



Gendermonitor
2021

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, Referat Chancengerechtigkeit
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:	November 2021

Gendermonitor 2021

Gendermonitor 2021



Grußwort



*Maria-Luisa Barbarino,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen*

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

*als neu gewählte zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen freue ich mich sehr über Ihr Interesse am nunmehr dritten Gendermonitor der FernUniversität in Hagen. Der Gendermonitor macht bestehende Geschlechterungleichheiten und sich verbessernde Geschlechterverhältnisse sichtbar, sensibilisiert für Gleichstellung und schafft Transparenz in Bezug auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Dies gelingt durch einen datengestützten Blick auf die Geschlechterverhältnisse an unserer Hochschule. Der Gendermonitor legt anschaulich die Gleichstellungssituation für Studierende, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Promovend*innen und Professor*innen dar.*

Bereits die ersten zwei Gendermonitore 2019 und 2020 haben einen umfassenden Einblick in die Geschlechterverhältnisse der FernUniversität gegeben und einen interessierten Austausch darüber angestoßen. In dieser dritten Ausgabe wird sich zeigen: Was hat sich in Bezug auf die Gleichstellungssituation in der Zwischenzeit getan? Welcher Trend lässt sich beobachten? Rückschritt oder Fortschritt? In welchen Bereichen sind wir besonders gut? Wo haben wir Handlungsbedarf?

Die Zeit der Covid-Pandemie hat gezeigt, dass sich gerade in Zeiten der Krise Handlungsbedarfe für mehr Geschlechtergerechtigkeit zeigen. So ist durch Schließungen von Betreuungseinrichtungen der Mehraufwand für familiäre Sorgeverpflichtungen gestiegen und somit die ohnehin knappe Zeit für bspw. Qualifikationsarbeiten gesunken. Das Ministerium, aber auch wir haben hierauf reagiert und Maßnahmen zum Abpuffern auf den Weg gebracht: So können zum Beispiel befristete Verträge unter bestimmten Umständen um ein Jahr verlängert und Mittel aus dem Corona Hilfsfond beantragt werden. Welche Auswirkungen die Pandemie auf die wissenschaftliche Qualifikation

von Frauen hat und inwiefern dies die Karrierewege weiblicher Beschäftigter beeinflussen wird, können wir erst im Zeitverlauf erkennen. Umso wichtiger ist ein beständiges Kerndatenset durch welches wir auch Trends und Entwicklungen nachvollziehen können, um schnell und zielgenau in der Gleichstellungsarbeit und als Hochschule zu reagieren.

Dennoch: Im Bereich der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit konnte in den letzten Jahrzehnten viel erreicht werden. Diese positiven Entwicklungen gilt es, weiterhin zu verfolgen. Einen Beitrag dazu können etwa die aktuell fortgeschriebenen Chancengerechtigkeitspläne sein, die auch die Gleichstellungspläne der Fakultäten und zentralen Bereiche enthalten. Sie sind ein schlagkräftiges Instrument für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit in allen Bereichen der Hochschule und werden von den einzelnen Hochschulbereichen umgesetzt. So können wir hoffentlich alle Hochschulangehörigen erreichen. Durch die Aufnahme von Maßnahmen zu Diversität und Inklusion ist es zudem möglich, Gleichstellung aller Geschlechter und Chancengerechtigkeit für alle miteinander zu verzahnen, und trotzdem nicht den Fokus auf Gleichstellung zu verlieren.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, den aktuellen Gendermonitor zu nutzen, zu lesen, als Argumentationsgrundlage zu nutzen und hierdurch ins Gespräch zu kommen. Viel Spaß beim lesen und diskutieren und Danke für Ihren Beitrag zu einer geschlechtergerechten Hochschule!

Ihre
Maria-Luisa Barbarino

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
Abbildungsverzeichnis	8
Vorstellung	10
Die aktuelle Gleichstellungssituation auf einen Blick zusammengefasst	14
Leaky Pipeline	14
Thema: Promovierende	16
Promovierende im Blick:	18
Gleichstellungs- und Geschlechtergerechtigkeitsfördernde Angebote für Promovierende	22
Studium	24
Abschlüsse	32
Studienabschlüsse	33
Promotionen und Habilitationen	36
Forschung und Lehre	40
Professuren	40
Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	43
Nichtwissenschaftliches Personal	50
Leistungs- und Gremienpositionen	54
Fazit und Ausblick	58
Mehr Studentinnen und erfolgreiche Absolventinnen	58
Die Schere öffnet sich bei der Promotion	59
Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	59
Professorinnenanteil in 8 Jahren sehr stark angestiegen	59
Gute Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal	59
Frauen auf Führungs- und Leitungspositionen stark vertreten	59
Literatur	60
Die wichtigsten Ansprechpersonen	63



Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1:
Leaky Pipeline 2020
- Abbildung 2:
Weibliche Promovierende nach Fächergruppe in Deutschland, NRW und FernUni, in Prozent
- Abbildung 3:
Weibliche Promovierte nach Fächergruppe in Deutschland, NRW und FernUni, in Prozent
- Abbildung 4:
Weibliche Promovierende im Zeitverlauf (nur FernUni- Fächergruppe) in NRW und FernUni, in Prozent
- Abbildung 5:
Weibliche Promovierte im Zeitverlauf (nur FernUni- Fächergruppe), NRW und FernUni, in Prozent
- Abbildung 6:
Weibliche Promovierende (nur FernUni-Fächergruppen) näher betrachtet nach Alter, Dauer der Promotion und Anteil ausländischer Promotionsstudierender
- Abbildung 7:
Frauenanteil an den Bachelor-Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent
- Abbildung 8:
Frauenanteil an den Master-Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent
- Abbildung 9:
Frauenanteil an den Studierenden nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent
- Abbildung 10:
Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät KSW, in Prozent
- Abbildung 11:
Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät MI, in Prozent
- Abbildung 12:
Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät PSY, in Prozent
- Abbildung 13:
Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät ReWi, in Prozent
- Abbildung 14:
Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät WiWi, in Prozent
- Abbildung 15:
Frauenanteile an den Absolvent*innen nach Fach in 2019 und 2020
- Abbildung 16:
Frauenquote bei den Bachelor Absolvent*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent
- Abbildung 17:
Frauenquote bei den Master Absolvent*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent
- Abbildung 18:
Zusammensetzung der Absolvent*innen nach Geschlecht je Fakultät im Zeitverlauf, Kopfzahlen

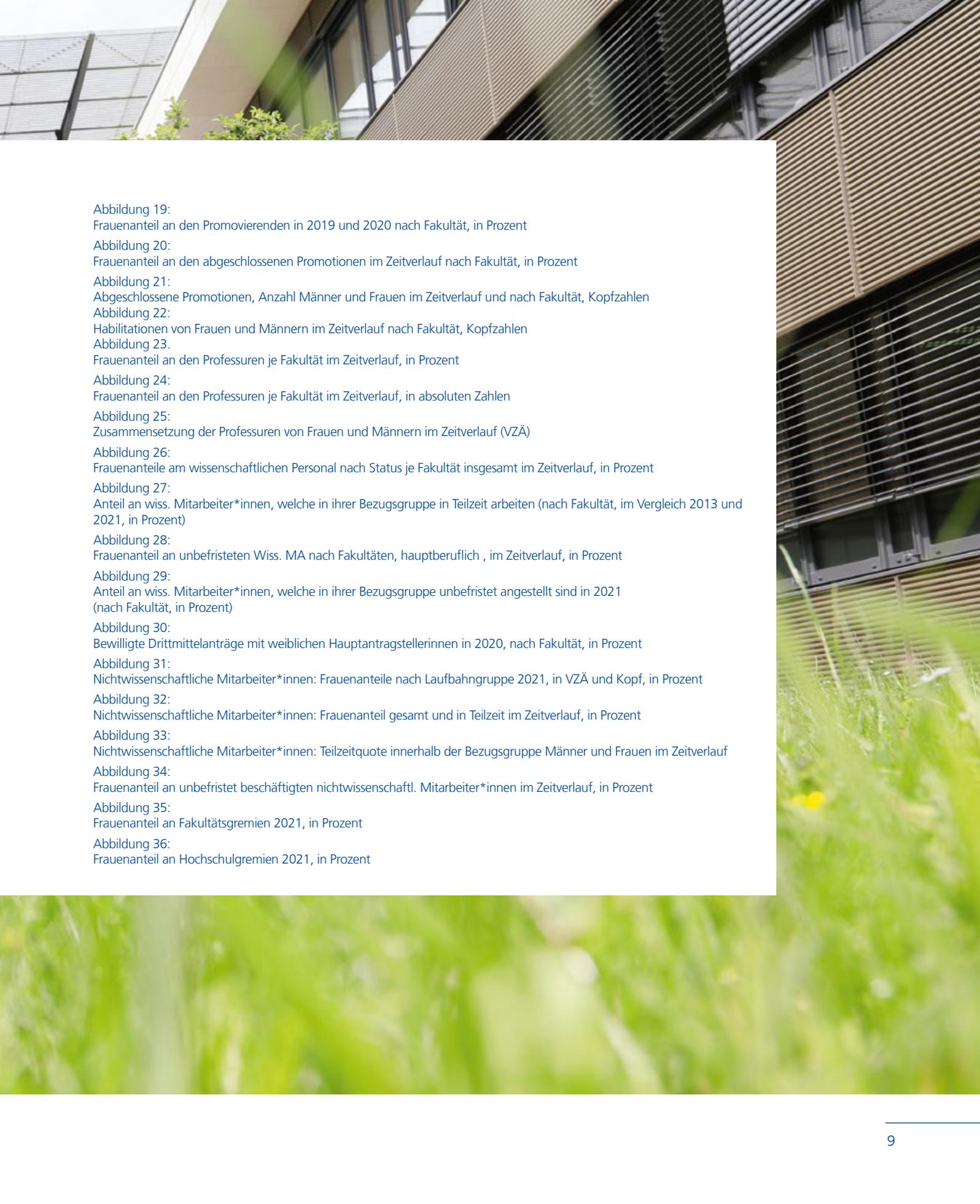


Abbildung 19:
Frauenanteil an den Promovierenden in 2019 und 2020 nach Fakultät, in Prozent

Abbildung 20:
Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf nach Fakultät, in Prozent

Abbildung 21:
Abgeschlossene Promotionen, Anzahl Männer und Frauen im Zeitverlauf und nach Fakultät, Kopffzahlen

Abbildung 22:
Habilitationen von Frauen und Männern im Zeitverlauf nach Fakultät, Kopffzahlen

Abbildung 23:
Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent

Abbildung 24:
Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in absoluten Zahlen

Abbildung 25:
Zusammensetzung der Professuren von Frauen und Männern im Zeitverlauf (VZÄ)

Abbildung 26:
Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Status je Fakultät insgesamt im Zeitverlauf, in Prozent

Abbildung 27:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen, welche in ihrer Bezugsgruppe in Teilzeit arbeiten (nach Fakultät, im Vergleich 2013 und 2021, in Prozent)

Abbildung 28:
Frauenanteil an unbefristeten Wiss. MA nach Fakultäten, hauptberuflich, im Zeitverlauf, in Prozent

Abbildung 29:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen, welche in ihrer Bezugsgruppe unbefristet angestellt sind in 2021 (nach Fakultät, in Prozent)

Abbildung 30:
Bewilligte Drittmittelanträge mit weiblichen Hauptantragstellerinnen in 2020, nach Fakultät, in Prozent

Abbildung 31:
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteile nach Laufbahngruppe 2021, in VZÄ und Kopf, in Prozent

Abbildung 32:
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteil gesamt und in Teilzeit im Zeitverlauf, in Prozent

Abbildung 33:
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Teilzeitquote innerhalb der Bezugsgruppe Männer und Frauen im Zeitverlauf

Abbildung 34:
Frauenanteil an unbefristet beschäftigten nichtwissenschaftl. Mitarbeiter*innen im Zeitverlauf, in Prozent

Abbildung 35:
Frauenanteil an Fakultätsgremien 2021, in Prozent

Abbildung 36:
Frauenanteil an Hochschulgremien 2021, in Prozent

Vorstellung Vorstellung



© FernUni Welsch

Herzlich willkommen zum dritten Gendermonitor der FernUniversität in Hagen!

Warum haben 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 erscheint regelmäßig im 1-Jahres-Rhythmus, 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 Maß-



nahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Obwohl das Landesgleichstellungsgesetz NRW als gesetzlich leitende Grundlage bisher nur die Gleichstellung von Frauen und Männern beinhaltet, ist es das Anliegen der FernUniversität, alle Hochschulangehörigen in ihrer Vielfalt zu fördern, ihre Anliegen und Bedarfe aufzugreifen und somit insgesamt Chancengerechtigkeit an der FernUniversität voranzutreiben. So sind natürlich auch die Belange von Männern oder Personen, die sich keinem oder einem anderen Geschlecht zuordnen, wichtig. Auch dort, wo es gesetzlich noch keine Regelung für alle Geschlechter gibt, ist die FernUniversität bemüht, hochschulinterne Regelungen zu finden und diese in Zukunft auch im Gendermonitor abzubilden. Dennoch fokussiert der Gendermonitor aktuell auf die Geschlechterverhältnisse von Männern und Frauen. Nach wie vor gibt es im Hochschulbereich insgesamt eine strukturelle Diskriminierung von Frauen (wie auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen), z.B. ist der Frauenanteil auf Professuren mit knapp 30 Prozent nach wie vor zu gering und noch zu viele Frauen gehen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg verloren. Dennoch gibt es auch andere Bereiche, wie zum Beispiel die Verwaltung und das Wissenschaftsmanagement, in denen Frauen gut vertreten sind. Nichtsdestotrotz muss hier immer noch genauer hingeschaut werden, wie die Positionen genau ausgestaltet sind. So sind Frauen in der Verwaltung auch vielfach auf befristeten oder Teilzeitpositionen beschäftigt, während Männer unbefristet und in Vollzeit arbeiten.

Fokus und Beschränkungen

Der Monitor setzt sich aus einem **quantitativen**, also datenbasierten 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 2020. Dabei handelt es sich um ausgewählte Daten, welche im **Kerndatenset Gender** zusammengestellt werden. Im Kerndatenset Gender sammelt das Referat Chancengerechtigkeit 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 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. Die **Dritte Option**¹ wird in diesem Gendermonitor teilweise berücksichtigt, stets dort, wo die Datenlage es bereits zulässt.

Der **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. Verlaufsbetrachtungen. Die Daten werden dabei unter Gesichtspunkten



¹ Ende 2018 wurde eine dritte Geschlechtsoption im Personenstandsrecht eingeführt, welche seit 2019 in Statistiken miteinfasst werden muss. Dies bedeutet, dass nicht mehr nur nach „weiblich“ und „männlich“ differenziert wird, sondern auch nach „divers“ oder „keine Angabe“. Damit werden all jene Menschen erfasst, die sich nicht den binären Kategorien Frauen oder Männer zuordnen wollen oder können.



der transparenten Nachvollziehbarkeit und der hochschulweiten Interessen an Gleichstellungskennzahlen ausgewählt. Sie decken dabei 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. Stattdessen muss sich der Gendermonitor auf die Daten- und Faktenlage beziehen, die durch die Landes- und Bundesstatistik zur Verfügung gestellt werden und auf die Daten, die an der FernUniversität erhoben und weitergegeben werden dürfen. Die Analyse im Gendermonitor ist durch diese Aspekte eingeschränkt, wird jedoch in der Zukunft ausgebaut, um von Jahr zu Jahr mehr Daten als Grundlage für die Analysen nehmen zu können.

Im **redaktionellen** Teil wird jedes Jahr ein neuer Fokus auf ein spannendes Thema aus Hochschule, Wissenschaft und Gleichstellung gesetzt. Nachdem sich in den vorherigen Gendermonitoren den Themen „Studentinnen“ und „Pro-fessorinnen“ gewidmet wurde, beleuchtet der diesjährige Gendermonitor 2021 die **„Promovierenden“** genauer. Damit soll eine Lücke geschlossen werden: Wie im Abschnitt „Leaky Pipeline“ deutlich wird, gehen viele Frauen auf dem Weg zur Professur „verloren“, aus verschiedenen Gründen fallen sie aus der Pipeline. Dies betrifft besonders die Phase während und nach der Promotion. Daher verdienen die promovierenden und promovierten Frauen der FernUniversität einen vertieften Blick, welcher die Geschlechterverhältnisse in einen nationalen Vergleich setzt.





Gleichstellung auf einen Blick

Gleichstellung auf einen Blick

MirageC_Moment_gettyimages

Leaky Pipeline

Mit der Metapher der Leaky Pipeline, also einer tropfenden Leitung, wird das Phänomen bezeichnet, das mit zunehmender Qualifikationsstufe im akademischen Bereich der Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern abnimmt. Dieser Gender Gap, also das zunehmend ungleiche Geschlechterverhältnis, wird in der grafischen Darstellung auch mit einer Schere dargestellt. Scherengrafik und tropfende Leitung, beide stehen symbolisch für den Verlust qualifizierter Frauen. Auch an der FernUniversität zeigt sich die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse über die verschiedenen Qualifikationsstufen hinweg mit dem Bild der Schere. Hat sich die Schere seit dem ersten Gendermonitor 2019 etwas weiter geschlossen?

Abbildung 1:
Leaky Pipeline 2020

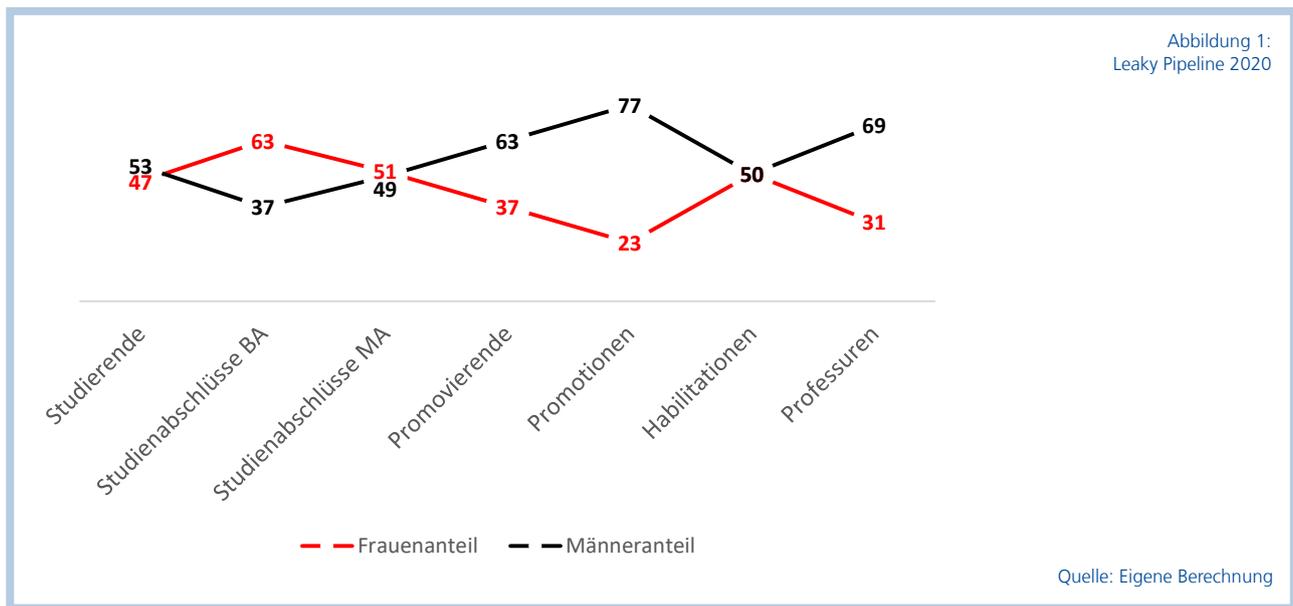


Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass der Einbruch der Frauenanteile auf den Zeitraum zwischen Studienabschluss und Promotion fällt. So schließen zwar viele Frauen mit einem Masterabschluss ihr Studium ab (51 %), Promotionsstudierende weisen jedoch nur einen Frauenanteil von 37 % auf. Dies hat sich seit 2019 nicht geändert. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil sogar von 34 % auf 23 % gefallen, dies kann an der kleinen Grundgesamtheit liegen. Ebenfalls sind die 50 % Frauenanteil an den Habilitationen (von zuvor 33 % in 2019) auf die sehr geringe Grundgesamtheit an Habilitationen an der FernUniversität zurückzuführen. Erfreulicherweise hat sich jedoch der Anteil an Professorinnen um 1 Prozent seit 2019 auf 32 Prozent erhöht.

Auf Ebene der Studierenden sind Frauen wie im Vorjahr fast ausgeglichen mit 47 Prozent vertreten und stellen sogar ganze 63 % der Bachelorabschlüsse. Bei den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen sind Frauen nach wie vor weitaus seltener vertreten, obwohl sie bei den Studienabschlüssen noch eine Mehrheit bildeten.

Das heißt, Frauen gehen auf dem Weg zur höchsten Qualifikationsstufe verloren. Um dem Effekt entgegen zu wirken, hat die FernUniversität Maßnahmen entwickelt, um Frauen bei ihrer Karriere in der Wissenschaft zu fördern. Dazu gehören etwa spezielle Frauennetzwerke, wie das Netzwerk Promoven-dinnen oder das Netzwerk Habilitandinnen, Mentoring für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Möglichkeiten zur finanziellen Förderung in der Postdoc-Phase und gezielte Fortbildungsangebote (siehe nächster Abschnitt).

Besonderes Augenmerk muss also auf der Promotionsphase liegen. Bereits weniger Frauen als Männer entscheiden sich zu einer Promotion. Und auch danach steigen viele Frauen aus der Wissenschaft aus. Die Zahlen sind seit Jahren eindeutig. Im nächsten Kapitel werden daher die FernUni-Promotionszahlen mit nationalen Zahlen verglichen und in einen größeren Kontext gesetzt.



Thema: Promovierende

Thema: Promovierende

Nachdem der erste Gendermonitor die Professorinnen in ihrer historischen Genese und im internationalen und nationalen Vergleich beleuchtet hat, wurden im zweiten Gendermonitor die Studentinnen näher betrachtet. Genauso spannend und wichtig für eine Universität sind die Promovierenden. Sie

halten vielmals den Lehr- und Forschungsbetrieb am Laufen, betreuen Abschlussarbeiten, publizieren, forschen und tagen - und qualifizieren sich selbst für ihre wissenschaftliche Laufbahn weiter. Dieser wichtige Schritt in der wissenschaftlichen Karriere steht Frauen in Deutschland ohne Einschränkungen



erst seit Anfang des 20. Jahrhunderts offen. Dabei ist eine Promotion nicht nur bei einer Karriere in der Wissenschaft nötig, auch außerhalb der Wissenschaft ist eine Promotion oft von Vorteil. Zwar hat sich in Deutschland der Anteil an promovierenden und promovierten Frauen, so wie auch der Frauenanteil an den Studierenden, stetig erhöht – 1994 waren es nur 32 Prozent, 2020 bereits 45 Prozent bei den Promovierten (Quelle: Statista 2021). Dies sieht bereits fast paritätisch aus und ist ein Grund zur Freude. Gleichzeitig gibt es jedoch große Fächerunterschiede. Und auch Promotionsdauer und Rahmenbedingungen unterscheiden sich, wichtige Faktoren des Erfolges. Zudem scheiden promovierte Frauen häufiger aus der Wissenschaft aus, als promovierte Männer – was auf die Zeit der Familiengründung zurückzuführen ist (Quelle: Flöther/Oberkrome 2017). Daher wird im Folgenden die Situation der promovierenden und promovierten Frauen der FernUniversität in Zahlen näher betrachtet und mit der gesamtdeutschen Entwicklung in Verhältnis gesetzt. Trotz des insgesamt niedrigen Promovierendenanteils an der FernUniversität, im Vergleich zu Universitäten mit wesentlich mehr Professuren, ist so dennoch eine Aussage darüber möglich, ob sich die FernUniversität bei der Entwicklung des Frauenanteils an Promotionen auf dem richtigen Weg befindet.

Best, K./Wangler, J./Schraudner, M. (2016): Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38, 3, S. 52–73

De Vogel, S. (2017): Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69, 3, S. 437–471.

Flöther, C.; Oberkrome, S. (2017): Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: Annette von Alemann, Sandra Beaufays und Beate Kortendiek (Hg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre, Bd. 4. Opladen: Verlag Barbara Budrich (Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft ; Sonderheft), S. 143–162.

Fritsch, N.-S. (2014): Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. In: SWSRundschau, 52, 2, S. 159–180.

Krempkow, R./Sembritzki, T. (2017): Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 39, 2, S. 102–123.

König, J.; Otto, A.; Bünstorf, G.; Briedis, K.; Cordua, Fi.; Schirmer, H. (2021): Karriereentscheidungen und Karriereverläufe Promovierter - zur Multifunktionalität der Promotion * Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 4,B3), 161 S.

Promovierende und Promovierte im Blick

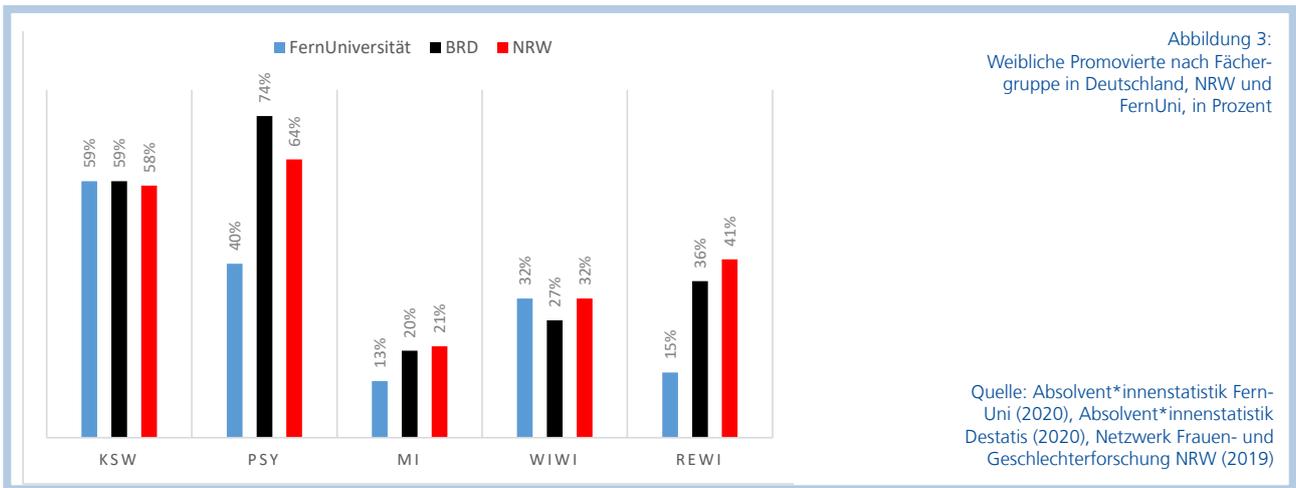
An der FernUniversität promovieren im Vergleich zu anderen Universitäten weniger Menschen, da die FernUniversität über vergleichsweise wenige Professuren verfügt. Dennoch kommen auf eine Professur 5,4 Promovierende, im Bundesvergleich sind es 5,9, das Verhältnis ist also nicht groß abweichend.

Die Geschlechterverhältnisse an Promotionen sind je nach Fächergruppe recht unterschiedlich, was sich auf den unterschiedlichen Studentinnenanteil zurückführen lässt. Wie die folgenden Abbildungen zeigen werden, decken sich die Anteile an der FernUniversität mit Vergleichswerten aus NRW und Deutschland. Gleichzeitig lassen sich Unterschiede feststellen.

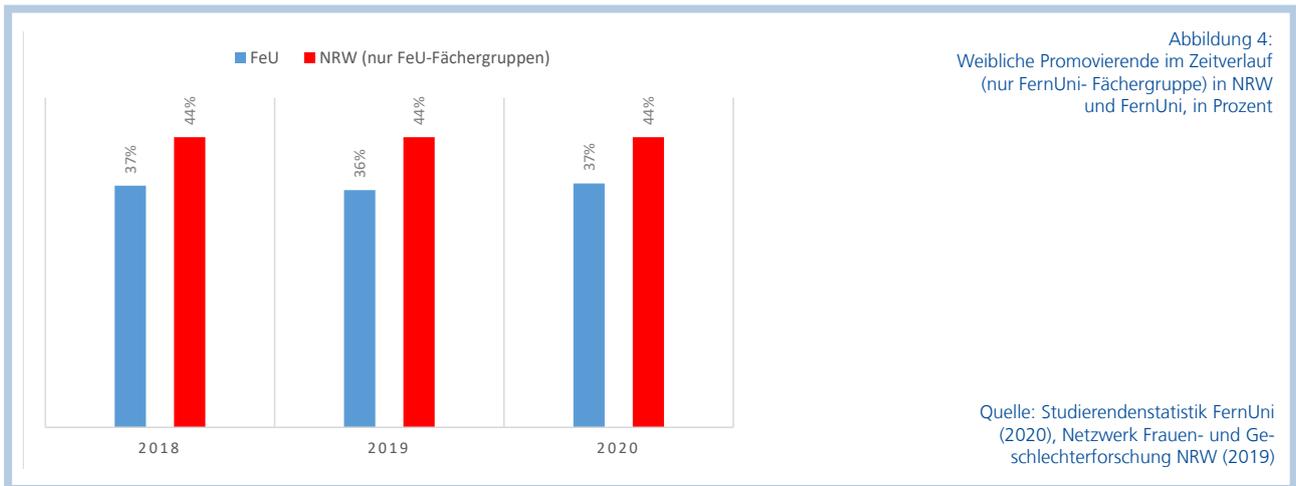
Abbildung 2 vergleicht die Frauenanteile an den Promovierenden in den einzelnen Fächergruppen an der FernUniversität mit dem Bundesanteil und dem NRW-Anteil. Dabei wird ersichtlich, dass in der Mathematik und Informatik, den Rechtswissenschaften und den Kultur- und Sozialwissenschaften der Frauenanteil unter den Vergleichswerten liegt: Bei Mathematik und Informatik weist die FernUniversität einen Anteil von 13 Prozent aus, im Vergleich zu 18 Prozent in der BRD und 24 Prozent in NRW. In der KSW stehen 46 Prozent 51 Prozent in der BRD und 54 Prozent in NRW gegenüber. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät schafft einen Anteil von 37 Prozent im Vergleich zu 38 Prozent in der BRD und 40 Prozent in NRW. Im Gegensatz dazu promovieren mit 70 Prozent mehr Frauen in der Psychologie als in der BRD (67 Prozent) und NRW (66 Prozent). Auch die Wirtschaftswissenschaft hat mit 40 Prozent einen höheren Frauenanteil als der Vergleich mit NRW (38 Prozent) und der BRD (39 Prozent).

Abbildung 3 stellt den Frauenanteil an den Promovierten in den einzelnen Fächergruppen an der FernUniversität mit dem Bundesanteil und dem NRW-Anteil in Vergleich. Hierbei werden teils große Unterschiede deutlich. So promovierten in der Psychologie 40 Prozent Frauen, in der BRD jedoch 74 Prozent, in NRW 64 Prozent. Und auch in der Rechtswissenschaft steht ein Frauenanteil von 15 Prozent einem Anteil von 36 Prozent in der BRD und 41 Prozent in NRW gegenüber. Diese große Diskrepanz ist damit erklärt, dass die prozentualen Anteile sich auf eine geringe Grundgesamtheit an Promovierten an der FernUniversität bezieht und so schnell stark nach oben oder unten ausschlagen können. Kaum eine Diskrepanz weist die KSW auf, mit einem Frauenanteil von 59 Prozent im Vergleich zu ebenfalls 59 Prozent in der BRD und 58 Prozent in NRW. In Mathematik und Informatik promovierten 13 Prozent Frauen an der FernUniversität, weniger als in NRW (21 Prozent) und der BRD (20 Prozent). Die Wirtschaftswissenschaft kommt auf einen Frauenanteil von 32 Prozent, was über der BRD mit 27 Prozent liegt (NRW: ebenfalls 32 Prozent).





Um die zeitliche Konsistenz des geringeren Frauenanteils an der FernUniversität zu zeigen, setzt Abbildung 4 die weiblichen Promovierenden in der drei-Jahres Schau mit den weiblichen Promovierenden in NRW ins Verhältnis. Dabei werden auch nur FernUni-Fächergruppen betrachtet, um den Vergleich nicht zu verzerren. Es wird ersichtlich, dass von 2018 bis 2020 der Frauenanteil an den Promovierenden im Vergleich zu NRW um 7-8 Prozentpunkte geringer lag (37 Prozent an der FernUni, 44 Prozent in NRW). Die zeitliche Konsistenz des geringeren Frauenanteils an den Promovierten an der FernUniversität im Vergleich zum NRW-Anteil zeigt Abbildung 5. Auch hier sind nur FernUni-Fächergruppen berücksichtigt. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Promovierenden, jedoch sind hier aufgrund der geringen Anzahl an FernUni-Promovierten größere Schwankungen nachvollziehbar: 2018 standen 34 Prozent weibliche FernUni-Promovierten einem Frauenanteil von 39 Prozent in NRW gegenüber. In 2019 war das Verhältnis 40 Prozent FernUni zu 42 Prozent NRW. In 2020 schließlich war der Frauenanteil an den Promotionen an der FernUniversität mit 23 Prozent sehr gering, ihm steht ein Frauenanteil von 40 Prozent in NRW gegenüber.



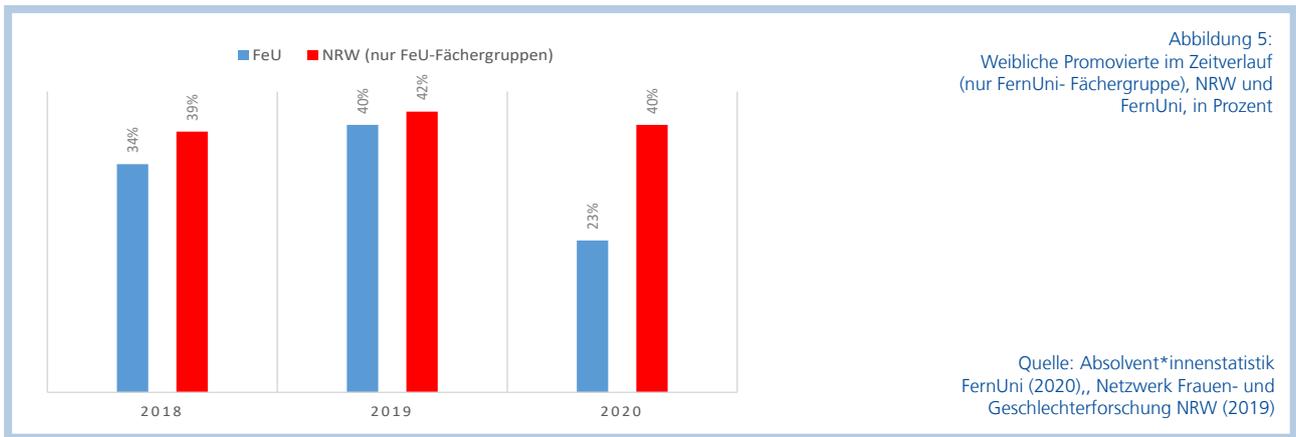
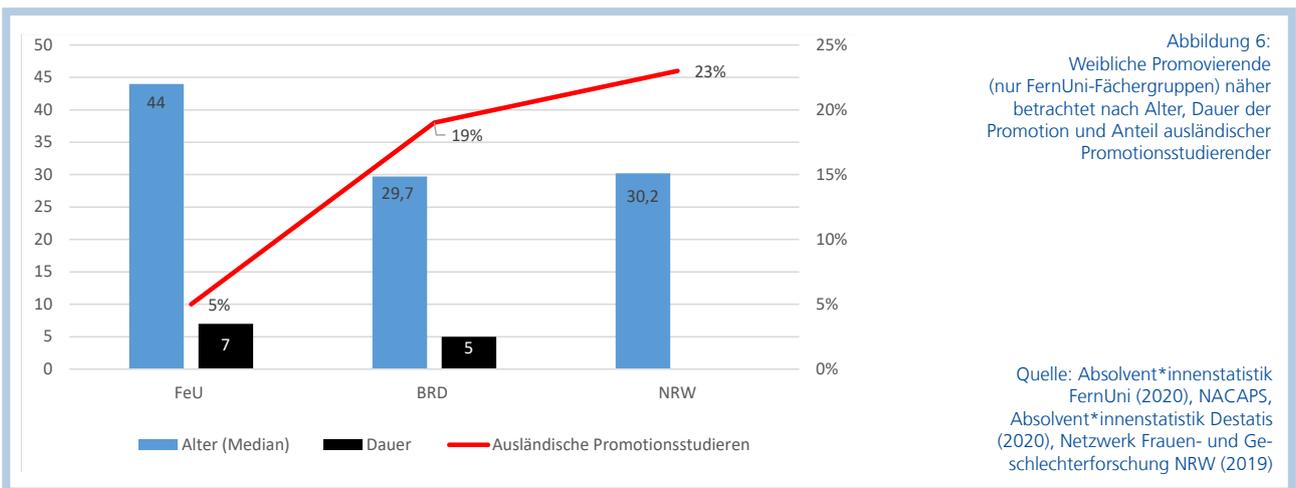


Abbildung 6 schaut sich die Promovierenden noch einmal genauer an. Die Dauer seit Beginn der inhaltlichen Arbeit (nach NACAPS) beträgt für weibliche FernUni-Promovierte etwas weniger als 7 Jahre, im Bundesvergleich etwas mehr als 5 Jahre. Dabei ist jedoch zu beachten, dass männliche Promovierende an der FernUniversität lediglich knappe 4 Jahre benötigen, in der BRD ebenfalls. Das heißt, weibliche Promovierende an der FernUniversität promovieren im Vergleich zu ihren männlichen Gegenübern länger, mehr noch als im Bundesvergleich. Als Erklärung könnte wieder die geringe Anzahl an Promovierten herangezogen werden, aber auch, dass die FernUni-Promovierenden im Schnitt älter sind und somit mehr Familienaufgaben neben der Promotion übernehmen, welche immer noch häufiger zu Lasten von Frauen gehen. Das Altersmedian der weiblichen FernUni-Promovierten beträgt 44 Jahre, in der BRD 29,7 und in NRW 30,2 Jahre. Der Anteil an weiblichen Promovierten mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt an der FernUniversität 5 Prozent, wesentlich weniger als in NRW (23 Prozent) und in der BRD (19 Prozent). Auch hier ist zum einen die geringe Anzahl an Promovierenden und Promovierten an der FernUniversität zu beachten, zum anderen können diese Zahlen darauf hinweisen, dass die FernUni-Promovierenden dadurch eine vergleichbar homogenere Gruppe sind.



Promotion und weibliche (Wissenschafts-)karrieren

Für akademische Karrieren ist die Promotion eine Grundvoraussetzung. Aber auch außerhalb der Hochschule und außerhalb der Forschung kann eine Promotion förderlich bis notwendig sein. Deshalb ist es nicht nur für Hochschulen sinnvoll, sondern auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht wertvoll, dass mehr Frauen promovieren.

Leider fängt die Geschlechterschieflage bereits während und nach dem Studium, bei der **Promotionsentscheidung** an. So ist hinlänglich bekannt und belegt, dass u.a. das Geschlecht einen großen Einfluss auf die Wahl einer Promotionsaufnahme hat. (vgl. Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Obwohl Frauen einen insgesamt paritätischen Anteil an den Studierenden bilden und auch im Schnitt bessere Abschlussnoten erlangen, entscheiden sie sich seltener für eine Promotion. Mehrere Faktoren können dafür ausschlaggebend sein. So können sie etwa einen geringeren Nutzen aus dem Schritt der Promotion erwarten, da sie die Kosten einer akademischen Laufbahn höher einschätzen als Männer. Dies ist mit dem zweiten Faktor verbunden.

Die Promotion fällt oft in die **Familiengründungsphase**, weswegen häufiger eine Unvereinbarkeit von Promotion und Familienverpflichtungen angenommen wird, als dies bei Männern der Fall ist (vgl. Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Dies bezieht sich auch auf die Karriere nach der Promotion. So haben empirische Forschungen gezeigt, dass die Familiengründung für Männer einen **Karrierekick** darstellt, für Frauen gehen Kinder leider immer noch mit einem **Karriereknick** einher (vgl. Flöther/Oberkrome 2017). Familiäre Verpflichtungen gehen mit einer Erwerbsunterbrechung und häufigerer Teilzeit bei Frauen einher, nicht jedoch bei Männern.

Dennoch steigt der Anteil promovierender und promovierter Frauen stetig. Und immer noch werden sie mit der sogenannten **gläsernen Decke** konfrontiert: Nach der Promotion fällt der Anteil von Frauen auf den akademischen Karrierestufen stark ab. Dies zeigt sich insbesondere an den Professuren. Der Übergang scheint immer noch durch eine gläserne Decke erschwert zu werden, durch die die Frauen nicht auf die nächsthöhere Ebene gelangen, ihnen der Zugang verwehrt bleibt. Daher zeigt sich, dass viele promovierte Frauen aus der Wissenschaft bzw. der universitären Forschung aussteigen. Dieser **Drop-Out** lässt sich damit begründen, dass im außeruniversitären Arbeitsmarkt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermutet wird, und die Arbeitsbedingungen nicht so prekär sind, v.a. was befristete Verträge betrifft (vgl. Flöther/Oberkrome 2017). Für Hochschulen bedeutet dies, die Arbeitsbedingungen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv zu gestalten, unter anderem im Hinblick auf Vereinbarkeitsproblematiken. Gleichzeitig sollten Frauen bereits im Studium für eine Promotion begeistert und motiviert werden.

Wie sich gezeigt hat, trifft dieser bundesdeutsche Befund auch auf die FernUniversität zu: Weniger Studentinnen gehen weiter in eine Promotion, denn der Frauenanteil nimmt in dieser Phase stark ab, stärker als im NRW-Vergleich. Mit 37 Prozent beträgt der Frauenanteil an den Promovierten ebenfalls weniger als der NRW-Anteil. Zugleich sind FernUni-Promovierende im Schnitt leicht älter: Somit fällt die Entscheidung zu einer Promotion noch stärker in die Familiengründungsphase. Vielleicht lässt sich damit auch erklären, dass weibliche FernUni-Promovierende länger für ihre Promotion benötigen, als im Bundesvergleich. Womit sich im Anschluss die Frage stellt, ob sich eine wissenschaftliche Karriere noch „lohnt“ oder die Wissenschaft lieber verlassen wird (Drop-Out). Die Altersstruktur stellt also für die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen an der FernUni eine Hürde dar. Auch die Tatsache, dass nur die Hälfte der FernUni-Promovierenden aus der Studierendenschaft gewonnen werden, erschwert die Rekrutierung und Bindung neuer Promovierender an die FernUniversität. Aber es gibt auch Chancen. Wie sich gezeigt hat, ist der Promovierendenanteil pro Professur ähnlich dem Bundesdurchschnitt. Das heißt, trotz der geringen Anzahl an Professuren promovieren Viele an der FernUniversität, darunter im Langzeitvergleich auch mehr und mehr Frauen. Für die FernUniversität bedeutet dies, dass gezielt unterstützt werden muss, um zum einen die FernUniversität noch attraktiver zu machen als auch promovierende Frauen und Promovierende mit Familienverpflichtungen zu entlasten. Wie dies unter anderem aussieht, das zeigt der nächste Abschnitt.

Gleichstellungs- und Geschlechtergerechtigkeitsfördernde Angebote für Promovierende

Die FernUniversität möchte ihre Promovierenden, Promovierten und Post-Docs bestmöglich unterstützen. Maßgeschneiderte Angebote für besonders weibliche Promovierende und Promovierte sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg unterstützen. Daher wurden im aktuellen Gleichstellungskonzept diverse Maßnahmen entwickelt, welche den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Qualifizierungsphasen an der FernUniversität stärken. Parallel dazu bietet das Referat Forschungs- und Graduiertenservice ein reichhaltiges Angebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs an.

Angebote durch das Gleichstellungskonzept:

Career Beratung für Studentinnen

Die Career-Beratung für Studentinnen unterstützt bei der Karriereplanung für Frauen schon während des Studiums im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere. Um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen, wird die Karriereplanung für Studentinnen mehr in den Fokus gerückt. Hierfür wird eine Career Beratung für Studentinnen angeboten, die bereits während des Studiums Karrierewege aufzeigt, insbesondere mit Blick auf das Wissenschaftssystem und die Karriereplanung als Nachwuchswissenschaftlerin. Angeboten durch die Zentrale Studienberatung und den Graduiertenservice.

Ausbau der Qualifizierungsangebote um individuelle Unterstützungsangebote

Es gilt, die individuellen Bedarfe bei der Karriereplanung in der Wissenschaft zu unterstützen. Oft ergeben sich individuelle Bedarfe in Beratungsgesprächen zur wissenschaftlichen Karriereplanung. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll es ermöglicht werden, individuelle Angebote in Absprache mit dem Graduiertenservice wahrzunehmen.

Netzwerk Promovendinnen und Netzwerk Habilitandinnen

Das Netzwerk Promovendinnen ist ein interdisziplinäres Promotionskolloquium, das als Kontaktbörse für die Promovendinnen der FernUniversität untereinander dient. Es soll zur Attraktivität der Forschungsumgebung beitragen sowie die Qualität der Promotion für Frauen fördern. Das Netzwerk Promovendinnen bietet die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung der Promovendinnen untereinander. Das Netzwerk Promovendinnen richtet sich an alle Doktorandinnen der FernUniversität und ist als Ergänzung zu der fachlichen Betreuung konzipiert. Dies geschieht über Qualifizierungsangebote und Promovendinnen Treffen auf dem Campus und in den Regionalzentren der FernUniversität. Verantwortlich ist der Graduiertenservice.

Das Netzwerk Habilitandinnen ist ein interdisziplinäres Netzwerk, was den Austausch von Habilitandinnen und Postdoktorandinnen fördert. Eine wesentliche Aufgabe des Netzwerks Habilitandinnen ist es, die fachbezogene Vernetzung der Habilitandinnen untereinander zu fördern. Des Weiteren soll das Netzwerk Habilitandinnen der FernUniversität auch eine Plattform für allgemeinere Fragen für Habilitandinnen bieten. Wissenschaftler*innen sind oft Einzelkämpfer*innen und müssen weitreichende Entscheidungen allein treffen. Eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere muss aber nicht im Alleingang bestritten werden. Die Vernetzung mit Peers hilft Ihnen frühzeitig Ihren Karriereplan, Ihre eigene Position und Ihr Netzwerk zu reflektieren und im Blick zu behalten. Der Graduiertenservice fördert die Vernetzung der Hagener Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowohl auf dezentraler Ebene mit zielgruppen-spezifischen Angeboten als auch bei überfachlichen Vernetzungsinitiativen.

Mentoringprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen

Das Programm beinhaltet eine Programmlinie für Postdoktorand*innen, die über 18 Monate läuft und eine Linie für Doktorandinnen, die 12 Monate läuft. Auch Juniorprofessor*innen können teilnehmen. Das Mentoring-Programm der FernUniversität folgt einem Drei-Säulen-Konzept: One-to-One-Mentoring, Peer Mentoring und Themen-Coaching. Diese Säulen sind eingebettet in das umfangreiche Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftler*innen, das an der FernUniversität bereits zur Verfügung steht. Verantwortlich ist der Graduiertenservice.

Postdoktorandinnen-Förderung

Unterstützt werden Postdoktorandinnen mit dem Ziel Professur. Leistungsstarke Postdoktorandinnen werden durch die Bereitstellung eines eigenen Sachkostenbudgets, die Schaffung von einsemestrigen forschungsrelevanten Freiräumen oder durch ein dreijähriges Postdoktorandinnen-Stipendium auf ihrem Weg zur Professur bzw. zu einer Führungsposition in der Wissenschaft (Forschungsgruppenleiterin, Nachwuchsgruppenleiterin etc.) unterstützt. Verantwortlich ist das Referat Forschungs- und Graduiertenservice.

Finanzierung der Kinderbetreuung auf Tagungen

Bei der Teilnahme an Tagungen wird Eltern Kinderbetreuung in einem gewissen Umfang finanziert. Wenn Nachwuchswissenschaftler*innen an Tagungen teilnehmen, kann ein Antrag auf die Übernahme in einem gewissen Umfang der durch die Kinderbetreuung entstandenen Kosten in einem gewissen Umfang gestellt werden. Verantwortlich ist der FamilienService (Dez 3.3).

Graduiertenservice

Bitte beachten Sie auch das umfangreiche Beratungsangebot und Qualifizierungsangebot des Graduiertenservices!

Bei Fragen und weiteren Infos zu den einzelnen Angeboten, melden Sie sich gerne beim Referat Chancengerechtigkeit (chancengerechtigkeit@fernuni-hagen.de) oder beim Referat Forschungs- und Graduiertenservice (graduiertenservice@fernuni-hagen.de)



Studium Studium

© WWW.HARDYWELSCH.DE



Im Wintersemester 2019/20 waren 52 Prozent aller **Studienanfänger*innen** an der FernUniversität Frauen (Abbildung 6). Das ist ein Rückgang von 57 Prozent im Vorjahr, liegt jedoch im Trend der letzten drei Jahre. Im Sommersemester liegt der Anteil der weiblichen Studienanfänger*innen in der Regel unter 50 Prozent, bei 47 Prozent im Sommersemester 2019. Das liegt daran, dass die Fakultät für Psychologie im Sommersemester keine Einschreibungen vornimmt. Die Fakultät hat nämlich einen großen Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen, mit 71 Prozent die meisten, gefolgt von der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit 61 Prozent. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfügt über einen recht paritätischen Frauenanteil von 52 Prozent. Etwas abgeschlagen sind die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit 38 Prozent sowie die Fakultät für Mathematik und Informatik mit 24 Prozent. **Abbildung 7 und Ab-bildung 8** zeigen, wie dies differenziert nach **Bachelor- und Master-Studienanfänger*innen** aussieht. 55 Prozent der Bachelor-Anfänger*innen an der FernUniversität sind Frauen. Die Fakultät für Psychologie hat mit konstanten 70 Prozent den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 61 Prozent, ein leichter Anstieg von 59 Prozent im Vorjahr. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind 53 Prozent der Bachelor-Anfängerinnen Frauen, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften mit 39 Prozent und der Fakultät für Mathematik und Informatik mit 30 Prozent, zwei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Von den Master-Anfänger*innen sind 46 Prozent Frauen, zwei Jahre davor waren es 50 Prozent. Die Fakultät für Psychologie hat mit 79 Prozent den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, welche mit 65 Prozent einen Aufwärtstrend von vormals 62 verzeichnet. Danach folgt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 63 Prozent. Etwas abgeschlagen sind auch hier die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaft mit 36 Prozent von vormals 43 Prozent sowie die Mathematik und Informatik mit ziemlich konstanten 22 Prozent.

Aus **Abbildung 9** lässt sich der Frauenanteil an den Studierenden entnehmen. 2019 waren 47 Prozent der FernUni-Studierenden weiblich, mehr als in den Vorjahren. Damit liegt die FernUniversität laut dem Gender-Report 2019 auf Platz 10 der nordrhein-westfälischen Universitäten und leicht über dem Landesdurchschnitt. Den höchsten Frauenanteil verzeichnet die Fakultät für Psychologie mit 70 Prozent, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 60 Prozent. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfügt über einen fast paritätischen Frauenanteil von 48 Prozent an den Studierenden. Dem gegenüber sind nur 36 Prozent der Studierenden der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft weiblich und sogar nur 19 Prozent der Fakultät für Mathematik und Informatik.

Abbildungen 10 bis 14 schlüsseln die Frauenanteile an den Studierenden je Fach pro Fakultät auf. An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften studieren mit 79 Prozent anteilig die meisten Frauen im Bachelor Bildungswissenschaften. Die

wenigsten Frauen studieren dort anteilig im Master Philosophie. An der Fakultät für Mathematik und Informatik studieren mit 29 Prozent anteilig die meisten Frauen den Master Mathematik, die wenigsten mit 12 Prozent den Master Informatik. Die Fakultät für Psychologie verfügt über einen Frauenanteil von 79 Prozent im Master Psychologie und 69 Prozent im Bachelor Psychologie. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät studieren mit 49 Prozent die anteilig meisten Frauen den Bachelor Rechts-wissenschaft und mit 45 Prozent anteilig am wenigsten den Master Rechtswissenschaft. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft schließlich verfügt über den höchsten Frauenanteil im Master Wirtschaftswissenschaft und über den niedrigsten Frauenanteil in Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur*innen und Naturwissenschaftler*innen.

Der Gender-Report wird im Drei-Jahres-Rhythmus von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW veröffentlicht und enthält Geschlechter- und Gleichstellungsrelevante Daten der 37 Hochschulen des Landes NRW und gilt als Grundlage für die Berichts-anforderungen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (§ 22). Der vierte und aktuellste Gender-Report wurde 2019 veröffentlicht.



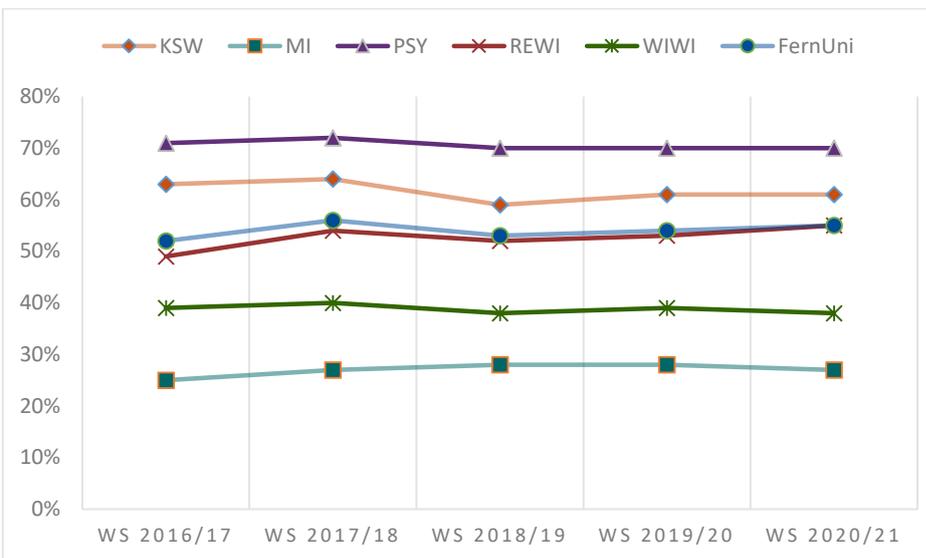


Abbildung 7:
Frauenanteil an den Bachelor-
Studienanfänger*innen nach
Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

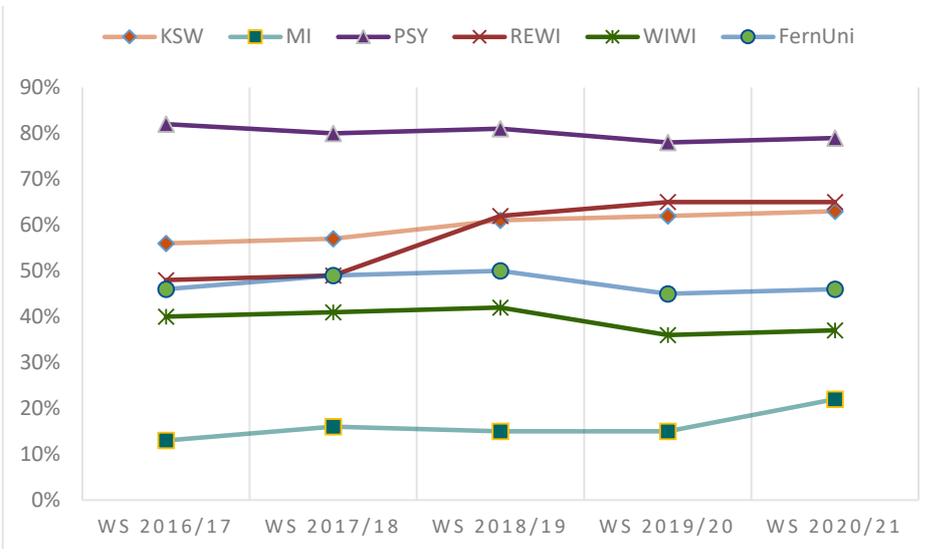


Abbildung 8:
Frauenanteil an den Master-
Studienanfänger*innen nach
Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

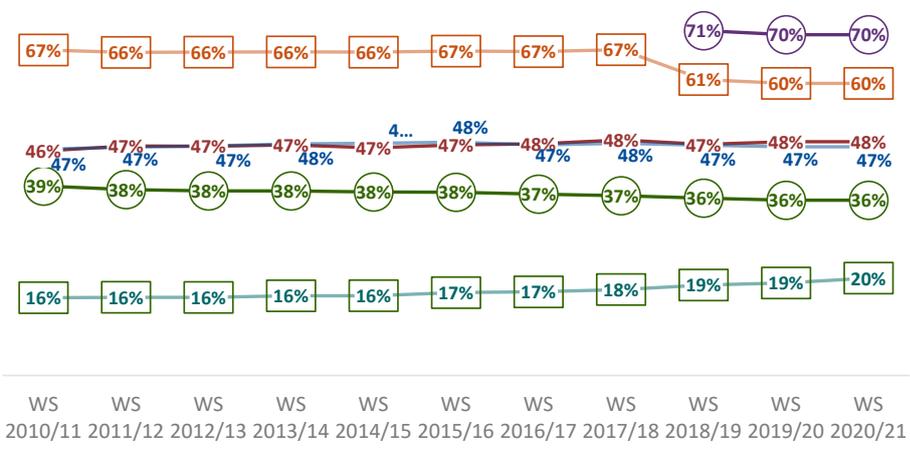


Abbildung 9:
Frauenanteil an den Studierenden
nach Fakultät im Zeitverlauf,
in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

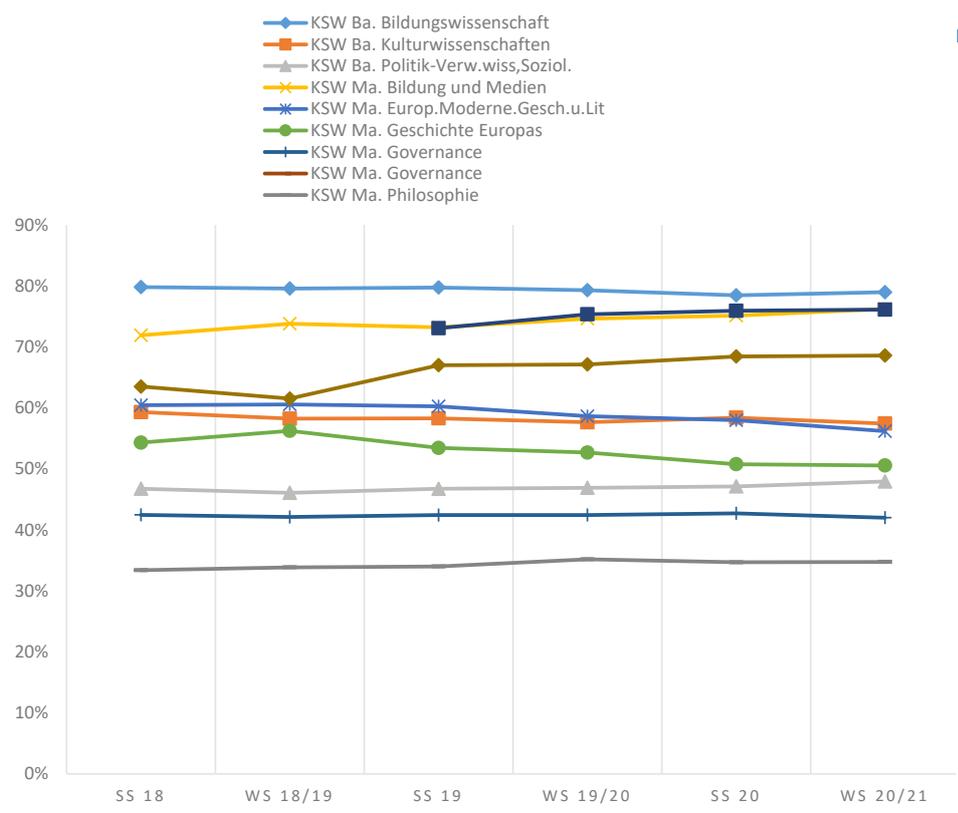
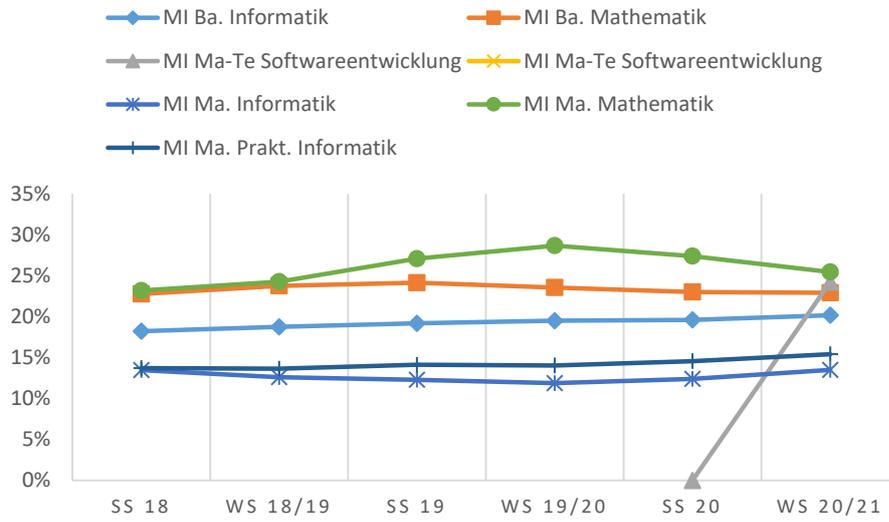


Abbildung 10:
Frauenanteile an den Studierenden je
Fach, Fakultät KSW,
in Prozent

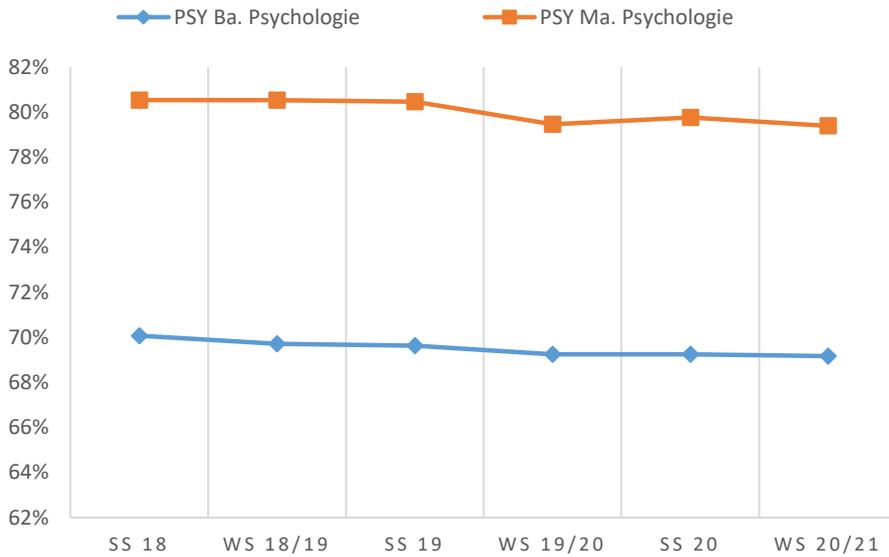
Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

Abbildung 11:
Frauenanteile an den Studierenden
je Fach, Fakultät MI, in Prozent



Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

Abbildung 12:
Frauenanteile an den Studierenden
je Fach, Fakultät PSY, in Prozent



Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

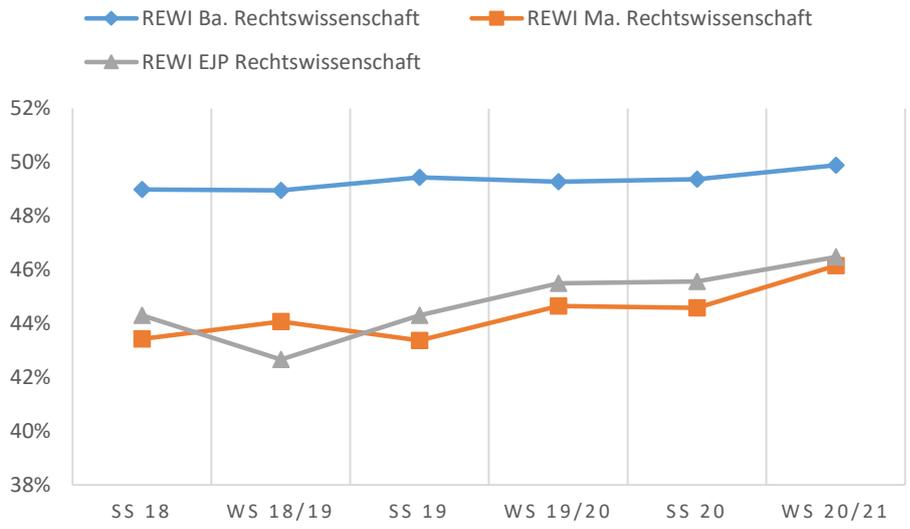


Abbildung 13:
Frauenanteile an den Studierenden je
Fach, Fakultät ReWi, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

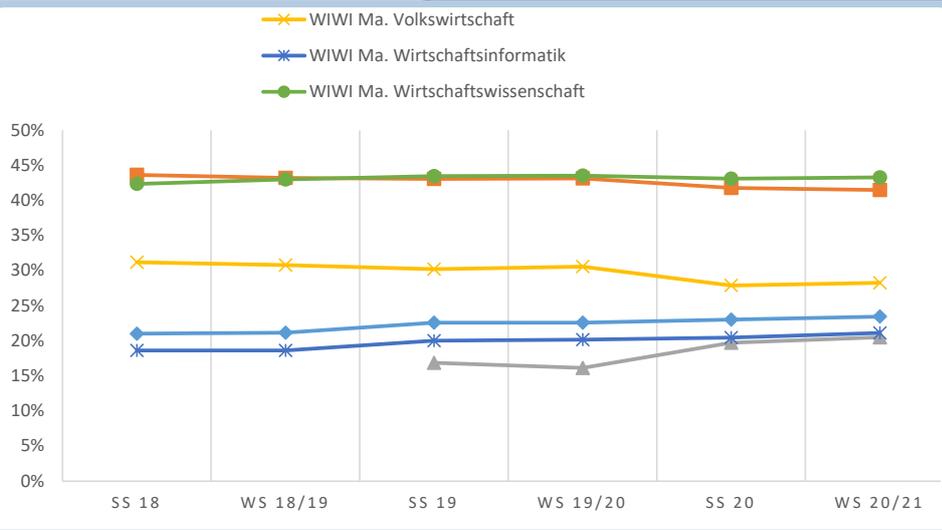
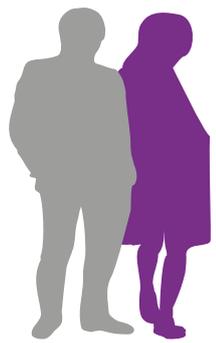
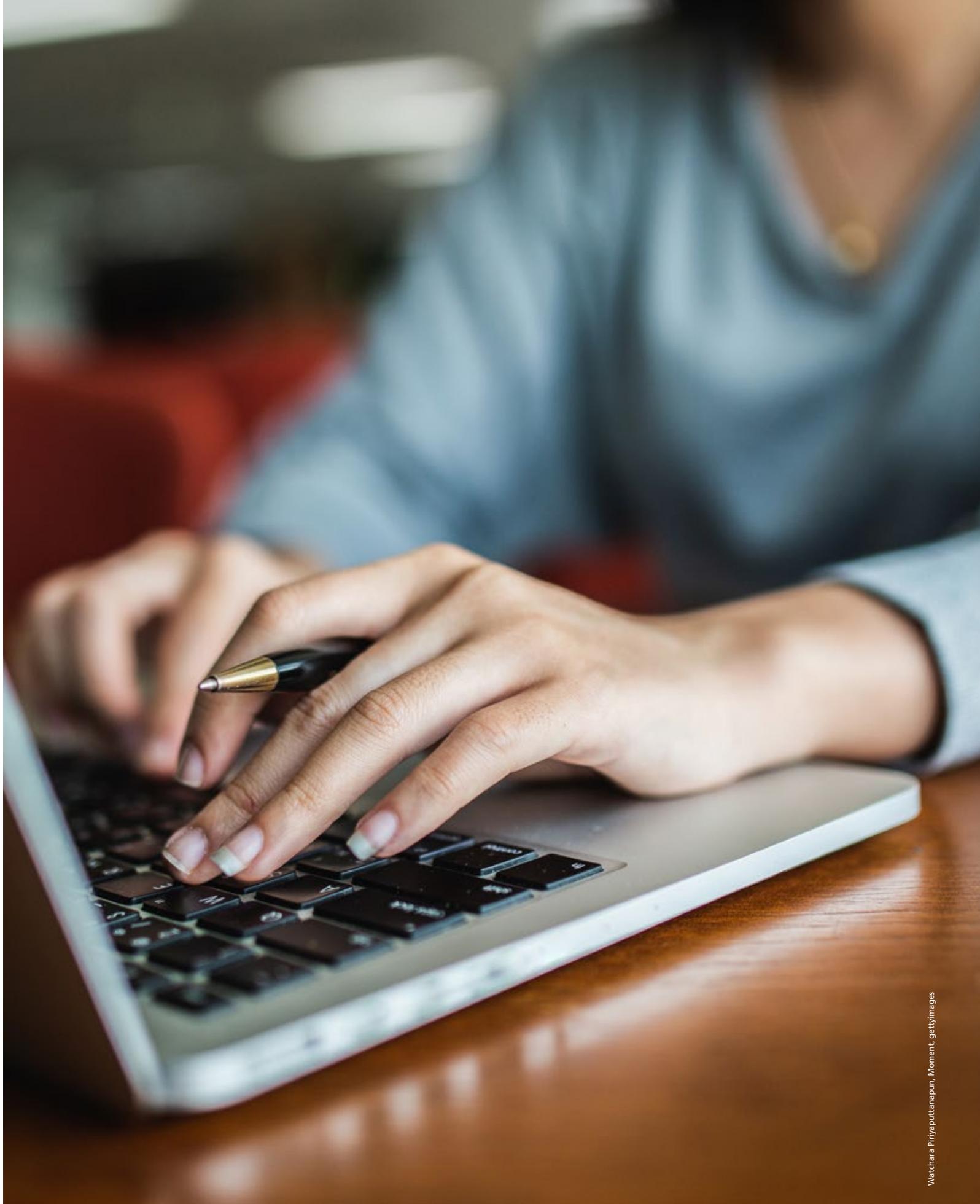


Abbildung 14:
Frauenanteile an den Studierenden je
Fach, Fakultät WiWi, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen







skynesher, Er, getty/images

Abschlüsse

Abschlüsse



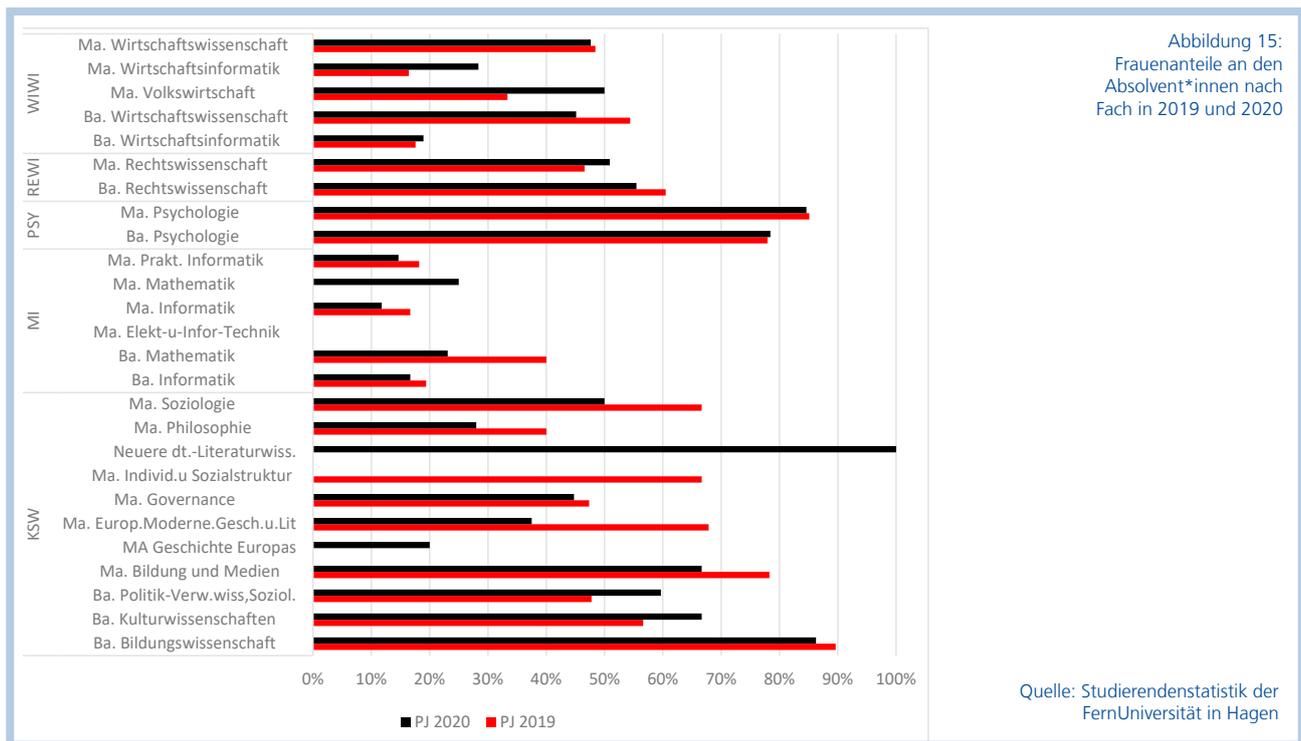
Studienabschlüsse

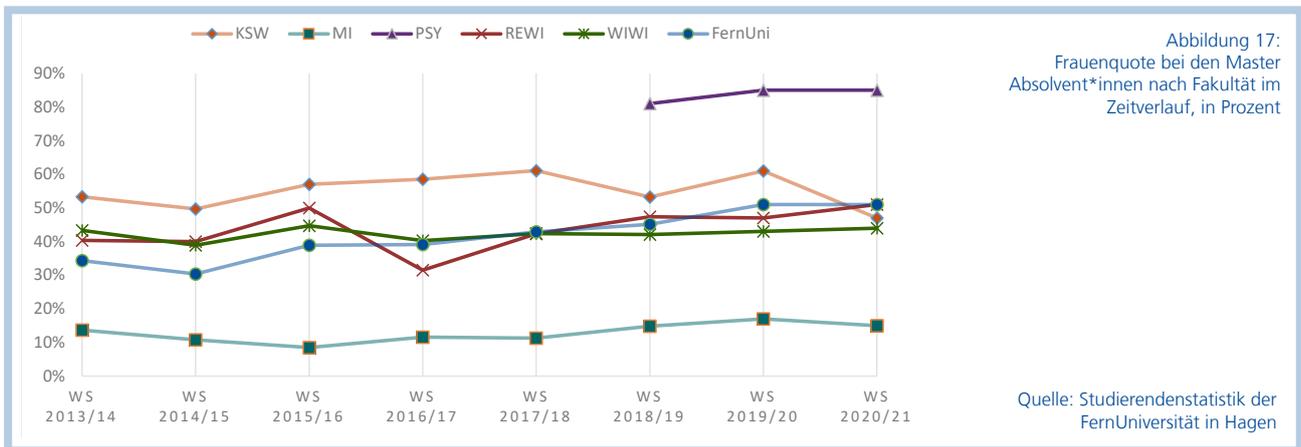
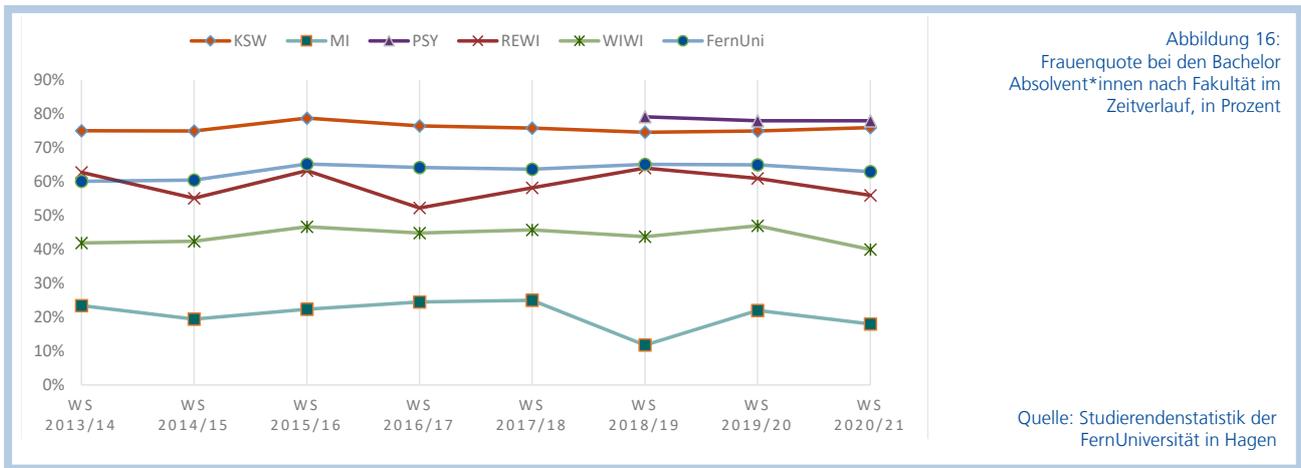
Wie bisher dargestellt, stellen Frauen etwas weniger als die Hälfte der Studierenden. In den **Abbildungen 15 bis 17** wird gezeigt, wie sich das Geschlechterverhältnis auf die **Studienabschlüsse** bezieht. Der Frauenanteil an allen **Bachelor**-Abschlüssen beträgt 63 Prozent, zwei Prozent weniger als im Vorjahr. Den höchsten Frauenanteil hat die Fakultät für Psychologie, mit 78 Prozent. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften kommt auf 76 Prozent. Davon entfallen prozentual die meisten Abschlüsse auf den Bachelor Bildungswissenschaft mit einem Frauenanteil von 86 Prozent. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät entfallen 56 Prozent der Bachelor-Abschlüsse auf Frauen, ganze fünf Prozent weniger als im Vorjahr. Die Fakultät weist seit 2013 auch die größten Schwankungen auf. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind 40 Prozent der Bachelor-Absolvent*innen Frauen, der Anteil ist um sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr gefallen. Mit 45 Prozent sind die meisten weibliche Absolventinnen im Bachelor Wirtschaftswissenschaft vertreten. Schließlich ist der Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen an der Fakultät Mathematik und Informatik 18 Prozent, nachdem im Vorjahr noch ein Anteil von 22 Prozent erreicht wurde. Hier schlossen mit 23 Prozent die meisten Frauen den Bachelor Mathematik ab. Bei den **Master**-Absolvent*innen besteht an der FernUniversität ein Frauenanteil von 51 Prozent, eine Steigerung um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr und eine Steigerung um 17 Prozentpunkte im Vergleich zu 2013. Auch bei den Master-Abschlüssen ist die Fakultät für Psychologie mit 85 Prozent führend, gefolgt von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 51 Prozent. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaft hat einen Frauenanteil von 47 Prozent unter den Master-Absolvent*innen. Das sind ganze zehn Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Darunter hat der Master „Neure deut-

sche Literaturwiss.“ den höchsten Frauenanteil mit ganzen 100 Prozent im letzten Prüfungsjahr. Insgesamt ist der Anteil an Master-Absolventinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften nur drei Prozentpunkte hinter der KSW, nämlich 44 Prozent. Davon entfällt mit 48 Prozent der höchste Frauenanteil auf den Master „Wirtschaftswissenschaft“. Über den niedrigsten Frauenanteil an den Master-Abschlüssen verfügt die Fakultät für Mathematik und Informatik, mit 15 Prozent. Darunter mit 25 Prozent ist der höchste Absolventinnenanteil im Master „Mathematik“.

In **Abbildung 18** schließlich differenziert wird die Zusammensetzung der Absolvent*innen nach Geschlecht je Fakultät und Abschluss in **absoluten Zahlen** ausdifferenziert. An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ist mit Abstand die größte Absolvent*innengruppe mit 249 Frauen im Bachelor.

An der Fakultät für Psychologie stellen mit 440 Personen die größte Absolvent*innengruppe ebenfalls Frauen im Bachelor. An der Fakultät für Mathematik und Informatik stellen mit großem Abstand männliche Masterabsolventen die größte Absolvent*innengruppe, mit 82 Personen. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird der Großteil der Absolvent*innen durch weibliche und männliche Bachelorabsolvent*innen gestellt, mit 66 zu 53 Personen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis, dennoch sind männliche Bachelor- und Mastergruppen die größten Absolvent*innengruppen. Für die FernUniversität gesamt betrachtet stellen weibliche Bachelor-Absolvent*innen den Großteil der Absolvent*innen, mit 926 Personen. Mit 412 Abschlüssen stellen knapp männliche Master-Absolventen die kleinste Gruppe.





63 Prozent aller Bachelor-Absolvent*innen sind Frauen, 51 Prozent aller Master-Absolvent*innen sind Frauen.



Abbildung 18:
Zusammensetzung der
Absolvent*innen nach
Geschlecht je Fakultät
im Zeitverlauf, Kopfzahlen



Zeitliche Einheit: Prüfungsjahre.
Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

Promotionen und Habilitationen

An der FernUniversität **promovieren** insgesamt 37 Prozent Frauen (**Abbildung 19**), ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr. Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten nimmt die FernUniversität damit einen Platz in der Schlussgruppe ein, schneidet also im Vergleich nicht gut ab. Mit 67 Prozent promovieren anteilig die meisten Frauen an der Fakultät für Psychologie. Das sind acht Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Größere Schwankungen sind bei der Betrachtung der Promovierenden jedoch häufig auf insgesamt niedrige Zahlen zurück zu führen. Über den ausgeglichensten Frauenanteil an den Promovierenden verfügt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, mit 46 Prozent. Dahinter folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit 40 Prozent, 5 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hat einen Frauenanteil von 37 Prozent an den Promovierenden. Schlusslicht schließlich ist die Fakultät für Mathematik und Informatik mit einem Frauenanteil an den

Promovierenden von 13 Prozent, immerhin ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr.

Abbildung 20 gibt einen Überblick über die **abgeschlossenen Promotionen**. An der FernUniversität insgesamt entfielen in 2020 nur 23 Prozent der abgeschlossenen Promotionen auf Frauen. Im Vorjahr waren es noch 40 Prozent. Dieser starke Abfall ist auf die geringen Gesamtzahlen an Promotionen an der FernUniversität zurückzuführen, welcher sich in hohen prozentualen Schwankungen zeigen kann. Daher sind auch die Frauenanteile nach Fakultäten nur bedingt aussagekräftig. Dies zeigt sich auch an der Fakultät für Psychologie. In 2019 schloss dort keine Frau ihre Promotion ab, somit lag der Frauenanteil bei 0 Prozent. In 2020 hingegen liegt der Frauenanteil an den Promotionen wieder bei 50 Prozent, wie zuletzt auch in 2018. Der Frauenanteil an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften beträgt 42 Prozent, im Vorjahr waren es noch 57 Prozent. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beträgt der Frauenanteil 30 Prozent, im Vorjahr waren es noch 42 Prozent. 42 Prozent Frauen schlossen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ihre Promotion ab und keine Frau an der Fakultät für Mathematik und Informatik, wo es im Vorjahr noch 18 Prozent waren. Trotz der zu erwartenden Schwankungen lässt sich dennoch feststellen, dass an allen Fakultäten, mit Ausnahme der Fakultät für Psychologie, der Frauenanteil an den Promotionen gesunken ist.

In **Abbildung 21** werden die abgeschlossenen Promotionen in absoluten Zahlen dargestellt. 2020 haben an der FernUniversität

insgesamt 44 Personen ihre Promotion abgeschlossen, darunter 34 Männer und 10 Frauen. In 2019 hatten hingegen insgesamt 40 Personen ihre Promotion abgeschlossen, darunter aber mehr Frauen. Auf die Fakultäten verteilt stellt sich die Situation so dar: An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften kommen 7 promovierte Männer auf 5 promovierte Frauen. An der Fakultät für Psychologie haben jeweils eine Frau und ein Mann promoviert. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät kommt auf 11 promovierte Männer nur eine promovierte Frau. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft schließlich haben 7 Männer und drei Frauen promoviert.

Über die nächste Qualifikationsstufe, die **Habilitationen**, gibt **Abbildung 22** Auskünfte. Da die Gesamtzahl an Habilitationen noch einmal viel geringer ist als die Gesamtzahl an Promotionen, werden die Habilitationen nur in absoluten Zahlen dargestellt. 2020 haben sich jeweils zwei Frauen und zwei Männer an der FernUniversität habilitiert. Die männlichen Habilitierten entfallen auf die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und die Fakultät für Psychologie. Die weiblichen Habilitierten entfallen auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie auf die Fakultät für Mathematik und Informatik. Wird die Gruppe aller PostDocs an der FernUniversität betrachtet, so liegt die FernUniversität laut dem „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ in der Mittelgruppe. Dennoch ist anhand der geringen absoluten Zahlen zu sehen, dass die FernUniversität die Anzahl an Promovierten und Habilitierten insgesamt erhöhen müsste.

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. Das aktuelle Ranking wurde 2021 veröffentlicht.

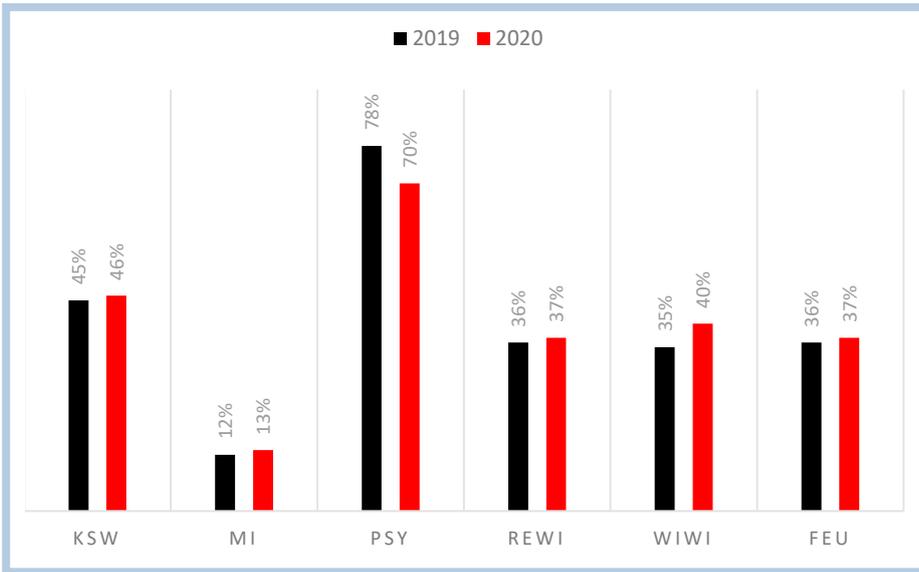


Abbildung 19:
Frauenanteil an den
Promovierenden in 2019 und
2020 nach Fakultät, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

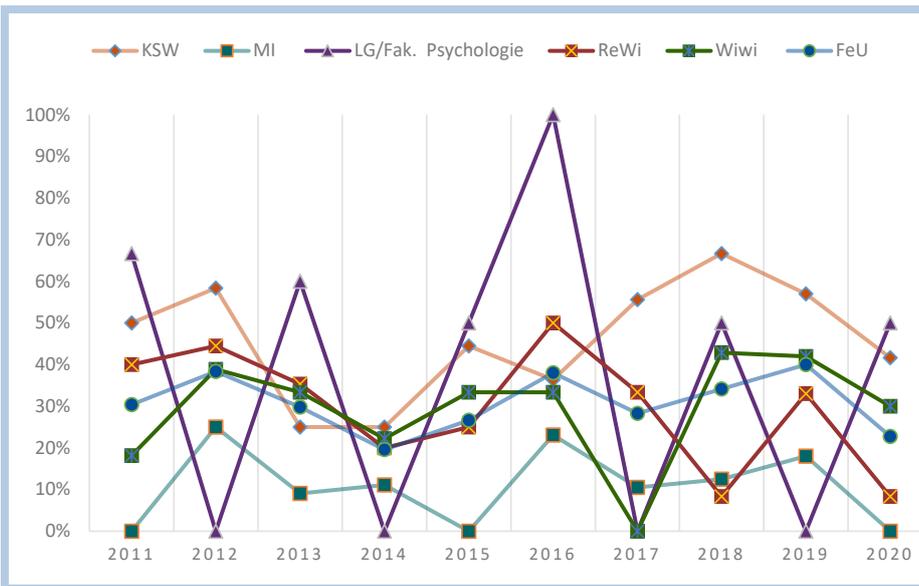


Abbildung 20:
Frauenanteil an den abgeschlossenen
Promotionen im Zeitverlauf nach
Fakultät, in Prozent

Quelle: Absolvent*innenstatistik der
FernUniversität in Hagen



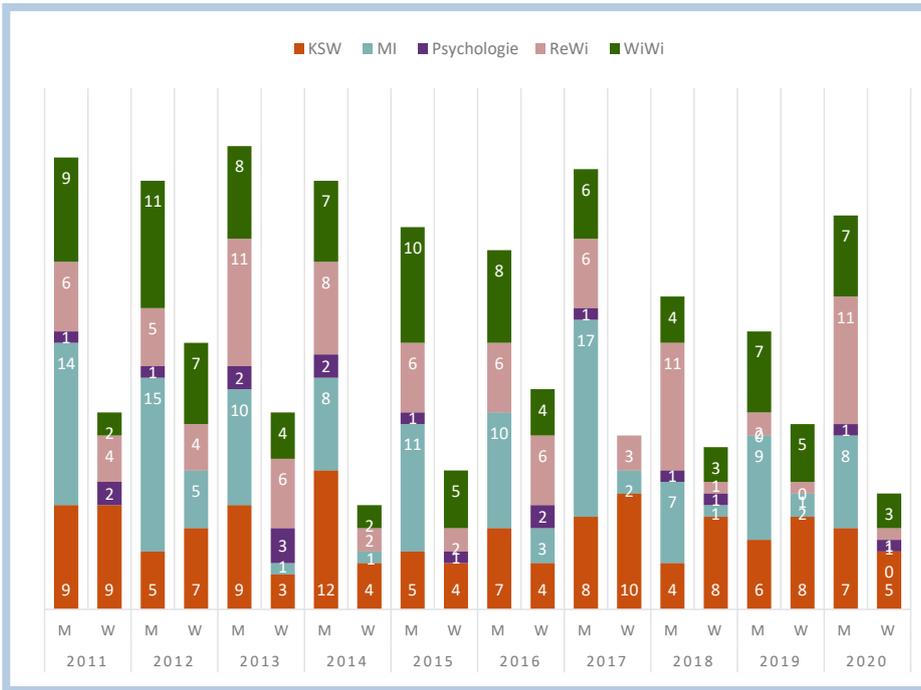


Abbildung 21:
Abgeschlossene Promotionen,
Anzahl Männer und Frauen
im Zeitverlauf und nach
Fakultät, Kopffzahlen

Quelle: Absolvent*innenstatistik der FernUniversität in Hagen

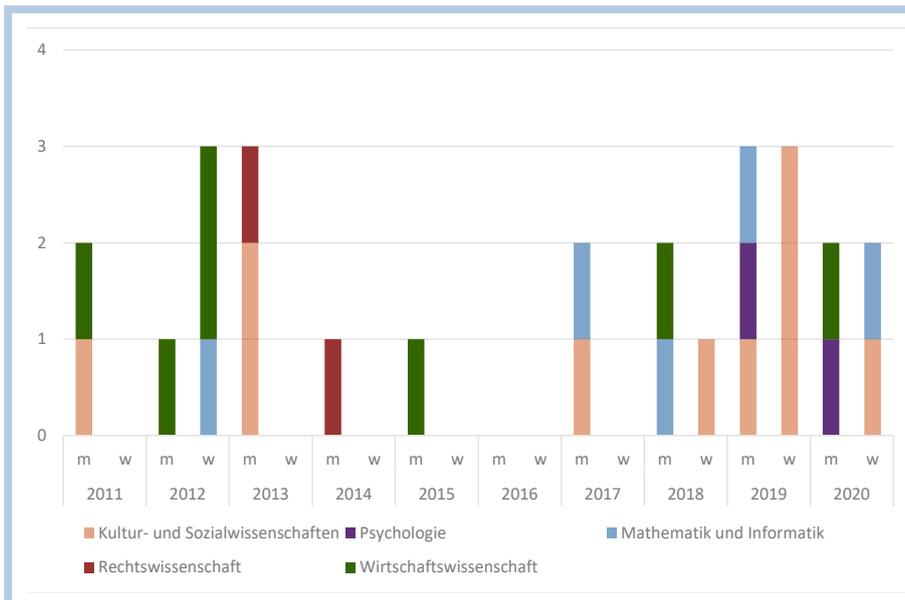


Abbildung 22:
Habilitationen von Frauen und
Männern im Zeitverlauf nach
Fakultät, Kopffzahlen

Quelle: Studierendenstatistik der FernUniversität in Hagen

In 2020 haben an der FernUniversität 9 Frauen und 24 Männer ihre Promotion abgeschlossen. Jeweils 2 Frauen und 2 Männer haben sich habilitiert.





Forschung und Lehre

Forschung und Lehre

Professuren

Die FernUniversität gehört bei den mit Frauen besetzten Professuren laut „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ zur Spitzengruppe. Wie **Abbildung 23** zeigt, sind 31 Prozent der Professuren an der FernUniversität von Frauen besetzt. In 2014 waren es im Vergleich nur 24 Prozent. Mit dieser Steigerung um 7 Prozentpunkte nimmt die FernUniversität im „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ ebenfalls auch die Spitzengruppe bei der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2014 ein. Die meisten Professorinnen hat mit 54 Prozent die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, gefolgt von der Fakultät für Psychologie

mit 45 Prozent. Dies sind jedoch leider 5 Prozentpunkte weniger als noch 2019. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät beträgt der Frauenanteil an den Professuren 38 Prozent, eine Steigerung von ehemals 30 Prozent in 2019 und 36 Prozent in 2018. Die zweitwenigsten von Frauen besetzten Professuren sind an der Fakultät für Mathematik und Informatik mit 11 Prozent zu finden, vier Prozentpunkte weniger als in 2019. An letzter Stelle folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit gerade einmal einem Frauenanteil an den Professuren von 5 Prozent. Damit ist sie auch die einzige Fakultät, welche ihren Professorinnenanteil seit 2011 nicht steigern konnte, sondern

er sogar gesunken ist. Dies ist sowohl im Landes- als auch Bundesvergleich für den Fachbereich ein sehr geringer Frauenanteil.

Abbildung 24 sind die Frauenanteile an den Professuren in **absoluten Zahlen** zu entnehmen. Insgesamt sind an der FernUniversität 28 Professuren von Frauen besetzt. Davon 15 an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, zwei mehr als in 2019. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Psychologie kommen auf jeweils 5 Professorinnen. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Psychologie kommen auf jeweils 5 Professorinnen. An der Fakultät für Mathematik und Informatik sind 2 Professuren von Frauen besetzt, eine weniger als in 2019. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft schließlich ist nur eine Professur von einer Frau besetzt, eine weniger als in den Vorjahren seit 2011.

Abbildung 26 schließlich gibt Auskünfte über die **Zusammensetzung und Art der Professuren** (inkl. befristete und

Vertretungsprofessuren) in absoluten Zahlen im Zeitverlauf und nach Geschlecht. In 2021 arbeiteten an der FernUniversität 28 Professorinnen und 70 Professoren. Bei den Professoren umfassen diese eine Tenure-Track Juniorprofessur und eine Juniorprofessur, jedoch keine Professurvertretungen oder sonstige befristete Professuren. Bei den Frauen sind zwei Professurvertretungen inkludiert, zwei befristete Professuren und eine befristete Stiftungsprofessur. Prekäre Professuren sind also v.a. mit Frauen besetzt.

Der nächste Abschnitt behandelt nun die Situation des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur, dem sogenannten Mittelbau.

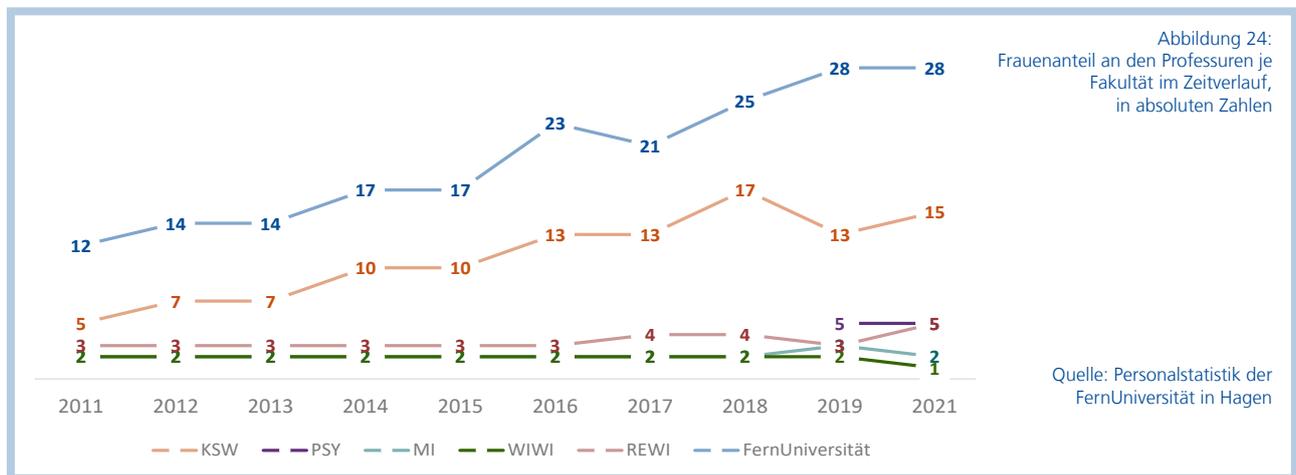
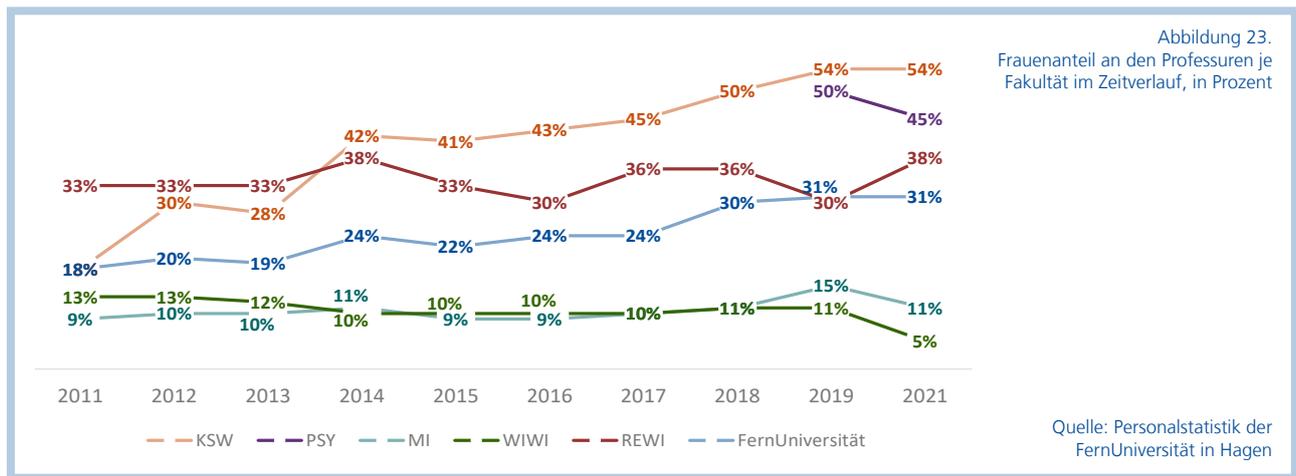
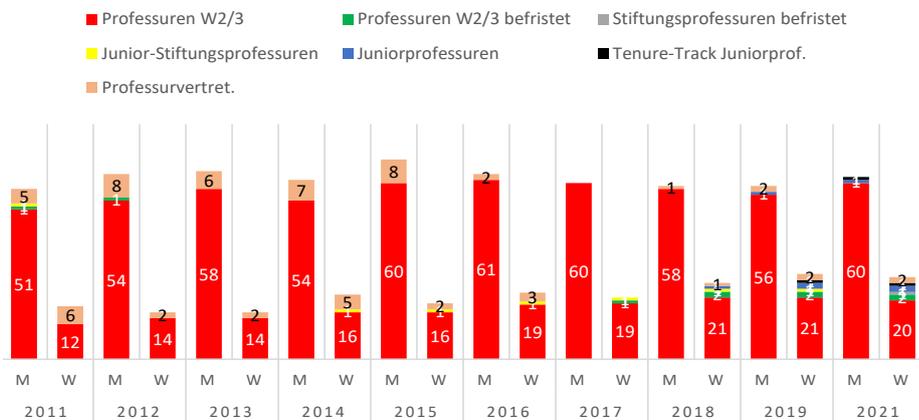


Abbildung 25:
Zusammensetzung der
Professuren von Frauen und
Männern im Zeitverlauf (VZÄ)



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

Nur 31 Prozent aller Professuren sind von Frauen besetzt. Die meisten Professorinnen sind an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. An der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind die wenigsten Professorinnen.

Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur

Der sogenannte wissenschaftliche Mittelbau, aber auch die zahlreichen Hilfskräfte, übernehmen unterhalb der Professur wichtige Aufgaben in Forschung und Lehre. Im „CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ nimmt die FernUniversität beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal einen Platz in der Mittelgruppe ein. Näheres zu den Geschlechterverhältnissen bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** nach Status und Fakultät zeigt **Abbildung 26**. In der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen sind 39 Prozent Frauen, 5 Prozentpunkte mehr als in 2019. Mit 63 Prozent die meisten an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, gefolgt von 33 Prozent an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind 21 Prozent der Beamt*innen Frauen. Die Fakultät für Mathematik und Informatik kommt auf 13 Prozent weibliche Beamt*innen, an der Fakultät für Psychologie sind keine Beamt*innen. 48 Prozent der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten an der FernUniversität sind Frauen. Davon sind prozentual mit 68 Prozent die meisten an der Fakultät für Psychologie angestellt, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 54 Prozent. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät folgt mit 50 Prozent, 7 Prozentpunkte mehr als in 2019. 41 Prozent der Tarifbeschäftigten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind Frauen, 30 Prozent an der Fakultät für Mathematik und Informatik. Der Gruppe der Hilfskräfte gehören insgesamt 61 Prozent Frauen an, ganze 12 Prozentpunkte mehr als in 2019. Mit 75 Prozent arbeiten die meisten weiblichen Hilfskräfte an der Fakultät für Psychologie. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät beträgt der Frauenanteil an den Hilfskräften 63 Prozent. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften hat ihren Frauenanteil an den Hilfskräften von 52 Prozent in 2019 auf 67 Prozent gesteigert. Die Fakultät

für Wirtschaftswissenschaft kommt auf 38 Prozent, von zuvor 27 Prozent, die Fakultät für Mathematik und Informatik auf ganze 43 Prozent von ehemals 23 Prozent, ein großer Anstieg. Insgesamt sind 55 Prozent des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur Frauen, das ist immerhin ein Anstieg um 9 Prozentpunkte seit 2019. Die Fakultät für Psychologie verfügt mit 68 Prozent über den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 60 Prozent. Mit 54 Prozent Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal konnte die Rechtswissenschaftliche Fakultät ihren Frauenanteil ebenfalls um 9 Prozentpunkte seit 2019 steigern. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beträgt der Frauenanteil nur 39 Prozent, ein Anstieg um 6 Prozentpunkte. Die Fakultät für Mathematik und Informatik kommt auf einen Frauenanteil von 25 Prozent und konnte damit ebenfalls ihren Frauenanteil steigern. Insgesamt konnte die FernUniversität ihren Anteil an Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal seit 2014 steigern und nimmt im „CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ einen Platz in der Spitzengruppe bei der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gegenüber 2014 ein.

Abbildung 27 ist zu entnehmen, wie viele Frauen und Männer innerhalb ihrer Bezugsgruppe in Teilzeit arbeiten. Insgesamt arbeitet vom weiblichen wissenschaftlichen Personal 74 Prozent in Teilzeit, das sind 10 Prozentpunkte weniger als 2013. Vom männlichen wissenschaftlichen Personal 69 Prozent in Teilzeit, 2 Prozentpunkte weniger als in 2013. Nach Fakultäten differenziert zeigt sich folgendes Bild: An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft arbeiten 71 Prozent der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten in Teilzeit, dem gegenüber arbeiten 77 Prozent der männlichen wissenschaftlichen

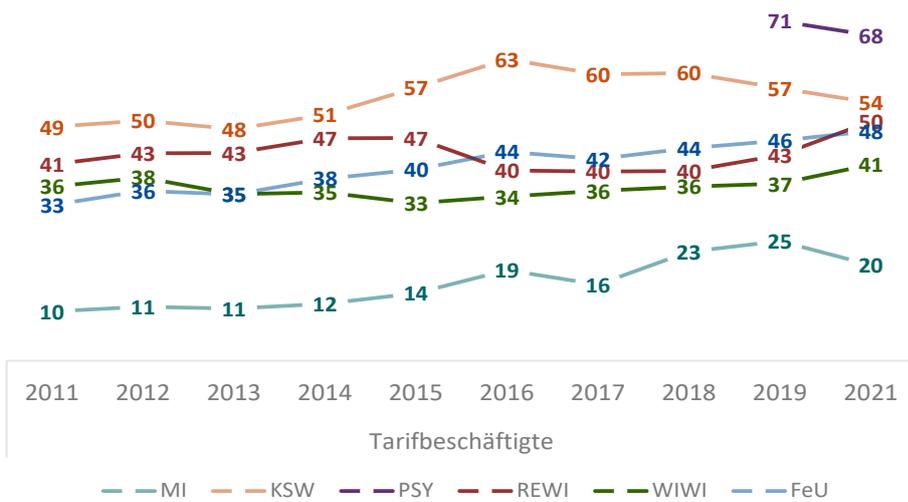
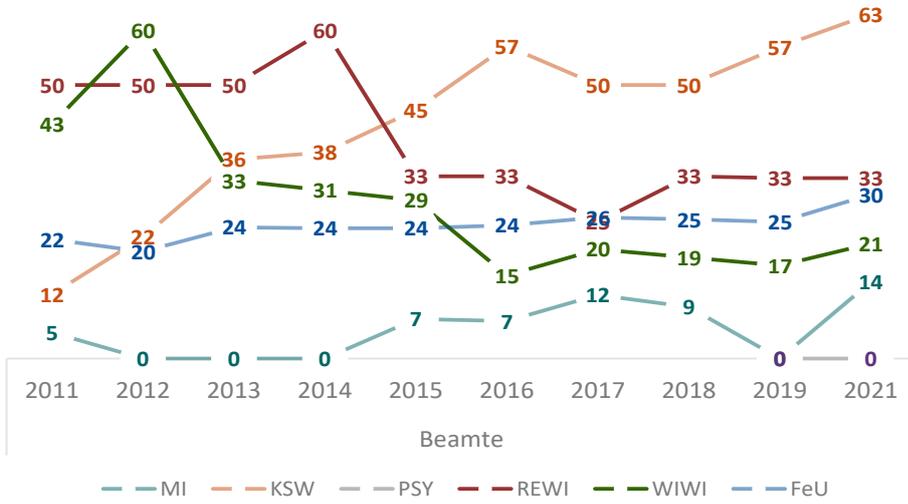
Beschäftigten in Teilzeit. Somit ist sie diejenige Fakultät, an welcher Männer leicht häufiger in Teilzeit arbeiten. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät arbeiten 82 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer in Teilzeit. Die Fakultät für Psychologie weist einen Teilzeitanteil von 74 Prozent unter den Frauen und 63 Prozent unter den Männern auf. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften verfügt über einen Teilzeitanteil von 76 Prozent unter den Frauen und 63 Prozent unter den Männern. Die niedrigste Teilzeitanteil besteht an der Fakultät für Mathematik und Informatik: Dort arbeiten 59 Prozent der Frauen und 58 Prozent der Männer in Teilzeit. Insgesamt ist

an allen Fakultäten seit 2013 der Teilzeitanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten leicht gesunken. Dennoch ist die überwiegende Mehrheit des wissenschaftlichen Mittelbaus in einem Anstellungsverhältnis in Teilzeit. Damit sind alle Stellen gemeint, welche keine Vollzeitstellen sind.

Ein weiterer wichtiger Marker für das Anstellungsverhältnis des wissenschaftlichen Mittelbaus ist die **Befristung (Abbildung 28)**. Von den unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der FernUniversität sind insgesamt 37 Prozent weiblich, 6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

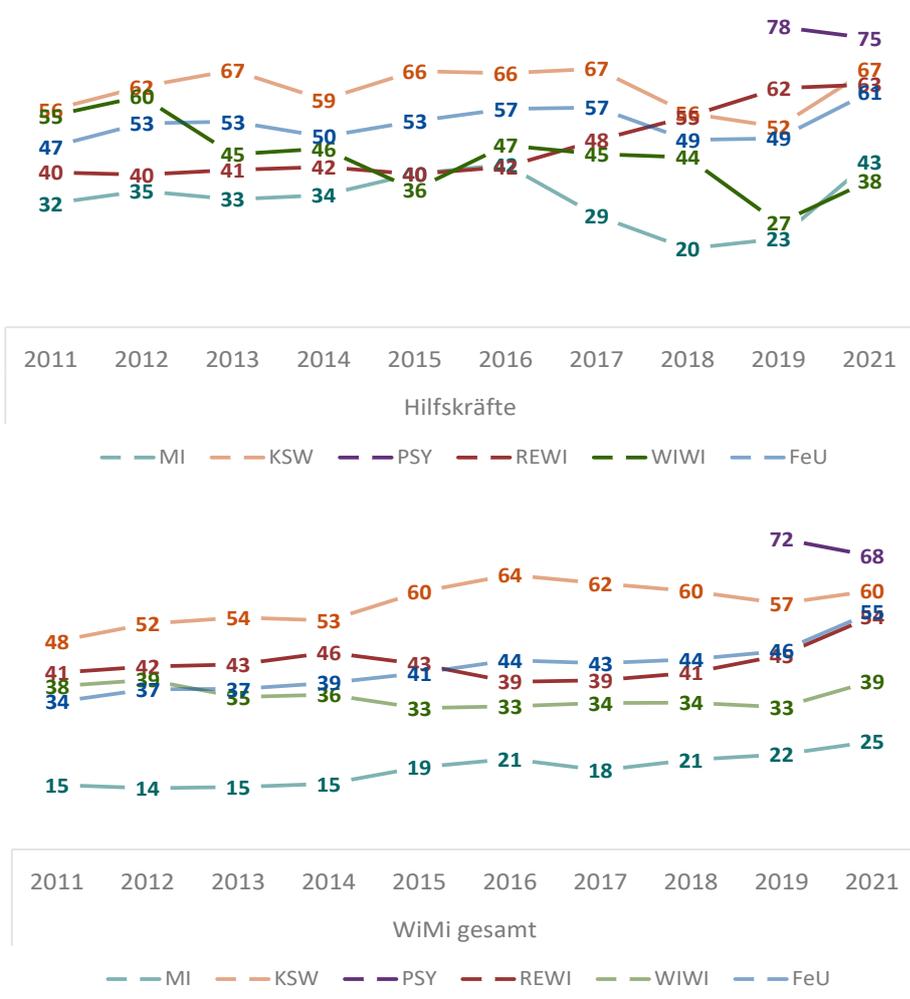


Abbildung 26:
Frauenanteile am wissenschaftlichen
Personal nach Status je Fakultät
insgesamt im Zeitverlauf, in Prozent



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

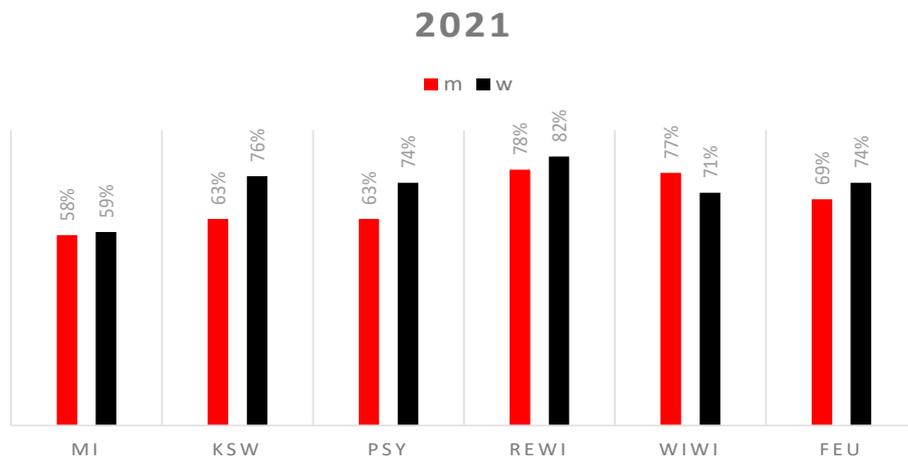
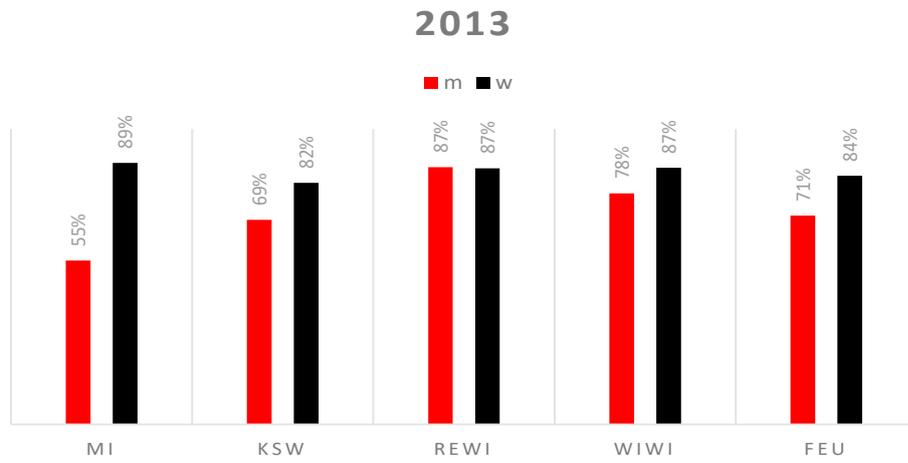
Abbildung 26:
Frauenanteile am wissenschaftlichen
Personal nach Status je Fakultät
insgesamt im Zeitverlauf, in Prozent



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

55 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind Frauen. Die meisten davon arbeiten an der Fakultät für Psychologie, die wenigsten an der Fakultät für Mathematik und Informatik, diese konnte jedoch den Anteil um 7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 steigern.

Abbildung 27:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen,
welche in ihrer Bezugsgruppe
in Teilzeit arbeiten (nach Fakultät,
im Vergleich 2013 und 2021,
in Prozent)



Quelle: Personalstatistik der Fern-Universität in Hagen

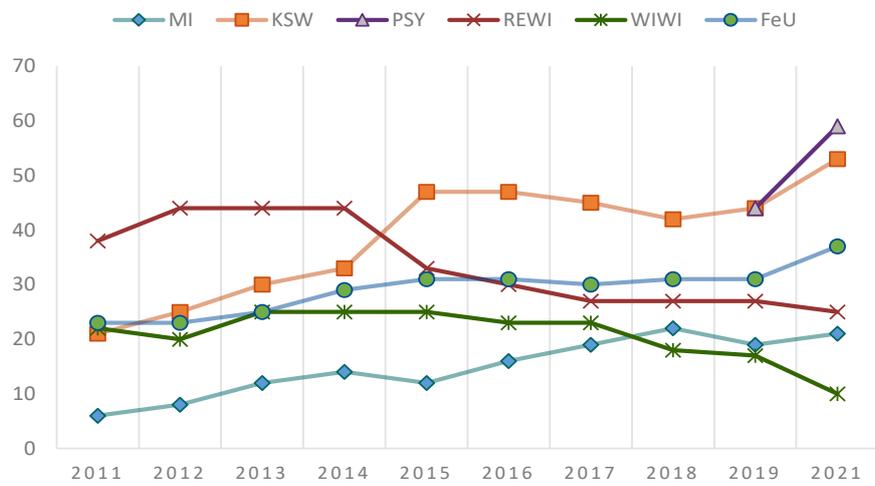


Abbildung 28:
Frauenanteil an unbefristeten
Wiss. MA nach Fakultäten,
hauptberuflich, im Zeitverlauf,
in Prozent

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen

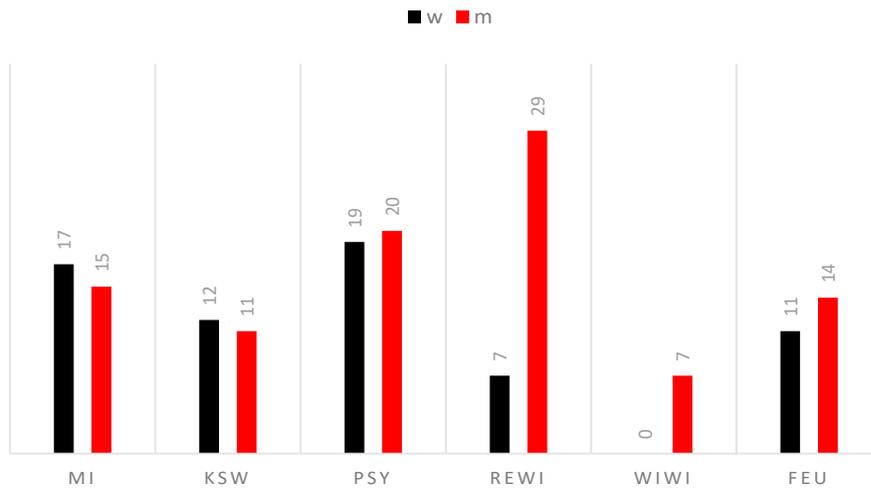
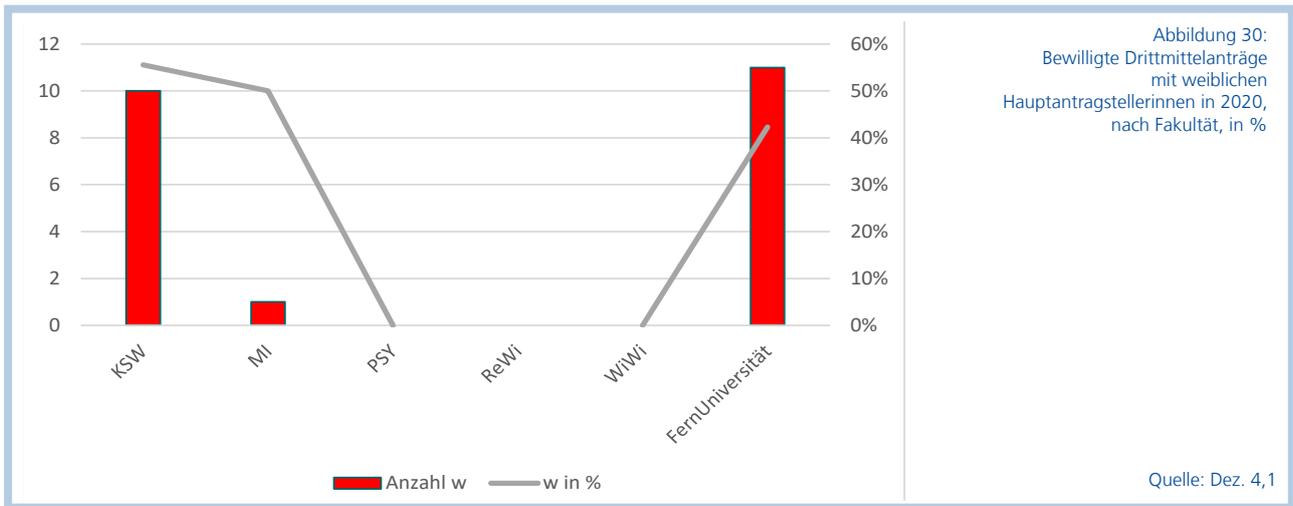


Abbildung 29:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen,
welche in ihrer Bezugsgruppe
unbefristet angestellt sind in 2021
(nach Fakultät, in Prozent)

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen



42 Prozent der Hauptantragstellenden für bewilligte Drittmittelprojekte sind Frauen.



Nichtwissenschaftliches Personal

Nichtwissenschaftliches Personal



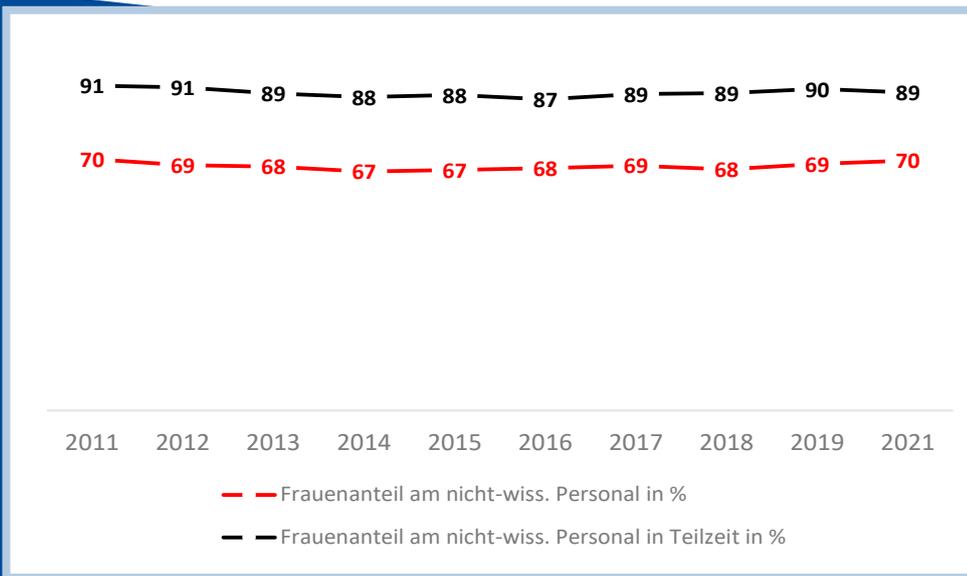
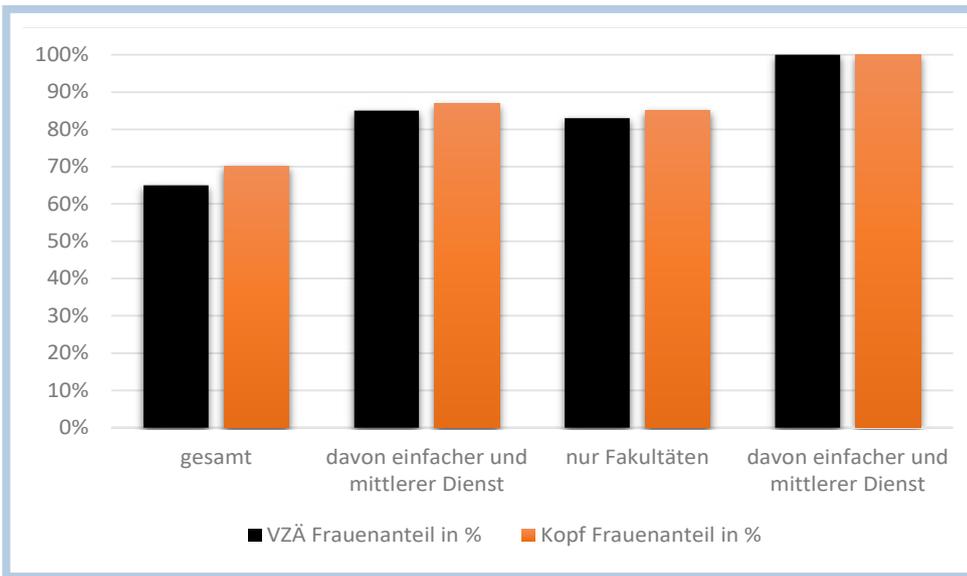
Wo das wissenschaftliche Personal für die gesamte FernUniversität betrachtet ein recht ausgewogenes Geschlechterverhältnis von 55 Prozent hat, verfügt das nichtwissenschaftliche Personal, also die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, insgesamt über einen Frauenanteil von 70 Prozent. Auf den ersten Blick scheinen Frauen hier also 'besser' abzuschneiden.

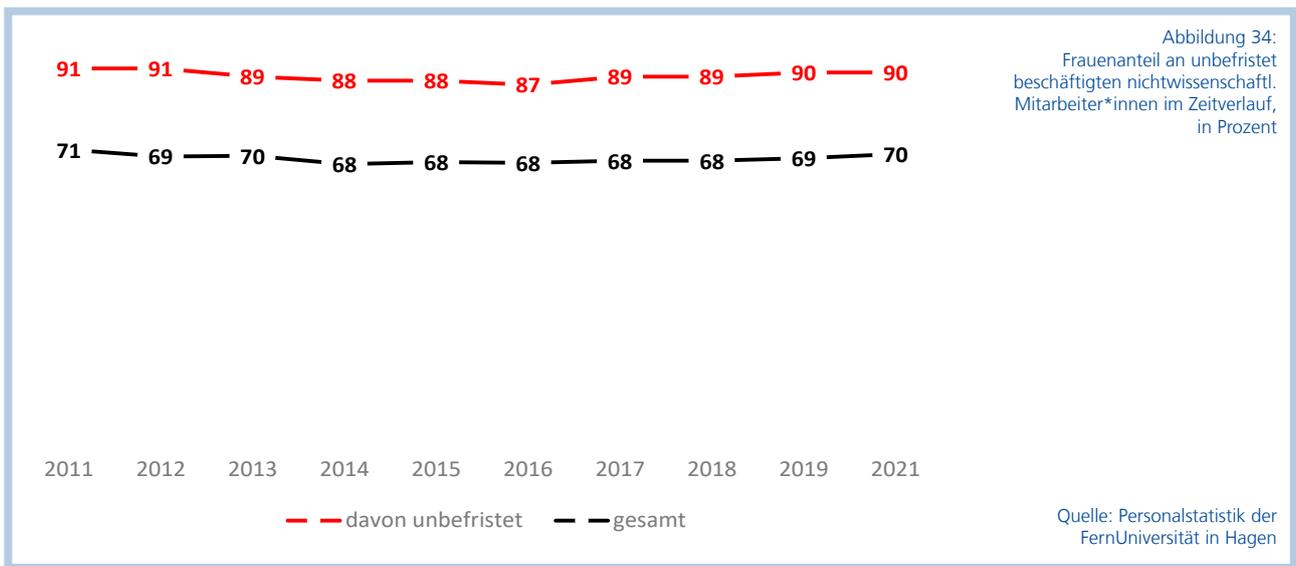
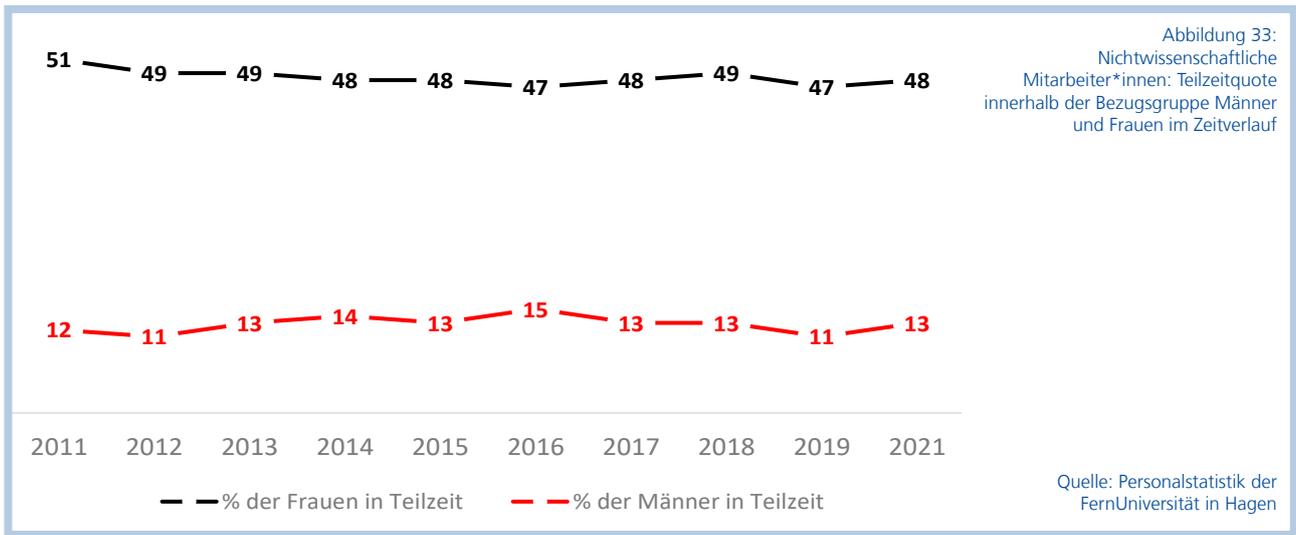
Jedoch sind die Frauenanteile innerhalb der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals nicht egalitär verteilt, viele Frauen arbeiten in niedrigen **Laufbahngruppen**. Dies zeigt **Abbildung 31**.



Insgesamt 65 Prozent Vollzeitäquivalent sind Frauen. Davon sind im mittleren und einfachen Dienst 85 Prozent (VZÄ) bzw. 87 Prozent (nach Kopf) Frauen. Sie sind in diesen Laufbahngruppen also häufiger vertreten. Wenn nur das nichtwissenschaftliche Personal an den Fakultäten betrachtet wird, so ist der Frauenanteil dort 83 Prozent (VZÄ) bzw. 85 Prozent (nach Kopf). Der einfache und mittlere Dienst an den Fakultäten ist mit ganzen 100 Prozent von Frauen besetzt. Das heißt, das sämtliche Sekretariatsstellen auf Frauen entfallen und Männer hier nur im gehobenen oder höheren Dienst arbeiten. Geschlechterunterschiede sind ebenfalls bei der **Teilzeitbeschäftigung** auszumachen, wie **Abbildung 32** zeigt. Zwar beträgt der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal 70 Prozent, der Frauenanteil an der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten beträgt jedoch 89 Prozent. Dies weist darauf hin, dass Frauen häufiger in Teilzeit angestellt sind. In **Abbildung 33** wird dies ebenfalls deutlich: Hier wird der Teilzeitanteil innerhalb der Gruppe der Frauen dem Teilzeitanteil innerhalb der Gruppe der Männer gegenüber gestellt. 48 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, dem gegenüber nur 13 Prozent der Männer. Eine Teilzeitbeschäftigung muss dabei nicht immer gewünscht sein, teils fehlen schlicht Vollzeitstellen. Somit sind Betroffene finanziell schlechter gestellt, hier also v.a. Frauen.

Abbildung 34 zeigt den Frauenanteil an **unbefristeten** Anstellungen. Die Abbildung zeigt, dass Frauen häufiger unbefristet angestellt sind: 90 Prozent aller unbefristet Angestellten sind Frauen, also mehr als ihr Anteil an allen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (70 Prozent). Dies ist damit zu erklären, dass gerade Sekretariatsstellen häufig unbefristet sind, dafür aber niedriger eingruppiert.





Frauen stellen 70 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden, machen aber ganze 87 Prozent des nichtwissenschaftlichen Personals im einfachen und mittleren Dienst aus.

Leitungs- und Gremienpositionen

Leitungs- und Gremienpositionen

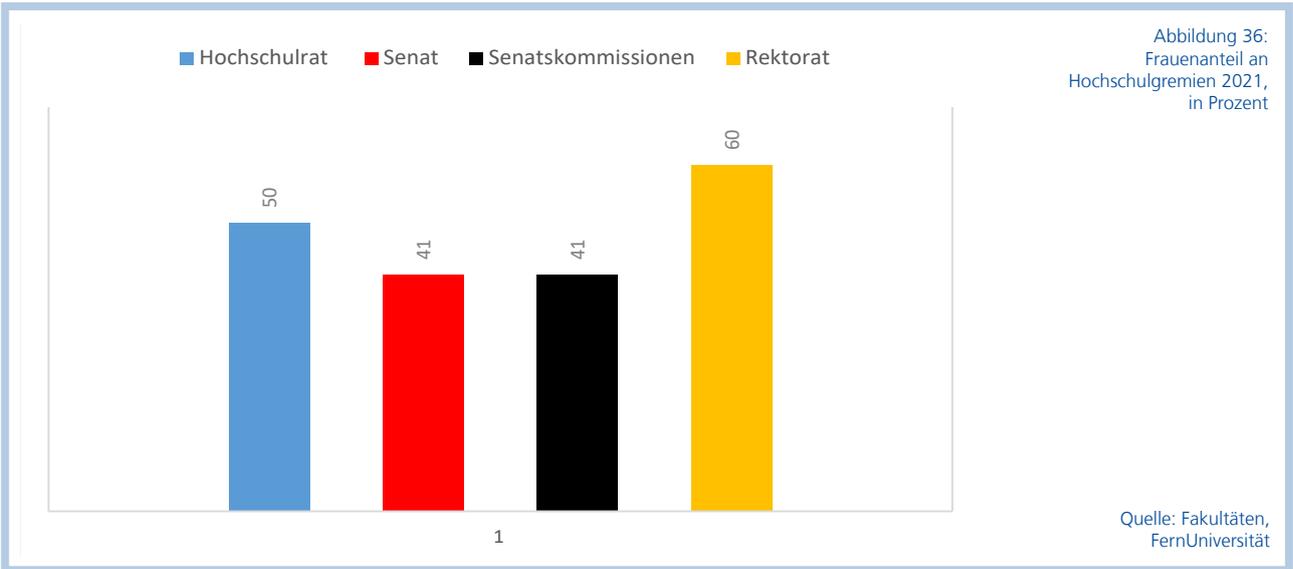
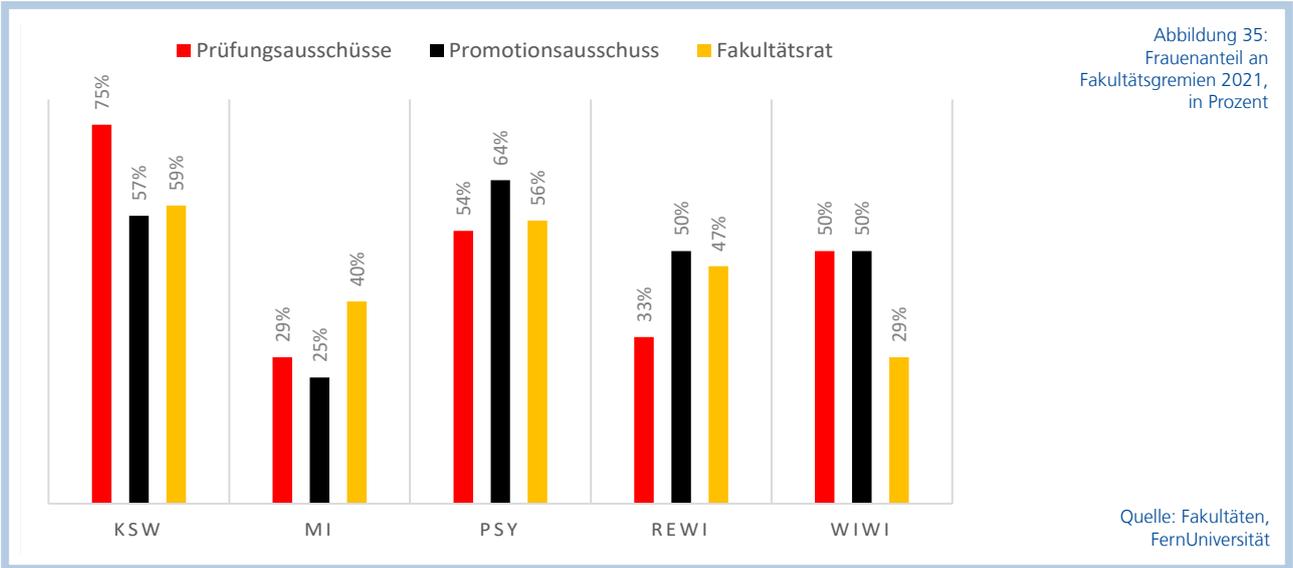




Die Beteiligung von Frauen an Hochschul- und Fakultätsgremien ist ein wichtiger Marker für eine geschlechtergerechte Teilhabe an der akademischen Selbstverwaltung. Laut Landesgleichstellungsgesetz NRW (§12) sollen Gremien geschlechtsparitatisch besetzt werden.

Der Frauenanteil an **Fakultätsgremien** ist **Abbildung 35** zu entnehmen, differenziert für Prüfungsausschüsse, Promotionsausschuss und Fakultätsrat – Gremien, welche an allen Fakultäten eingerichtet sind. Den höchsten Frauenanteil hat die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: die Prüfungsausschüsse sind zu 75 Prozent mit Frauen besetzt, der Promotionsausschuss mit 57 Prozent und der Fakultätsrat mit 59 Prozent. Danach folgt die Fakultät für Psychologie mit einem Frauenanteil von 54 Prozent in den Prüfungsausschüssen, 64 Prozent im Promotionsausschuss und 56 Prozent im Fakultätsrat. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft kommt auf paritätische 50 Prozent Frauenanteil in den Promotions- und Prüfungsausschüssen sowie lediglich 29 Prozent im Fakultätsrat. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind die Prüfungsausschüsse zu 33 Prozent mit Frauen besetzt, der Promotionsausschuss zu 50 Prozent und der Fakultätsrat zu 47 Prozent. Schlusslicht ist die Fakultät für Mathematik und Informatik mit einem Frauenanteil von lediglich 29 Prozent in den Prüfungsausschüssen, 25 Prozent im Promotionsausschuss und 40 Prozent im Fakultätsrat. Auch bei diesen Zahlen sind durch den Wegfall weniger Personalien große Schwankungen möglich, da die Grundgesamtheit recht klein ist. Einige Fakultäten verfügen insgesamt über einen recht geringen Frauenanteil, was sich in der Gremienbesetzung widerspiegelt, da in solchen Fällen v.a. auf professoraler Ebene nicht genug Professorinnen zur Verfügung stehen.

Abbildung 36 gibt Auskunft über den Frauenanteil an den **Hochschulgremien**. Das Rektorat verfügt über einen Frauenanteil von 60 Prozent. Der Hochschulrat ist zu 50 Prozent von Frauen besetzt. Der Senat und die Senatskommissionen kommen auf einen Frauenanteil von 41 Prozent.





Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick



Richard Drury, DigitalVision, gettyimages

(Fast) paritätisches Studieren

Das Geschlechterverhältnis aller Studierenden ist fast paritätisch. Hier sind zum einen auch (gesellschaftliche) Gleichstellungserfolge am Werk, da der Frauenanteil auch nach Fachbereichen differenziert im Zeitverlauf zugenommen hat. Für die Gesamtbetrachtung spricht es für eine ausgleichende Wirkung frauendominierter und männerdominierter Studiengänge. Auffällig ist, dass im Vergleich weniger Frauen im Master studieren als im Bachelor. Hier gibt es also noch Aufholbedarf.

Promovierende und Promovierte Frauen in der Minderheit

Wenige Frauen promovieren oder promovierten an der FernUniversität. Die Promovierendenzahl ist zwar im Vergleich mit anderen Universitäten ähnlich gelagert, an Professuren gemessen, dennoch sind weniger Frauen darunter. Auch bei den Promovierten ist dies der Fall. Frauen brauchen im Schnitt länger für ihre Promotion, was einer der Gründe sein kann. Insgesamt reiht sich die FernUniversität im Bundesvergleich in die Mitte- bis Schlussgruppe im Frauenanteil ein. Hier besteht Aufholpotential.

Professorinnen an der Spitze?

Im Bundesvergleich ist der FernUni-Frauenanteil an den Professuren in der Spitzengruppe. Dies ist sehr erfreulich, liegt jedoch vor allem an frauendominierten Fächerdisziplinen. Gerade die Betrachtung nach Fakultäten offenbart „Luft nach oben“. Denn sogar

im Vergleich mit anderen Universitäten schneiden hier einige Fakultäten recht schlecht ab, ist also nicht mit dem Angebot auf dem akademischen Arbeitsmarkt erklärbar.

Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

In der Gesamtbetrachtung ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal recht gut und liegt sogar leicht über der Parität. Auch hier ist jedoch auf große fakultäre Unterschiede zu verweisen. Dennoch lässt sich festhalten, dass im Zeitverlauf ein Trend nach oben an allen Fakultäten festzustellen ist. Die Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten insbesondere an den Fakultäten, also der akademische Mittelbau, ist jedoch insgesamt überwiegend prekär beschäftigt was Befristung und Teilzeit betrifft. Hier sind Frauen zudem leider leicht häufiger von Befristung und Teilzeit betroffen.

Gute Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal, aber dennoch häufig prekär beschäftigt

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind Frauen überrepräsentiert. Dennoch verrät ein Blick auf die Laufbahngruppen mehr: Insbesondere an den Fakultäten arbeiten zumeist nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen, dies jedoch im einfachen bis mittleren Dienst und häufig zudem in Teilzeit. Somit kann für einen großen Anteil von nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen eine prekäre Beschäftigung attestiert werden. Hier ist es nicht das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, sondern die Arbeitsbedingungen von Frauen zu verbessern.

Der dritte Gendermonitor der FernUniversität kann auch zum dritten Mal in Folge einen erfreulichen Aufwärtstrend in den Geschlechterverteilungen feststellen. Dennoch gibt es nach wie vor Aufholbedarf in einigen Bereichen. Neben gesamtgesellschaftlichen Bedingungen und Entwicklungen (etwa Studienfachwahl oder prekäre akademische Arbeitsbedingungen), welche nicht direkt von einer Hochschule beeinflussbar sind, lassen sich sehr wohl die Bedingungen an der FernUniversität verändern und durch gezielte Maßnahmen Frauen unterstützen und vielleicht sogar etwas die äußeren Entwicklungen einfangen. Der Schwerpunkt dieses Gendermonitors war die Promotions- und Postdoc-Phase, welche gleichzeitig der Dreh- und Angelpunkt für eine Karriere in der Wissenschaft ist und darüber entscheidet, ob Frauen in der Wissenschaft bleiben und eine wissenschaftliche Karriere machen oder ob sie das System verlassen. Diese Phase zeigt auch, wie gesamtgesellschaftliche Bedingungen und die Bedingungen der Hochschule zugleich die betrachtete Gruppe beeinflusst.

Prekäre Arbeitsbedingungen (Befristung, Teilzeit) sowie die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie sind in großen Teilen politisch und gesellschaftlich bedingt, die FernUniversität kann dies jedoch erkennen und versuchen, gegenzusteuern. Zwar kann die FernUniversität nur in einem gewissen Umfang eine wissenschaftliche Karriere für Frauen profitabel machen, sie kann jedoch das Interesse und den Übergang von Studentinnen in die Promotion durch Beratungs- und Unterstützungsangebote gezielt unterstützen. Einen großen Anteil daran haben die im Februar 2022 in Kraft getretenen Chancengerechtigkeitspläne (ehemals Gleichstellungspläne) der Fakultäten und zentralen Bereiche. Sie sind drei Jahre gültig und bieten der FernUniversität ein aktuelles schlagkräftiges Instrument, welches alle Statusgruppen der FernUniversität mitbedenkt und auf die jeweiligen Kontexte der Fakultäten und Bereiche angepasst ist. Damit soll nicht nur mehr Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden, sondern durch Aufnahme von weiteren Diversitätskategorien eine Chancengerechtere Hochschule für alle hergestellt werden. Die FernUniversität hat sich bewusst dazu entschieden, die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen zu erweitern, um Ungleichheitsdimensionen und Machtgefälle nicht mehr nur eindimensional zu betrachten, sondern zu verschränken und dadurch umfassendere passgenauere Maßnahmen und Ziele zu entwickeln. So soll Chancengerechtigkeit auf und in allen Ebenen und Bereichen der Hochschule ermöglicht werden, bei welcher alle Bereiche der Hochschule Verantwortung dafür tragen, dazu beizusteuern.

Literatur

Best, K./Wangler, J./Schraudner, M. (2016): Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38, 3, S. 52–73.

De Vogel, S. (2017): Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69, 3, S. 437–471.

Flöther, C.; Oberkrome, S. (2017): Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: Annette von Alemann, Sandra Beaufays und Beate Kortendiek (Hg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre, Bd. 4. Op-laden: Verlag Barbara Budrich (Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft ; Sonderheft), S. 143–162.

Fritsch, N.-S. (2014): Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. In: SWSRundschau, 52, 2, S. 159–180.

Krempkow, R./Sembritzki, T. (2017): Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 39, 2, S. 102–123.

König, Johannes; Otto, Anne; Bünstorf, Guido; Briedis, Kolja; Cordua, Fine; Schirmer, Hendrik (2021): Karriereentscheidungen und Karriereverläufe Promovierter - zur Multifunktionalität der Promotion * Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 4,B3), 161 S.

Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften.

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) (Destatis): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4.

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) (Destatis): Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2.

Statistisches Bundesamt (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) (Destatis): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1.







Die wichtigsten Ansprechpersonen

Bei Fragen zum Gendermonitor

Sarah Oberkrome

(Referat Chancengerechtigkeit)

Telefon: +49 2331 987-4611

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

Geb. 5, B 202

Bei Fragen zur Gleichstellung

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Maria-Luisa Barbarino

Tel.: +49 2331 987-1880

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

Geb. 5, A 214

Referat Chancengerechtigkeit

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

