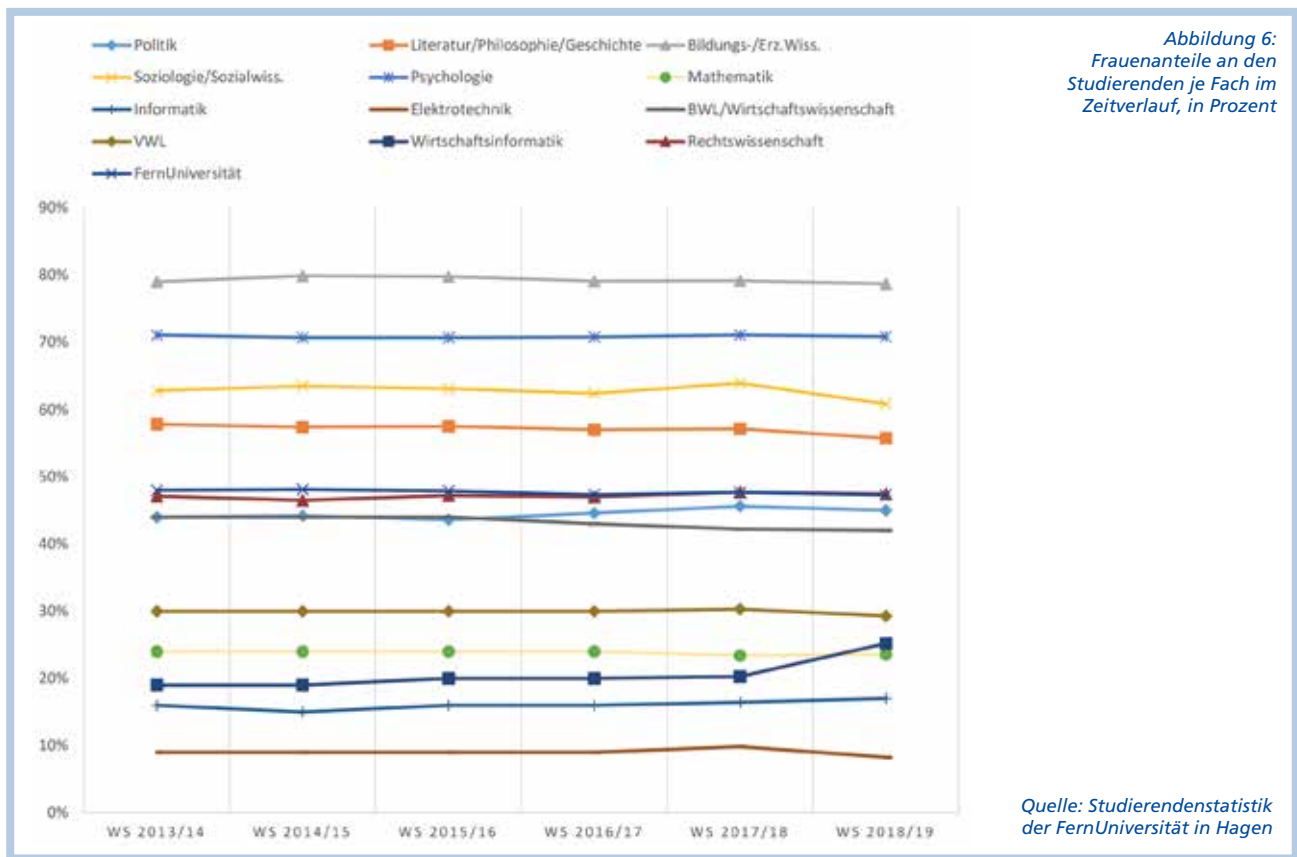
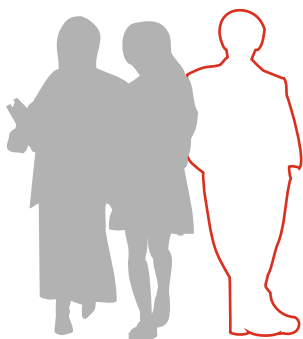


Abbildung 6:
Frauenanteile an den
Studierenden je Fach im
Zeitverlauf, in Prozent



Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

52 Prozent aller Studienanfänger*innen sind Frauen und 47 Prozent aller Studierenden sind Frauen.
An der Fakultät für Mathematik und Informatik studieren mit 19 Prozent die wenigsten Frauen, an der Fakultät für Psychologie mit 71 Prozent die meisten Frauen.





skynesher, Er, getty/images

Abschlüsse

Abschlüsse



Studienabschlüsse

Wie das Kapitel „Studium“ gezeigt hat, sind Frauen bei den Studienanfänger*innen mittlerweile mit etwas mehr als der Hälfte vertreten (**Abbildung 4**), an der Grundgesamtheit der Studierenden machen sie jedoch nur etwas unter der Hälfte aus (**Abbildung 5**). Auf der nächsten Stufe, den Studienabschlüssen, sind Frauen dafür wieder mehrheitlich vertreten. Dass diese drei Kennzahlen sich unterscheiden, kann auch auf die Besonderheit der FernUniversität zurückgeführt werden: Studierende studieren lange und berufsbegleitend und nicht immer abschlussorientiert, weswegen sich das Mehr an Studienanfängerinnen der letzten Jahre noch nicht komplett in der Grundgesamtheit der Studierenden widerspiegelt. Haben Frauen sich nun für ein Studium entschieden, so brechen sie es selten ab. Ein Blick auf den Bundesdurchschnitt verdeutlicht, dass Frauen geringere **Studienabbruchquoten** haben als Männer. Dies ist auch an der FernUniversität der Fall. Am Beispiel des Master of Laws Rechtswissenschaft und des Master Wirtschaftswissenschaft verdeutlichen **Abbildungen 7 und 8** stellvertretend für alle Fächergruppen die geringere Studienabbruchquote von Frauen². Damit haben Frauen im Durchschnitt eine höhere Studienerfolgsquote. Das setzt sich beim Blick auf die Frauenanteile an den **Absolvent*innen** fort (**Abbildung 9**). Der Frauenanteil an den Absolvent*innen stieg kontinuierlich und ist in 2018 bei ganzen 57 Prozent, dies ist ein Anstieg von 7 Prozent seit 2013. Dabei verzeichnen die Bildungswissenschaften den größten Frauenanteil, mit 87 Prozent, gefolgt von der Psychologie mit 80 Prozent. E-Technik und Informatik haben mit jeweils 14 Prozent den niedrigsten Frauenanteil an den Studienabschlüssen. Die genauere Zusammensetzung nach **Abschlussarten** in den Fakultäten zeigen **Abbildungen 10 bis 12**. Nach Abschlussart differenziert haben Bachelorabschlüsse mit 64 Prozent den höchsten Frauenanteil. Auch in absoluten Zahlen stellen weibliche Bachelorabsolventinnen den größten Anteil an Absolvent*innen in 2018. Den größten Anteil daran hat die Fakultät für Psychologie, den kleinsten Anteil die Fakultät für Mathematik und Informatik. (**Abbildung 13**).

² aus Gründen der Übersichtlichkeit wird auf eine grafische Darstellung der Studienabbruchquoten der weiteren Studiengänge verzichtet

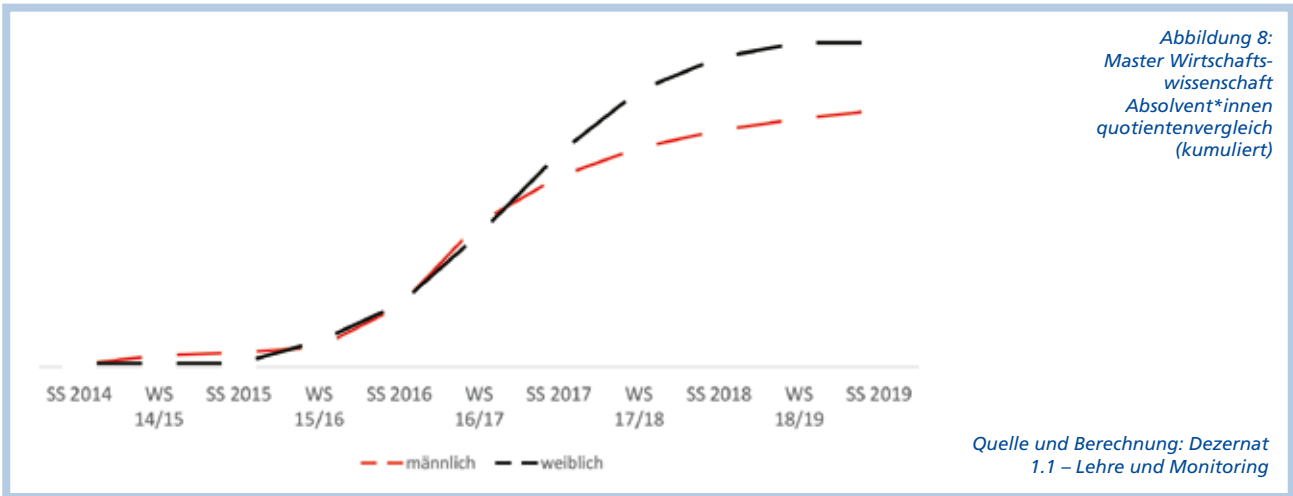
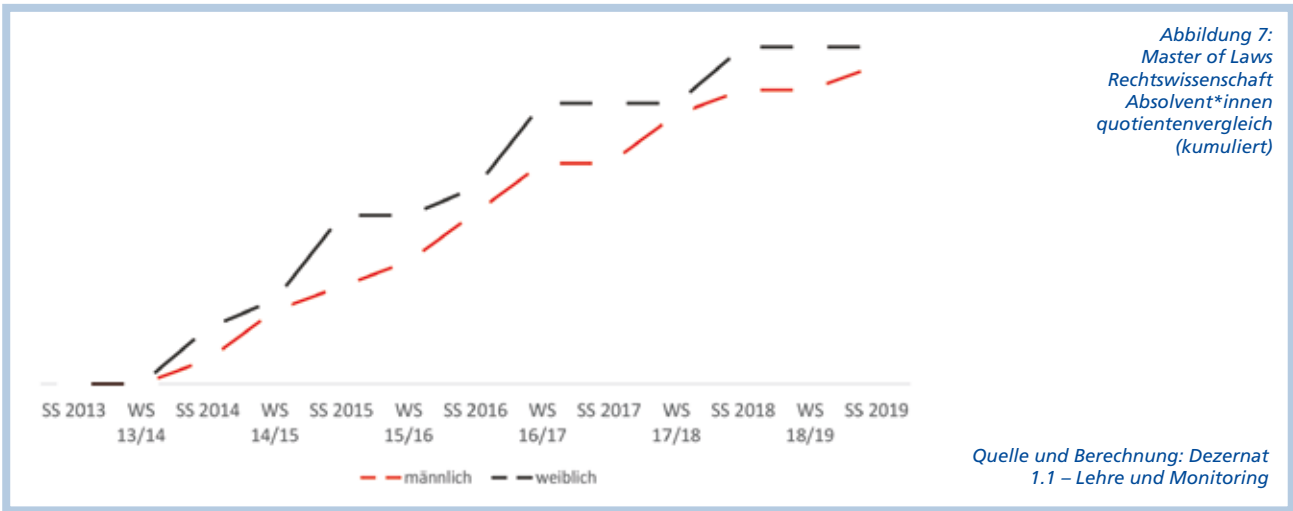
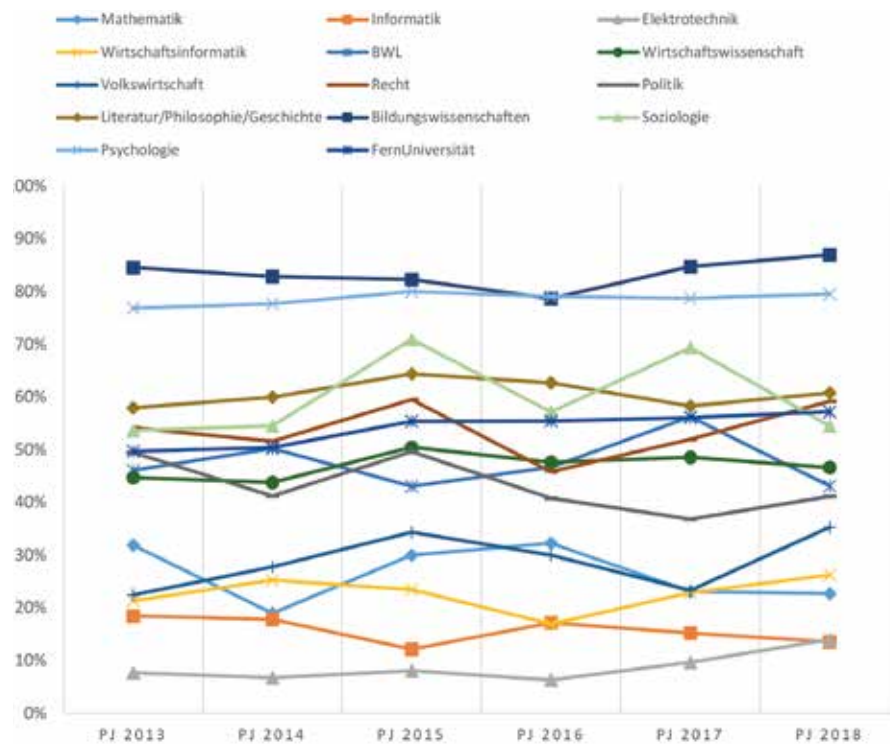


Abbildung 9:
Frauenanteile an den
Absolvent*innen nach
Fach im Zeitverlauf,
in Prozent



Frauen brechen ihr Studium seltener ab, als Männer,
57 Prozent aller Absolvent*innen sind Frauen.

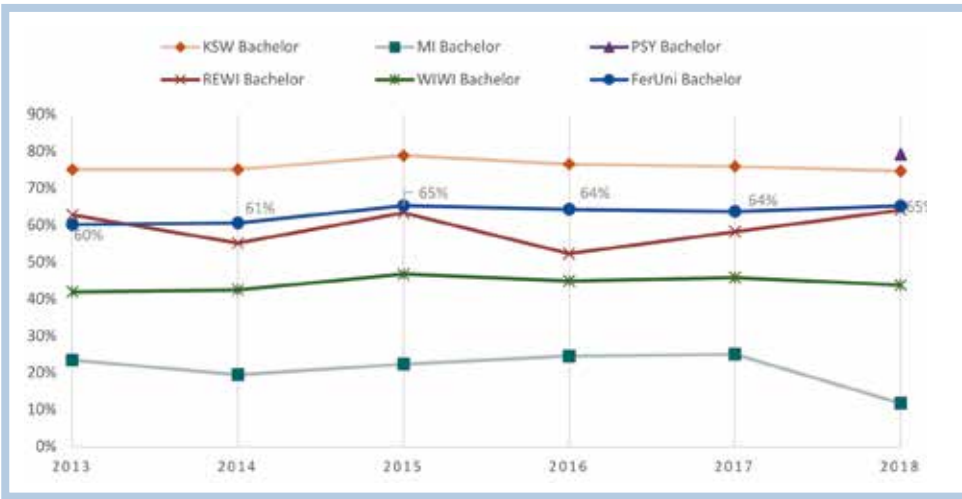


Abbildung 10:
Frauenquote bei den
Bachelor Absolvent*innen nach
Fakultät in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

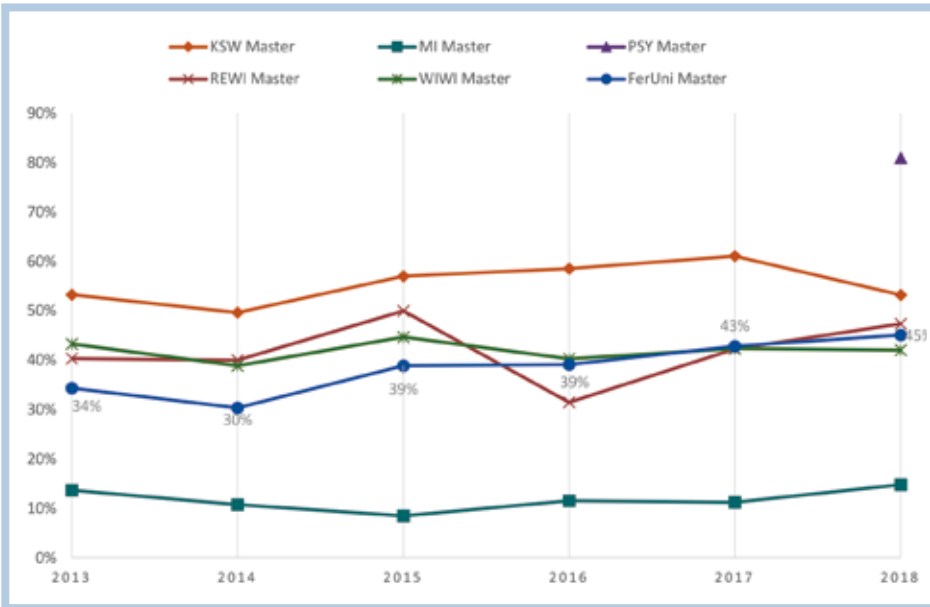


Abbildung 11:
Frauenquote bei den
Master Absolvent*innen
nach Fakultät in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

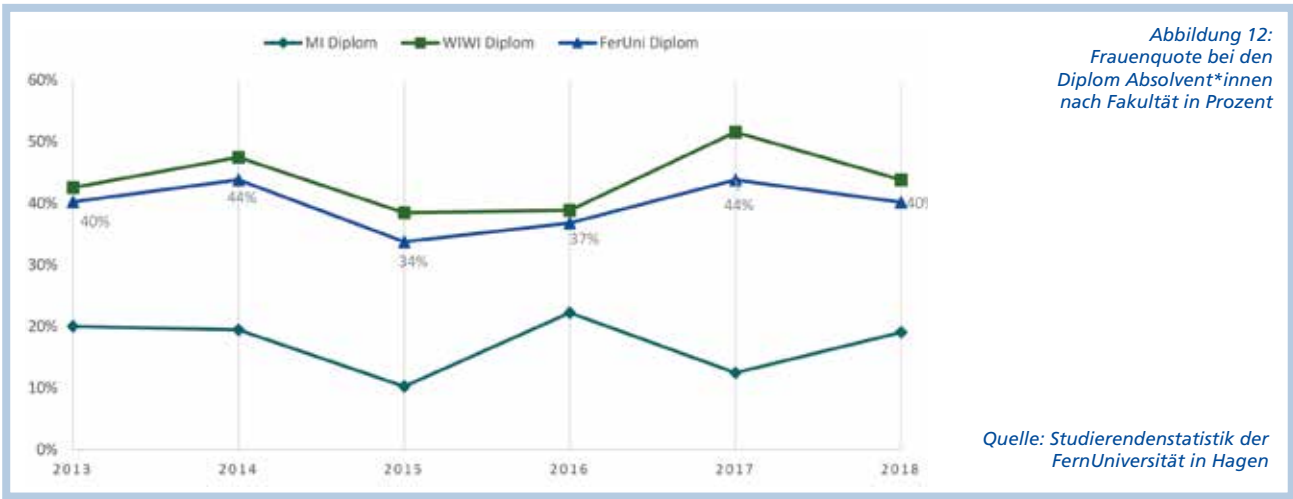
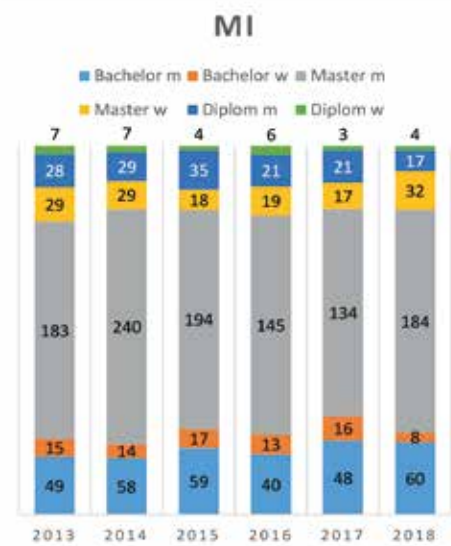
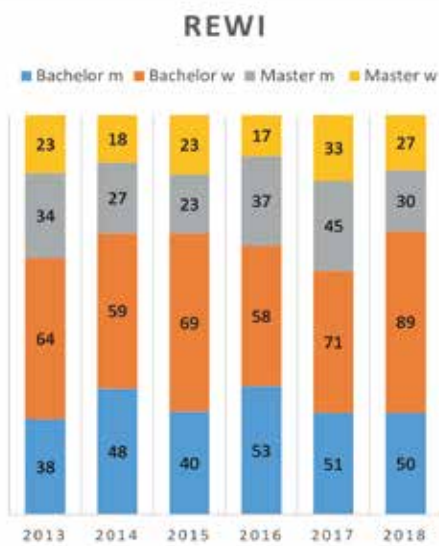
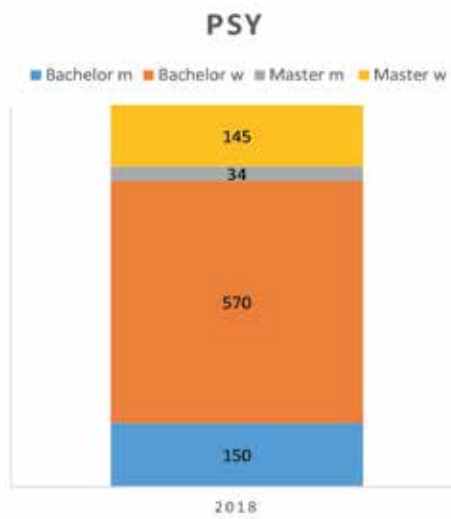
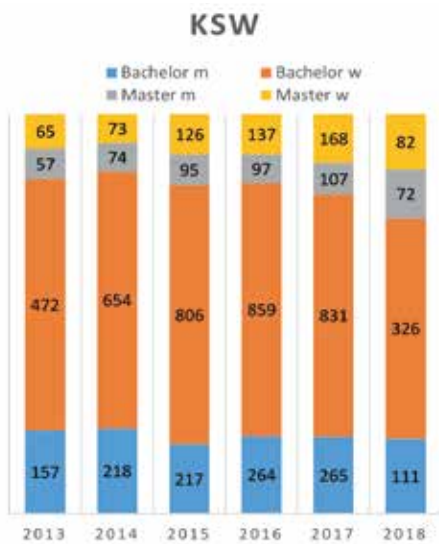


Abbildung 12:
Frauenquote bei den
Diplom Absolvent*innen
nach Fakultät in Prozent

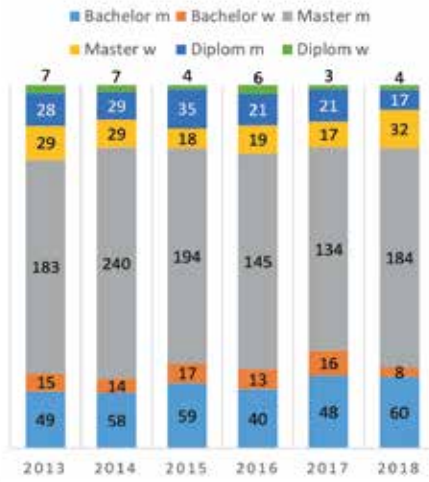
Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen



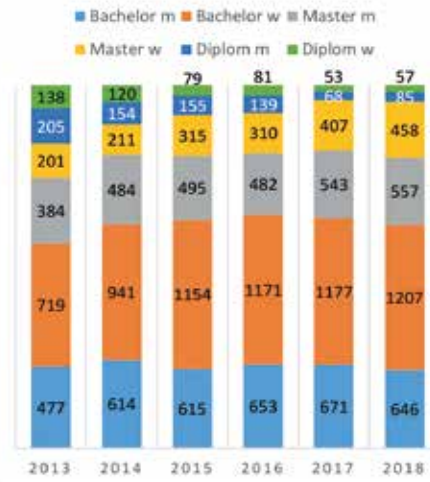
Abbildung 13:
Zusammensetzung der
Absolvent*innen
nach Geschlecht je
Fakultät im Zeitverlauf,
Kopfzahlen



MI



FERNUNIVERSITÄT



Zeitliche Einheit: Prüfungsjahre
 Quelle: Studierendenstatistik der FernUniversität in Hagen

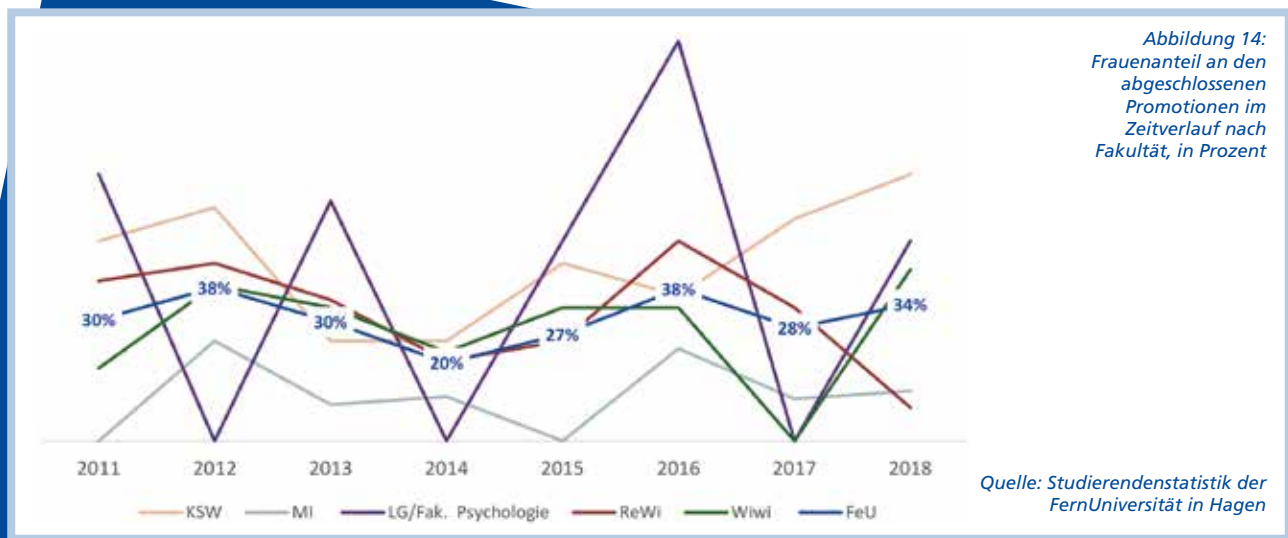


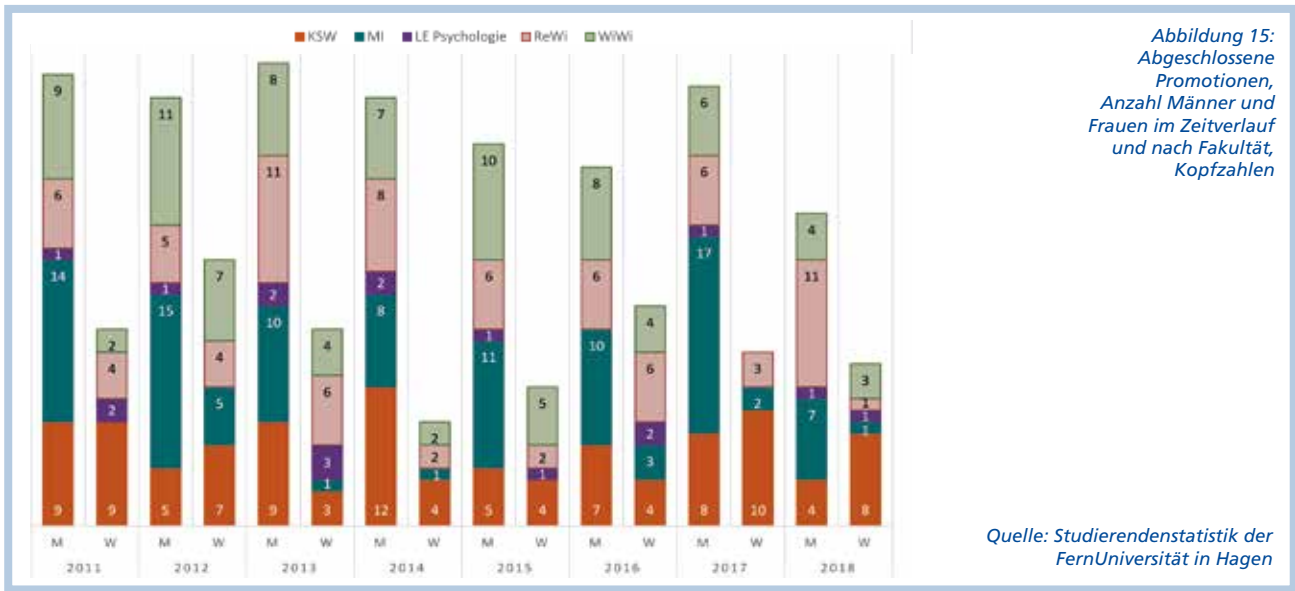
Promotionen und Habilitationen

Laut dem „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019“ liegt die FernUniversität bei den **Promotionen** in der Schlussgruppe, mit aktuell 34 Prozent. Der Bundesdurchschnitt lag bereits im Jahre 2014 bei 45 Prozent, wo der Wert seitdem stagniert. Aufgrund der geringen Anzahl an Promotionen an der FernUniversität insgesamt (41 abgeschlossene Promotionen in 2018) unterliegen die prozentualen Frauentile stärkeren Schwankungen. So ist der Frauenanteil von 2017 auf 2018 zwar von 28 Prozent auf 34 Prozent gestiegen, in 2016 lag er jedoch bei 38 Prozent. Der Frauenanteil schwankt somit um die 30 Prozent. Eine genaue Übersicht über den Frauenanteil

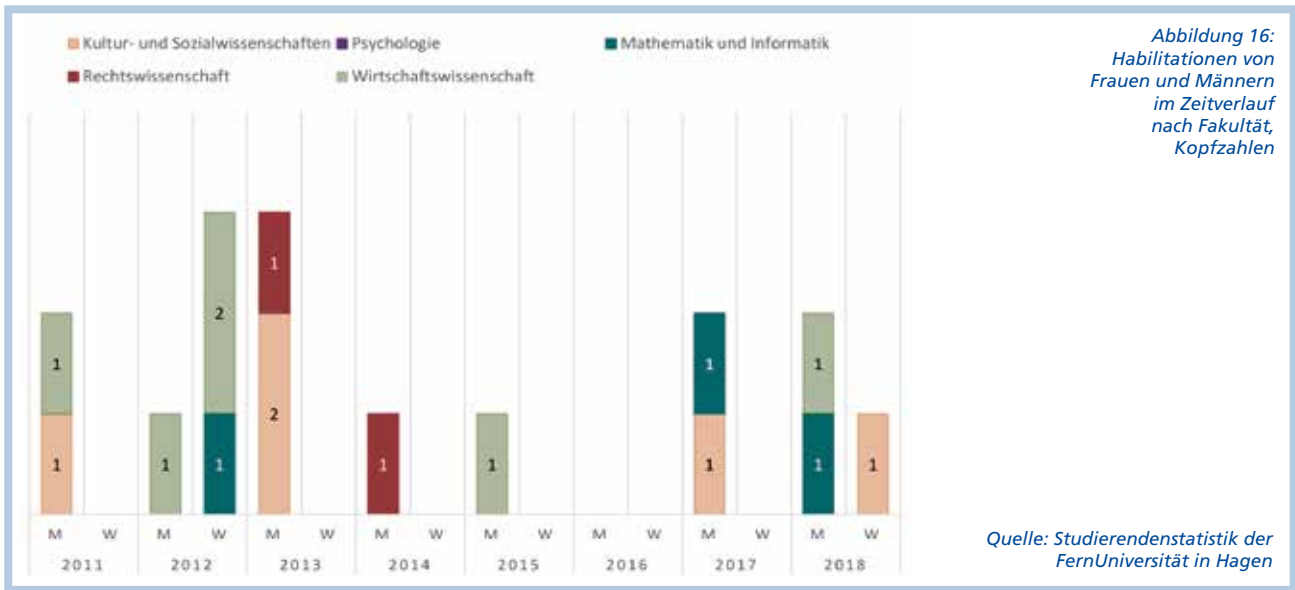
an den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten zeigt **Abbildung 14**. Einen Überblick über die absoluten Zahlen abgeschlossener Promotionen nach Fakultäten im Zeitverlauf verschafft **Abbildung 15**.

Eine Frauenquote bei den **Habilitationen** angeben zu wollen, ist aufgrund der sehr geringen Fallzahlen nicht möglich. So gab es etwa in 2018 insgesamt nur drei Habilitationen. Dennoch zeigt ein Blick auf **Abbildung 16**, dass sich seit 2011 in jedem Jahr, außer in 2012, weniger Frauen habilitieren. Bei einer so kleinen Grundgesamtheit ist daher jede sich erfolgreich habilitierende Frau ein Erfolg für die FernUniversität.





Nur 34 Prozent der abgeschlossenen Promotionen sind von Frauen, davon entfällt ein großer Anteil auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften



An der FernUniversität gibt es insgesamt zu wenige Habilitation. Daher ist das Geschlechterverhältnis nicht aussagekräftig und es kann auch nicht mit anderen Hochschulen verglichen werden.



Laurence Dutton, E+, gettyimages

Forschung und Lehre

Forschung und Lehre

Professuren

Die FernUniversität ist nach § 37a des Hochschulgesetzes des Landes NRW dazu angehalten, auf eine Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren hinzuwirken. Der FernUniversität ist es gelungen, den Frauenanteil an den **Professuren** von 18 Prozent in 2011 auf 30 Prozent in 2018 zu steigern. Damit liegt die FernUniversität ganze fünf Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt und im „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019“ in der Spitzengruppe bei den Professuren. Einen Überblick über die **Frauenanteile** nach Fakultät im Zeitverlauf zeigt **Abbildung 17** in Prozent und

Abbildung 18 in absoluten Zahlen. Dort ist auch zu sehen, dass das ausgewogenste Geschlechterverhältnis an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften besteht, wo 50 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt sind. Dieses paritätische Verhältnis ist umso erfreulicher, da an der Fakultät im Jahr 2011 nur 18 Prozent der Professuren von Frauen besetzt waren, ein Ungleichverhältnis, welches Jahr für Jahr abgebaut wurde. Die anderen Fakultäten konnten ihren Frauenanteil an den Professuren leider nicht so erfolgreich und so stark erhöhen. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät konnte ihren Frauenanteil an

den Professuren von 33 Prozent in 2011 auf 36 Prozent in 2018 erhöhen. Die Fakultät für Mathematik und Informatik erhöhte ihren Frauenanteil an den Professuren im gleichen Zeitraum von 9 Prozent auf 11 Prozent. Die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät verzeichnet leider ein Absinken des Frauenanteils. So ist dort der Frauenanteil von 13 Prozentpunkten in 2011 auf 11 Prozentpunkte in 2018 zurückgegangen. Die rechtswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Mathematik und Informatik verzeichnen über sieben Jahre nur einen geringen Zuwachs von 2-3 Prozent. Der Anstieg des Frauenanteils insgesamt ist an der FernUniversität aktuell vor allem nur auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften zurückzuführen. Angemerkt sei in diesem Zusammenhang, dass die FernUniversität insgesamt nur über vergleichsweise wenige Professuren verfügt – kleine Fluktuationen bei der Anzahl an Professor*innen pro Fakultät können somit auch große Schwankungen auslösen. Dies zu verdeutlichen hilft Abbildung

18, welche den Frauenanteil an den Professuren je Fakultät in absoluten Zahlen darstellt.

Die konkrete **Zusammensetzung** der Professor*innenschaft an der FernUniversität im Zeitverlauf ist **Abbildung 19** zu entnehmen. Dort ist ersichtlich, dass sich die Zusammensetzung der Professuren vor allem seit 2017 diversifiziert hat. Befristete Professuren und Juniorprofessuren sind seitdem häufiger vertreten, entfallen jedoch hauptsächlich auf Frauen. Im Bundesvergleich besetzen weniger Frauen Juniorprofessuren als Männer, 44 Prozent in 2017. Es ist als positiv zu werten, dass an der FernUniversität zumeist Frauen die Chance genutzt haben, über die Juniorprofessur den erleichterten Weg zur angestrebten Lebenszeitprofessur zu gehen. Dabei ist jedoch kritisch anzumerken, dass Juniorprofessuren zeitlich befristet und abhängig von einer positiven Evaluation sind, und somit kein Garant für eine Lebenszeitprofessur darstellen. Diese werden nach wie vor vorrangig an Männer vergeben.

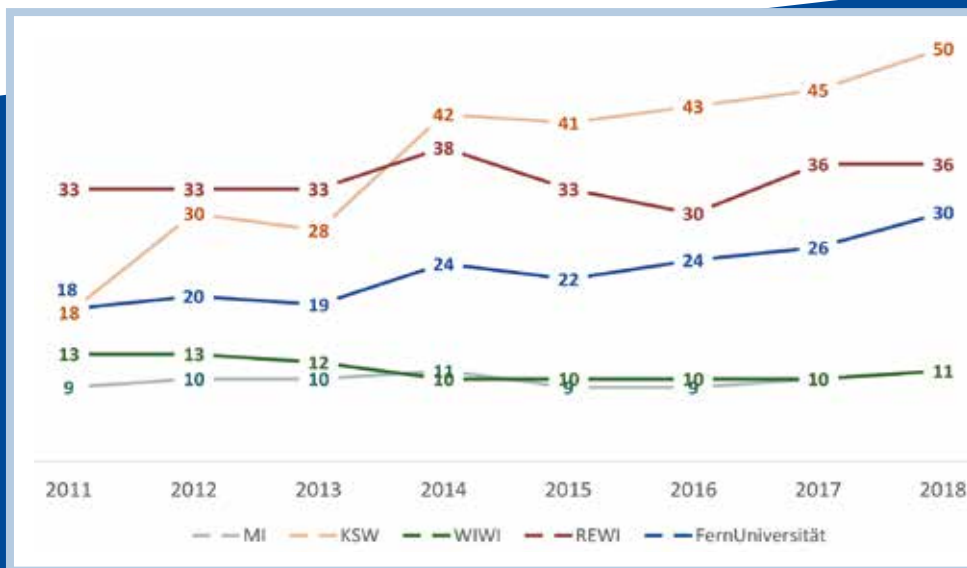
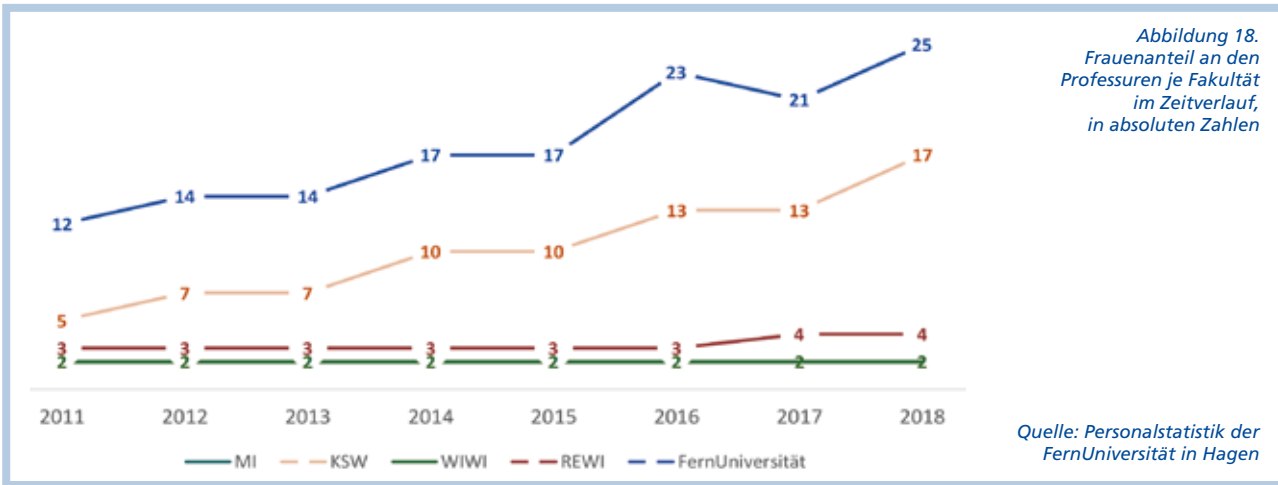


Abbildung 17.
Frauenanteil an den
Professuren je Fakultät im
Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen



Nur 30 Prozent aller Professuren sind von Frauen besetzt, was immerhin einen Anstieg von 12 Prozent seit 2011 darstellt. Die meisten Professorinnen sind an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften vertreten. An der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die wenigsten Professorinnen vertreten.



Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur

Laut dem „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019“ liegt die FernUniversität beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in der Mittelgruppe. In 2018 sind unter den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** 44 Prozent Frauen, 2011 waren es noch 34 Prozent (**Abbildung 20**). Das ist immerhin 5 Prozent höher als der Bundesdurchschnitt (39 Prozent), reicht jedoch trotzdem nur für die Mittelgruppe im „CEWS-Hochschulranking“. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften hat mit 60 Prozent den höchsten Frauenanteil. Die Fakultät für Mathematik und Informatik mit 21 Prozent den niedrigsten. Die meisten Fakultäten konnten seit 2011 ihren Frauenanteil halten oder erhöhen. Nur bei der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist eine Verringerung von 38 Prozent in 2011 auf 34 Prozent in 2018 zu verzeichnen. **Abbildung 20** ist ebenfalls die **Zusammensetzung** des wissenschaftlichen Personals nach **Statusgruppe** (Beamte, Tarifbeschäftigte, Hilfskräfte) zu entnehmen. Auf der Ebene der Beamt*innen sind Frauen nur zu 25 Prozent vertreten, immerhin konnte ihr Anteil seit 2011 um drei Prozent ansteigen. Dahingegen sind 44 Prozent der Tarifbeschäftigten Frauen, 2011 waren es noch 33 Prozent. Generell ist zu sagen, dass der Personalstatistik der FernUniversität leider nicht zu entnehmen ist, ob die wissenschaftlichen Beschäftigten Doktor*innen oder Post-Docs sind und auf welcher Art wissenschaftlicher Stelle sie beschäftigt sind. So lassen sich auch keine Folgerungen aus Anteilen an Anschlüssen ziehen. Perspektivisch müsste dies erfasst werden.

Abbildung 21 zeigt das Verhältnis von **Teilzeitarbeit** von Frauen und Männern. Dabei wird der Teilzeitanteil innerhalb ihrer Bezugsgruppe dargestellt (bereits ein Beschäftigungsumfang von beispielsweise 90 Prozent gilt als Teilzeitbeschäftigung). So arbeiten 2018 etwa 76 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Teilzeit und demhingegen 71 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit. Der hohe Teilzeitanteil hat systemimmanente Gründe: der akademische Mittelbau ist zu großen Teilen in Teilzeit beschäftigt, Qualifikationsstellen sind oft als Teilzeitstellen ausgelegt, der Stellenumfang ist

nicht immer freiwillig gewählt. Verglichen mit 2011 hat sich der Teilzeitanteil bei den Männern kaum verändert, bei den Frauen hat er sich jedoch um 8 Prozent verringert. Die höchste Teilzeitquote hat die Rechtswissenschaftliche Fakultät, wo 80 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, was mitunter an einer Nebentätigkeit im juristischen Feld liegt. Die geringste Teilzeitquote weist die Fakultät für Mathematik und Informatik auf, wo 61 Prozent der Männer und 63 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten. Es ist also ersichtlich, dass die Teilzeitquote insgesamt sowohl bei Männern als auch bei Frauen sehr hoch ist und mit 5 Prozent nur einen geringen Geschlechterunterschied aufweist.

Den Anteil der **unbefristet** angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeigt **Abbildung 22**. In 2018 waren an der FernUniversität 22 Prozent der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterhalb der Professur unbefristet angestellt, darunter 31 Prozent Frauen, im Jahr 2011 waren es nur 23 Prozent. Den höchsten Anteil unbefristet angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen hat die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 42 Prozent, was einem großen Anstieg von 21 Prozent seit 2011 entspricht. Den geringsten Anteil hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit 18 Prozent, was einer Abnahme von 4 Prozent seit 2011 entspricht. Viele unbefristete von Frauen besetzte Stellen hat die Fakultät für Mathematik und Informatik in den letzten Jahren geschaffen, von 6 Prozent in 2011 auf 18 Prozent in 2018. „Dies sind häufig keine sogenannten Qualifikationsstellen, die Mitarbeiter*innen daher häufig auch nicht in Forschung und Lehre tätig, sondern in Verwaltungspositionen innerhalb der Fakultäten.“ Der hohe Anteil an Befristungen ergibt sich vorrangig aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVg).

Wie es darüber hinaus um **Lehraufträge** bestellt ist, zeigt **Abbildung 23**. In 2018 wurden an der FernUniversität von insgesamt 133 Lehraufträgen 40 Prozent der externen und 25 Prozent der internen Lehraufträge an Frauen vergeben.

Das bedeutet für die internen Lehraufträge einen Anstieg um 15 Prozentpunkte seit 2014 und für die externen Lehraufträge einen Anstieg um 14 Prozentpunkte seit 2014. Am häufigsten werden externe Lehraufträge an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften vergeben, weswegen hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (was mit 40 Prozent auch noch nicht erreicht ist) besonders ausschlaggebend ist: in 2018 wurden 78 Prozent aller externen Lehraufträge an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften vergeben.

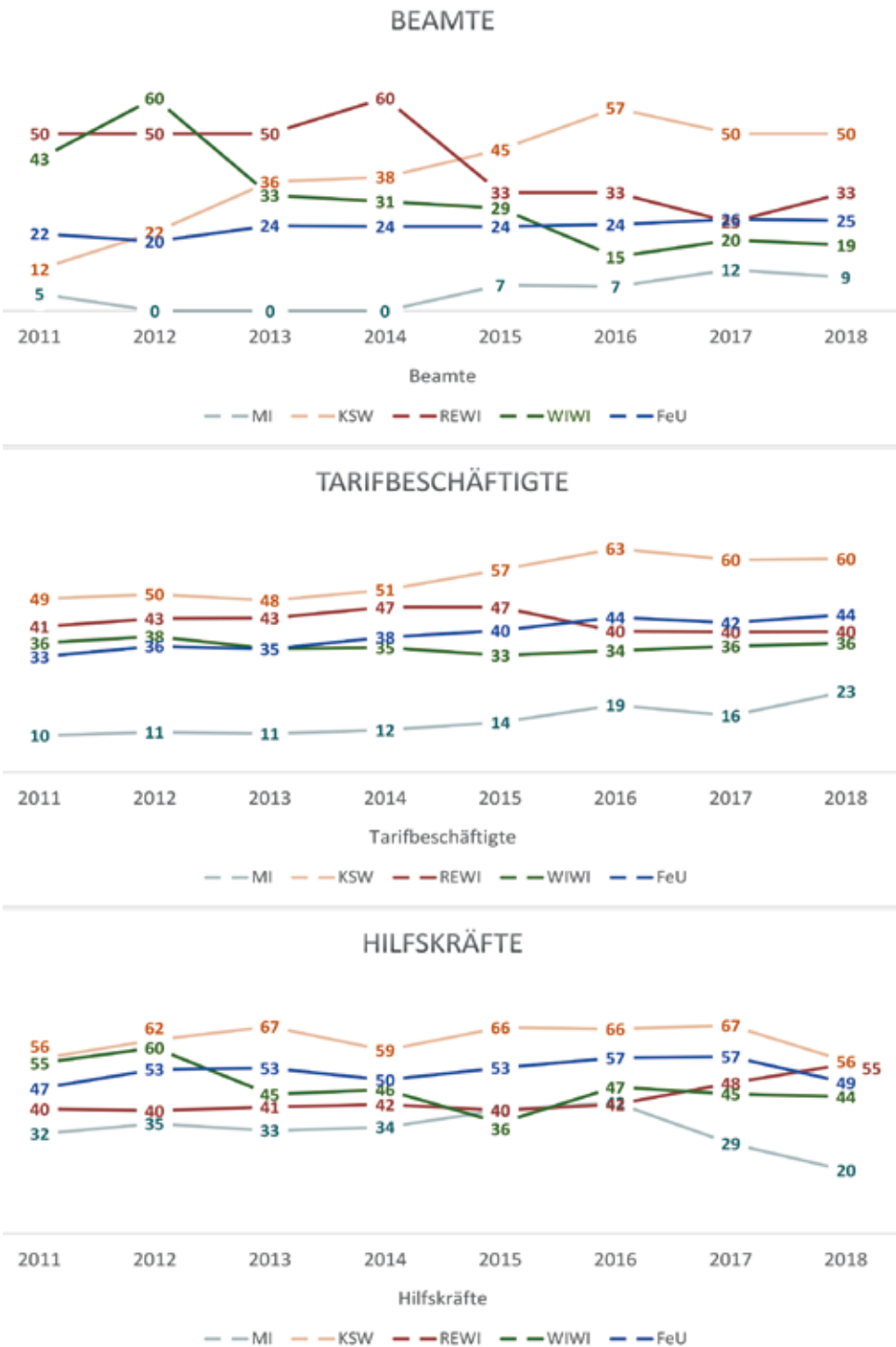
Die Ergebnisse zum wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur sind vor allem unter Einbezug des Kontexts des Wissenschaftssystems interessant. Gerade der wissenschaftliche Nachwuchs steht vor dem Problem, dass Dauerstellen in der Wissenschaft rar gesät sind. Die prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses werden vielfältig erforscht und kritisiert, so fordern auch die Gewerkschaften bessere Arbeitsbedingungen und

mehr Dauerstellen in der Wissenschaft. Die allermeisten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen sind befristet angestellt, unbefristete Arbeitsverträge bilden die Ausnahme. Oftmals sind diese Arbeitsverträge auf eine kurze Laufzeit beschränkt oder Befristungen reißen sich aneinander.³ Auch die FernUniversität kann sich davon nicht ausnehmen, obwohl einige Anstrengungen unternommen wurden, um die Arbeitssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu verbessern, was jedoch aufgrund der Bedingungen im Wissenschaftssystem nicht so ohne weiteres möglich ist. Auch diese Situation ist vergeschlechtlicht, d.h., Frauen sind davon negativer betroffen als Männer. Jedoch zeigt der Zeitverlauf, dass sich dieser Geschlechterunterschied mehr und mehr verringert.

Dass die Situation wissenschaftlicher Beschäftigter mit Blick auf die Vertragsarten besonders ist, zeigt ein Vergleich mit nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Mehr zur Situation des nichtwissenschaftlichen Personals können Sie daher dem nächsten Kapitel entnehmen.

³ Für eine zusammenfassende Darstellung, siehe: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017.

Abbildung 20:
Frauenanteil nach Status
je Fakultät in insgesamt
im Zeitverlauf,
in Prozent



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

WISSENSCHAFTL. MA GESAMT

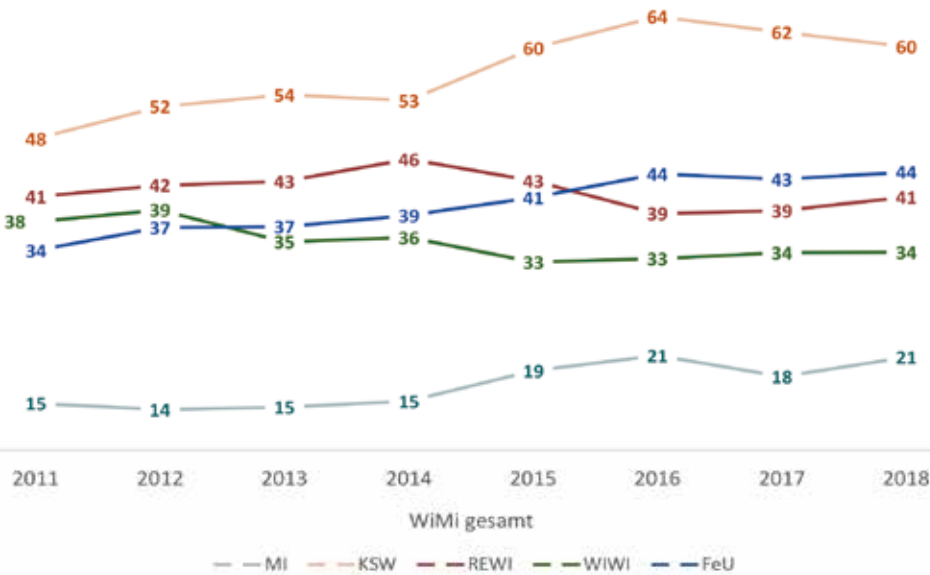
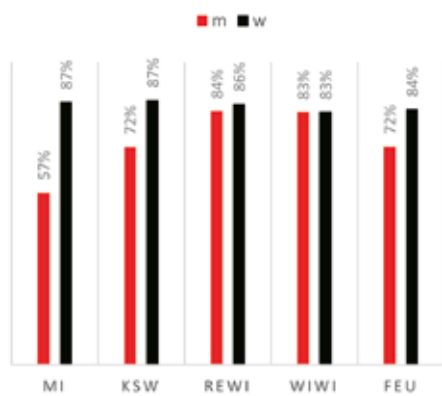


Abbildung 20:
Frauenanteil nach Status
je Fakultät in insgesamt
im Zeitverlauf,
in Prozent

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen

44 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind Frauen, das ist ein Anstieg von 12 Prozent seit 2011. Die meisten davon arbeiten an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, die wenigsten an der Fakultät für Mathematik und Informatik.

2011



2012

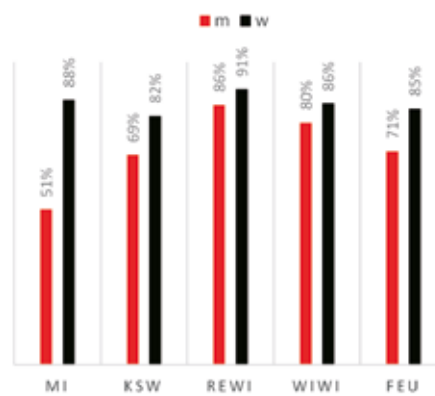
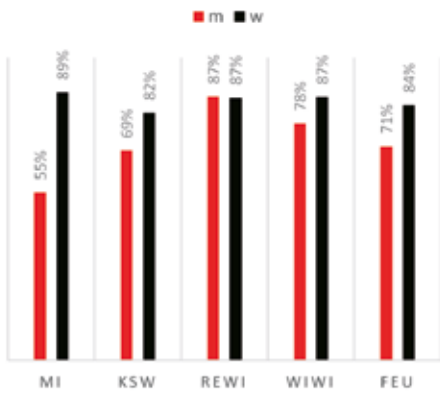
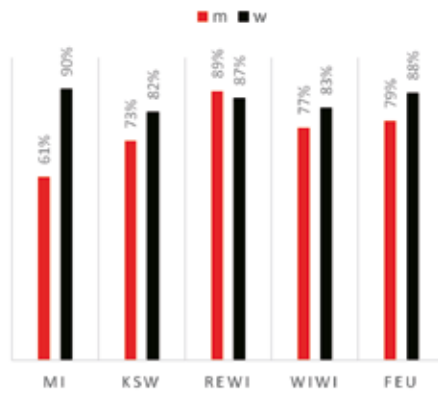


Abbildung 21:
Anteil an haupt-
beruflichen
wissenschaftlichen
Mitarbeiter*innen, welche
innerhalb der Gruppe
Männer und der Gruppe
Frauen in Teilzeit arbeiten
(nach Fakultät, im
Zeitverlauf, in Prozent)

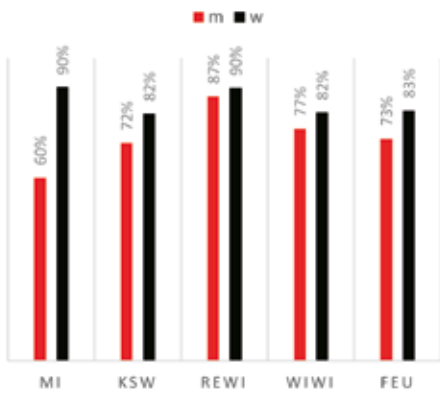
2013



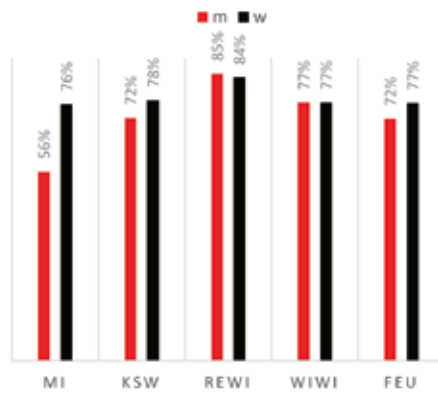
2014



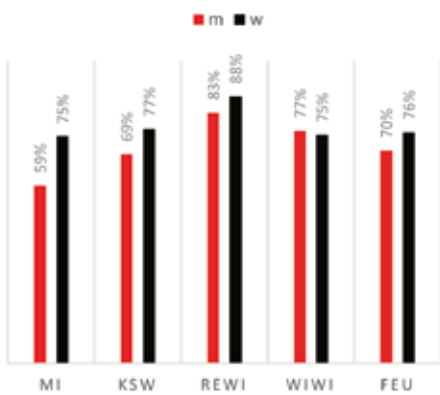
2015



2016



2017



2018

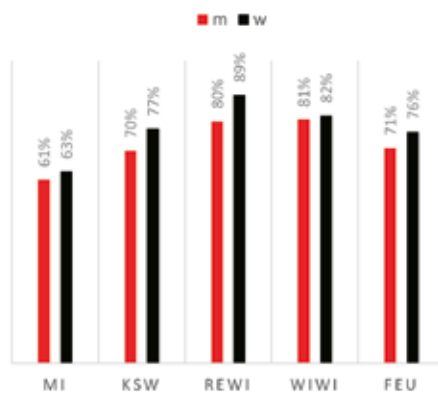


Abbildung 21:
Anteil an hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, welche innerhalb der Gruppe Männer und der Gruppe Frauen in Teilzeit arbeiten (nach Fakultät, im Zeitverlauf, in Prozent)

Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

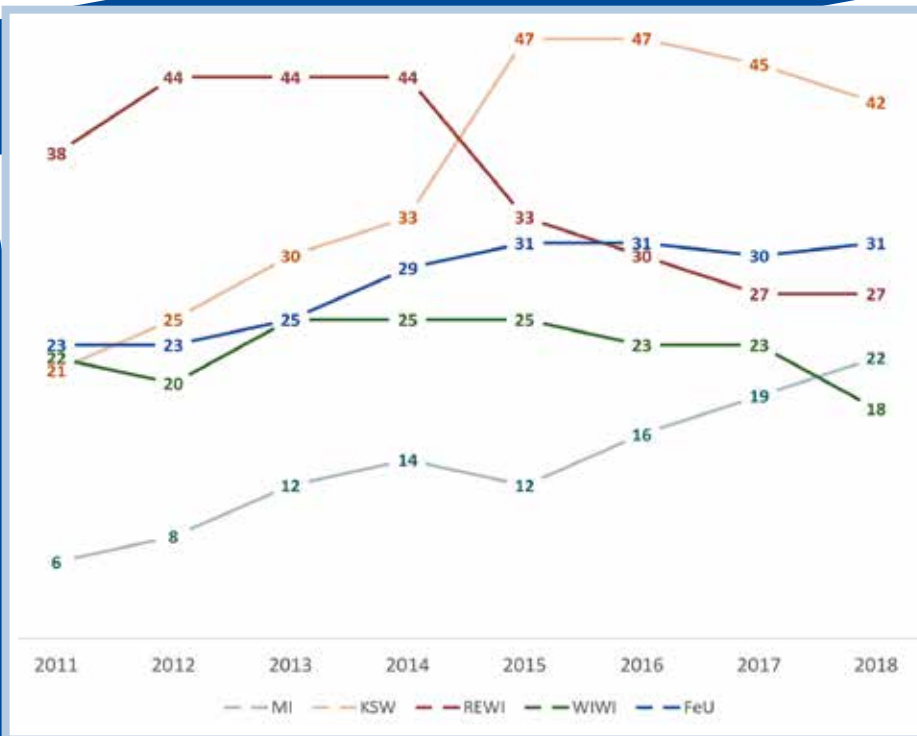
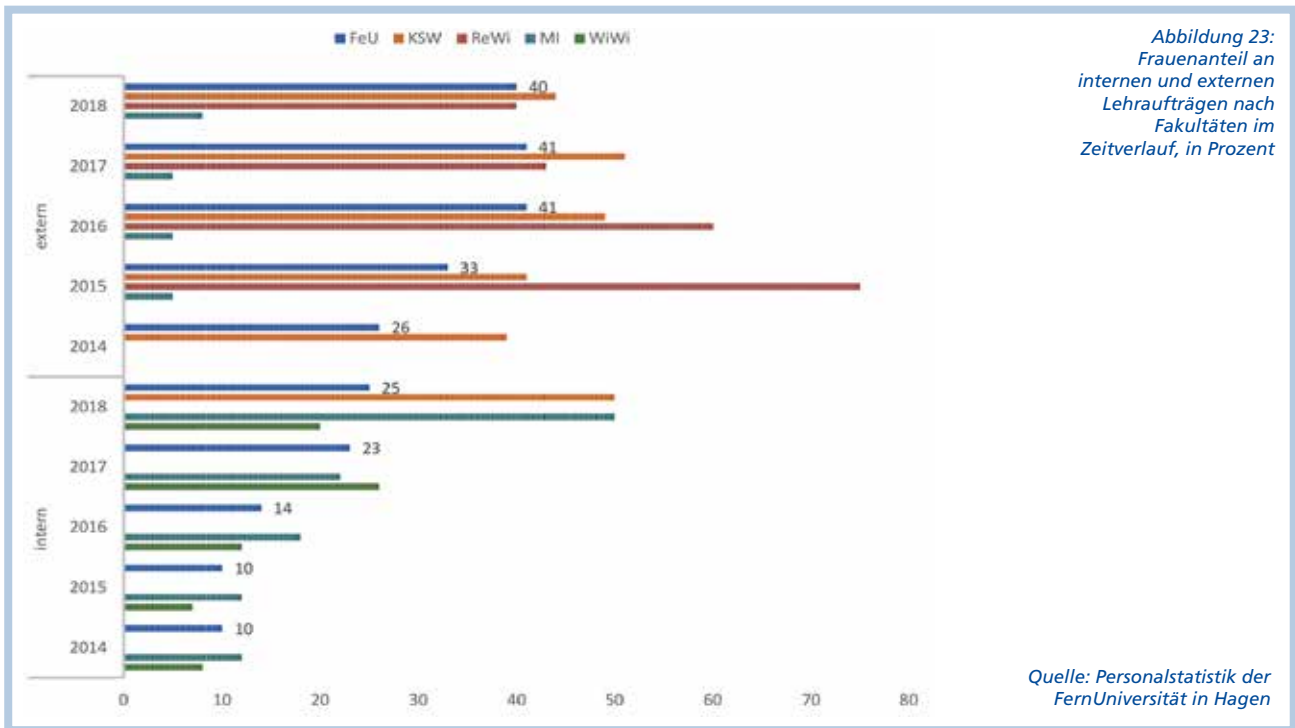


Abbildung 22:
Frauenanteil an unbefristeten Wiss. MA nach Fakultäten, hauptberuflich, im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

Nur 31 Prozent aller unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind Frauen, das ist ein Anstieg von 8 Prozent seit 2011. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen arbeiten häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen.



Nichtwissenschaftliches Personal

Nichtwissenschaftliches Personal



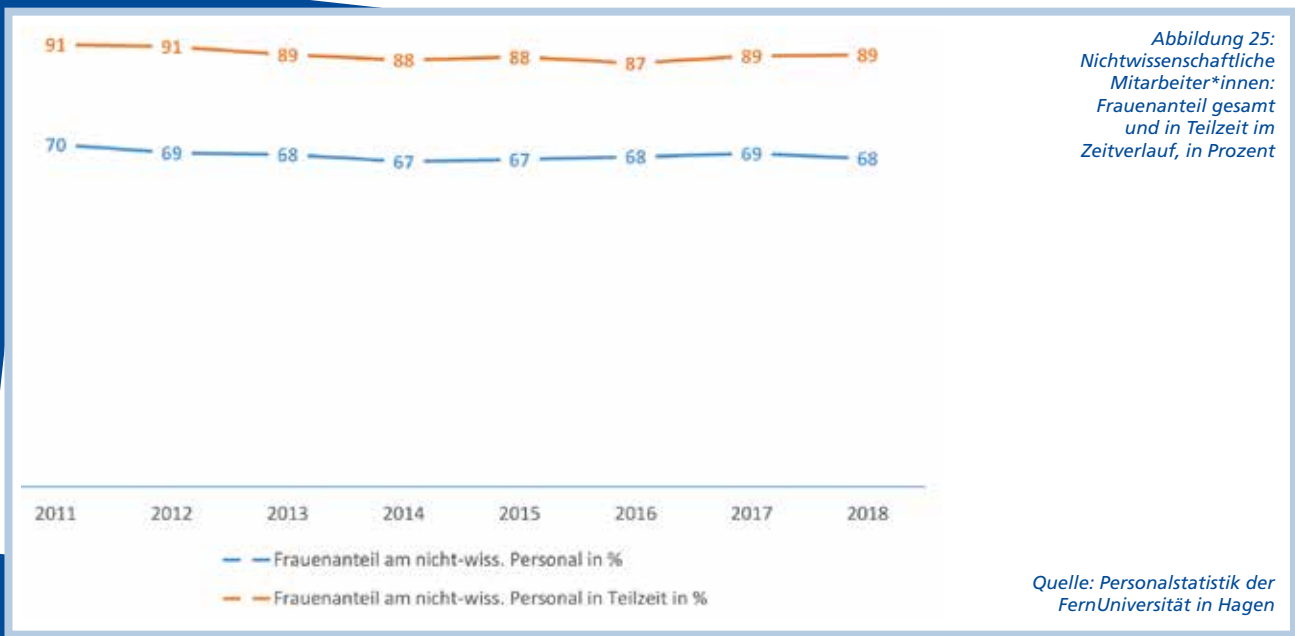
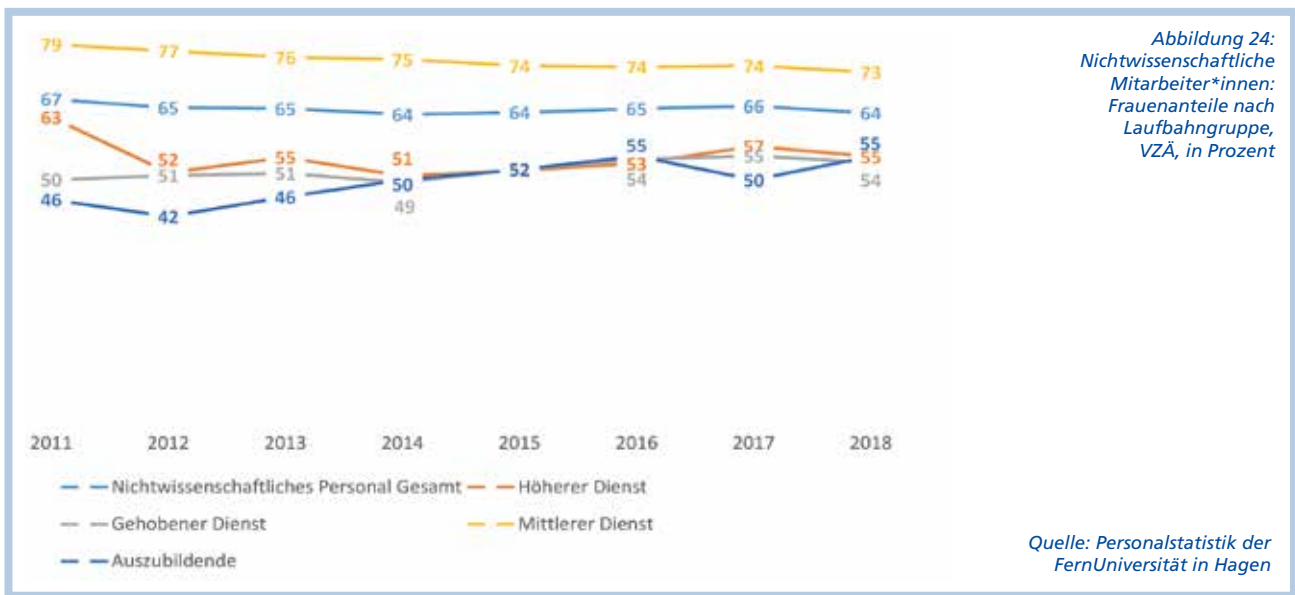
Nichtwissenschaftliches Personal

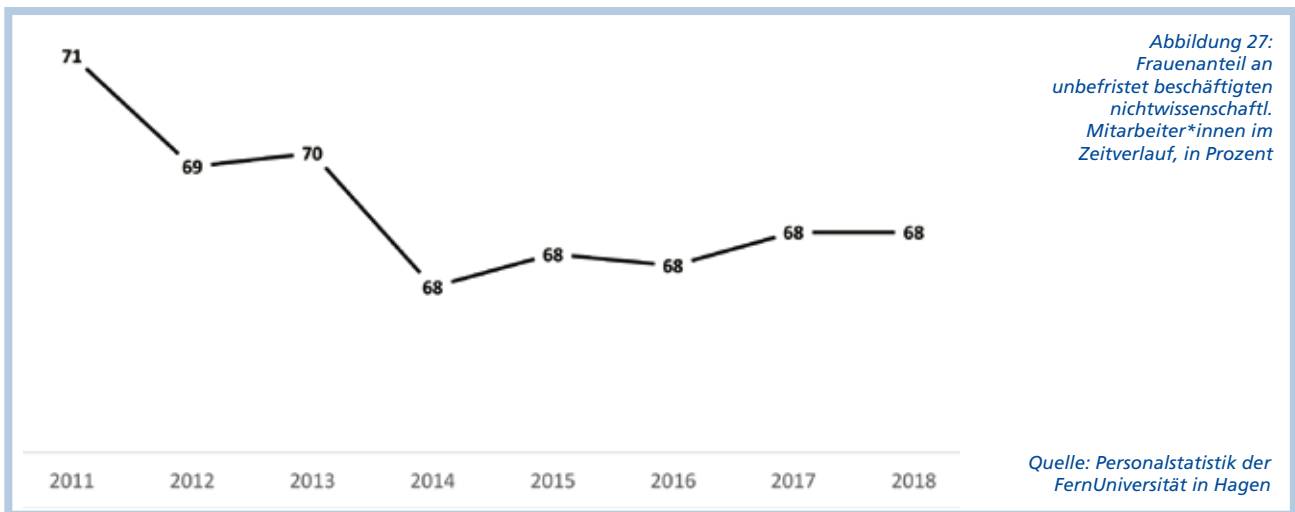
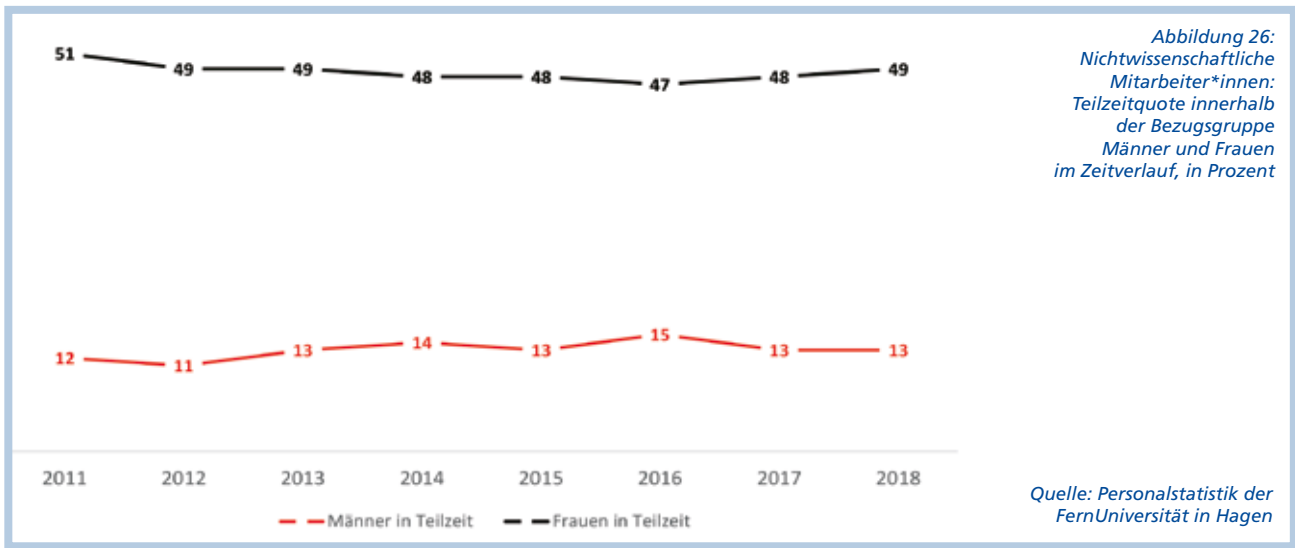
Für gewöhnlich ist der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals höher als der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Das liegt mitunter daran, dass ein großer Teil des nichtwissenschaftlichen Personals auf Verwaltungsstellen entfällt, welche traditionell häufiger von Frauen besetzt sind. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal an der FernUniversität somit auch bei 64 Prozent (Vollzeitäquivalent). Weiter interessant ist nun die



Betrachtung, um welche Art von Stellen es sich dabei handelt (**Abbildung 24**). Denn trotz der Überrepräsentanz von Frauen zeigen sich ähnliche Effekte, wie bei wissenschaftlichen Stellen: Höhere **Laufbahngruppen** weisen geringere Frauenanteile auf. So beträgt der Frauenanteil im mittleren Dienst in 2018 ganze 73 Prozent. Der Frauenanteil im höheren Dienst hingegen umfasst 55 Prozent, im gehobenen Dienst 54 Prozent. Die Überrepräsentanz im mittleren Dienst weist auf ein bekanntes Strukturproblem nicht nur der Hochschule, sondern des Arbeitsmarktes hin, in welchem Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil oft mit einem geringeren Einkommen verbunden sind (Gender-Report 2016, S. 80-85).

Ebenfalls lohnenswert ist ein Blick auf den Beschäftigungsumfang (**Abbildung 26 und 27**) und die Vertragsart (**Abbildung 25**). Abbildung 26 bildet die Teilzeitquote von Frauen und Männern innerhalb ihrer Bezugsgruppe ab. In 2018 arbeiteten 49 Prozent der Frauen, aber nur 13 Prozent der Männer in Teilzeit. 89 Prozent der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Teilzeit sind Frauen (**Abbildung 26**). Davon entfällt der größte Teil auf den mittleren Dienst, wo ganze 94 Prozent der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Teilzeit Frauen sind. Nun könnte man meinen, dass dieser hohe Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten darauf zurückzuführen ist, dass in dem Bereich generell mehr Frauen arbeiten. Ein Vergleich zeigt, dass dies nicht als Erklärung ausreicht: ein Frauenanteil von 68 Prozent insgesamt am nichtwissenschaftlichen Personal steht einem Frauenanteil von 89 Prozent unter den Beschäftigten in Teilzeit gegenüber. Das heißt, dass Frauen überproportional häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Im Vergleich zu 2011 hat sich daran auch nichts Wesentliches geändert, die Teilzeitquoten bleiben stabil. Ebenfalls relativ stabil geblieben ist die Befristungsquote. Abbildung 27 zeigt, dass 68 Prozent der **unbefristet** angestellten nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen sind. 2011 waren es mit 71 Prozent nur leicht mehr.





49 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit.
Es arbeiten hingegen aber nur **13 Prozent** aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit.
68 Prozent aller unbefristet angestellten nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind Frauen, 3 Prozent weniger als in 2011.



Leitungs- und Gremienpositionen

Leitungs- und Gremienpositionen



Leitungs- und Gremienpositionen

Die **Leitungspositionen** der Dekanate, Fakultäten und der Hochschule weisen in 2018 einen hohen Frauenanteil aus, der sich auch im Vergleich mit 2015 noch einmal verbessert hat (**Tabelle 1**). Es ist insbesondere wichtig, dass gerade auch bei Leitungs- und Führungspositionen Frauen gut vertreten sind. Die weibliche Doppelspitze aus Rektorin und Kanzlerin ist dabei ein wichtiges Signal der FernUniversität nach außen.

Laut § 11c des Hochschulgesetzes des Landes NRW sind die Gremien der Hochschulen des Landes geschlechterparitatisch zu besetzen, es sei denn, Sachgründe für eine Ausnahme liegen vor. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn nicht genug Frauen zur Verfügung stehen, da etwa auf Ebene der Professor*innen der Frauenanteil in der Regel gering ist. Ohne Begründung und Dokumentation der Ausnahme muss ein Gremium aufgelöst und neu besetzt werden.

In 2018 haben die **Gremien** und Ausschüsse der FernUniversität insgesamt ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis als noch 2013, der Frauenanteil liegt zwischen 36-46 Prozent (**Abbildung 28**). Lediglich die Rektoratsausschüsse haben einen wesentlich geringeren Frauenanteil, der von 50 Prozent in 2013 auf 40 Prozent in 2018 gesunken ist. Somit gelingt es der FernUniversität zwar nicht, alle Gremien komplett geschlechterparitatisch zu besetzen, eine überwiegende Verbesserung im zeitlichen Verlauf ist jedoch festzustellen. Hochschulräte müssen nach § 21 Abs. 3 des Hochschulgesetzes NRW ausnahmslos mit mindestens 40 Prozent Frauen besetzt sein. Dieser Verpflichtung kommt die FernUniversität in 2018 mit 44 Prozent nach.

Eine genaue Auflistung der **Zusammensetzung** der Fakultäts-gremien in absoluten Zahlen bietet **Tabelle 2**.

Tabelle 1: Frauenanteile an Leitungspositionen im Zeitverlauf, in Prozent

	Org-Einheit	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
2015	Dekanat	4	1	25
	Dezernent*innen	6	3	50
	Leitung UB	1	1	100
	Leitung ZMI	1	0	0
	Rektor/in	1	0	0
	Kanzler/in	1	1	100
2016	Dekanat	4	1	25
	Dezernent*innen	6	3	50
	Leitung UB	1	1	100
	Leitung ZMI	1	0	0
	Rektor/in	1	1	100
	Kanzler/in	1	1	100
2017	Dekanat	4	1	25
	Dezernent*innen	6	3	50
	Leitung UB	1	1	100
	Leitung ZMI	1	0	0
	Rektor/in	1	1	100
	Kanzler/in	1	1	100
2018	Dekanat	5	2	40
	Dezernent*innen	6	3	50
	Leitung UB	1	1	100
	Leitung ZMI	1	0	0
	Rektor/in	1	1	100
	Kanzler/in	1	1	100

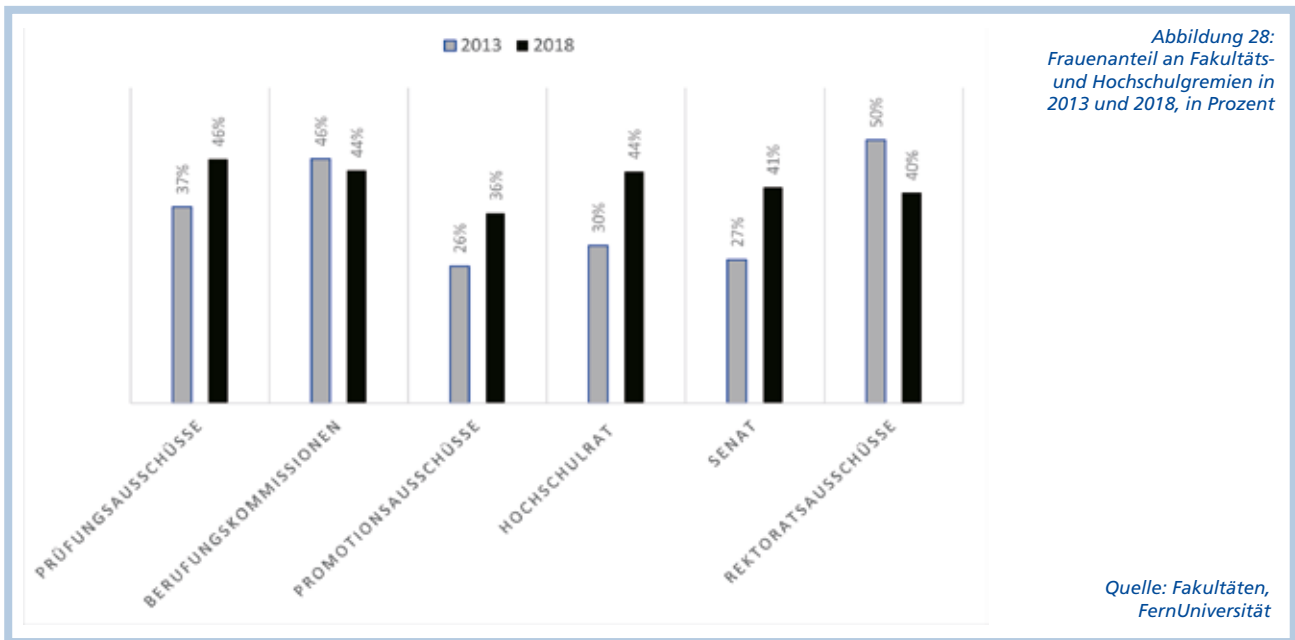


Tabelle 2: Fakultätsgremienzusammensetzung nach Geschlecht in 2018, Kopffzahlen

		Prüfungsausschuss	Berufungskommission	Promotionsausschuss
MI	m	13	5	4
	w	7	2	0
PSY	m	4	7	3
	w	11	11	4
KSW	m	6	14	3
	w	6	17	4
REWI	m	3	7	4
	w	3	6	3
WIWI	m	11	25	9
	w	5	10	2
FernUni	m	37	58	23
	w	32	46	13

Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick



Fazit und Ausblick

Mehr Studentinnen und erfolgreiche Absolventinnen

Frauen stellen die Mehrheit der Studienanfängerinnen dar, holen bei dem Studierendenanteil auf und brechen ihr Studium seltener ab. 52 Prozent aller Studienanfänger*innen sind Frauen und 47 Prozent aller Studierenden sind Frauen. Die Entwicklung ist stabil, weitere Anstiege sind im Zeitverlauf fakultätsübergreifend nicht zu erkennen. Daher ist es nach wie vor wichtig, gerade in stark männerdominierten Fächergruppen wie in der Mathematik und Informatik mehr Frauen zu gewinnen, was sich jedoch auch insgesamt auf Bundesebene als schwierig erweist.

Die Schere öffnet sich bei der Promotion

Die FernUniversität hat nicht genug Promovierte. Darunter sind zudem viel zu wenig Frauen. Nur 34 Prozent der abgeschlossenen Promotionen sind von Frauen, davon entfällt ein großer Anteil auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Im Vergleich mit anderen deutschen Hochschulen liegt die FernUniversität damit in der Schlussgruppe (CEWS-Hochschulranking). Es gehen nach erfolgreichem Studium also mehr Frauen auf dem Weg zur Promotion verloren als an anderen Hochschulen. Die Ungleichheitsschere öffnet sich hier also schon recht früh, und nicht erst nach der Promotion wie es im Bundesdurchschnitt der Fall ist.

Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur ist insgesamt angestiegen und auf dem Weg zur Parität. 44 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind Frauen, das ist ein Anstieg von 12 Prozent seit 2011. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind jedoch (nicht nur für Frauen) prekär. Nur 31 Prozent aller unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind Frauen, das ist ein Anstieg von 8 Prozent seit 2011. Zudem arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen.

Professorinnenanteil in acht Jahren sehr stark angestiegen

Die Maßnahmen und Anstrengungen der letzten Jahre, zur Erhöhung des Professorinnenanteils haben sich gelohnt. Seit 2011 hat sich der Frauenanteil an den Professuren um 12 Prozent von 18 Prozent auf 30 Prozent erhöht. Das ist insbesondere auf die Entwicklungen an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften zurückzuführen, deren Professorinnenanteil sich in acht Jahren fast verdreifacht hat und nun mit 50 Prozent paritätisch ist. Die Entwicklungen des Professorinnenanteils an den anderen Fakultäten sind im zeitlichen Verlauf eher gering und stagnierend. Zukünftig gilt es, auch den Frauenanteil an Lebenszeitprofessuren zu steigern und eine paritätische Verteilung der Geschlechterverhältnisse bei den Juniorprofessuren und Tenure-Track-Verfahren zu erreichen.

Gute Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal

Insgesamt ist beim nichtwissenschaftlichen Personal ein guter Frauenanteil zu verzeichnen, 64 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind Frauen. Viele davon, gerade Frauen, sind jedoch auch prekär beschäftigt, v.a. auf den unteren Gehaltsstufen. 49 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit. Es arbeiten hingegen aber nur 13 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit.

Frauen auf Führungs- und Leitungspositionen stark vertreten

Die FernUniversität verfügt über viele Frauen in Führungs- und Leitungspositionen der Hochschule.

Gremien, Ausschüsse und Kommissionen

Die FernUniversität bemüht sich, ihre Gremien in der Regel paritätisch zu besetzen. Dies ist jedoch nicht immer möglich v.a. vor dem Hintergrund, dass die wenigen Professorinnen der FernUniversität somit überproportional von Gremientätigkeit betroffen wären. Die Hochschulrektorenkonferenz schlägt für den Fall vor, Frauen gerade für einflussreiche Gremienpositionen auszuwählen.

Die Chancengerechtigkeit an der FernUniversität befindet sich auf einem guten Weg. Der erste Gendermonitor zeigt, dass die Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahre an unserer Hochschule Wirkung zeigen. So ist besonders der gestiegene Frauenanteil auf 30% bei den Professuren erwähnenswert. Dennoch gibt es nach wie vor Handlungsbedarf und Stellschrauben, an denen die FernUniversität in den nächsten Jahren drehen muss, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule mehr und mehr entgegenzukommen. Der Gendermonitor hat Handlungsbedarfe insbesondere bei der Verbesserung des wissenschaftlichen Nachwuchses und dort besonders bei der Steigerung der Promotionen und Habilitationen aufgezeigt. Auch ist der im Vergleich gute Frauenanteil kein Grund zum Ausruhen, vielmehr muss dieser weiter kontinuierlich gesteigert werden, speziell in den Fakultäten mit stagnierendem Frauenanteil. Gesamtgesellschaftliche Tendenzen des Arbeits- und Wissenschaftssystems, die zu strukturellen Benachteiligungen von Frauen führen, schlagen sich auch in den Zahlen und Fakten unserer Hochschule nieder. Um diesen entgegenzuwirken sind gemeinsame Anstrengungen und ein stets offener Blick auf die Gleichstellungssituation an der FernUniversität nötig. Nur so können strukturelle Probleme abgefedert werden, unsichtbare Barrieren und Hürden für Frauen geschmälert und der Weg zu einer chancengerechten Hochschule weiter gegangen werden. Gerade in Fakultäten und zentralen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um Geschlechterungerechtigkeiten abzubauen.

Literatur

European Commission (2018): She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission, Brüssel.

European Commission (2006): She Figures 2006. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission, Brüssel.

Hochschulrektorenkonferenz (2019): Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Entschließung der 27. Mitgliederversammlung der HRK am 19. November 2019 in Hamburg.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2008): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn.

Kirchhoff, Arthur (1897): Die akademische Frau. Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer, und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe, Berlin.

Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.

Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer,

Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen.

Lipinsky, Anke; Löther, Andrea. (2016): Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich: Policies und statistische Daten. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-37). Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn.

Löther, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Köln (cews.publik, 23).

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) (Destatis): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4.

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) (Destatis): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2.

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) (Destatis): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1.

Wissenschaftsrat (Hg.) (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drucksache 3534/98. Mainz.





Die wichtigsten Ansprechpersonen

Bei Fragen zum Gendermonitor

Sarah Oberkrome

(Koordination Gleichstellung, Stabsstelle 1)

Telefon: +49 2331 987-4611

E-Mail: sarah.oberkrome@fernuni-hagen.de

Gebäude 5, B 202

Bei Fragen zur Gleichstellung

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Kirsten Pinkvoss

Tel.: +49 2331 987-1347

E-Mail: kirsten.pinkvoss@fernuni-hagen.de

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@fernuni-hagen.de

Gebäude 5, A 214

Stellvertretende zentrale

Gleichstellungsbeauftragte:

Maria-Luisa Barbarino

Tel.: +49 2331 987-1880

E-Mail: maria-luisa.barbarino@fernuni-hagen.de

Gebäude 5, A 215

Koordination Gleichstellung, Stabsstelle 1:

Hochschulstrategie und strategische

Kooperationen

Dr. Meike Hilgemann

Telefon: +49 2331 987-4667

E-Mail: meike.hilgemann@fernuni-hagen.de

Gebäude 5, B 203

Simone Möller

Telefon: +49 2331 987-4610

E-Mail: simone.moeller@fernuni-hagen.de

Gebäude 5, B 202

