


Gendermonitor
2020

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:	November 2020

Gendermonitor 2020

Gendermonitor 2020



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 nunmehr zum zweiten Mal erscheinenden Gendermonitor der FernUniversität in Hagen vorzulegen. 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 an der FernUniversität in Hagen informieren, für Geschlechter(un)gerechtigkeiten sensibilisieren und Denkanstöße zur Herstellung von Chancengerechtigkeit geben.*

Der erste Gendermonitor 2019 hat zu einem produktiven und interessierten Austausch über die Zahlen, Fakten und Analysen zur Gleichstellung an der FernUniversität geführt. Hieran soll in diesem Jahr angeknüpft werden: Was hat sich in Bezug auf die Gleichstellungssituation in der Zwischenzeit getan? Sind Rückschritte oder positive Entwicklungen auszumachen?

Der Gendermonitor 2020 zeigt, dass im Bereich der Herstellung von Chancengerechtigkeit in den letzten Jahren bereits viel erreicht werden konnte. In vielen Bereichen können wir eine positive Entwicklung ausmachen und nun gilt es aber, diese Entwicklung durch entsprechende Aktivitäten gezielt weiter zu unterstützen.

Sicherlich ist ein Jahr zu kurz, um eine langfristige Prognose abgeben zu können, aber es hilft uns dabei, den Status Quo im Auge zu behalten und Fortschritte statt Rückschritte zu machen. Lassen Sie uns gemeinsam den Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule weitergehen!

Ihre


Prof. Dr. Ada Pellert

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
Abbildungsverzeichnis	8
Vorstellung	10
Die aktuelle Gleichstellungssituation auf einen Blick zusammengefasst	14
Leaky Pipeline	15
Thema: Studentinnen	18
Das Frauenstudium in Deutschland: historische Entwicklungen	20
Geschichte der Studentischen Selbstverwaltung von Frauen	22
Studentinnenanteile im Vergleich: Europa, Deutschland und die FernUniversität	24
Gleichstellungs- und Geschlechtergerechtigkeitsfördernde Angebote für Studierende	27
Studium	28
Abschlüsse	36
Studienabschlüsse	37
Promotionen und Habilitationen	42
Forschung und Lehre	46
Professuren	46
Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	49
Nichtwissenschaftliches Personal	56
Leitungs- und Gremienpositionen	60
Fazit und Ausblick	64
Mehr Studentinnen und erfolgreiche Absolventinnen	64
Die Schere öffnet sich bei der Promotion	64
Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	65
Professorinnenanteil in 8 Jahren sehr stark angestiegen	65
Gute Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal	65
Frauen auf Führungs- und Leitungspositionen stark vertreten	65
Literatur	66
Die wichtigsten Ansprechpersonen	69



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leaky Pipeline 2019	17
Abbildung 2: Studierende und ihre Kinder demonstrieren für den Bau einer Kinderkrippe an der CAU Kiel, 1968	23
Abbildung 3: Entwicklungen des Studentinnenanteils seit 1975, BRD und FernUniversität, in Prozent	24
Abbildung 4: Frauenanteil an den Studierenden 2018 im europäischen Vergleich, in Prozent	25
Abbildung 5: Frauenanteil an den Absolvent*innen 2018 im europäischen Vergleich nach Bachelor- und Masteräquivalent, in Prozent	25
Abbildung 6: Frauenanteil an den Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	31
Abbildung 7: Frauenanteil an den Bachelor-Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	31
Abbildung 8: Frauenanteil an den Master-Studienanfänger*innen nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	32
Abbildung 9: Frauenanteil an den Studierenden nach Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	32
Abbildung 10: Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät KSW, im Zeitverlauf, in Prozent	33
Abbildung 11: Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät MI, in Prozent	34
Abbildung 12: Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät PSY, in Prozent	34
Abbildung 13: Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät ReWi, in Prozent	35
Abbildung 14: Frauenanteile an den Studierenden je Fach, Fakultät WiWi, in Prozent	35
Abbildung 15: Frauenquote bei den Bachelor-Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	38
Abbildung 16: Frauenquote bei den Master-Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	39
Abbildung 17: Frauenquote bei den Diplom-Absolvent*innen nach Fakultät in Prozent	39
Abbildung 18: Frauenanteile an den Absolvent*innen nach Fach je Fakultät in 2018 und 2019, in Prozent	40
Abbildung 19: Zusammensetzung der Absolvent*innen nach Geschlecht je Fakultät im Zeitverlauf, Kopffzahlen	41

Abbildung 20: Frauenanteil an den Promovierenden in 2018 und 2019 nach Fakultät, in Prozent	43
Abbildung 21: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf nach Fakultät, in Prozent	43
Abbildung 22: Abgeschlossene Promotionen, Anzahl Männer und Frauen im Zeitverlauf und nach Fakultät, Kopfzahlen	44
Abbildung 23: Habilitationen von Frauen und Männern im Zeitverlauf nach Fakultät, Kopfzahlen	44
Abbildung 24: Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in Prozent	47
Abbildung 25: Frauenanteil an den Professuren je Fakultät im Zeitverlauf, in absoluten Zahlen	48
Abbildung 26: Zusammensetzung der Professuren von Männern und Frauen im Zeitverlauf (VZÄ)	48
Abbildung 27: Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Status je Fakultät in insgesamt im Zeitverlauf, in Prozent	51
Abbildung 28: Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen, welche in ihrer Bezugsgruppe in Teilzeit arbeiten (nach Fakultät, in Prozent)	53
Abbildung 29: Frauenanteil an unbefristeten Wiss. MA nach Fakultäten, hauptberuflich, im Zeitverlauf, in Prozent	54
Abbildung 30: Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen, welche in ihrer Bezugsgruppe unbefristet angestellt sind (nach Fakultät, in Prozent)	54
Abbildung 31: Frauenanteil an internen und externen Lehraufträgen nach Fakultäten im Zeitverlauf, in Prozent	55
Abbildung 32: Frauenanteil an Forschungsprojekt-Einzelförderungen 2018 und 2019 (IFFP, GSK, PP II) nach Fakultät, in %	55
Abbildung 33: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteile nach Laufbahngruppe, VZÄ, in Prozent	58
Abbildung 34: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Frauenanteil gesamt und in Teilzeit im Zeitverlauf, in Prozent	58
Abbildung 35: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Teilzeitquote innerhalb der Bezugsgruppe Männer und Frauen im Zeitverlauf	59
Abbildung 36: Frauenanteil an unbefristet beschäftigten nichtwissenschaftl. Mitarbeiter*innen im Zeitverlauf, in Prozent	59
Abbildung 37: Frauenanteile an Hochschulgremien- und Organen 2019, in Prozent	62
Abbildung 38: Frauenanteil an Fakultätsgremien 2019, in Prozent	62

Vorstellung Vorstellung



Herzlich willkommen zum Gendermonitor der FernUniversität für das Jahr 2020

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 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 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 dem Jahr 2019. 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 geschlechts-

differenzierter 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 kann in diesem Gendermonitor noch nicht berücksichtigt werden, da die Datenlage dies noch nicht hergibt. In den zukünftigen Jahren wird die dritte Geschlechtsoption selbstverständlich mitberücksichtigt.

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. Verlaufsbeobachtungen. Die Daten werden dabei unter Gesichtspunkten 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.

Ende 2018 wurde eine dritte Geschlechtsoption im Personenstandsrecht eingeführt, welche seit 2019 in Statistiken miterfasst werden muss, in diesem Gendermonitor jedoch noch nicht zur Verfügung stehen. 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.



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. In den Fällen erfolgt eine rein deskriptive Darstellung ohne Spekulationen.

Studentinnen

Im **redaktionellen** Teil wird jedes Jahr ein neues spannendes Thema rund um die Bereiche Hochschule, Wissenschaft und Gleichstellung / Gender beleuchtet. Der Gendermonitor 2020 widmet sich dem Thema **„Studentinnen“**. Damit soll ein Kontrast zum Thema des letzten Gendermonitors, „Professorinnen“ gesetzt werden. Die Zahl der Professorinnen kann nur erhöht werden, wenn auch die Studentinnen in allen Fächern entsprechend repräsentiert sind. Zudem ist eine Hochschule vorrangig eine Einrichtung für Studierende, sodass diese besonders in den Fokus gerückt werden. Die FernUniversität ist eine Universität, die seit jeher die Vielfalt ihrer Studierendenschaft berücksichtigt.

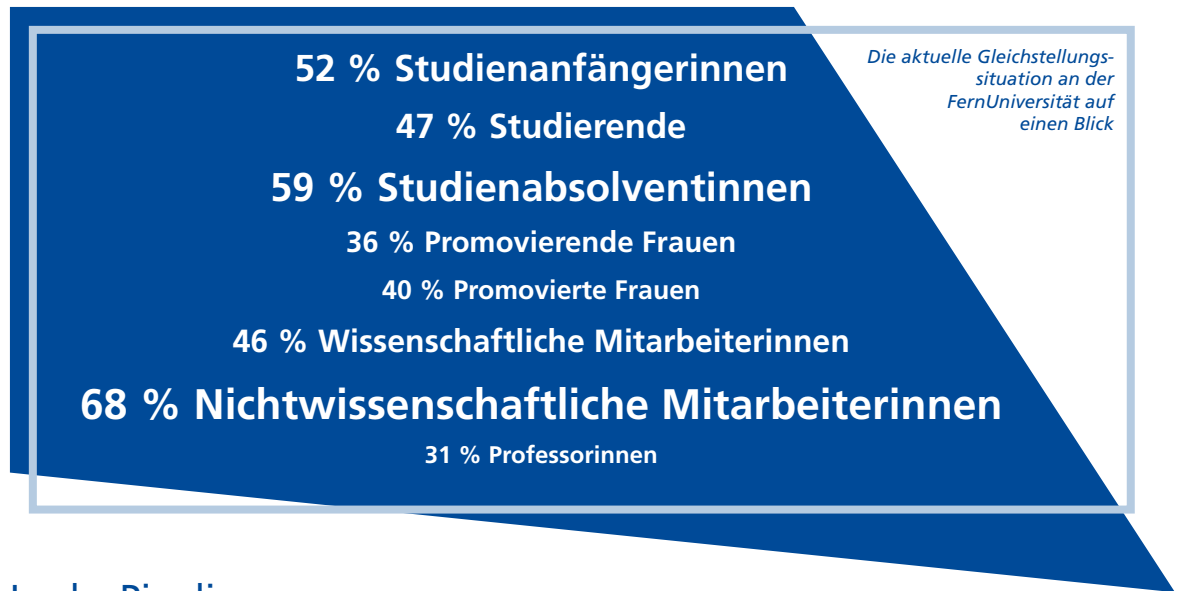
Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengleichheit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.





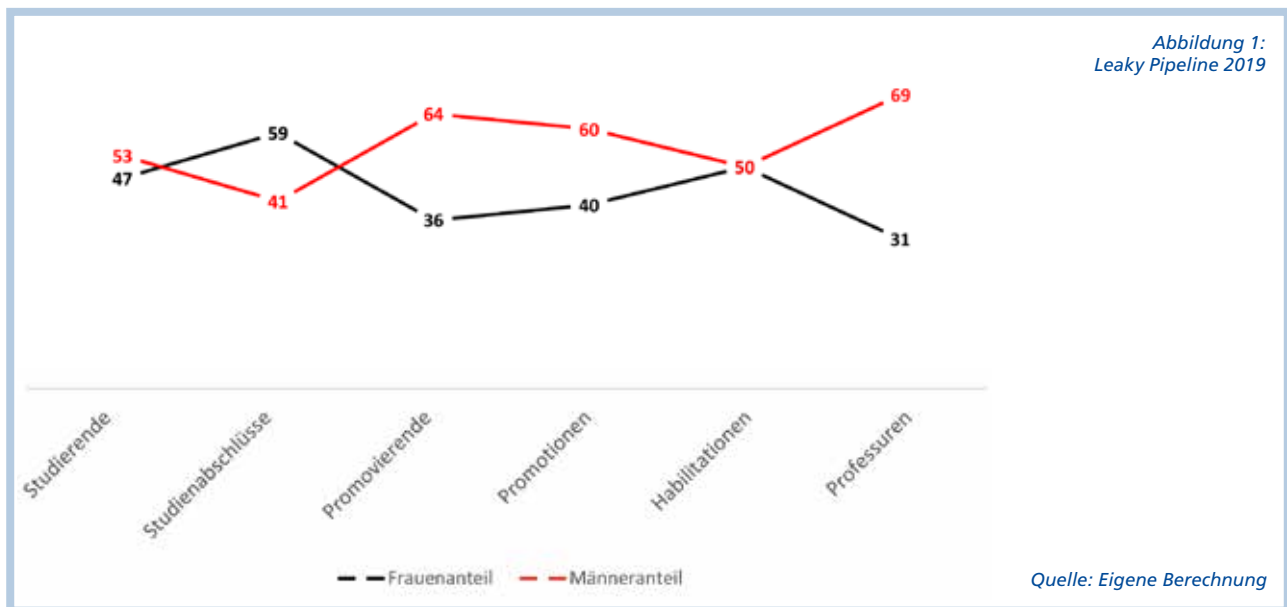
**Gleichstellung auf
einen Blick**
**Gleichstellung auf
einen Blick**



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, wie dies auch schon im Gendermonitor 2019 zu sehen war. Innerhalb eines Jahres seit dem letzten Gendermonitor ist keine großartige Veränderung zu erwarten, obwohl es natürlich phantastisch wäre, hätte die Schere sich innerhalb eines Jahres geschlossen.

Abbildung 1:
Leaky Pipeline 2019



Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, hat sich auch tatsächlich nur ein wenig getan. Nach wie vor beginnt der Einbruch der Frauenanteile zwischen Studienabschluss und Promotion. Auf Ebene der Studierenden sind Frauen wie im Vorjahr fast ausgeglichen mit 47 Prozent vertreten und stellen im Vergleich zum Vorjahr (57 %) nur noch 53 Prozent der Studienabschlüsse. Für eine Promotion entscheiden sich noch einmal ungleich weniger Frauen. Nur noch 36 Prozent der Promovierenden sind Frauen, was fast dem Wert des Vorjahres entspricht. Der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen hat sich um 6 Prozentpunkte auf 40 Prozent erhöht. Hier liegt womöglich auch

die Erklärung für den leichten Rückgang bei den promovierenden Frauen: Sie sind fertig geworden. Bei den Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen sind Frauen nach wie vor weitaus seltener vertreten, obwohl sie bei den Studienabschlüssen noch eine kleine Mehrheit bildeten.

Die Schere schließt sich wieder bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, bei denen Frauen einen Anteil von 46 Prozent bilden, 6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Diese Angleichung setzt sich bei den Professuren jedoch nicht fort: nur 31 Prozent der Professuren sind von Frauen besetzt, immerhin 1 Prozent-

punkt mehr als im Vorjahr. Auffällig ist, dass sich der Frauenanteil an den Habilitationen in einem Jahr stark verbessert hat. Dies ist aber leider nur auf die sehr geringe und daher nicht aussagekräftige Anzahl an Habilitationen an der FernUniversität zurück zu führen. Frauen gehen also auf dem Weg zur höchsten Qualifikationsstufe verloren. Der Leaky Pipeline-Effekt zeigt sich auch an der FernUniversität. Die FernUniversität hat Maßnahmen entwickelt, um dem entgegen zu wirken und Frauen bei ihrer Karriere in der Wissenschaft zu fördern.

Wichtig ist es zunächst, aufzudecken, warum so wenige Frauen an der FernUniversität promovieren und sich habilitieren oder auf dem Weg dahin verloren gehen. Dazu gehört auch, die Bedingungen für Postdoktorandinnen attraktiv zu gestalten, um so einem Ausscheiden aus der Wissenschaft entgegenzuwirken. Die FernUniversität bemüht sich darum, sodass sich die Schere von Jahr zu Jahr hoffentlich mehr schließen wird.

Obwohl, wie hier gezeigt, die Frauenanteile auf der Ebene der Studierenden noch am ehesten ausgeglichen sind, möchten wir uns im Folgenden dieser Gruppe ganz speziell widmen. Wir möchten aufzeigen, warum es nicht selbstverständlich ist, dass heute fast gleichviele Frauen wie Männern studieren. Und wir möchten verdeutlichen, dass es manchmal einen langen Atem braucht, um eine Veränderung herbei zu führen.



Thema: Studentinnen

Thema: Studentinnen



Keine Universität ohne Studierende. Und heute gilt auch der Satz: Keine Universität ohne Studentinnen. Was uns heute so selbstverständlich erscheint, war nicht schon immer so. Männer sind seit Gründung von Universitäten selbstverständlich immer schon Mitglieder dieser gewesen. Mitnichten gilt dies für Frauen. Die Historie zeigt, dass es einen langen Weg brauchte, bis Frauen wie selbstverständlich ebenfalls an Universitäten studieren konnten. Dies und die heutige Selbstverständlichkeit mit der Frauen ihr Studium erfolgreich absolvieren, hat uns dazu bewogen, den Studentinnen in diesem Jahr den redaktionellen Teil zu widmen. Nachdem der erste Gendermonitor die Professorinnen in ihrer historischen Genese und im internationalen und nationalen Vergleich beleuchtet hat, ist dies für Studentinnen nicht weniger interessant und vor allem nicht weniger wichtig.



Der Weg von Frauen an die Universität

Der Weg von Frauen an die Universität

Das Frauenstudium in Deutschland: historische Entwicklungen

Die Geschichte des Frauenstudiums ist eng mit den jeweiligen Geschlechter- und Gesellschaftsverhältnis der jeweiligen Zeit verknüpft. Sie gibt zudem Auskunft über die Rolle der Frau und auch den Stellenwert der Universität in der Gesellschaft.

Im **13. Jahrhundert** gingen in Deutschland die ersten Universitäten aus den Domschulen für Priesternachwuchs hervor. Da weder das Priesteramt noch die Domschulen Frauen offenstanden, waren sie auch hier ausgeschlossen. Die Universitäten entwickelten sich weiter und etablierten sich in ihrer Bedeutung und Funktion als akademische Abgrenzung zum Handwerk. Ihre akademische Identität war eine geistliche, geistige aber auch männliche: der Mann als Bild von Geist und Kultur, die Frau als Bild von Körper und Natur. Somit waren Frauen qua ihres Gesellschaftsbildes nicht aktiver Teil akademischen Schaffensdrangs. So waren sie

bis ins 18. Jahrhundert zwar nicht formal von Universitäten ausgeschlossen, dies war aber auch gar nicht nötig, sie waren auch so nicht Teil der universitären Welt.

Seit dem **17. Jahrhundert** schafften es Frauen vereinzelt an Universitäten, dies waren Ausnahmen. Zumeist waren sie Töchter aus einem akademischen oder guten Haus. Zwar durften sie qua Geburt am akademischen Leben teilhaben, das Studium an sich brachte ihnen aber für ihre Berufsperspektive nichts, denn Frauen wurde die Ausübung akademischer Berufe verweigert. Eine Berufsperspektive war nicht vorhanden, da akademische Berufe Männern vorbehalten waren. Im Gegenteil, eine akademische Ausbildung und der damit einhergehende Wissenserwerb in männlichen akademischen Feldern galt als unweiblich und hinderlich für die Heiratsfähigkeit der Frau.

Bis ins **19. Jahrhundert** hinein grenzte sich die Universität noch expliziter als männlicher Raum ab. Zum einen gründeten sich Burschenschaften als organisierte Verdeutlichung des männlichen Sozialraums. Zum anderen wurden Zulassungsbeschränkungen eingeführt, denen Frauen schwer entsprechen konnten. So war das Abitur eine Voraussetzung, dieses konnten Frauen an den Schulen, die sie besuchten, jedoch gar nicht erwerben. So waren sie nun auch formal von einer akademischen Laufbahn ausgeschlossen.

In einigen Ländern, etwa den USA und Frankreich, durften Frauen hingegen schon seit dem 19. Jahrhundert studieren, wenn auch nur an ausgewiesenen „Frauenhochschulen“ und mit Ausschluss bestimmter Studienfächer. Die Schweiz ließ schon

ab 1840 Hörerinnen zu und nahm somit eine Pionierinnenstellung ein. Das liegt vermutlich daran, dass die Universitätsbildung in der Schweiz einen geringeren Stellenwert hatte und so kein prestigeträchtiger Bereich den Männern vorbehalten und vor Frauen geschützt werden musste.

Ende des 19. Jahrhunderts forderte die erste internationale Frauenbewegung gleiche und somit höhere Bildung für Frauen und Mädchen. Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Gleichstellung von Frau und Mann zeigten Wirkung. Ende des 19. Jahrhunderts ließen auch deutsche Länder nach und nach Frauen als Hörerinnen zu, in Preußen ab 1896 zunächst nur als Gasthörerinnen. Baden hingegen war das erste deutsche Land, welches Frauen ab 1900 den vollen Zugang zur Hochschulbildung ermöglichte. Bayern zog 1903 nach, Württemberg 1904 und Preußen schließlich 1908. Frauen nahmen dies gerne an und nur fünf Jahre später betrug ihr Anteil an allen Studierenden 5 Prozent.

Im Jahr 1933 stellten Frauen 15 Prozent aller Studierenden. Die Nationalsozialisten planten, dies zu ändern: Der Frauenanteil sollte auf unter 10 Prozent sinken. Davon wurde Abstand genommen, da durch den Aufbau der Wehrmacht und den Beginn des zweiten Weltkrieges ein akademischer Nachwuchsmangel herrschte. 1943, mitten im Krieg, war der Frauenanteil an Studierenden an Universitäten aufgrund des Männermangels so tatsächlich auf gar 45 Prozent gestiegen, ein historisch hoher Wert, welcher nach dem Krieg genau so schnell wieder sank, wie er angestiegen war. Erst zur Jahrtausendwende wurde ein Frauenanteil in dieser Höhe wieder erreicht.

Lektüreempfehlung:

Huerkamp, Claudia (1996): Bildungsbürgerinnen: Frauen im Studien und in akademischen Berufen, 1900-1945 (Vol. 10). Vandenhoeck & Ruprecht.

Kirchhoff, Arthur (1897): Die akademische Frau: Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe (Vol. 4869). H. Steinitz.

Maurer, Trude (Hg.) (2010): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. Göttingen: Wallstein-Verl.



Geschichte der Studentischen Selbstverwaltung von Frauen

Zwar erhöhte sich der Anteil von Studentinnen in den darauffolgenden Jahrzehnten nach und nach, dies änderte jedoch nicht zwangsläufig das männlich geprägte Klima an Hochschulen und damit zusammenhängend die Bedingungen für Studentinnen. Ende der 1960er Jahre, nahm die Student*innenbewegung Fahrt auf. Auch diese war zunächst fest in Männerhand und vernachlässigte frauenrelevante Themen. Die Wut der bewegten Frauen, die sich als Teil der Student*innenbewegung von ihren eigenen Mitsreitern ungehört fühlten, entlud sich auf der Delegiertenkonferenz des SDS (Sozialistischer Deutscher Studentenbund) am 13. September 1968. Nach einer Rede der Delegierten Helke Sander vom Aktionsrat zur Befreiung der Frauen, wollten die anwesenden Männer kommentarlos zum nächsten Tagesordnungspunkt übergehen – eine Tatsache, welche durch einen in die Geschichte der Frauenbewegung eingegangenen Tomatenwurf auf die Konferenz leitende Männerriege quittiert wurde. Und siehe da, endlich fanden sie Gehör und Raum für ihre Forderungen. Die zweite deutsche Frauenbewegung der 1970er Jahre, die ebenfalls oft auf diese Initialzündung zurückgeführt wird, beschäftigte sich im Folgenden unter anderem mit der Diskriminierung von Frauen im Bildungssystem,

in welchem zwar annähernd formale aber nicht faktische Gleichheit herrschte. Motiviert gründeten sich teils autonome Frauennetzwerke und Frauenreferate an Hochschulen, die für ihr Recht auf diskriminierungsfreien Bildungserwerb kämpften. Kritikpunkte waren vielfältig vorhanden, z.B. war inhaltliche Gesellschaftskritik angebracht: Frauenspezifische Inhalte fehlten in den Lehrveranstaltungen, ihrer Lebensrealität wurde nicht entsprochen. Zum einen musste sich gegen die offiziellen Hochschulstrukturen gestellt werden, zum anderen musste sich gegen die männlich dominierte studentische Selbstverwaltung durchgesetzt werden – Anfeindungen seitens eher konservativer Studierendorganisationen waren an der Tagesordnung. Als Reaktion auf die Forderungen erklärten Hochschulen, Frauen als Subjekt und Objekt von Wissenschaft ernst zu nehmen und auch der besonderen Doppelbelastung von Studentinnen Rechnung zu tragen, welche sich durch akademische Ausbildung und Elternschaft ergibt. Auch sind mittlerweile autonome oder nicht-autonome Frauen* (Lesben*Queer*Trans*) Referate an den meisten Hochschulen üblich und werden zumeist in den Strukturen studentischer Selbstverwaltung akzeptiert.

Lektüreempfehlung:

Keller, Andreas (2000): Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinariatenuniversität, der Gruppenhochschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts. Marburg: BdWi-Verlag.

Lenz, Ilse (Hrsg.) (2008): Die neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. VS: Wiesbaden.

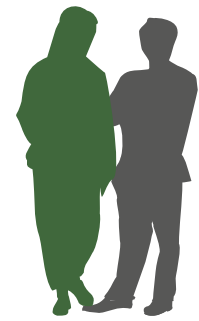
Sander, Helke (1975): Rede des Aktionsrates zur Befreiung der Frauen, abgedruckt in: Frauenjahrbuch 1. Frankfurt am Main, 10-15.



Abbildung 2:
Studierende und ihre
Kinder demonstrieren für
den Bau einer Kinderkrippe
an der CAU Kiel, 1968

Quelle: Stadtarchiv Kiel, Friedrich Magnussen
(1914-1987), CC BY-SA 3.0 DE

Studentinnenanteile im Vergleich: Europa, Deutschland und die FernUniversität



Die Gründung der FernUniversität im Jahre 1974 fällt in die heiße Phase der zweiten deutschen Frauenbewegung. An alten traditionellen Universitäten wird um Gleichberechtigung, Frauenthemen, Kinderkrippen und Vereinbarkeit von Studium und Familie gestritten. Die FernUniversität möchte von Anfang an eine Universität für alle sein und ein gut vereinbares Studium anbieten. Im Jahr 1975 waren nur 35 Prozent aller Studierenden in der BRD Frauen. An der FernUniversität waren es zum gleichen Zeitpunkt nur 12 Prozent. Während jedoch der Frauenanteil an den Studierenden in der gesamten BRD nur sehr langsam, auf mittlerweile 49 Prozent anstieg, so stieg der Frauenanteil an den Studierenden der FernUniversität rasant an auf mittlerweile 47 Prozent: Innerhalb von fünf Jahren um acht Prozentpunkte, innerhalb von 20 Jahren um 20 Punkte. Im gleichen Zeitraum konnte sich der Frauenanteil an den Studierenden in der BRD nur um gerade mal 6 Prozentpunkte erhöhen (Abbildung 3).

Ist der heutige Studentinnenanteil und die langsame Zunahme der Frauenanteile über die Jahre in Deutschland eine Ausnahme oder wie stellt sich Deutschland im Vergleich zu seinen europäischen Nachbarländern dar? Die Vergleichbarkeit fällt durch die **Bologna**-Reform leichter, und so liefert ein Blick auf Abbildung 4 die Antwort. Ein Studentinnenanteil von 49 Prozent in der BRD ist fast paritätisch, dennoch liegt die BRD damit unter dem EU-Durchschnitt von 54 Prozent. Im Durchschnitt studieren in der EU also etwas mehr Frauen als Männer. Die wenigsten Frauen studieren in Liechtenstein (36 Prozent), die meisten Frauen in Island (64 Prozent).

Abbildung 5 zeigt, wie der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im europäischen Vergleich verteilt ist. In Deutschland stellen Frauen 51 Prozent der Bachelorabschlüsse und 53 Prozent der Masterabschlüsse. Damit liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt von einem 59 prozentigem Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen und 58 Prozent bei den Masterabschlüssen. Auch hier ist das Schlusslicht Liechtenstein mit einem Frauenanteil von 48 Prozent bei den Bachelorabschlüssen und 38 Prozent bei den Masterabschlüssen. Den größten Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen verzeichnet Schweden mit 68 Prozent. Den größten Frauenanteil bei den Masterabschlüssen stellt mit 69 Prozent Island.

Warum ist dieser europäische Vergleich interessant? Nicht erst seit der Bolognareform ist die internationale Mobilität von Studierenden wichtig. Sie soll die Wissenschaft in Europa vorantreiben und für gegenseitiges akademisches Verständnis sorgen. Frauen werden über Landesgrenzen hinaus gefördert und ganz nebenbei mit den unterschiedlichen und dennoch ähnlichen europäischen Wissenschaftskulturen konfrontiert. Studiert es sich als Frau besser in Island als in Liechtenstein? Schwer zu sagen ohne beides erlebt zu haben. Was man jedoch sehen kann: Die überwiegende Mehrheit der europäischen Länder verfügt über einen Studentinnenanteil von über 50 Prozent! Gar nicht schlecht, wenn man die Geschichte des Frauenstudiums bedenkt. Es zeigt: Fortschritt ist nicht aufzuhalten, nun muss sich dies nur noch durch alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ziehen.

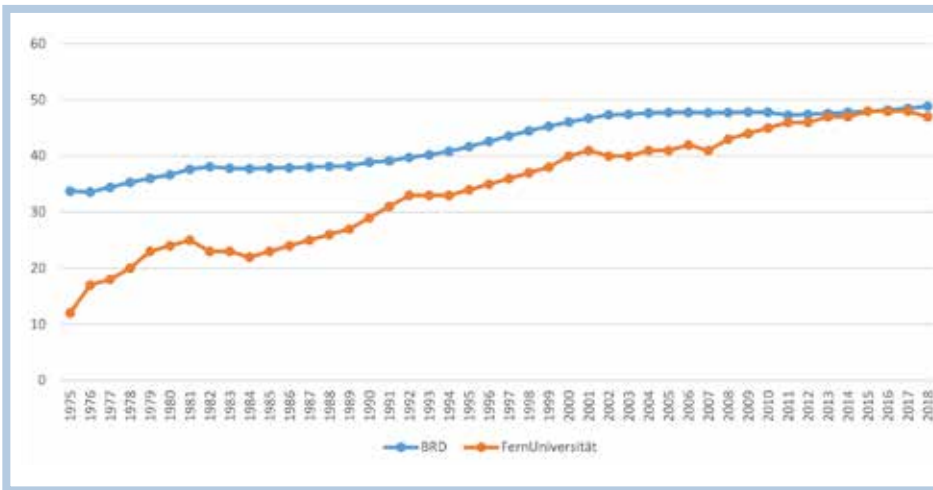


Abbildung 3:
Entwicklungen des
Studentinnenanteils seit 1975,
BRD und FernUniversität,
in Prozent

Quelle: Dez. 1.1 (Berichtswesen),
Statistisches Bundesamt

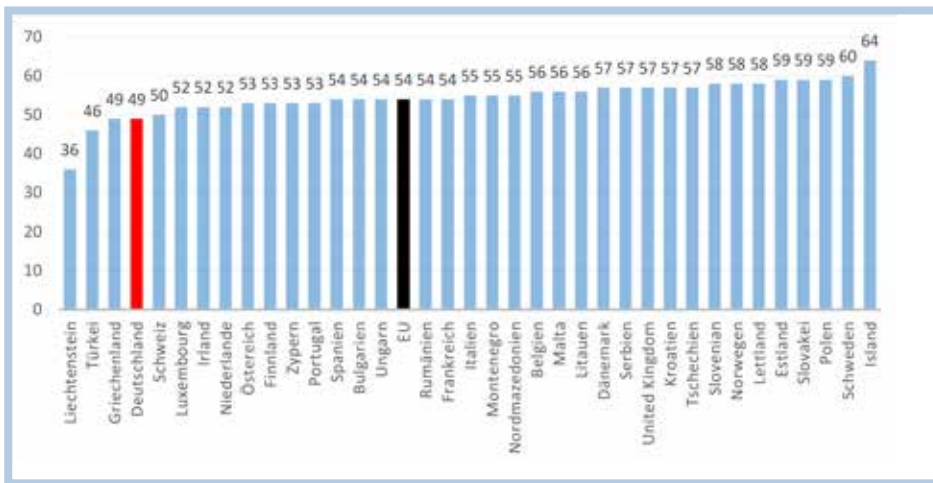


Abbildung 4:
Frauenanteil an den
Studierenden 2018 im
europäischen Vergleich,
in Prozent

Quelle: Eurostat

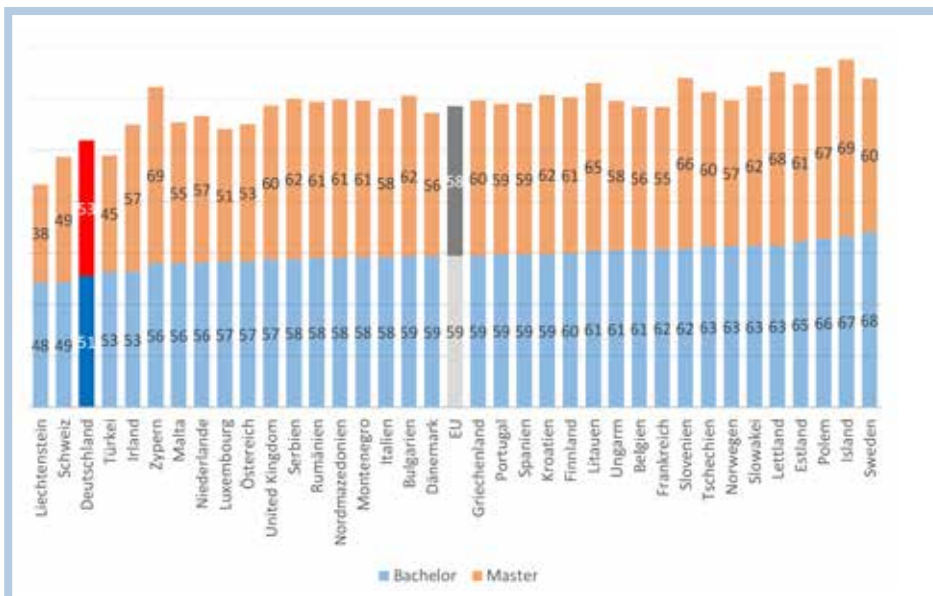


Abbildung 5:
Frauenanteil an den
Absolvent*innen 2018 im
europäischen Vergleich
nach Bachelor- und
Masteräquivalent, in Prozent

Quelle: Eurostat

FernUni-Studentinnen: So geht Vereinbarkeit!

Hinter den Zahlen stecken Gesichter. Studentinnen mit ihrer eigenen Geschichte und Motivation, die an der FernUniversität studieren. Hier möchte ich Ihnen ein paar Geschichten hinter den fast 40.000 Studentinnen vorstellen, die vor allem die besondere **Vereinbarkeit** des Studiums aufzeigen.

Vereinbarkeit bedeutet, Beruf, Familie und Studium unter einen gut passenden Hut bringen zu können. Gerade Frauen stehen traditionell vor der Herausforderung, Familie und Beruf vereinbaren zu müssen, da sie auch heute noch mehr Sorge- und Reproduktionsarbeit (z.B. Kinderbetreuung, Hausarbeit, Pflege) übernehmen, als Männer: Fast 1,5 Stunden unbezahlte Arbeit pro Tag leisten Frauen mehr (vgl. Hobler et al. 2017). Und dies neben bezahlter Arbeit. Ein Studium zusätzlich macht die Problematik der Vereinbarkeit natürlich nicht geringer. Dass es dennoch geht, zeigen die Beispiele dieser drei starken Frauen:

Wussten Sie etwa, dass Sie Ihre **Elternzeit** zum Studium nutzen können? So wie Angela Ulrich aus Saarbrücken. Die zweifache Mutter studierte BWL und Bildungswissenschaft an der FernUniversität. Dabei handelt es sich um ein Zweitstudium aus Interesse, denn die Diplom-Sozialwissenschaftlerin steht bereits mit beiden Beinen gut im Berufsleben. Ein Studium mit zwei kleinen Kindern, das gehe vor allem mit viel Flexibilität, aber auch Disziplin. Zudem kann es nie schaden, wenn auch die Kinder in Kursen oder Mentoriaten willkommen sind. Natürlich ist es dabei wichtig, dass auch die Kinder nicht zu kurz kommen, aber mit selbst festgelegten Zeiten für Studium und Kinder sei die Kombi auch kein Problem, vor allem, wenn die Familie auch mitzieht. Auch wenn die Elternzeit vorbei ist und die Arbeit wieder dazu kommt, kann das Studium im eigenen Tempo weiter verfolgt werden, ganz ohne Druck.

Karriere, Kind und Studium, auch für Diane Hielscher kein Problem! Die zweifache Mutter und Radio-Moderatorin aus Berlin hat den Bachelor-Abschluss im Studiengang Politikwissenschaft,

Verwaltungswissenschaft und Soziologie an der FernUniversität in Hagen gemacht. Und nebenbei sogar den Deutschen Radio-Preis gewonnen! Ohne die FernUniversität hätte sie als berufstätige Mutter nicht studieren können. Daher freut sie sich darüber, wenn das Studienangebot breit aufgestellt ist und so für alle Interessierten in der gleichen Situation etwas dabei sein kann. Besonders wichtig sei ihr die flexible Zeiteinteilung gewesen. Denn auch, wenn Zeit Mangelware ist, könne man sich so erfolgreich zum Studienabschluss durcharbeiten. Das Studium ist zwar erst mal abgeschlossen, aber neben Kind und Beruf bleiben die spannenden Inhalte erhalten.

Studium trotz rund um die Uhr **Betreuung** benötigendem Kind? Die FernUniversität hat es möglich gemacht. Silke Bauerfeind aus Nürnberg hat einen Sohn mit Autismus, das Studium an einer Präsenzuniversität war nicht vereinbar. Aufgrund der großen zeitlichen und räumlichen Flexibilität und der Möglichkeit, die Bedingungen des Studiums freier selbst festlegen zu können, konnte Silke Bauerfeind ihren Bachelor in Kulturwissenschaften mit Schwerpunkt Literaturwissenschaft und den Nebenfächern Philosophie und Geschichte erfolgreich abschließen. Dabei war es ein Studium aus Interesse und Spaß an der Sache, die Arbeit als freie Autorin blieb und bleibt nicht auf der Strecke.

Was sagen uns diese Beispiele? Das FernUni-Studium eignet sich besonders gut, um Beruf, Familie und Studium zu vereinbaren. Das betrifft natürlich nicht nur Frauen, aber sie in einem besonderen Maße. Nun stellt sich vielleicht die Frage: Warum ist dann der Frauenanteil an den Studierenden an der FernUniversität nicht größer, als im Bundesdurchschnitt? Das muss er nicht unbedingt sein, denn eine Parität ist ja das Ziel, und die ist fast erreicht. Diejenigen, die hier jedoch studieren, sind im Schnitt älter, viel häufiger berufstätig und haben viel häufiger Familien mit Kindern oder Pflegebedürftigen. Eben jene, für welche ein Präsenzstudium kaum in Frage kommen würde. So ist es, neben des Ziels der Parität, eine weitere Aufgabe von Gleichstellung, eine Ermöglichungsstruktur für Vereinbarkeit zu erschaffen.

Noch mehr persönliche Geschichten und ausführliche Informationen gibt es bei den FernUni-Stimmen: <https://www.fernuni-hagen.de/universitaet/stimmen>

Gleichstellungs- und Geschlechtergerechtigkeitsfördernde Angebote für Studierende

Die FernUniversität möchte alle ihre Studierenden zum Studienerfolg führen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, Lebenssituation. Sie möchte die Vielfalt ihrer Studierenden wertschätzen und in einem diskriminierungsfreien Raum allen die gleichen bzw. bedarfsgerechten Chancen auf einen Studienerfolg ermöglichen. Im Sinne eines lebenslangen Lernens soll das Studium familienfreundlich und geschlechtergerecht. Dazu gehört auch, dass in Studium und Lehre Gendergerechtigkeit als wichtiges Querschnittsthema mitbeachtet wird.

Portal Gender in der Lehre:

Das Projekt konzipiert und implementiert Maßnahmen im Bereich gendersensibler Lehre. Ziel ist die Berücksichtigung von Gender-Inhalten sowie einer geschlechtergerechten Gestaltung als Element hochwertiger Lehre. Zudem wird die effiziente und nachhaltige Umsetzung von geschlechtergerechten Lehrinhalten durch Beratungsangebote für Lehrende vereinfacht.

Handreichung zu Gender in der Lehre:

Die Ende 2017 veröffentlichte Broschüre zu „Gender in der Lehre und Gender-Kompetenz“ ist eine Handreichung für die Umsetzung geschlechtergerechter Lehre und gibt best-practice-Beispiele im Umgang mit Gender in der Lehre. Sie ist online als barrierefreier Download erhältlich: <https://e.feu.de/n3>



QR-Code zur Broschüre

Familienfreundliche FernUniversität:

Die FernUniversität hat sich zum Ziel gesetzt, durch die bestehenden und durch weitere Angebote die Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben weiter zu unterstützen und zu entlasten und damit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten.

Der FamilienService berät zu Familienphasen und unterstützt bei Themen wie finanziellen Hilfen, Mutterschutz, Elternzeit oder Elterngeld.

AStA der FernUniversität:

Der AStA der FernUniversität bietet über das Referat für Lebenslanges Lernen, Familienfreundliche Hochschule und Gleichstellung Ratschlag und Unterstützung für alle Studierende zu Fragen von Geschlechtergerechtigkeit.

Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichstellungsstelle:

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bieten Auskunft und Beratung für Studierende in Fragen der Gleichstellung und leisten Unterstützung bei gleichstellungsspezifischen Problemen im Studium.

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

Bei Fragen zu Unterstützungsangeboten der Gleichstellungsbeauftragten, wenden Sie sich gerne an die Gleichstellungsstelle (gleichstellung@fernuni-hagen.de).

Bei Fragen zum Projekt Gender in der Lehre wenden Sie sich gerne an die Projektkoordinatorin Maria-Luise Barbarino (gender@fernuni-hagen.de).



Studium Studium



Studium

Im Wintersemester 2019/20 waren 52 Prozent aller **Studienanfänger*innen** an der FernUniversität Frauen (**Abbildung 6**). Das ist ein Rückgang zu den 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 an der FernUni gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 61 Prozent. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfügt über einen recht paritätischen Frauenanteil von 52 Prozent. Deutlich darunter liegt die Fakultät für Mathematik und Informatik mit 24 Prozent. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften weist mit 38 Prozent im Vergleich zu anderen Universitäten ebenfalls einen geringen Frauenanteil auf. **Abbildung 7 und Abbildung 8** zeigen, wie dies differenziert nach **Bachelor- und Master-Studienanfänger*innen** aussieht. 54 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 45 Prozent Frauen, im Jahr davor waren es 50 Prozent. Die Fakultät für Psychologie hat mit 78 Prozent den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, welche mit 65 Prozent einen Aufwärtstrend von vormals 62 und 45 Prozent verzeichnet. Danach folgt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 62 Prozent. Etwas abgeschlagen sind auch hier die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften mit 36 Prozent von vormals 43 Prozent sowie die Fakultät für Mathematik und Informatik mit ziemlich konstanten niedrigen 16 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. Frauen bevorzugen in der Regel anwendungsorientierte Studiengänge. 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 Rechtswissenschaft und mit 45 Prozent anteilig am wenigsten den Master Rechtswissenschaft. Die Übergangsquote ist hier gut, die meisten Frauen gehen nach ihrem Bachelor-Studium in ein Master-Studium über. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät schließlich verfügt über den höchsten Frauenanteil im Master Wirtschaftswissenschaft und über den niedrigsten Frauenanteil in Wirtschaftswissenschaft für Ingenieure und Naturwissenschaftler, was aufgrund der Fächerpräferenz nicht verwunderlich ist.

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. Er gilt als Grundlage für die Berichtsanforderungen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (§ 22). Der vierte und aktuellste Gender-Report wurde 2019 veröffentlicht.



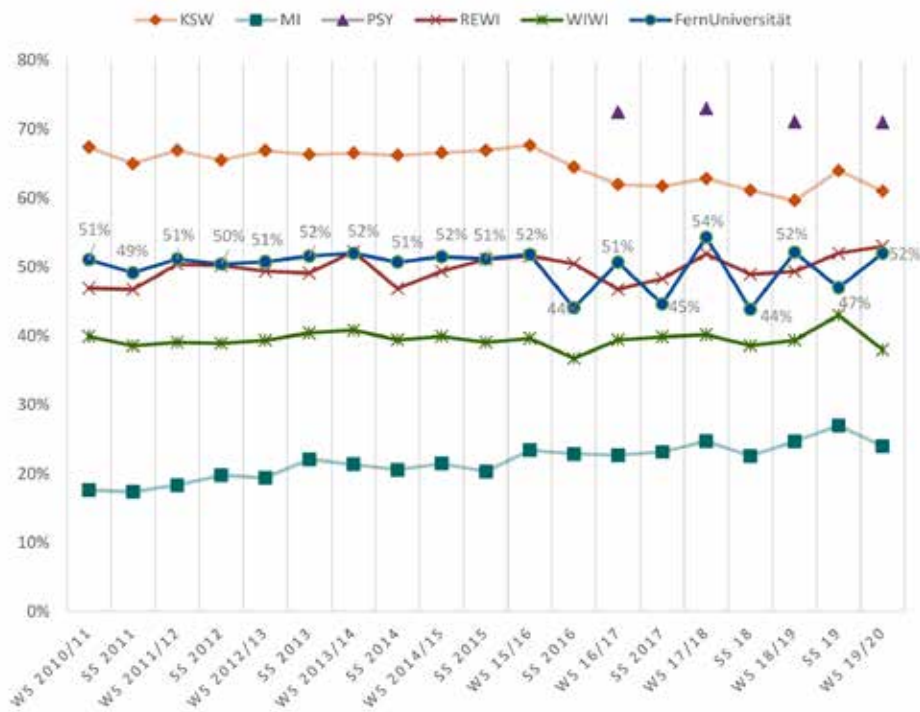


Abbildung 6:
Frauenanteil an den
Studienanfänger*innen
nach Fakultät im
Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

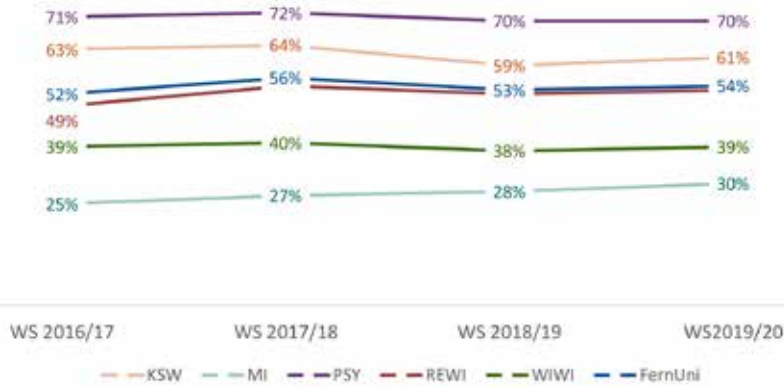
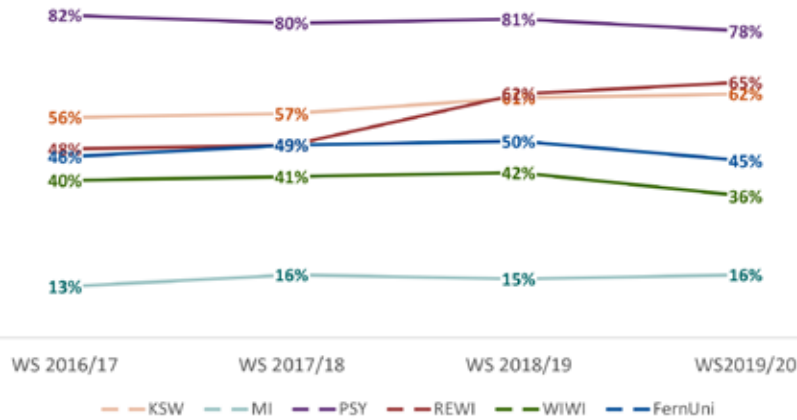


Abbildung 7:
Frauenanteil an den
Bachelor-Studienanfänger*innen
nach Fakultät im
Zeitverlauf, in Prozent

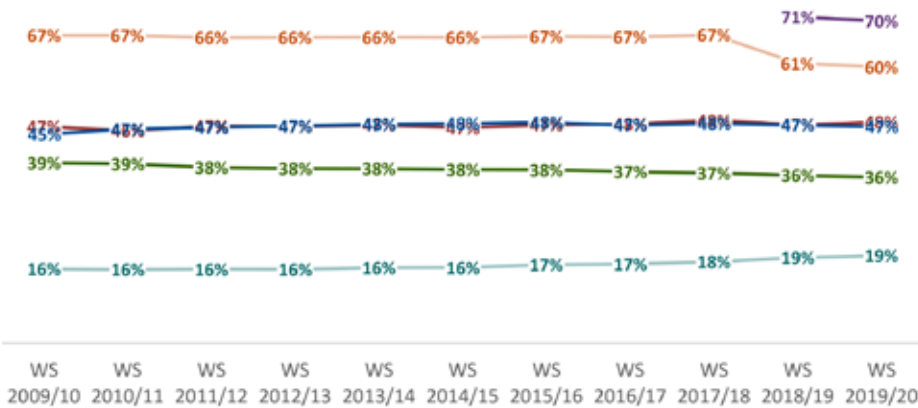
Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

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

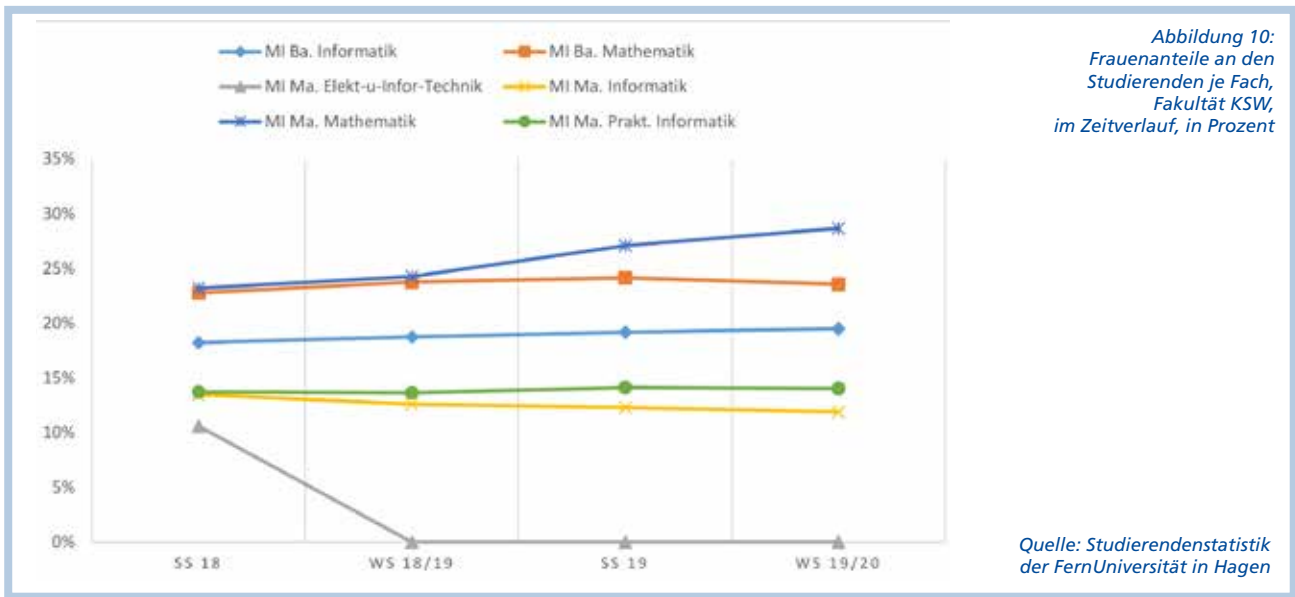
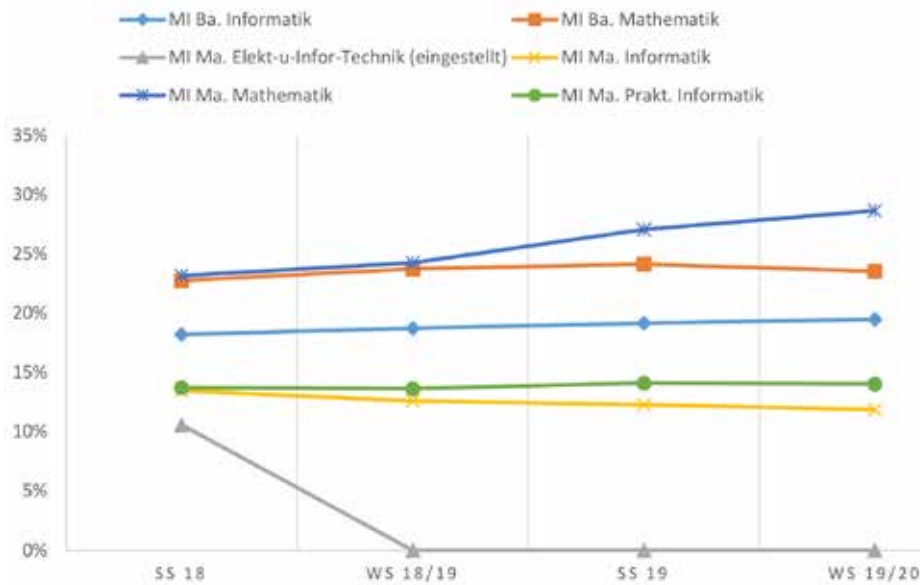


Abbildung 10:
Frauenanteile an den
Studierenden je Fach,
Fakultät KSW,
im Zeitverlauf, in Prozent

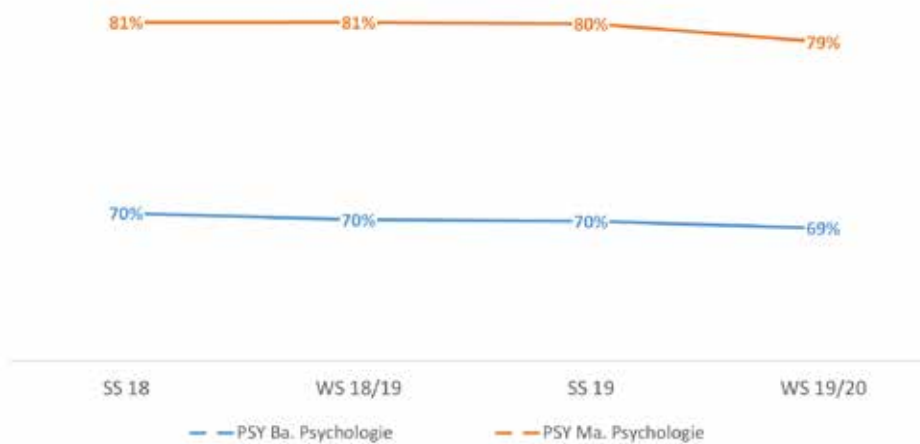
Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

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

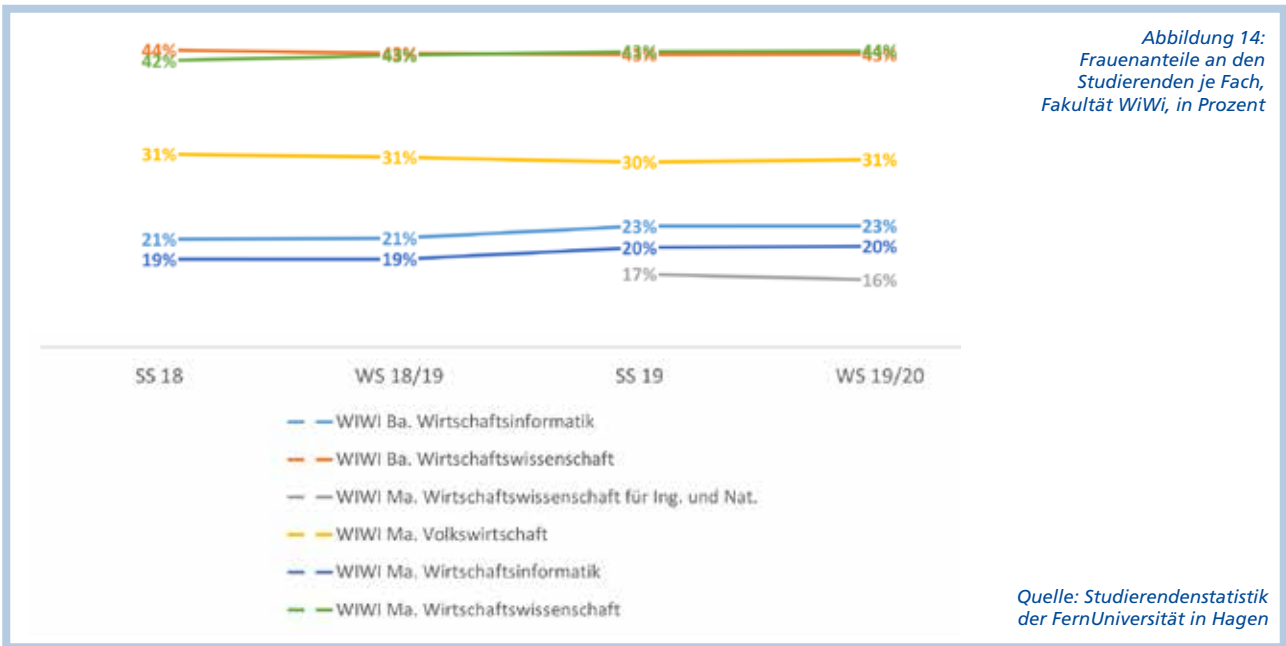
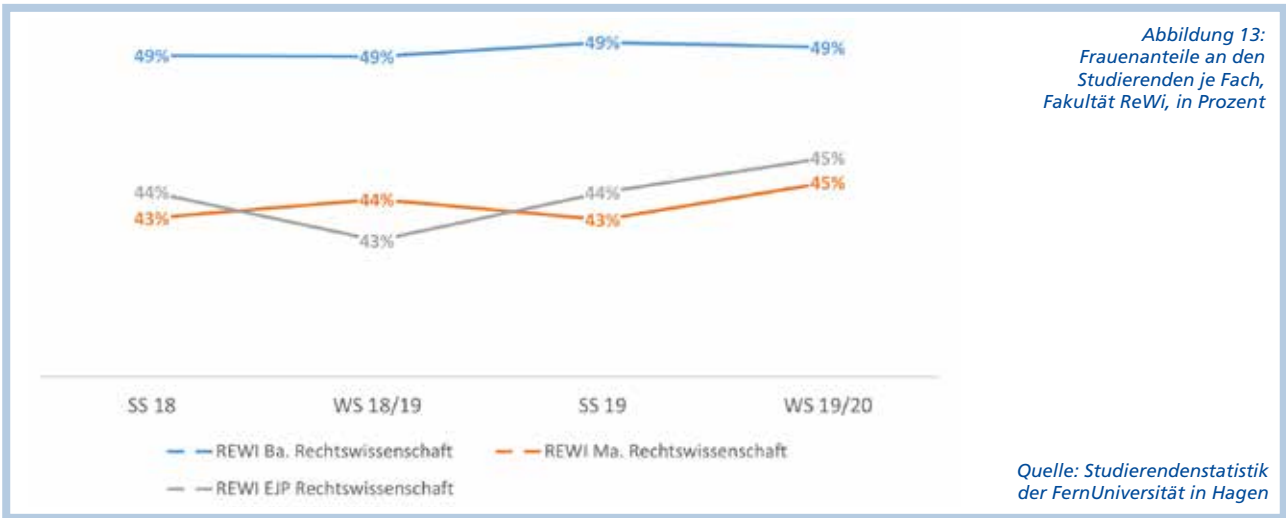


Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

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



Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen



52 Prozent aller Studienanfänger*innen sind Frauen und 47 Prozent aller Studierenden sind Frauen. An der Fakultät für Mathematik und Informatik fangen mit 16 Prozent die wenigsten Frauen ihr Studium an. Die größte Studierendengruppe bilden Bachelor-Studentinnen an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften.



skynesher, Er, gettyimages

Abschlüsse

Abschlüsse



Studienabschlüsse

Wie bisher dargestellt, stellen Frauen etwas mehr als die Hälfte der **Studienanfänger*innen**. **Abbildung 15 bis 17** zeigen, wie dies auf Ebene der Abschlüsse aussieht. 65 Prozent der Bachelor-Abschlüsse werden von Frauen erlangt, 2013 waren es noch 60 Prozent. Den höchsten Frauenanteil hat die Fakultät für Psychologie, mit 78 Prozent, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 65 Prozent. 61 Prozent der Bachelor-Abschlüsse an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät entfallen auf Frauen, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind es 47 Prozent das klingt wieder als wäre es ein Anstieg um 5 Prozentpunkte seit 2013. Schließlich ist der Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen an der Fakultät Mathematik und Informatik 22 Prozent, nachdem im Vorjahr nur ein Anteil von 12 Prozent erreicht wurde. Eine erfreuliche Steigerung, wenn auch bei einer geringen Personenanzahl.

Bei den Master-Abschlüssen sieht es insofern ähnlich aus, als dass die Fakultät für Psychologie mit 85 Prozent und die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 61 Prozent (53 Prozent in 2013) über die höchsten Frauenanteile verfügen. Insgesamt entfallen jedoch nur im Vergleich zum Bachelor 51 Prozent der Masterabschlüsse auf Frauen. Auch die restlichen Fakultäten verfügen über einen geringeren Frauenanteil an den Masterabschlüssen als an den Bachelorabschlüssen: 47 Prozent an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (40 Prozent in 2013), 43 Prozent an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und schließlich 17 Prozent an der Fakultät für Mathematik und Informatik. Das ist zwar wenig, liegt jedoch im Bereich vergleichbarer Werte auf Bundes- und Landesebene.

Insgesamt 37 Prozent der Diplomabsolvent*innen sind Frauen. Darunter 37 Prozent der Absolvent*innen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und 19 Prozent an der Fakultät für Mathematik und Informatik.

Abbildung 18 zeigt, wie sich die Verteilung der Frauenanteile an den BA- und MA-Abschlüssen je Fakultät auf die Fächer aufteilt. An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften entfällt der höchste Absolventinnenanteil mit 90 Prozent auf den Bachelor Bildungswissenschaft, der niedrigste Absolventinnenanteil auf den Master Philosophie. Die Fakultät für Psychologie hat mit 85 Prozent den höchsten Frauenanteil im Master Psychologie, den niedrigsten im Bachelor Psychologie mit 78 Prozent. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät verfügt der Bachelor Rechtswissenschaft über den höchsten Absolventinnenanteil mit 60 Prozent, den niedrigsten hat der Master Rechtswissenschaft mit 47 Prozent. Den höchsten Absolventinnenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat der Bachelor Wirtschaftswissenschaft mit 54 Prozent, den niedrigsten der Master Wirtschaftswissenschaft mit 16 Prozent. Und an der Fakultät für Mathematik und Informatik entfällt der höchste Absolventinnenanteil auf den Bachelor Mathematik mit 40 Prozent, der niedrigste auf den Master Mathematik mit 0 Prozent.

Abbildung 19 differenziert nun noch einmal nach der Zusammensetzung in absoluten Zahlen nach Geschlecht je Fakultät und Abschlussart. Daraus ist für die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften zu entnehmen, dass deren größte Absolvent*innengruppe mit Abstand Frauen im Bachelor sind. An der Fakultät für Psychologie sind die größte Absolvent*innengruppe ebenfalls Frauen im Bachelor. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird der Großteil der Absolvent*innen durch weibliche und männliche Bachelorabsolvent*innen gestellt, wobei hier aber die Männer doch deutlich überwiegen. Die Absolvent*innengruppen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind recht ausgeglichen, die größten Gruppen sind jedoch nach wie vor männliche Bachelor- und Masterabsolventen. An der Fakultät für Mathematik und Informatik stellen mit großem Abstand männliche Masterabsolventen die größte Absolvent*innengruppe. Für die FernUniversität insgesamt bilden weibliche Bachelorabsolventinnen die größte Gruppe.

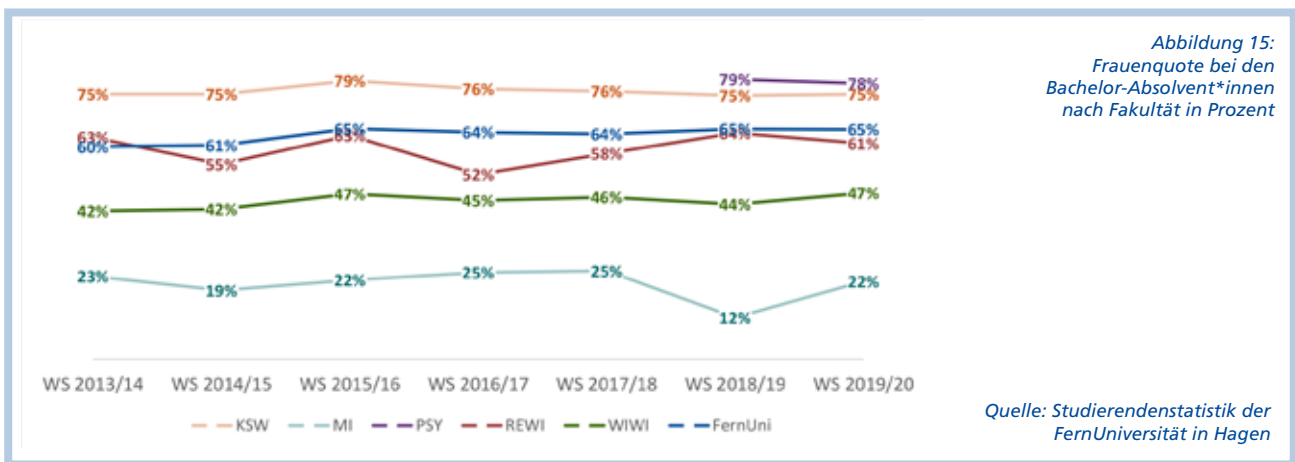
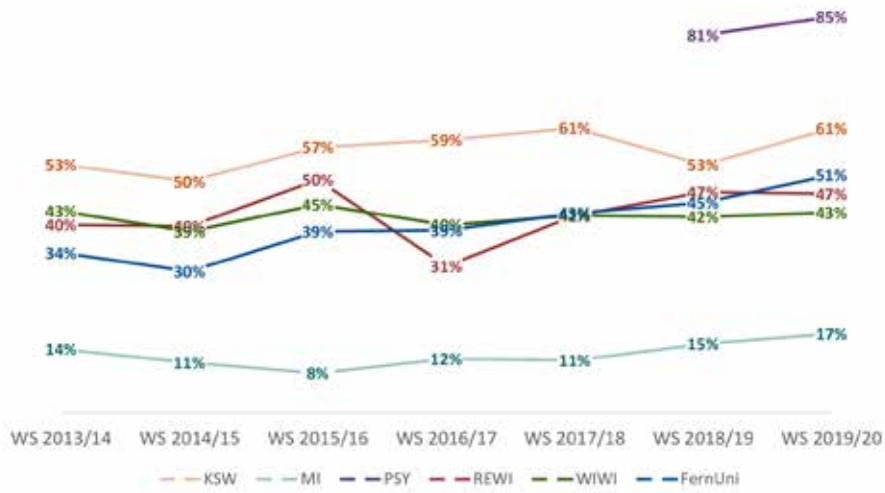
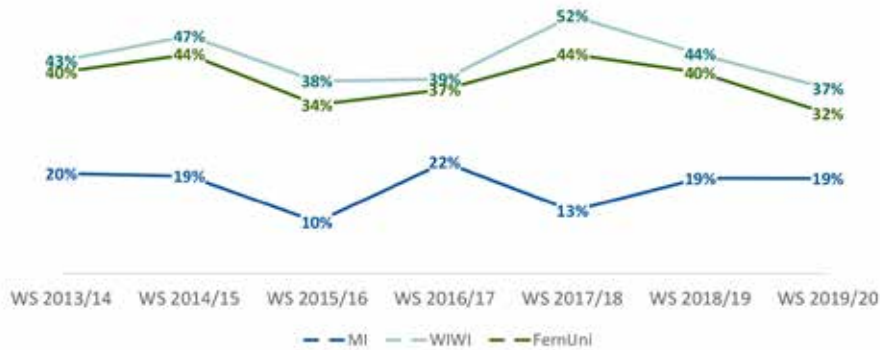


Abbildung 16:
Frauenquote bei den
Master-Absolvent*innen nach
Fakultät in Prozent



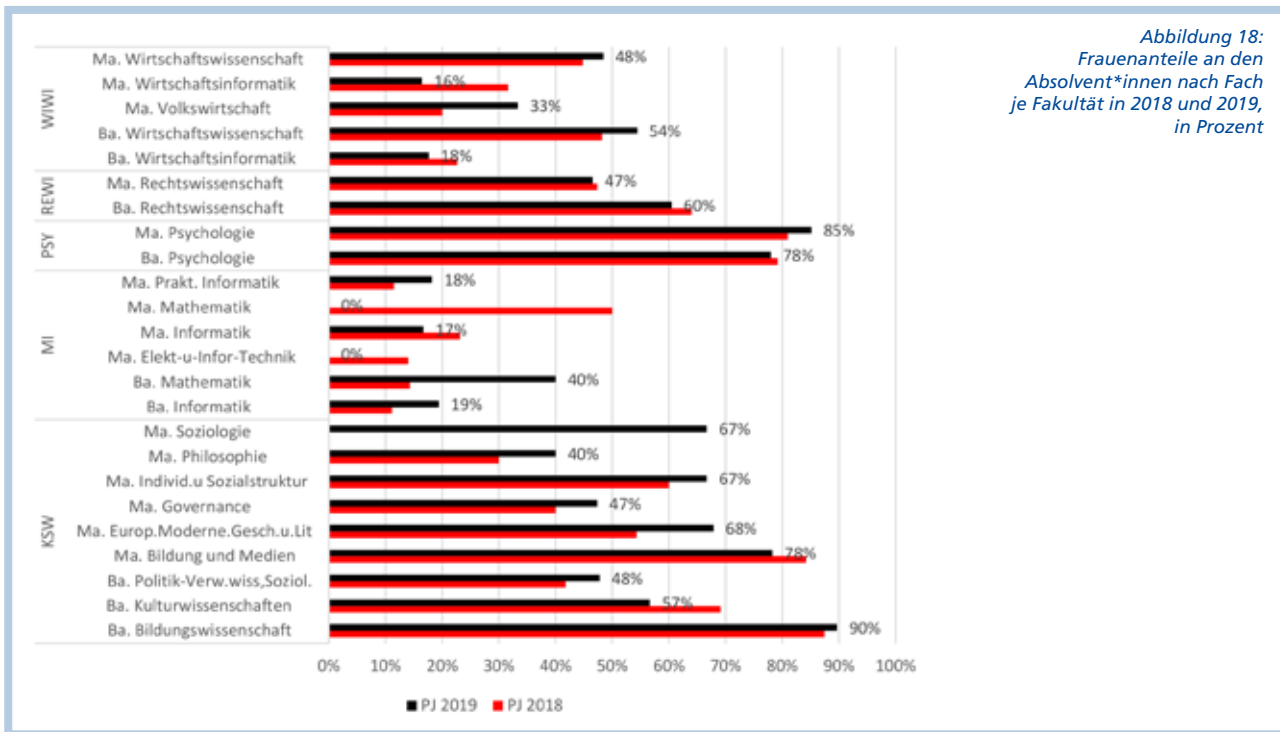
Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

Abbildung 17:
Frauenquote bei den
Diplom-Absolvent*innen nach
Fakultät in Prozent



Quelle: Studierendenstatistik der
FernUniversität in Hagen

Abbildung 18:
Frauenanteile an den
Absolvent*innen nach Fach
je Fakultät in 2018 und 2019,
in Prozent



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



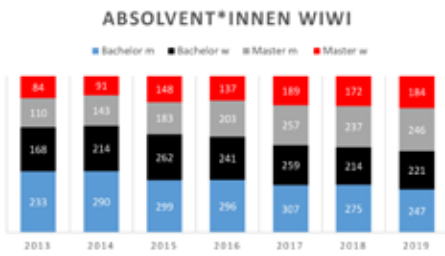
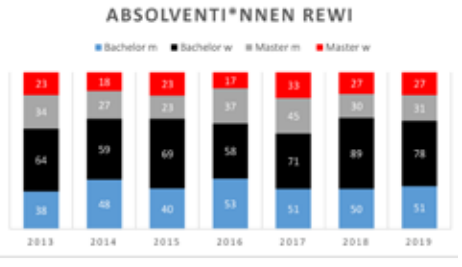
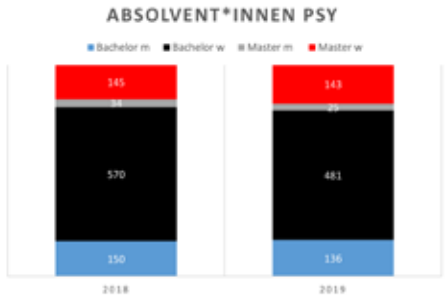
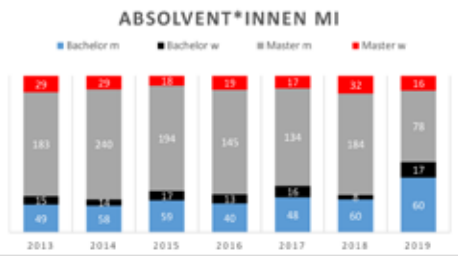
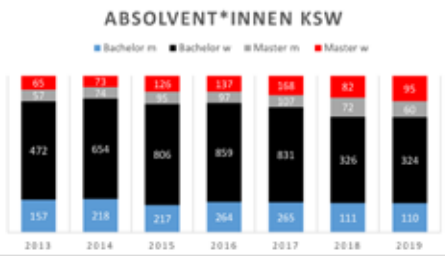


Abbildung 19:
Zusammensetzung
der Absolvent*innen
nach Geschlecht je
Fakultät im Zeitverlauf,
Kopfzahlen

Quelle: Studierendenstatistik
der FernUniversität in Hagen

Promotionen und Habilitationen

An der FernUniversität **promovieren** nach Zahlen der Studierendenstatistik² insgesamt 36 Prozent Frauen (**Abbildung 20**). Davon mit 78 Prozent anteilig die meisten Frauen an der Fakultät für Psychologie. Mit einem Abstand folgt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit einem Frauenanteil von 45 Prozent. Fast gleichauf liegen die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit jeweils 35 Prozent und 36 Prozent. Schlusslicht bildet die Fakultät für Mathematik und Informatik mit einem Frauenanteil von nur 12 Prozent an den Promovierenden.

Abbildung 21 gibt einen Überblick über die **abgeschlossenen Promotionen**. Diese sind jährlich aufgrund der geringen Anzahl hohen Schwankungen unterworfen. An der FernUniversität insgesamt entfielen 40 Prozent der abgeschlossenen Promotionen auf Frauen. 2011 waren es nur 30 Prozent, dazwischen aber auch nur noch 20 Prozent. Daher sind auch die Frauenanteile nach Fakultäten nur bedingt aussagekräftig. So schloss an der Fakultät für Psychologie in 2019 keine Frau ihre Promotion ab, ein Jahr zuvor waren es 50 Prozent. An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften beträgt der Frauenanteil in 2019 ganze 57 Prozent, was kein großer Unterschied zu den 50 Prozent in 2011 ist. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfügt über einen Frauenanteil von 42 Prozent an den abgeschlossenen Promotionen, 2011 waren es hingegen nur 18 Prozent. 33 Prozent Frauen schlossen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ihre Promotion ab und 18 Prozent an der Fakultät für Mathematik und Informatik. Die nächste Abbildung, **Abbildung 22**, verdeutlicht, warum hier so große Schwankungen bestehen, indem sie die abgeschlossenen Promotionen in absoluten Zahlen darstellt, und die sind recht klein. In 2019 haben an der FernUniversität insgesamt

16 Frauen und 24 Männer ihre Promotion abgeschlossen. Darunter 8 Frauen und 6 Männer an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, 2 Frauen und 9 Männer an der Fakultät für Mathematik und Informatik, 5 Frauen und 8 Männer an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie eine Frau und 2 Männer an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. Insgesamt hat die FernUniversität einen geringeren Frauenanteil an Promovierenden und Promovierten als der Landesdurchschnitt. Der große Anteil an weiblichen Studierenden wird also nicht auf die nächste Qualifikationsstufe, die Promotionen, übertragen. Auch die Anzahl an Promovierenden insgesamt ist niedriger als auf Bundes- und Landesebene. Dies liegt u.a. daran, dass die FernUniversität über weniger Professuren verfügt.

Die nächste Qualifikationsstufe, die **Habilitationen**, können Sie in **Abbildung 23** betrachten. Diese sind nur in absoluten Zahlen darstellbar, prozentuale Frauenanteile sind aufgrund der sehr geringen Fallzahl nicht angebracht. So haben 2019 an der FernUniversität insgesamt nur drei Frauen sich habilitiert, alle an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, sowie drei Männer, je an den Fakultäten für Kultur- und Sozialwissenschaften, für Mathematik und Informatik und drei Männer in der Fakultät für Psychologie. Das ist seit 2011 die höchste Anzahl an Habilitationen, 2016 etwa habilitierte sich niemand. Schwankungen zwischen den Fakultäten sind sicherlich darauf zurück zu führen, dass unterschiedliche Disziplinen unterschiedlich mit Habilitationen umgehen und es Alternativen, wie etwa den Tenure-Track, dazu gibt. Dennoch sollte es angestrebt werden, die Zahl an Habilitationen insgesamt, und somit auch den Frauenanteil, zu erhöhen.

² Diese Zahlen weichen von der Meldung zur Promotionsstatistik etwas ab. Dies liegt daran, dass nicht alle Promovierenden als Promotionsstudierende eingeschrieben sind und die Datenlage somit von den Meldungen der Fakultäten abhängig ist. Ziel ist es, in Zukunft alle Promovierenden an der FernUniversität erfassen zu können, um so einen belastbareren Frauenanteil ausweisen zu können.

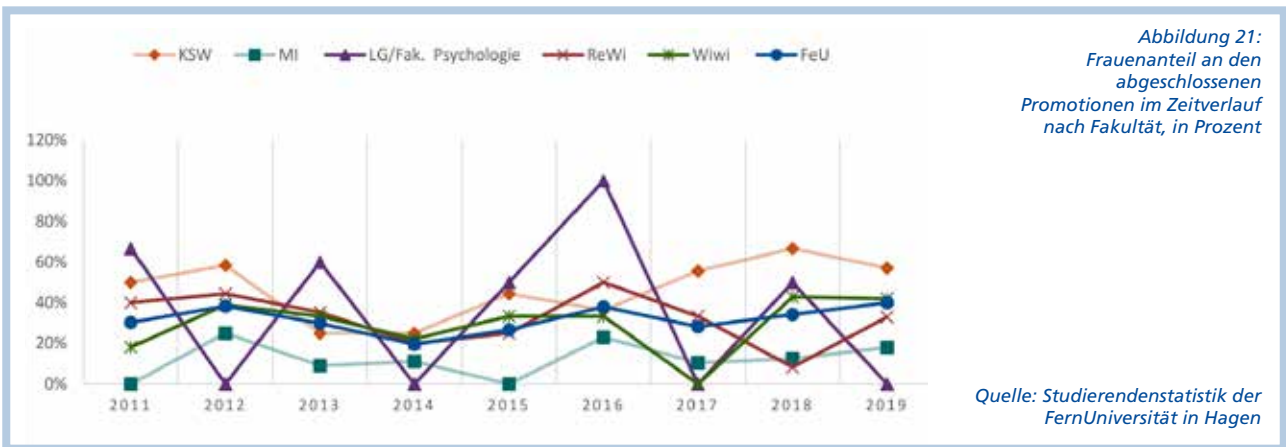
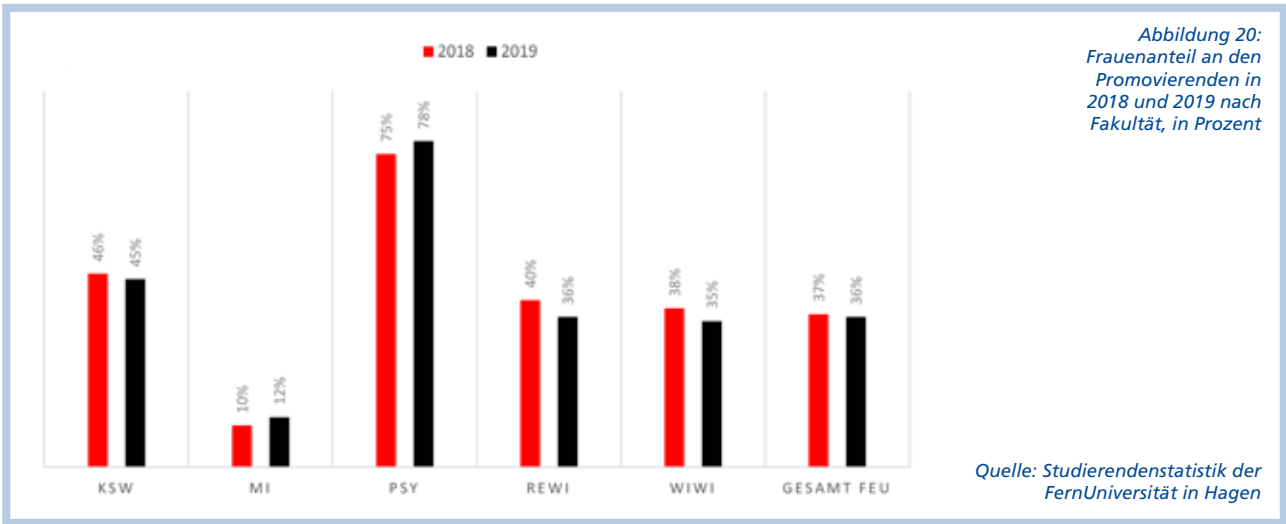
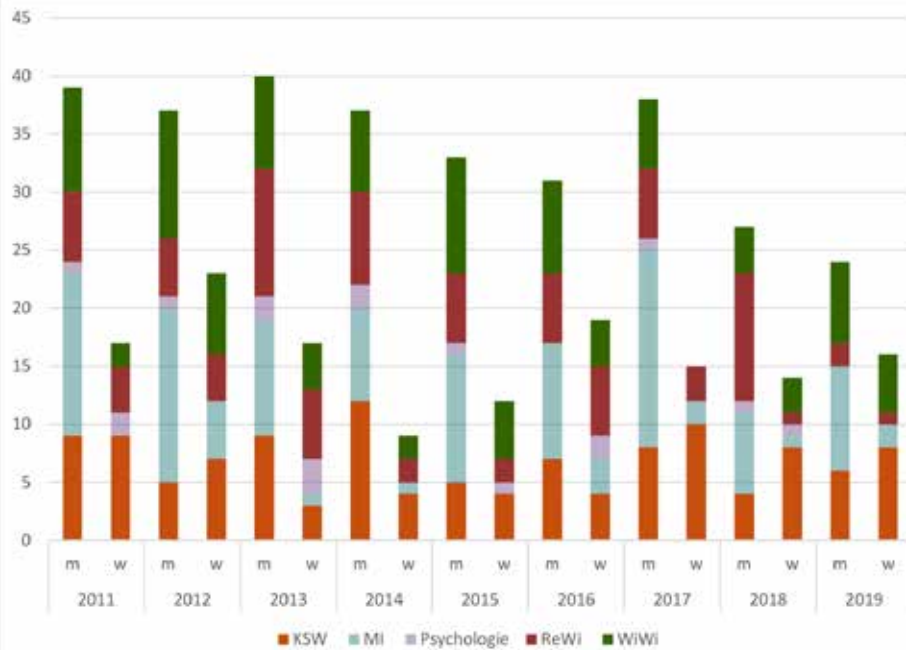
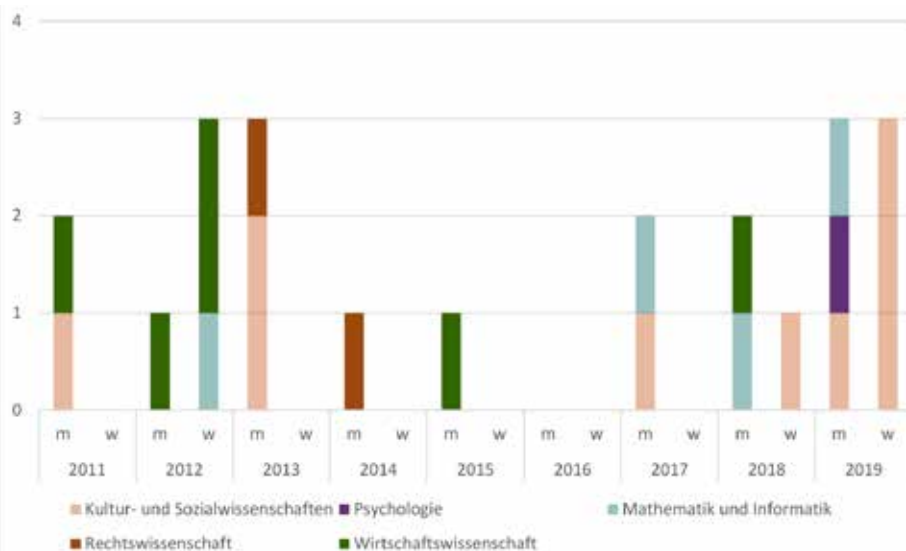


Abbildung 22:
Abgeschlossene Promotionen,
Anzahl Männer und
Frauen im Zeitverlauf und
nach Fakultät, Kopfzahlen



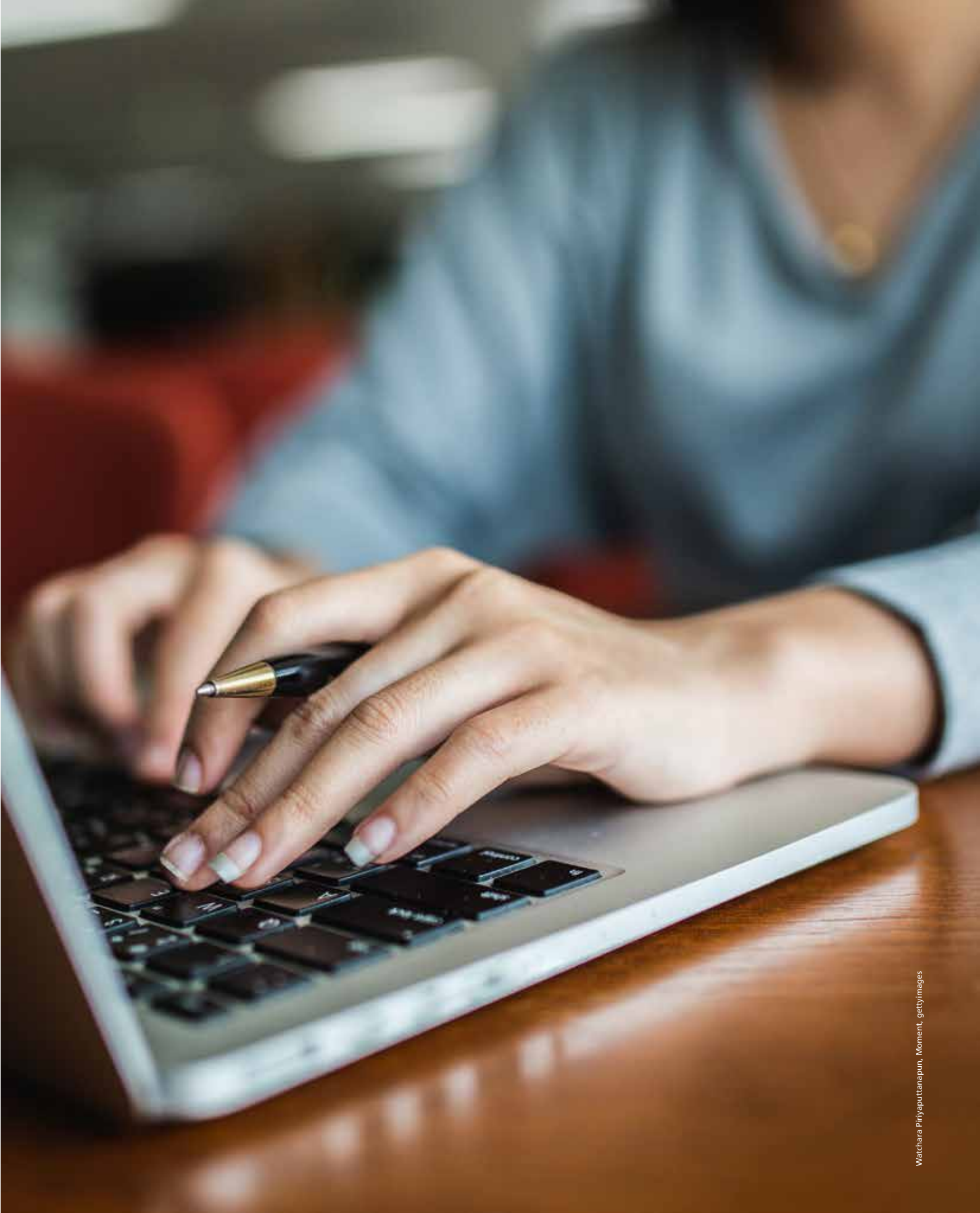
Quelle: Studierendenstatistik der FernUniversität in Hagen

Abbildung 23:
Habilitationen von Frauen und
Männern im Zeitverlauf nach
Fakultät, Kopfzahlen



Quelle: Studierendenstatistik der FernUniversität in Hagen

In 2019 haben an der FernUniversität 16 Frauen und 24 Männer ihre Promotion abgeschlossen. Nur 3 Frauen haben sich habilitiert.





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. Sie ist bestrebt, Frauen für Spitzenfunktionen im Wissenschaftssystem zu qualifizieren und einzustellen.

Im Genderreport 2019 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW belegt die FernUniversität bei den Professuren Rang 5 und somit 4 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt, zudem ist der Frauenanteil an der FernUni-

versität stärker gestiegen als landesweit. Der FernUniversität ist es gelungen, den Frauenanteil an den Professuren von 18 Prozent in 2011 auf 31 Prozent in 2019 zu steigern, wie **Abbildung 24** zeigt. Über den größten Frauenanteil unter den Professor*innen verfügt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 54 Prozent, gefolgt von der Fakultät für Psychologie mit 50 Prozent. Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 30 Prozent, mit Abstand gefolgt von der Fakultät für Mathematik und Informatik (15 Prozent) und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit 11 Prozent.

Abbildung 25 stellt die Frauenanteile auf Ebene der Professuren in **absoluten Zahlen** dar. 2019 forschten und lehrten an der FernUniversität insgesamt 28 Professorinnen. Davon entfallen 13 Professorinnen auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, 5 Professorinnen auf die Fakultät für Psychologie und 3 Professorinnen auf die Rechtswissenschaftliche Fakultät. Die Fakultät für Mathematik und Informatik ist der Wirkbereich von 3 Professorinnen und die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Wirkbereich von 2 Professorinnen.

Ergänzend gibt **Abbildung 26** Auskünfte über die **Zusammensetzung und Art der Professuren** in absoluten Zahlen im Zeitverlauf und nach Geschlecht. 2019 arbeiteten an der FernUniversität 21 Frauen auf unbefristeten Professuren und

56 Männer auf unbefristeten Professuren. Was sich aber vor allem seit 2017 verändert hat, ist eine Diversifikation der Professuren abseits der vollen Lebenszeitprofessur, etwa in Form von befristeten Professuren und Juniorprofessuren, ab 2019 auch die Tenure-Track-Junior-Professur. Diese befristeten Professuren sind mehrheitlich von Frauen besetzt. Dies ist problematisch, da diese Professuren zwar eine Chance bieten, aber gleichzeitig prekärer angelegt sind, wohingegen Männer weiterhin zum Großteil die vollen Lebenszeitprofessuren besetzen.

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

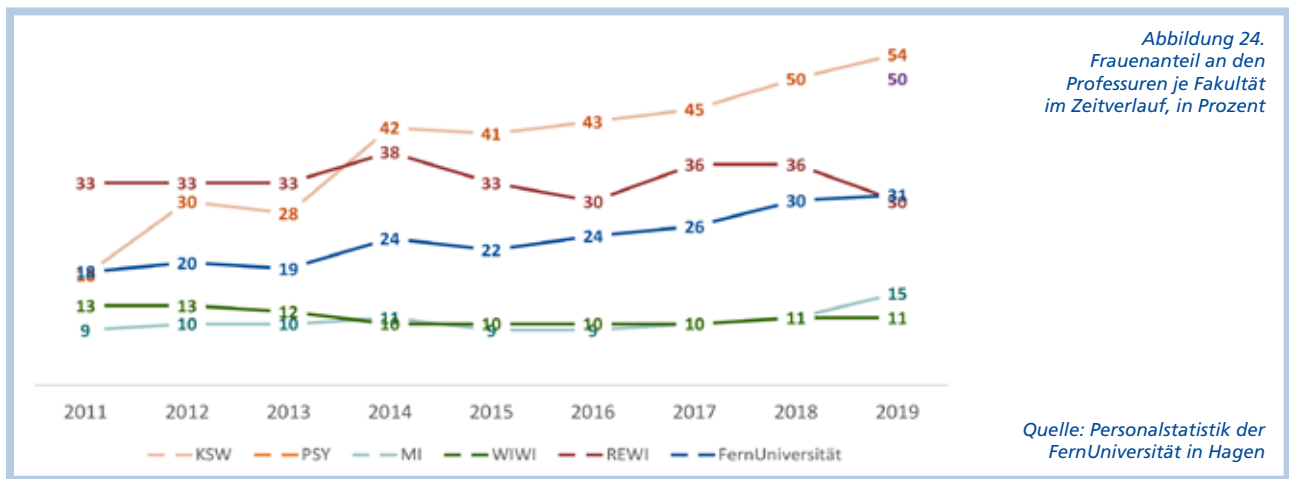
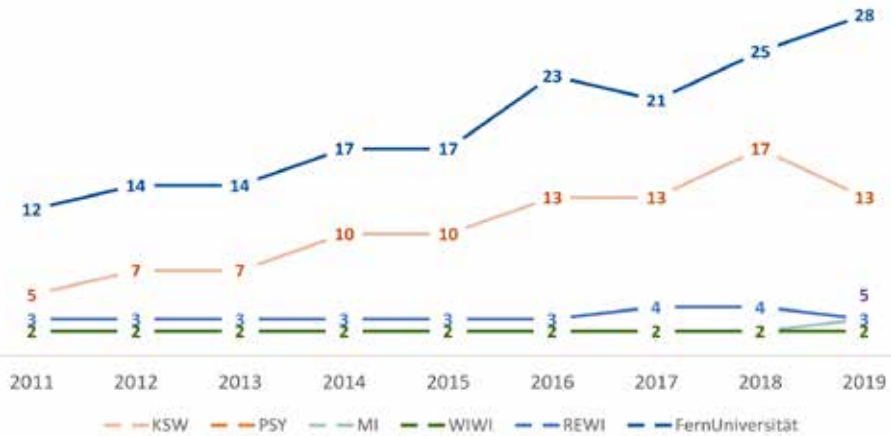


Abbildung 25:
Frauenanteil an den
Professuren je Fakultät im
Zeitverlauf, in absoluten Zahlen



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 Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die wenigsten Professorinnen.

Abbildung 26:
Zusammensetzung der
Professuren von Männern und
Frauen im Zeitverlauf (VZÄ)



Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen

Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur

Um einen Blick auf all jene zu werfen, die neben den Professor*innen an der FernUniversität forschen und lehren, und damit einen großen Teil des wissenschaftlichen Feldes an der FernUniversität ausmachen, schauen wir uns **Abbildung 27** näher an. Sie zeigt den Frauenanteil an den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** unterhalb der Professur nach Status und Fakultät.

25 Prozent aus der Gruppe der Beamt*innen sind Frauen. Mit 57 Prozent die meisten an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, gefolgt von 33 Prozent an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfügt über einen Frauenanteil von 17 Prozent unter den Beamt*innen. Die Fakultäten für Mathematik und Informatik sowie Psychologie haben keine Frauen unter den Beamt*innen. 46 Prozent der Tarifbeschäftigten sind Frauen. Davon mit 57 Prozent die meisten an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät folgt mit 43 Prozent. 43 Prozent der Tarifbeschäftigten an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind Frauen, 37 Prozent an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Letztlich sind 25 Prozent der Tarifbeschäftigten an der Fakultät für Mathematik und Informatik Frauen.

Der Gruppe der Hilfskräfte gehören 49 Prozent Frauen an. Davon die meisten an der Fakultät für Psychologie mit 78 Prozent, gefolgt von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 62 Prozent. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften liegt mit 52 Prozent im Mittelfeld. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft kommt auf 27 Prozent, die Fakultät für Mathematik und Informatik auf 23 Prozent.

Insgesamt sind 46 Prozent des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur Frauen. Damit ist der Frauenanteil unweit der Parität und die FernUniversität nimmt im NRW-weiten Vergleich (siehe Gender-Report 2019) damit Platz 4 ein. Die Fakultät für Psychologie verfügt mit 72 Prozent über den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 57 Prozent. Mit 46 Prozent liegt die

Rechtswissenschaftliche Fakultät etwas unter der Parität. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beträgt der Frauenanteil nur 33 Prozent, an der Fakultät für Mathematik und Informatik sogar nur 22 Prozent.

Wie stellt sich die Situation bei Betrachtung von **Teilzeitbeschäftigten** dar? Dies zeigt **Abbildung 28**. Insgesamt arbeitet vom weiblichen wissenschaftlichen Personal 72 Prozent in Teilzeit, vom männlichen wissenschaftlichen Personal 69 Prozent. Die wenigsten Teilzeitbeschäftigten sind an der Fakultät für Mathematik und Informatik. 55 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer arbeiten dort in Teilzeit. An der Fakultät für Psychologie arbeiten 67 Prozent der Frauen und 59 Prozent der Männer in Teilzeit. 74 Prozent der Frauen und 71 Prozent der Männer an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sind Teilzeitbeschäftigte. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfügt über einen Teilzeitanteil von 76 Prozent bei Frauen und Männern. Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat die Rechtswissenschaftliche Fakultät, mit 82 Prozent der Frauen und Männer. An diesen Zahlen wird deutlich, dass fakultäts- und disziplinspezifisch unterschiedlich hohe Teilzeitanteile erreicht werden. Zudem zeigt der Vergleich mit 2011, dass sich in allen Bereichen der Teilzeitanteil verringert hat. Dies ist häufig darauf zurückzuführen, dass der Teilzeitanteil bei den Frauen gesunken stärker ist, als bei den Männern, hier fand also eine Angleichung statt. Zu erwähnen ist, dass unter Teilzeit hier alles subsumiert ist, was keine Vollzeitstelle ist. Zudem ist nicht ersichtlich, ob es sich um eine gewollte oder nicht gewollte Teilzeitbeschäftigung handelt. Die Zahlen zeigen es auch, dass Teilzeitbeschäftigungen im wissenschaftlichen Bereich üblich sind, gerade mit Blick auf Qualifikationsstellen, sie können aber genauso gut Finanzierungslücken geschuldet sein.

Ein zweiter Blick gilt der **Befristung** des wissenschaftlichen Personals (**Abbildung 29**). Von den unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der FernUniversität sind insgesamt 31 Prozent weiblich. Am meisten ist es mit je 44 Prozent die Fakultät für Psychologie und die Fakultät für

Kultur- und Sozialwissenschaften. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind 27 Prozent der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen, an der Fakultät für Mathematik und Informatik 19 Prozent. Letztlich sind an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft 17 Prozent der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen. Spannend wird es, wenn hier Frauen und Männer miteinander verglichen werden (**Abbildung 30**). 15 Prozent des weiblichen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an der FernUniversität sind unbefristet angestellt, im Gegensatz zu 28 Prozent der Männer.

An der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sind 11 Prozent der Frauen unbefristet angestellt, 19 Prozent der Männer. Die Fakultät für Psychologie verfügt über 7 Prozent unbefristet angestellte Frauen und 14 Prozent unbefristet angestellte Männer. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät kommt auf 12 Prozent unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 24 unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter. An der Fakultät für Mathematik und Informatik sind 21 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unbefristet angestellt und 25 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind 5 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer unbefristet angestellt. Dies zeigt, dass über alle Fakultäten hinweg unabhängig des gesamten Frauenanteils Männer häufiger auf den unbefristeten Stellen sitzen.

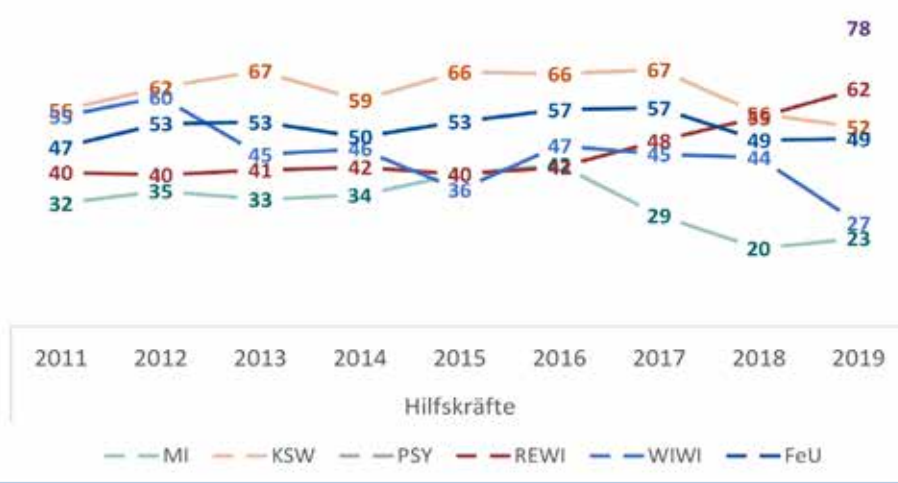
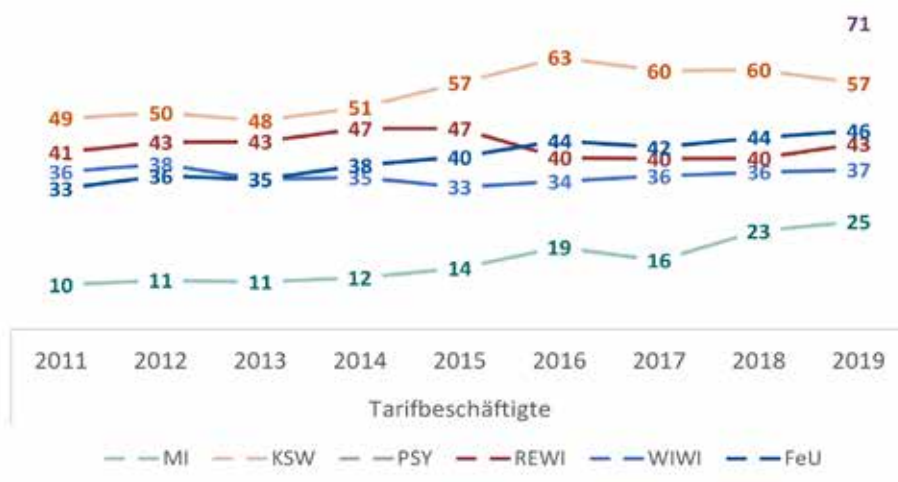
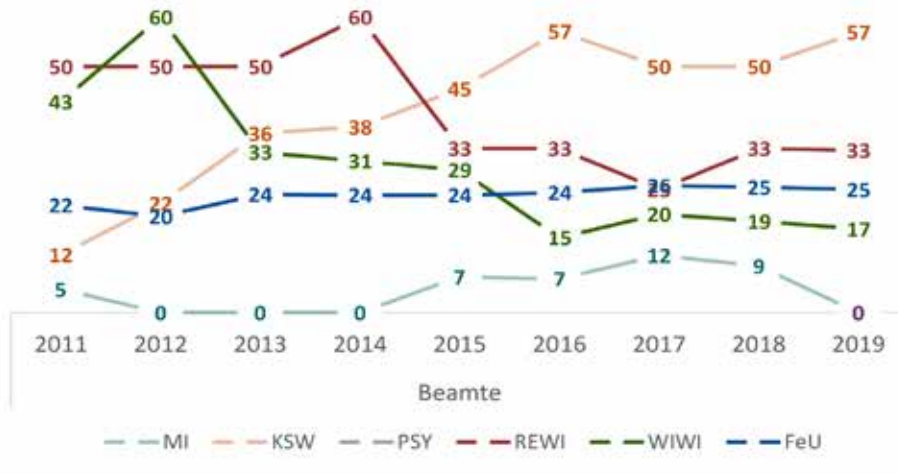
Darüber hinaus zeigt sich, dass der Anteil an befristeten und unbefristeten Verträgen fakultätsspezifisch unterschiedlich ist. Ein hoher Befristungsanteil ist nicht unüblich, so sind Quali-

kations- und Projektstellen in der Regel befristet. Ein Teil der unbefristeten Stellen entfällt auf Stellen in Zentralbereichen. Perspektivisch müssten sich im wissenschaftlichen Mittelbau mehr unbefristete Möglichkeiten für Mitarbeiter*innen ergeben, um so Planungssicherheit zu ermöglichen, dies ist jedoch kein fernuniversitätsspezifisches Problem, sondern betrifft alle Hochschulen.

Abbildung 31 widmet sich den **Lehraufträgen**, und zwar dem Frauenanteil an internen und externen Lehraufträgen. Die meisten Lehraufträge an der FernUniversität werden extern vergeben. Und die Anzahl ist je nach Fakultät sehr unterschiedlich. Lediglich an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften werden 75 Prozent der internen Lehraufträge an Frauen vergeben, an den anderen Fakultäten ist kein Frauenanteil zu verzeichnen, und so beträgt der gesamte Anteil 30 Prozent. 40 Prozent der externen Lehraufträge werden insgesamt an Frauen vergeben.

Der Anteil von Frauen an **Forschungs-Einzelförderungen** ist **Abbildung 32** zu entnehmen. In 2019 wurden an der FernUniversität insgesamt 52 Prozent davon an Frauen vergeben, 2018 waren es noch 42 Prozent. Spitzenreiter ist die Fakultät für Psychologie, in welcher 71 Prozent an Wissenschaftlerinnen gingen, gefolgt von der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften mit 67 Prozent. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft kommt auf 40 Prozent. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind es 10 Prozent, an der Fakultät für Mathematik und Informatik 0 Prozent.

Abbildung 27:
Frauenanteile am
wissenschaftlichen Personal
nach Status je Fakultät
insgesamt im Zeitverlauf,
in Prozent



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

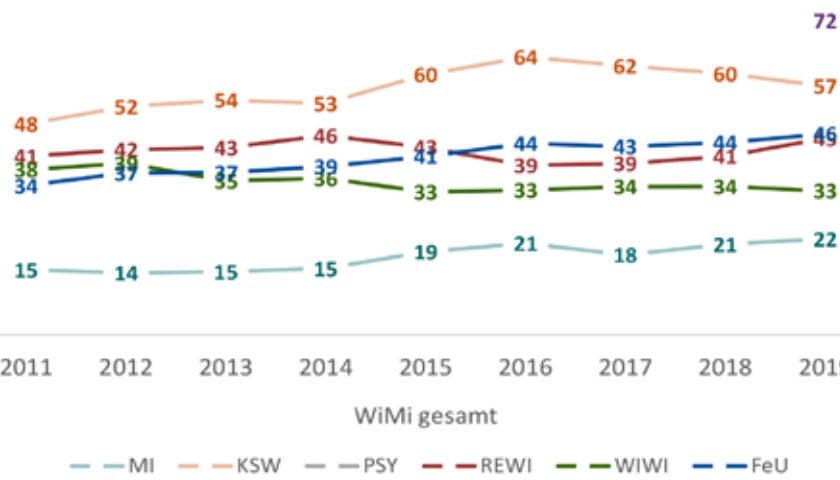
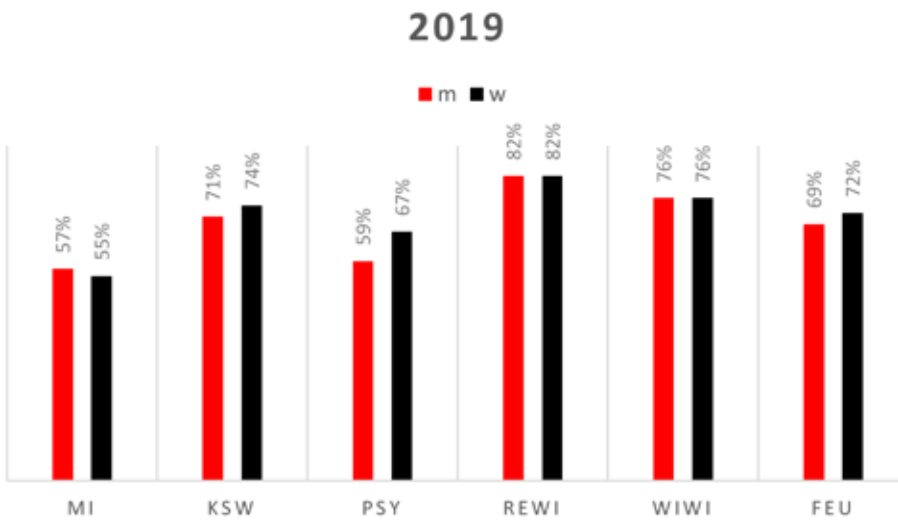
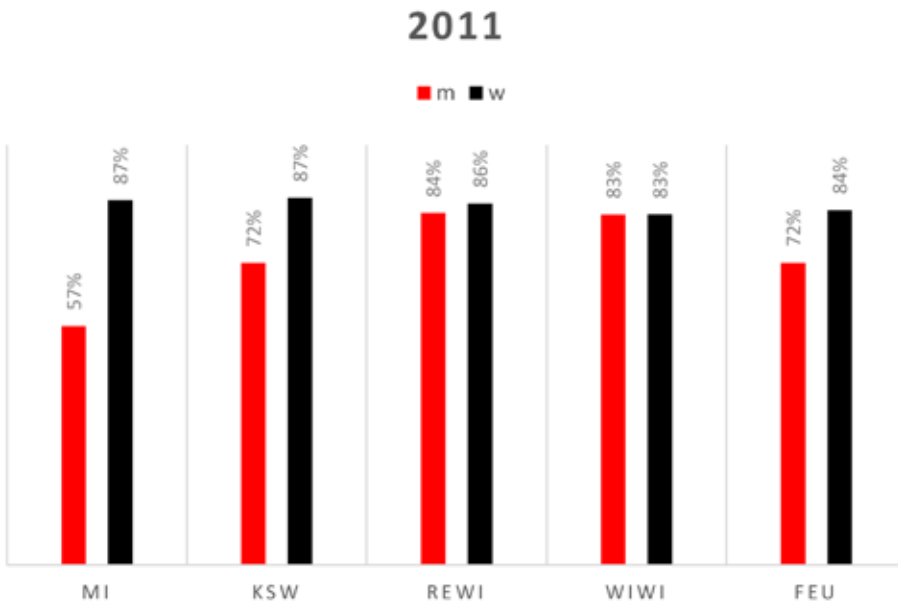


Abbildung 27:
Frauenanteile am
wissenschaftlichen Personal
nach Status je Fakultät in
insgesamt im Zeitverlauf,
in Prozent

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen

46 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind Frauen, das ist ein Anstieg von 2 Prozent zum Vorjahr. Die meisten davon arbeiten an der Fakultät für Psychologie, die wenigsten an der Fakultät für Mathematik und Informatik. Diese konnte jedoch den Anteil um 4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 steigern.

Abbildung 28:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen,
welche in ihrer Bezugsgruppe
in Teilzeit arbeiten
(nach Fakultät, in Prozent)



Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen

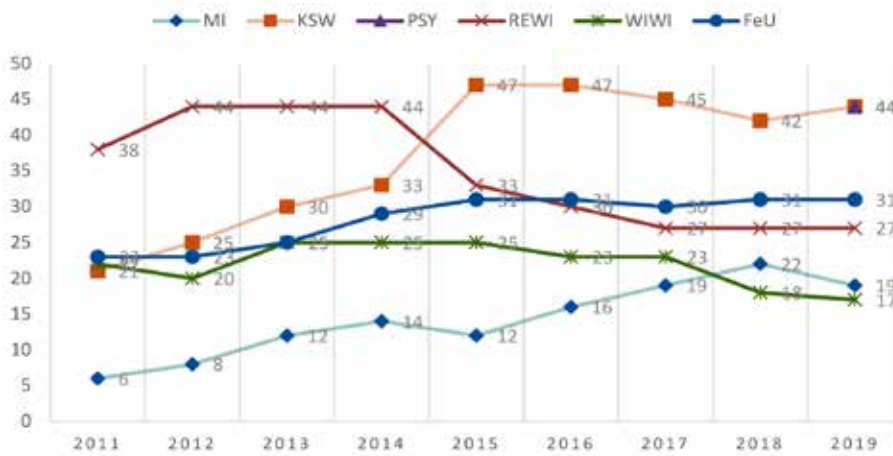


Abbildung 29:
Frauenanteil an unbefristeten
Wiss. MA nach Fakultäten,
hauptberuflich,
im Zeitverlauf, in Prozent

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. Dieses ist v.a. auf den Anstieg an den Fakultäten für Psychologie sowie Kultur- und Sozialwissenschaften zurückzuführen, denn an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nahm er im selben Zeitraum ab.

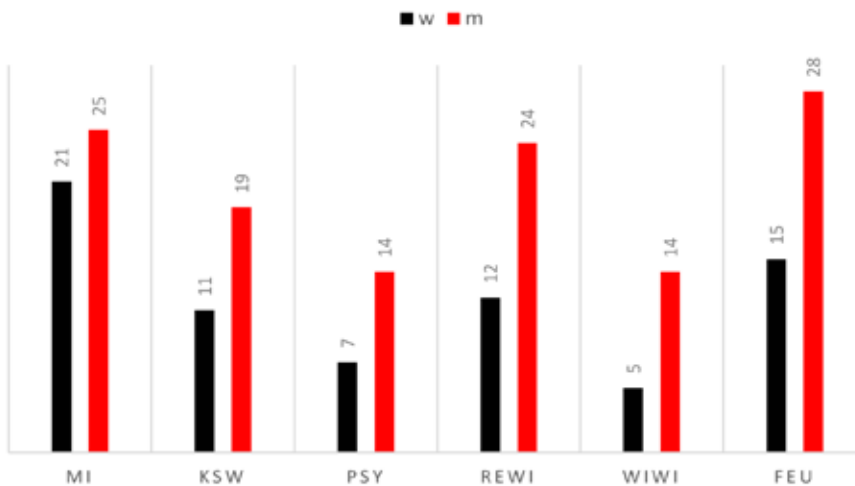
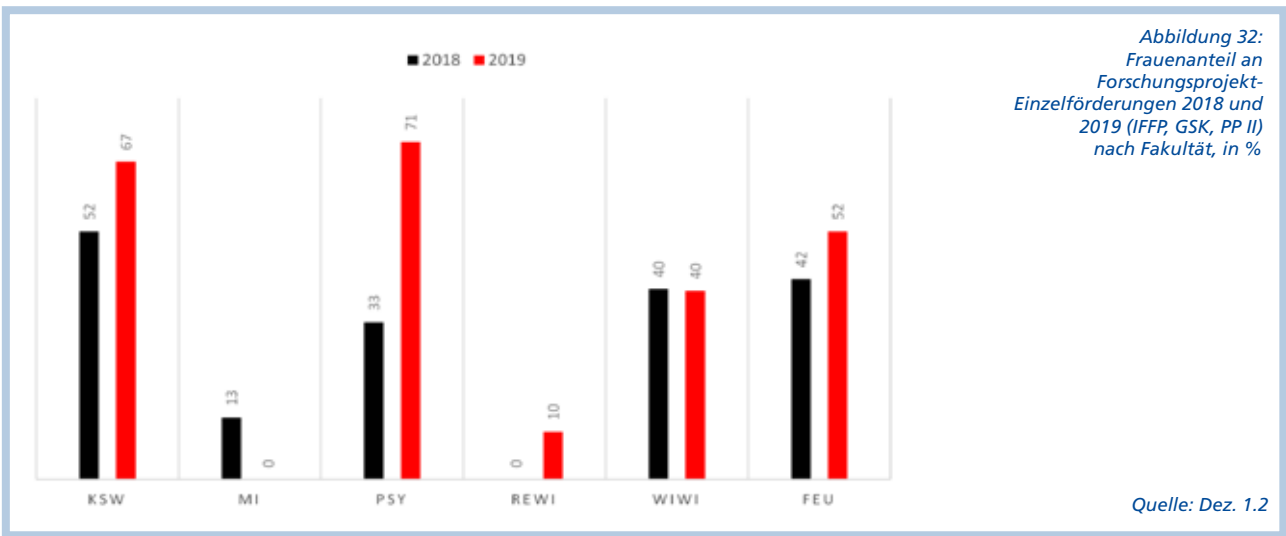
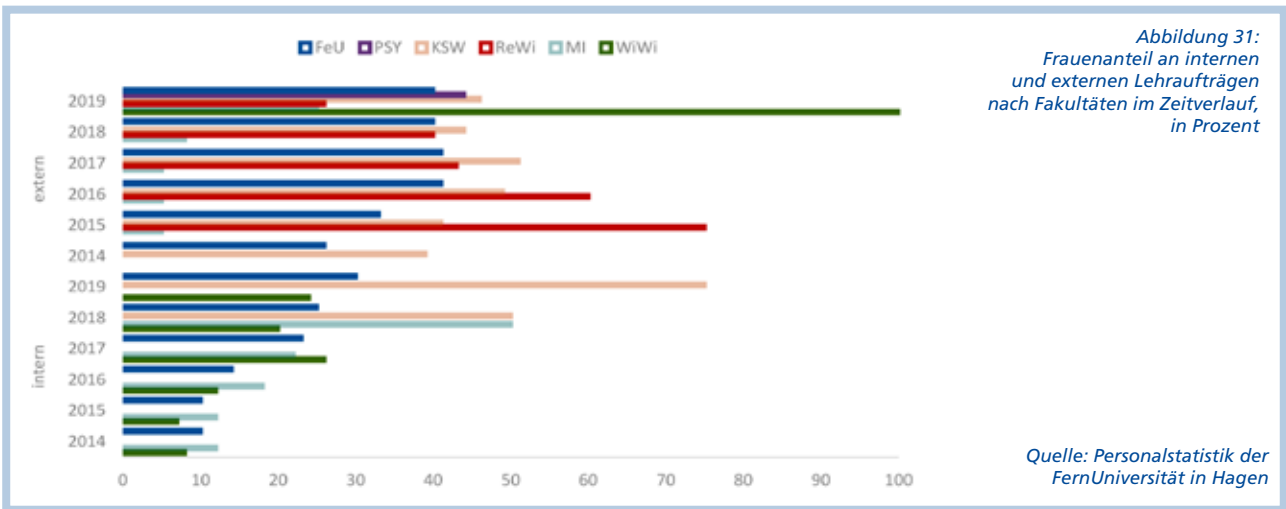


Abbildung 30:
Anteil an wiss. Mitarbeiter*innen,
welche in ihrer Bezugsgruppe
unbefristet angestellt sind
(nach Fakultät, in Prozent)

Quelle: Personalstatistik der
FernUniversität in Hagen



Wissenschaftlerinnen stellen 52 Prozent der Einzelförderungen 2018 und 2019 (Internes Forschungsförderprogramm, Gleichstellungskonzept, Professorinnenprogramm II)

Nichtwissenschaftliches Personal

Nichtwissenschaftliches Personal



Nichtwissenschaftliches Personal

Für gewöhnlich ist der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals höher als der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Das liegt u.a. daran, dass ein großer Teil des nichtwissenschaftlichen Personals auf Verwaltungsstellen entfällt, welche traditionell häufiger von Frauen besetzt sind. So sind insgesamt 68 Prozent des nichtwissenschaftlichen Personals Frauen. Damit ist die FernUniversität auf Rang 1 im Gender-Report 2019 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung

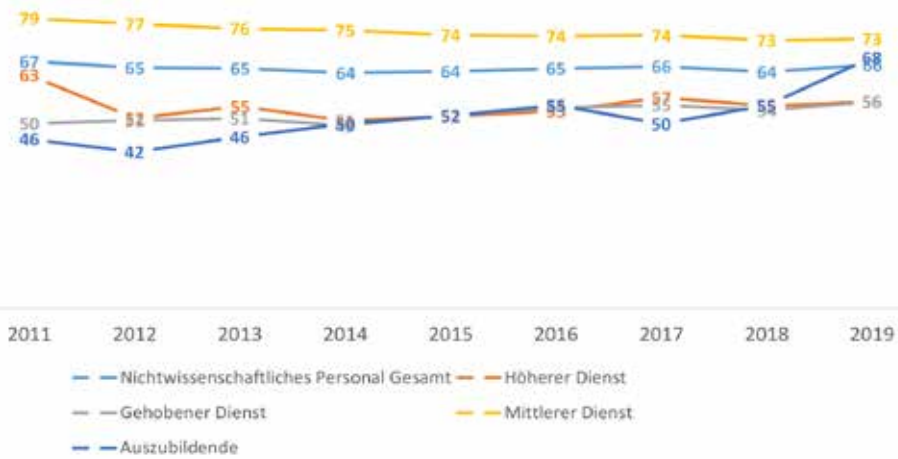


NRW. Jedoch sind die Frauenanteile innerhalb der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals nicht egalitär verteilt: Viele sind im NRW-Vergleich niedrig eingestuft. **Abbildung 33** gibt einen Überblick über den Frauenanteil an den unterschiedlichen **Laufbahngruppen**, welcher diesen Gesamtanteil noch einmal ausdifferenziert. Die meisten Frauen sind mit einem Frauenanteil von 73 Prozent im mittleren Dienst angestellt. Der Anteil ist u.a. durch die Sekretariatsstellen so hoch. Den zweithöchsten Frauenanteil haben die Auszubildenden mit 66 Prozent. Je 56 Prozent beträgt der Frauenanteil im höheren und im gehobenen Dienst.

Die **Teilzeitquote** ist **Abbildung 34** zu entnehmen. Hier wird deutlich, dass der Anteil von Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal zwar 68 Prozent beträgt, ihr Anteil am nichtwissenschaftlichen Personal in Teilzeit jedoch ganze 90 Prozent beträgt. Frauen arbeiten also überproportional häufiger in Teilzeit. Gleiches zeigt **Abbildung 35**. Sie vergleicht die Teilzeitquote innerhalb der eigenen Bezugsgruppe. In dem Fall arbeiten 47 Prozent aller Frauen in Teilzeit, aber nur 11 Prozent aller Männer. Fraglich ist dabei, ob es sich um eine gewollte oder ungewollte Teilzeitbeschäftigung handelt, in jedem Fall ist es als kritisch zu betrachten. Teilzeitbeschäftigte verdienen nicht nur weniger, sie können auch geringere Rentenansprüche aufbauen und sind somit finanziell prekärer gestellt.

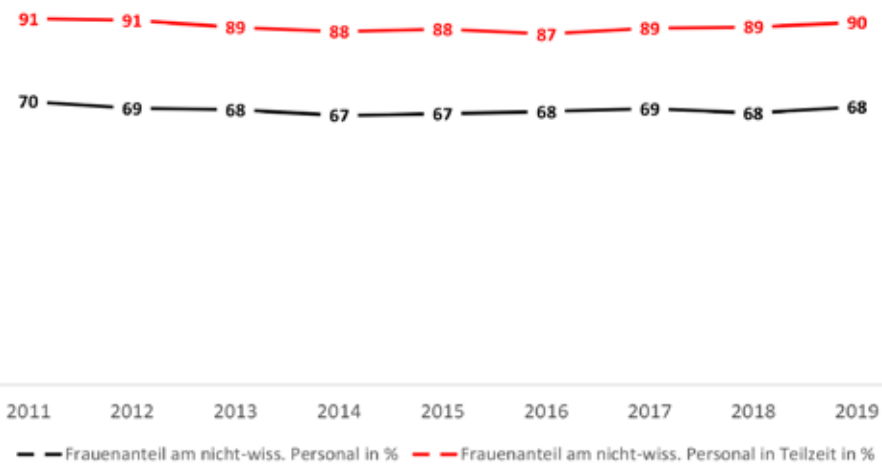
Abbildung 36 zeigt den Frauenanteil an **unbefristeten** Anstellungen. Dieser ist seit 2011 relativ konstant. In 2019 waren 69 Prozent der unbefristet Angestellten Frauen.

Abbildung 33:
Nichtwissenschaftliche
Mitarbeiter*innen:
Frauenanteile nach
Laufbahngruppe, VZÄ,
in Prozent



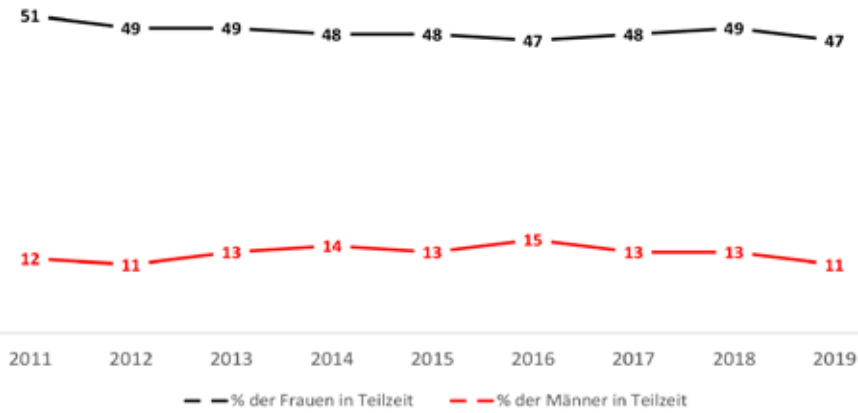
Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

Abbildung 34:
Nichtwissenschaftliche
Mitarbeiter*innen:
Frauenanteil gesamt und
in Teilzeit im Zeitverlauf,
in Prozent



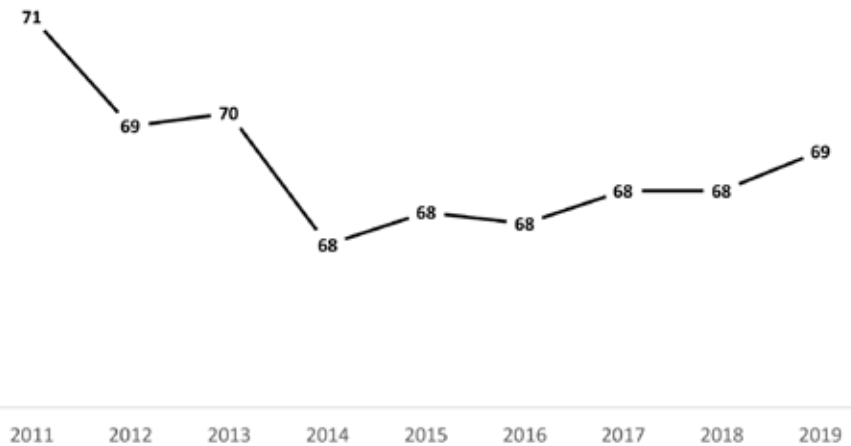
Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

Abbildung 35:
Nichtwissenschaftliche
Mitarbeiter*innen: Teilzeitquote
innerhalb der Bezugsgruppe
Männer und Frauen
im Zeitverlauf



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

Abbildung 36:
Frauenanteil an unbefristet
beschäftigten nichtwissenschaftl.
Mitarbeiter*innen
im Zeitverlauf, in Prozent



Quelle: Personalstatistik der FernUniversität in Hagen

73 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im mittleren Dienst sind Frauen, im Gegensatz zu 56 Prozent im höheren Dienst.
90 Prozent aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Teilzeit sind Frauen, Frauen stellen jedoch nur 68 Prozent des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals.



Leitungs- und Gremienpositionen

Leitungs- und Gremienpositionen

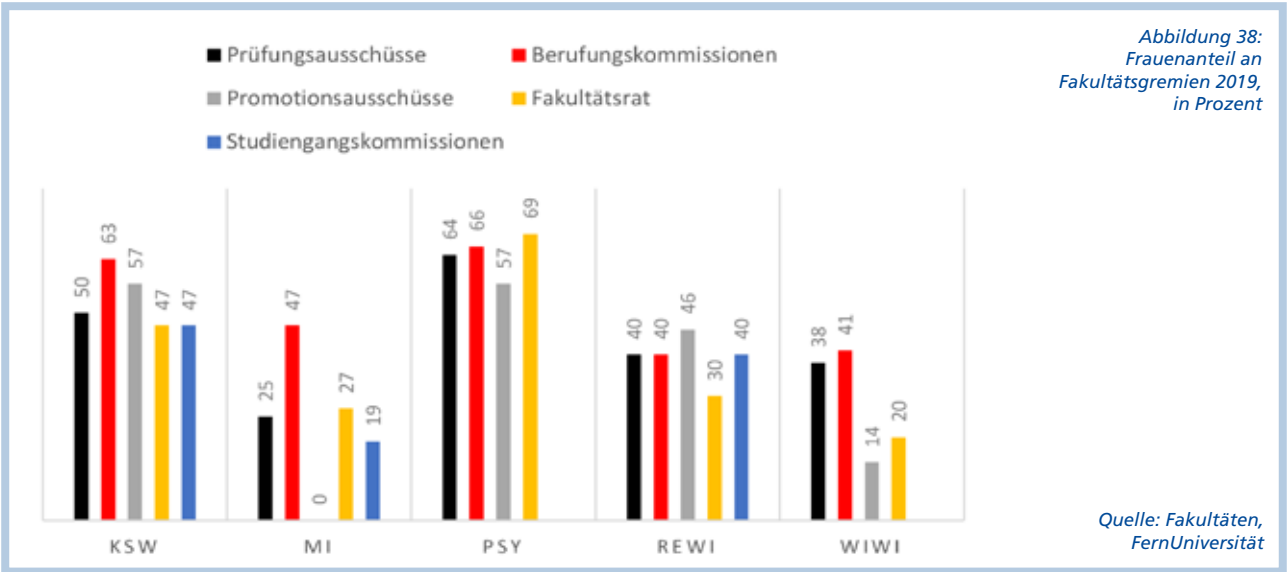
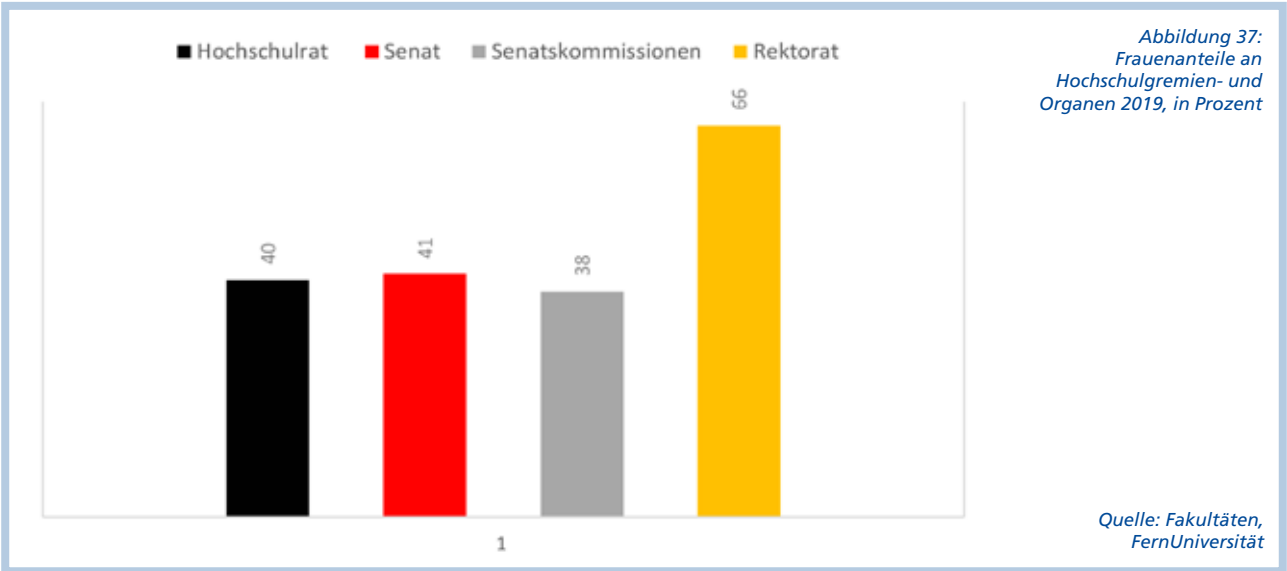


Leistungs- und Gremienpositionen

Der Frauenanteil an **Hochschulgremien und -Leitung** ist **Abbildung 37** zu entnehmen. 40 Prozent des Hochschulrats sind Frauen (dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe), 41 Prozent des Senats sind Frauen. Von den Senatskommissionen (ohne Gleichstellungskommission) sind 38 Prozent Frauen. Das Rektorat schließlich ist zu 66 Prozent weiblich.

Die Frauenanteile der **Fakultätsgremien** sind **Abbildung 38** zu entnehmen. Die Fakultät Psychologie steht dabei am besten da, dort sind zum Beispiel 69 Prozent der Fakultätsräte weiblich und die Berufungskommissionen sind zu 66 Prozent mit Frauen besetzt. Darauf folgt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Dort sind die Berufungskommissionen zu 63 Prozent mit Frauen besetzt und beispielsweise die Promotionsausschüsse mit 57 Prozent Frauen. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind die Promotionsausschüsse zu 46 Prozent mit Frauen besetzt und der Fakultätsrat zu 30 Prozent. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind die Berufungskommissionen zu 41 Prozent mit Frauen besetzt, der Promotionsausschuss nur zu 14 Prozent und der Fakultätsrat nur zu 20 Prozent. Und schließlich die Fakultät für Mathematik und Informatik: Der Frauenanteil der Berufungskommissionen beträgt 47 Prozent und der des Promotionsausschusses 0 Prozent. Die Studiengangskommission ist zu 19 Prozent mit Frauen besetzt, der Fakultätsrat zu 27 Prozent und der Prüfungsausschuss zu 25 Prozent.

Die Frauenanteile an den Leitungspositionen der Hochschule insgesamt und der Fakultäten sind an der FernUniversität im Landesvergleich gut. Auch hier sind durch den Wegfall weniger Personen bereits große Schwankungen möglich, da die Grundgesamtheit recht klein ist. Einige Bereiche verfügen über einen recht geringen Frauenanteil. Eine Erhöhung ist jedoch nicht immer möglich, da zum Beispiel die Grundgesamtheit der zur Verfügung stehenden Frauen an einigen Fakultäten sehr gering ist. Zudem ist eine Gremienarbeit mit einem teils nicht unerheblichen Mehraufwand versehen. Diesen im Sinne einer paritätischeren Geschlechterverteilung den wenigen Frauen aufzubürden, ist auch keine ideale Lösung. Dennoch ist es wichtig, den Frauenanteil an zum Beispiel den Berufungskommissionen hoch zu halten, da dies die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern erhöht.





Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick



Richard Drory, DigitalVision, gettyimages

Fazit und Ausblick

Was ist in nur einem Jahr geschehen? Das ist bei so einem geringen Zeitraum schwer belastbar zu sagen. Dennoch wagen wir einen Blick auf die Zeitverläufe seit 2011, die dafür zur Verfügung stehen: Wo gibt es positive, wo negative Trends? Wo sind Erfolge zu verzeichnen, und wo muss gegengesteuert werden?

Studierende

Der Frauenanteil an den Studienanfänger*innen insgesamt bleibt relativ konstant. Weiter differenziert zeigen sich jedoch Trends: Mehr Frauen fangen ein Bachelor- oder Masterstudium an der Fakultät für Mathematik und Informatik an. Auch der Frauenanteil an den Master-Anfänger*innen an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist steigend. Bei den Studierenden sind diese Trends noch nicht zahlenmäßig angekommen. Lediglich der Frauenanteil an der Fakultät für Mathematik und Informatik ist im Trend steigend. Bei den Absolvent*innen-Frauenanteilen zeigt sich insgesamt bei den Master- und Bachelorabschlüssen ebenfalls ein positiver Trend. Insbesondere sieht man dies an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft bei den Bachelor-Abschlüssen.

Promotionen und Habilitationen

Der Frauenanteil an den Promotionen ist im Trend leicht steigend. Dies muss mit belastbaren Promotionszahlen überprüft werden. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften stark gestiegen. Die Habilitationen sind auch in absoluten Zahlen sehr gering. Jedoch haben sich in 2019 die meisten Frauen und Männer seit 2011 habilitiert.

Professuren

Der Frauenanteil an den Professuren liegt leicht im Aufwärtstrend, sollte jedoch unter Anbetracht neuer Professuren noch weiter gesteigert werden, insbesondere an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dort ist sogar ein negativer Trend zu verzeichnen. Hingegen besonders stark ist der Frauenanteil an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften gestiegen. Die genaue Zusammensetzung der Professuren an der FernUniversität zeigt zudem, dass ein Teil des Anstiegs beim Frauenanteil darauf zurückzuführen ist, dass vermehrt Frauen befristete Professuren besetzten.

Wissenschaftliches Personal

Beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich ein Aufwärtstrend beim Frauenanteil. Insbesondere an der Fakultät für Mathematik und Informatik steigt dieser, an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist er hingegen sinkend.

Weniger Frauen und Männer arbeiten seit 2011 in Teilzeit. Auch ist ein leichter Anstieg von unbefristet angestellten Frauen zu verzeichnen.

Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal ist über alle Statusgruppen hinweg relativ stabil. Es arbeiten jedoch weniger Frauen in Teilzeit als 2011 noch.

Ausblick

Die Gleichstellungsarbeit für das kommende Jahr möchte die hier aufgezeigten positiven Trends unterstützen und darauf hinarbeiten, die negativen Trends umzukehren. Darüber hinaus hat sich ein weiterer Schwerpunkt herauskristallisiert: Eine strategische Bündelung von Gleichstellung, Inklusion, Antidiskriminierung und Diversität mit der Mission Chancengerechtigkeit – eine gerechtere Hochschule für Alle! Dies ist im Sinne eines Intersektionalitätsgedankens besonders sinnvoll, da Gleichstellung der Geschlechter nie losgelöst von anderen Differenzkategorien gedacht werden sollte. Das sind etwa soziale und ethno-kulturelle Hintergründe, Alter, bisherige Bildungsbiographie, sexuelle Orientierung oder Behinderungen. Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit sollen daher, ebenso wie die Gleichstellung der Geschlechter, zu Querschnittsaufgaben von Chancengerechtigkeitsarbeit werden. Wir werden zukünftig versuchen, dies noch stärker in den Blick zu nehmen und intersektionale Angebote zu schaffen.

Literatur

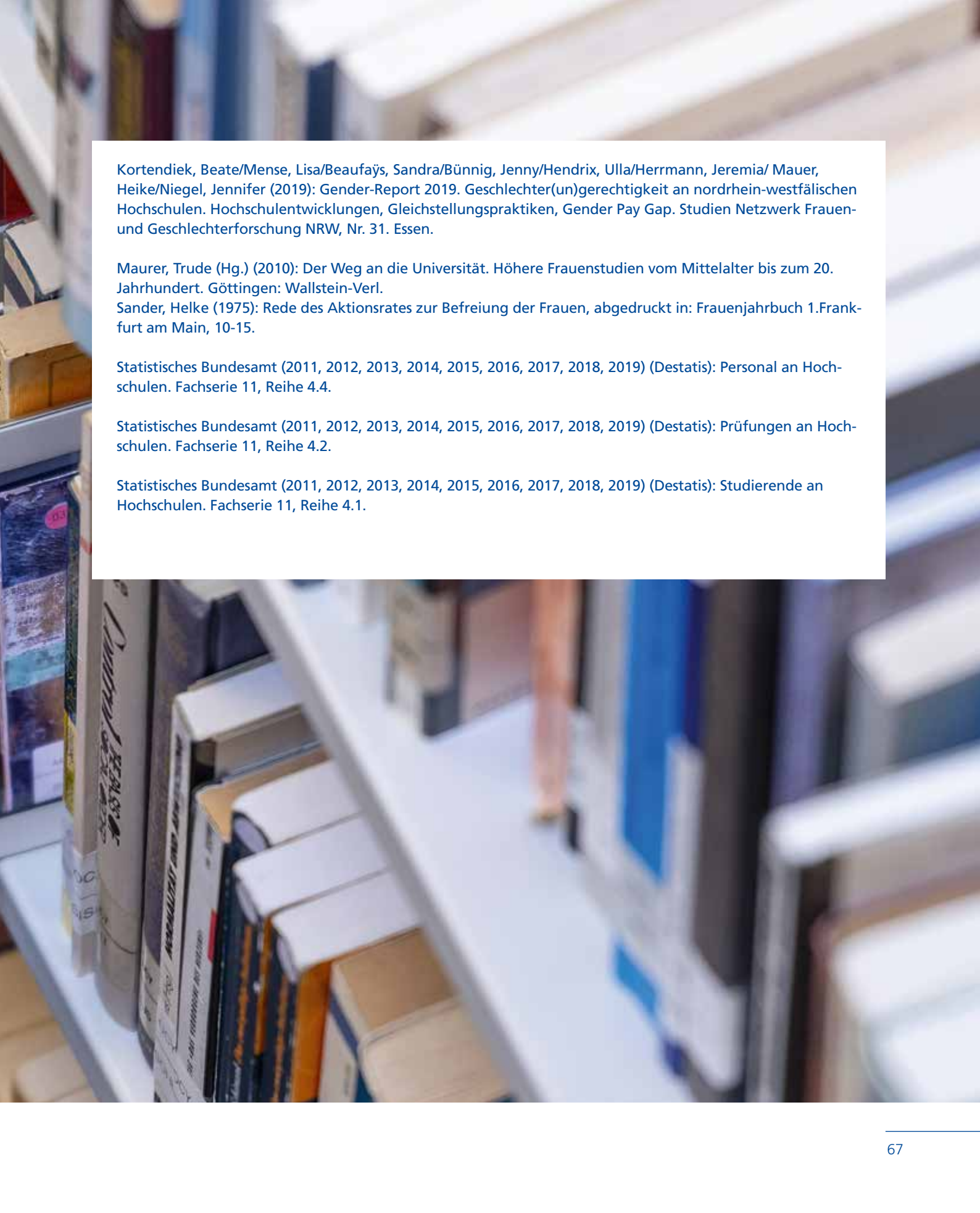
Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich (pdf), aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, April 2017.

Huerkamp, Claudia (1996): Bildungsbürgerinnen: Frauen im Studien und in akademischen Berufen, 1900-1945 (Vol. 10). Vandenhoeck & Ruprecht.

Lenz, Ilse (Hrsg.) (2008): Die neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. Wiesbaden: VS-Verlag.

Keller, Andreas (2000): Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinarienuniversität, der Gruppenschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts. Marburg: BdWi-Verlag.

Kirchhoff, Arthur (1897): Die akademische Frau: Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe (Vol. 4869). H. Steinitz.



Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/ Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen.

Maurer, Trude (Hg.) (2010): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. Göttingen: Wallstein-Verl.

Sander, Helke (1975): Rede des Aktionsrates zur Befreiung der Frauen, abgedruckt in: Frauenjahrbuch 1. Frankfurt am Main, 10-15.

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): Prüfungen 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.





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

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

Notizen



