



Gendermonitor
2023


INHALT

INFORMIERT BLEIBEN	4
NEUES AUS DER GLEICHSTELLUNG	7
Highlights aus 2022	7
Worauf wir uns in 2023 freuen	8
STUDIENANFÄNGER*INNEN	9
STUDIERENDE	11
STUDIENABSCHLÜSSE	13
WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONEN PROMOTIONEN	15
ABGESCHLOSSENE HABILITATIONEN	18
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL UNTERHALB DER PROFESSUR	20
PROFESSUREN	23
LEAKY PIPELINE	26
FAKULTÄTEN: GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN	28
FORSCHUNG	31
NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	33
LEITUNGS- UND GREMIENPOSITIONEN	35
GESCHLECHTERVIELFALT	37
FAZIT	39
ZUM SCHLUSS	41
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	42





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 
Stand: Januar 2023



INFORMIERT BLEIBEN

... ÜBER DIE GLEICHSTELLUNGSSITUATION AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN – MIT DEM GENDERMONITOR 2023

Zahlen, Fakten und Analysen - Alles Wesentliche auf einem Blick!

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.

Dazu erscheint der Gendermonitor regelmäßig im 1-Jahres-Rhythmus. Ältere Ausgaben finden Sie [hier](#).

Was beinhaltet der Gendermonitor?

Der Monitor stellt anhand quantitativer Daten die Gleichstellungssituation an der FernUniversität in Hagen dar, sowohl im Zeitverlauf als auch aktuell: in dieser Ausgabe für das Jahr 2021.



© Andy Ryan_Stone_Gettyimages

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. 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 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.

¹ Ende 2018 wurde eine dritte Geschlechtsoption im Personenstandsrecht eingeführt, welche seit 2019 in Statistiken miteingefasst 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.



i

55 % Bachelor-Studienanfängerinnen

46 % Master-Studienanfängerinnen

44 % Studentinnen

64 % Bachelor-Studienabsolventinnen

53 % Master-Studienabsolventinnen

39 % Promovierende Frauen

32 % Promovierte Frauen

49 % Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

70 % Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

31 % Professorinnen

Die aktuelle Gleichstellungssituation zusammengefasst



NEUES AUS DER GLEICHSTELLUNG

© Richard Drury_DigitalVision_Gettyimages

DER GENDERMONITOR BIETET NICHT NUR DATEN UND ZAHLEN ZUR GLEICHSTELLUNGSSITUATION. AN DIESER STELLE MÖCHTEN WIR SIE GERNE ÜBER INTERESSANTE ENTWICKLUNGEN UND HIGHLIGHTS DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER FERNUNIVERSITÄT IM JAHR 2022 INFORMIEREN UND EINEN KLEINEN AUSBLICK AUF THEMEN UND ARBEITSSCHWERPUNKTE FÜR 2023 GEBEN – SO BLEIBT DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT TRANSPARENT UND WIR FÜR IHRE ANLIEGEN OFFEN.

Highlights aus 2022

- Hygieneproduktspender sind in jedem Gebäude eingerichtet worden. (mehr Infos finden Sie [hier](#)).
- Die FernUniversität hat sich erfolgreich beim [Professorenprogramm III](#) beworben.
- Die [Chancengerechtigkeitspläne](#) der Fakultäten und zentralen Einrichtungen (ehemals Gleichstellungspläne) wurden verabschiedet.
- [Gender Bites](#) - Wild Tongues ist eine internationale, multi-linguale Online-Plattform, die aus einer internationalen Kollaboration entstanden ist und im März 2022 online gegangen ist. Sie dient dem Austausch über die Zusammengehörigkeit von Queer und Pädagogik.



- Vielfältige Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros, um nur einige zu nennen: Im November nahm uns Christine Clemm mit auf eine Reise in die Gerichtssäle der Republik, in ihrer Online-Lesung „AktenEinsicht“ im Rahmen des Orange Day gegen Gewalt an Frauen. Im August bot der Kino Lunch „Secrets of the Surface“ ein Kennenlernen der „Mathematical Vision of Maryam Mirzakhani“ an.
- Das [Gleichstellungskonzept](#) wurde kostenneutral bis zum April 2024 verlängert. Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes können also länger in Anspruch genommen werden.
- Die alternierende Gender-Gastprofessur war an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften zu Gast. Am Lehrgebiet Geschichte der Europäischen Moderne von Prof. Przyrembel hat [Gastprofessorin](#) Dr. Nina Mackert zu Körper, Gesundheit und Ernährung geforscht und gelehrt.
- Ebenfalls als Gender-Gastprofessorin konnten wir Prof. Dr. Brigitte Biehl an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalführung und Organisation, begrüßen. Sie forscht u.a. zu Frauen in Führung und bereichert das Lehrangebot um eine neue Videoreihe zu „Gender und Leadership“



Worauf wir uns in 2023 freuen

- Das künftige Gleichstellungskonzept 2024-2027 wird fortgeschrieben. Ideen und Impulse sind jederzeit willkommen.
- Die Umsetzung der Chancengerechtigkeitspläne (ehemals Gleichstellungspläne) der Fakultäten und zentralen Bereiche ist in vollem Gange. Best-Practice und besonders gelungene Ergebnisse werden bekannt gegeben.
- Die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt tritt in Kraft.
- Aktionen und Tagungen zum Thema Gender und Diversity finden statt: Der Diversity Day 2023 wartet mit einem spannenden Programm auf Sie.
- Bei der Frauenvollversammlung im März berichtet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über ihre Arbeit. Im Anschluss findet eine Filmvorführung von „Die Unbeugsamen“ statt

STUDIENANFÄNGER*INNEN



© JOERG KOCH

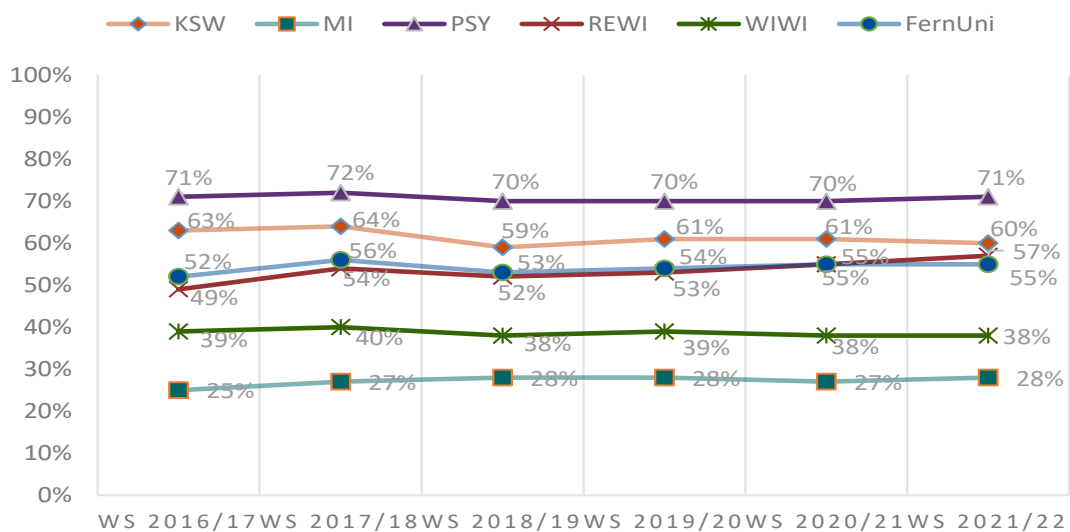


Abbildung 1: Frauenanteil an den Bachelor-Studienanfänger*innen im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik

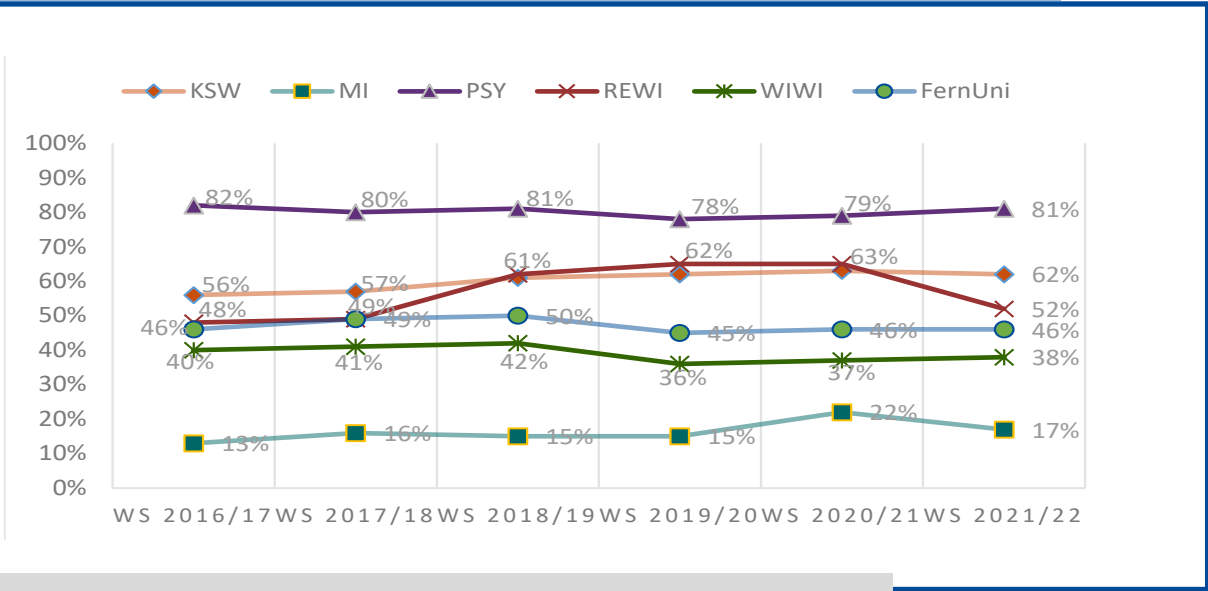


Abbildung 2: Frauenanteil an den Master-Studienanfänger*innen im Zeitverlauf, in Prozent
 Quelle: Studierendenstatistik

Unter den Studienanfänger*innen im Bachelor waren im Wintersemester 2021/22 55 Prozent Frauen (Abbildung 1). Das ist ein leichter Anstieg von 3 Prozent im Vergleich zum Wintersemester 2016/2017 (52%). Von den Master-Studienanfänger*innen waren im Wintersemester 2021/22 46 Prozent Frauen, eben so viele wie im Wintersemester 2016/17 (Abbildung 2). In beiden Fällen gibt es im Zeitverlauf nur geringe Schwankungen. Den höchsten Frauenanteil hat die Fakultät für Psychologie

(71 Prozent im Bachelor, 81 Prozent im Master). Den niedrigsten Frauenanteil hat die Fakultät für Mathematik und Informatik (28 Prozent im Bachelor, 17 Prozent im Master). Letztere konnte ihren Frauenanteil jedoch leicht steigern (3 Prozentpunkte im Bachelor, 4 Prozentpunkte im Master).

STUDIERENDE

© TORSTEN SILZ

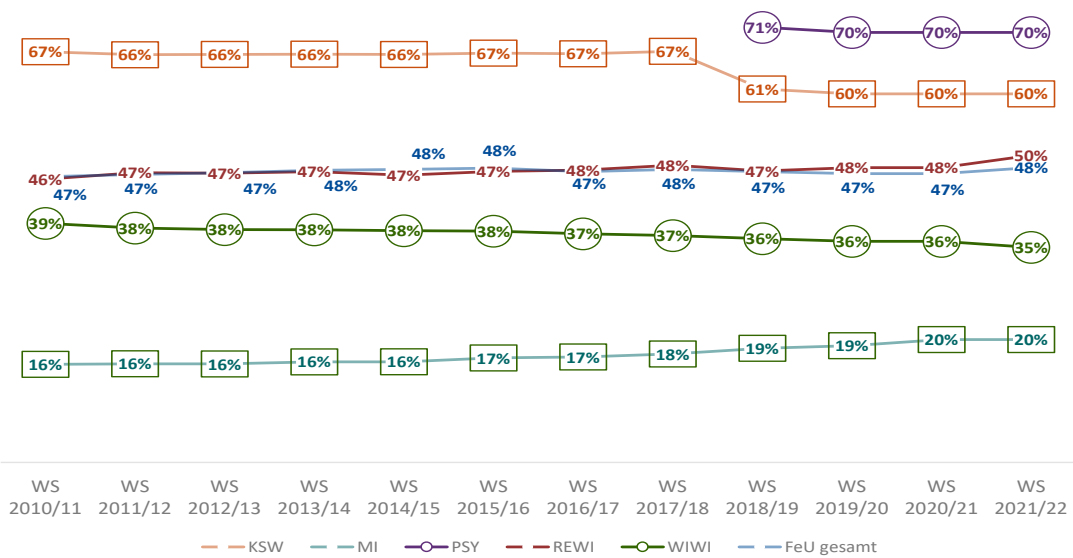


Abbildung 3: Frauenanteil an den Studierenden im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik



Nachdem dargelegt wurde, wie hoch der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen seit 2016 war, veranschaulicht Abbildung 3 den Frauenanteil an den Studierenden insgesamt seit 2010. Im Wintersemester 2021/22 betrug der Frauenanteil insgesamt 48 Prozent. Damit ist er seit 2010 nur um 1 Prozentpunkt gestiegen, also bereits seit längerer Zeit stabil und annähernd paritätisch. Die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie die Rechtswissenschaftliche Fakultät konnten in dem Zeitraum ihren Studentinnenanteil um 4 Prozentpunkte steigern, die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat in dem Zeitraum einen Rückgang von 39 Prozent auf 35 Prozent zu verzeichnen. Der Rückgang beim Frauenanteil an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ist auf die Gründung der Fakultät für Psychologie zurück zu führen, welche mit 70 Prozent auch über den höchsten Studentinnenanteil verfügt.

Wussten Sie schon?

Laut interner Studierendenstatistik sind FernUni-Studierende im Schnitt 37 Jahre alt. Im Bundesdurchschnitt beträgt das Durchschnittsalter der Studierenden jedoch nur 24 Jahre.

10 Prozent der Bachelorstudierenden und 9 Prozent der Masterstudierenden besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Bundesvergleich besitzen 14 Prozent aller Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Darüber hinaus haben laut Studierendenzufriedenheitsbefragung 18 Prozent der FernUni-Studierenden eine internationale Familiengeschichte. Das bedeutet, mindestens ein Elternteil wurde nicht in Deutschland geboren.



STUDIENABSCHLÜSSE



© PPhoto69_E+_Getty Images

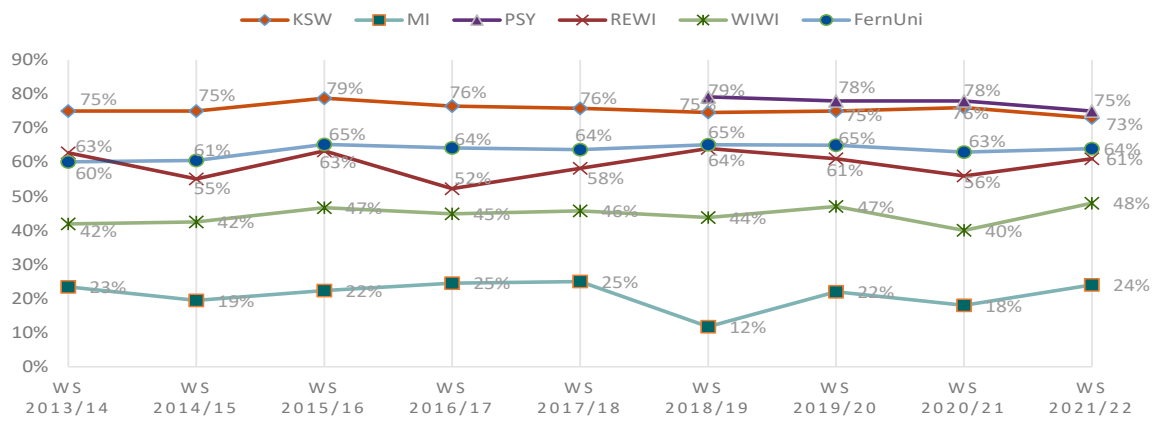


Abbildung 4: Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik

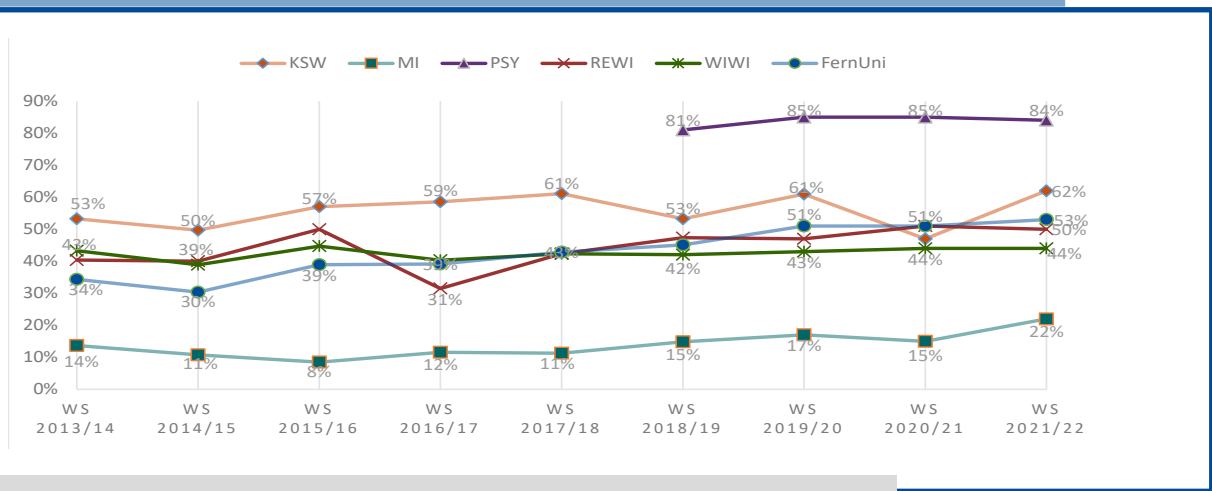


Abbildung 5: Frauenanteil an den Master-Abschlüssen im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik

Abbildungen 4 und 5 geben Auskunft über den Frauenanteil an den Bachelor- und Masterabschlüssen seit 2013. Insgesamt ist der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen 64 Prozent (53 Prozent Bachelor-Studienanfängerinnen in 2018), an den Master-Abschlüssen jedoch nur 53 Prozent. Dies ist leicht über der **Parität** und über dem Frauenanteil an den **Master-Studienanfänger*innen**

(50 Prozent in 2018). Es zeigt sich also eine gute Abschlusserfolg den den weiblichen Studierenden. Während der Frauenanteil bei den Bachelor-Absolvierenden relativ stabil ist, ist er beim Master **gestiegen**. Die höchsten Absolventinnenanteile entfallen auf die Fakultät für Psychologie, die niedrigste auf die Fakultät für Mathematik und Informatik. Letztere konnte jedoch ihren Absolventinnenanteil seit 2013 durchaus steigern.



WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONEN - PROMOTIONEN



© Westend61-Gettyimages

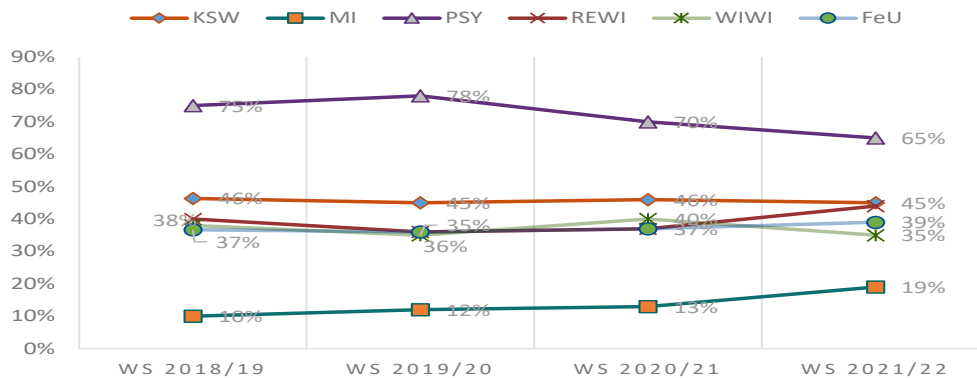


Abbildung 6: Frauenanteil an den Promotionsstudierenden im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Studierendenstatistik

Zum Vergleich

Im aktuellen Gender Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung **NRW** belegt die FernUniversität im Ranking der Promovierten **Rang 14**, dies sind zwei Ränge **weniger** als noch 2017. Mit einem Frauenanteil von nur 32 Prozent liegt die FernUniversität unter dem NRW-Durchschnitt aller Universitäten mit einem Frauenanteil von **44 Prozent**. Und des Bundesdurchschnitt von 45 Prozent.

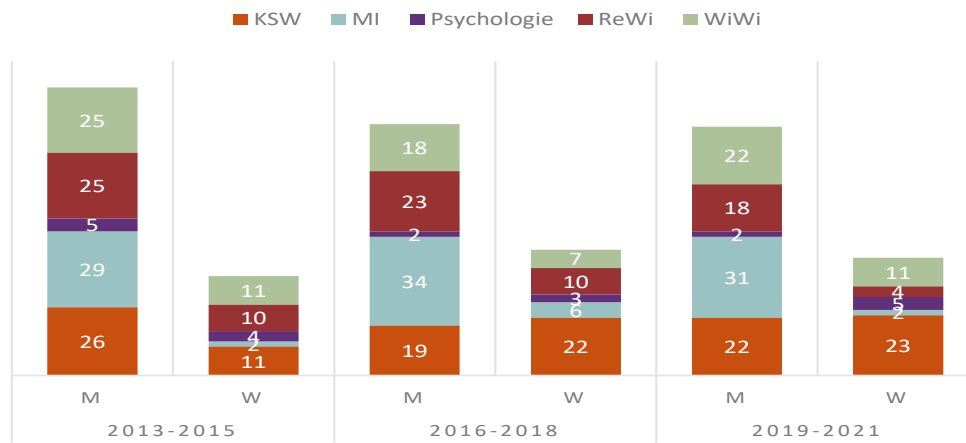


Abbildung 7: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in absoluten Zahlen

Quelle: Absolvierendenstatistik

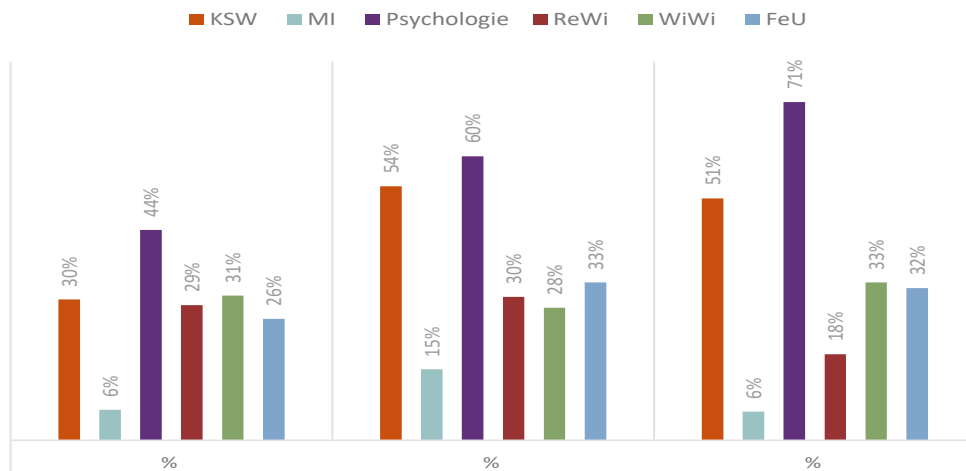


Abbildung 8: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in Prozent

Quelle: Absolvierendenstatistik

Nach der Darstellung der Promotionsstudierenden stellt sich die Frage, wie hoch der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen ist. Aufgrund der geringen Anzahl an Promotionen insgesamt, werden die Werte in 3-Jahres-Summen gruppiert und in Abbildung 7 in absoluten Zahlen nach Fakultät dargestellt. Es ist zu entnehmen, dass seit 2013 stets **mehr Männer** promoviert haben als Frauen. Die meisten Männer promovieren an der männerstarken Fakultät für Mathematik und Informatik, die meisten Frauen an der frauenstarken Fakultät

für Kultur- und Sozialwissenschaft. **Prozentual** gesehen (Abbildung 8) sind 32 Prozent der Promotionen an der FernUniversität von Frauen. Im Zeitraum 2013-2015 waren es noch 26 Prozent. Den durchgehend höchsten Frauenanteil weisen die Fakultät für Psychologie und die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaft aus.

ABGESCHLOSSENE HABILITATIONEN

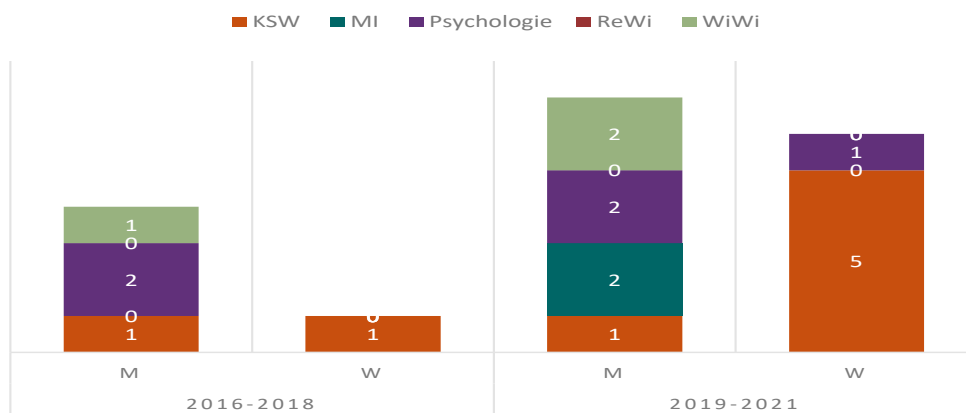


Abbildung 9: Frauenanteil an den abgeschlossenen Habilitationen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in absoluten Zahlen

Quelle: Studierendenstatistik



An der FernUniversität habitieren sich insgesamt zu wenige Wissenschaftler*innen, was sicherlich auf die insgesamt **geringere** Anzahl an Wissenschaftler*innen im Vergleich zu anderen Universitäten zurück zu führen ist. Aus dem Grund wird in Abbildung 9 auf eine Prozentangabe verzichtet. Außerdem werden jeweils drei Jahre zusammengefasst, um so einen besseren Eindruck über die Menge an Habilitationen von Frauen zu haben. Besonders die frauenstarke Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaft stellt einen Großteil der Habilitationen von Frauen seit 2016. Bei den habilitierten Männern ist eine größere Variation bei den Fakultäten festzustellen. Insgesamt haben sich seit 2016 sieben Frauen und 11 Männer habilitiert.

Zum Vergleich

*Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt im **NRW**-Durchschnitt aller Universitäten zum ersten Mal bei 30 Prozent (2018-2020). Deutschlandweit beträgt der Frauenanteil an den Habilitationen in dem Zeitraum 33 Prozent. Wirkliche Vergleiche lassen sich aufgrund der geringen Anzahl an Habilitationen an der FernUniversität nicht ziehen, es kann lediglich attestiert werden: Ein geringer Frauenanteil an den Habilitationen an der FernUniversität wäre nichts Ungewöhnliches.*



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL UNTERHALB DER PROFESSUR



© TORSTEN SILZ;

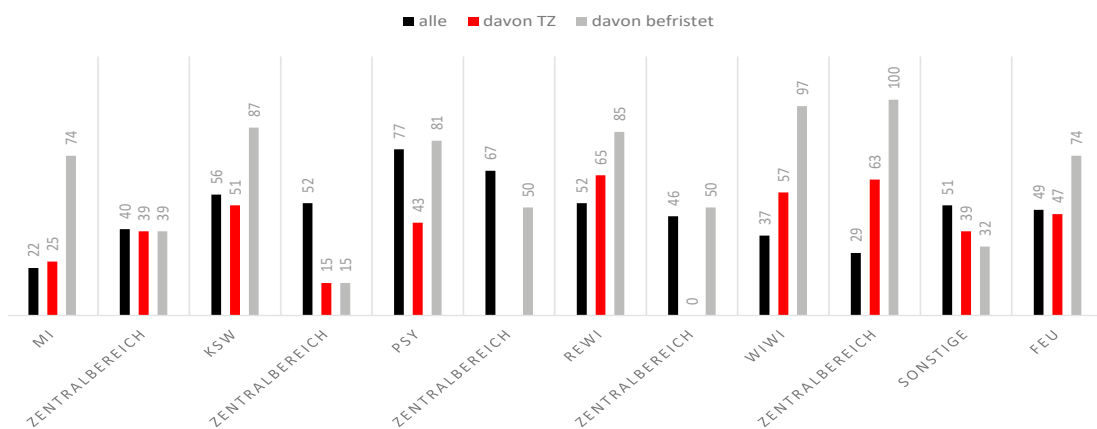


Abbildung 10: Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in 2021, in Prozent, nach Bereich und Befristung

Quelle:

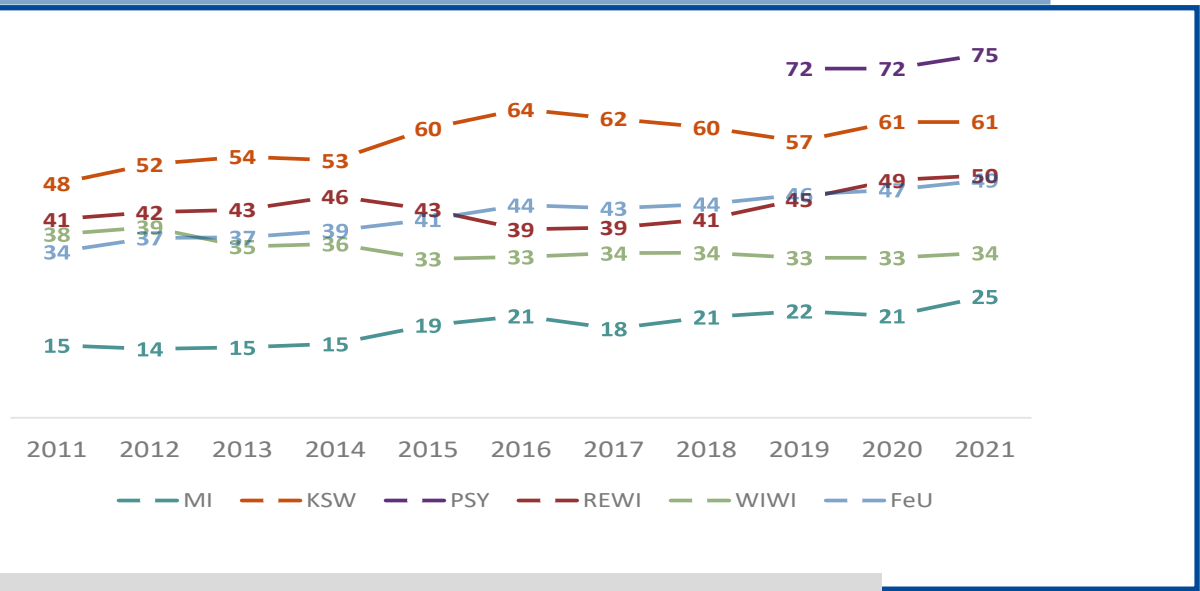


Abbildung 11: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Bereichen im Zeitverlauf, in Prozent
Quelle: Personalstatistik

Tabelle 1: Veränderung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal 2011-2021, in Prozent

MI	KSW	PSY	REWI	WIWI	FeU
10	13	3	9	-4	15



Seit 2011 konnte die FernUniversität ihren Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal um 15 Prozentpunkte erhöhen (Tabelle 1). Dies ist v.a. am Zuwachs an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaft, der Fakultät für Mathematik und Informatik und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zurück zu führen. Lediglich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat einen geringeren Frauenanteil als noch 2011. Der genaue Verlauf ist Abbildung 11 zu entnehmen. Abbildung 10 gibt Auskunft darüber, wie die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in 2021 sich in den Zentralbereichen der Fakultäten und hinsichtlich Teilzeit und Befristung gestalten. Wie ins-

gesamt im Wissenschaftssystem, sind die allermeisten **befristet** angestellt, insgesamt 74 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der FernUniversität. An der Fakultät für Mathematik und Informatik arbeiten mit **74 Prozent** die wenigsten Frauen (unter den Fakultäten) in Teilzeit. Der geringe Anteil an Befristungen (32 Prozent) im Bereich „Sonstige“ (etwa Referate, zentrale Einrichtungen, Stabsstellen) bestätigt noch einmal, dass dieser hohe Anteil auf wissenschaftliche **Qualifikationsstellen** an den Fakultäten zurück zu führen ist.

Zum Vergleich

*Im aktuellen Gender Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung **NRW** belegt die FernUniversität im Ranking des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals **Rang 2**. Mit einem Frauenanteil von 49 Prozent liegt die FernUniversität nämlich über dem NRW-Durchschnitt aller Universitäten mit einem Frauenanteil von **40 Prozent**. Lediglich eine andere NRW-Universität verfügt über einen höheren Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Zudem hat die FernUniversität ihren Frauenanteil seit 2010 prozentual am meisten **gesteigert**.*

PROFESSUREN



© JAKOB STUDNAR

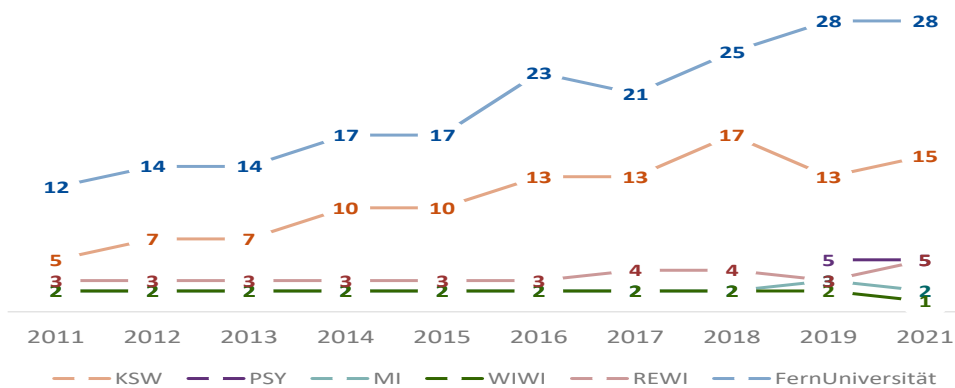


Abbildung 12: Frauenanteil an den Professuren im Zeitverlauf, in absoluten Zahlen

Quelle: Personalstatistik

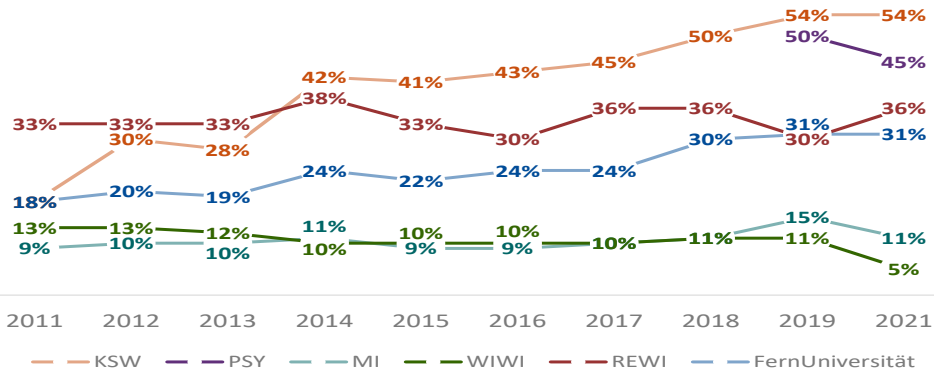


Abbildung 13: Frauenanteil an den Professuren im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Personalstatistik

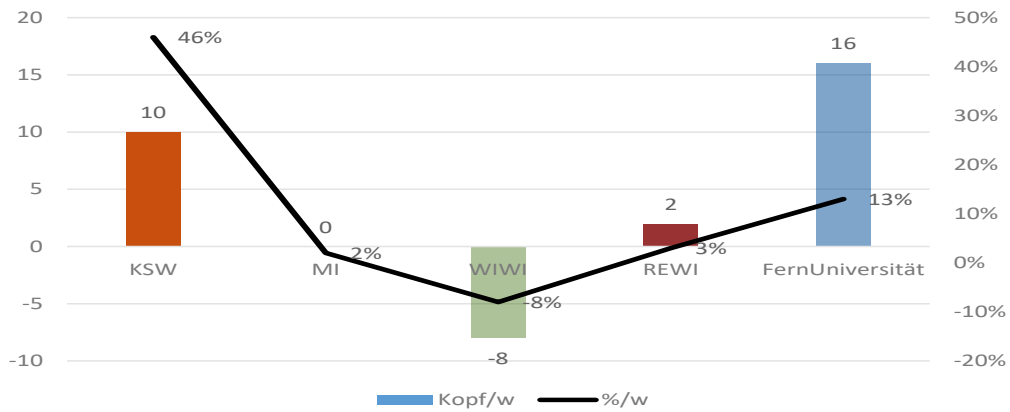


Abbildung 14: Gleichstellungsindikator der Veränderung des Frauenanteils an den Professuren von 2011-2021, in absoluten Zahlen und Prozent

In 2021 sind 28 Professorinnen an der FernUniversität beschäftigt (Abbildung 12), das entspricht einem Frauenanteil von 31 Prozent (Abbildung 13). Der höchste, annähernd **paritätische** Frauenanteil, entfällt auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften und die Fakultät für Psychologie. Den geringsten Frauenanteil weisen die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie

die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aus. Dies sind auch die Fakultäten, welche ihren Frauenanteil im Vergleich mit 2011 nicht steigern konnten, er ist sogar teilweise **gesunken**. Insgesamt konnte die FernUniversität in dem Zeitraum ihren Frauenanteil um 13 Prozentpunkte **erhöhen** (Abbildung 14).

Zum Vergleich

*Im aktuellen Gender Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung **NRW** belegt die FernUniversität im Ranking der Professuren **Rang 4**. Mit einem Frauenanteil von 31 Prozent liegt die FernUniversität nämlich über dem NRW-Durchschnitt aller Universitäten mit einem Professorinnenanteil von **28 Prozent**. Lediglich drei andere NRW-Universitäten verfügen über einen höheren Frauenanteil an den Professuren. Dies ist ebenfalls vor dem Hintergrund der geringen Professurenanzahl an der FernUniversität einzuordnen.*



LEAKY PIPELINE



© nullplus_iStock_Gettyimages

Zur Info

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 mitunter mit einer Schere dargestellt. Scherengrafik und tropfende Leitung, beide stehen symbolisch für den **Verlust quali zierter Frauen**. Mehr dazu, können Sie [hier](#) nachlesen.

Auch an der FernUniversität zeigt sich die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse über die verschiedenen Qualifikationsstufen hinweg mit dem Bild der *Leaky Pipeline*. Den aktuellen Stand der „tropfenden Leitung“ an der FernUniversität können Sie untenstehender Grafik entnehmen.

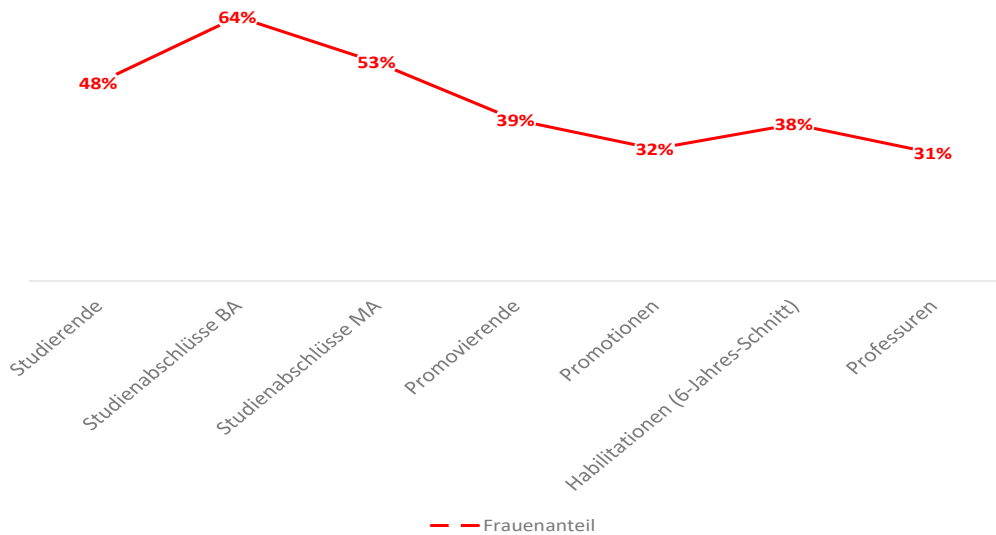


Abbildung 15: Leaky Pipeline 2021

Quelle: Eigene Berechnung

Die FernUniversitäre tropfende Leitung fängt fast paritätisch mit 48 Prozent studierenden Frauen an. Darauf hin stellen Frauen sogar die Mehrheit der Bachelor- (64 Prozent) und Masterabschlüsse (53 Prozent). Der Studienerfolg ist demnach kein Problem, die Leitung fängt jedoch bei den wissenschaftlichen Qualifikationen der

Promotion an zu tropfen: Nur 39 Prozent der Promotionsstudierenden sind Frauen, nur 32 Prozent der abgeschlossenen Promotionen entfallen auf Frauen. Dies setzt sich bei den Habilitationen mit 38 Prozent fort, bei den **Professuren** mit 31 Prozent. Auch an der FernUniversität ist also eine Abnahme von Frauen auf den Qualifikationsstufen nach dem Studium festzustellen.



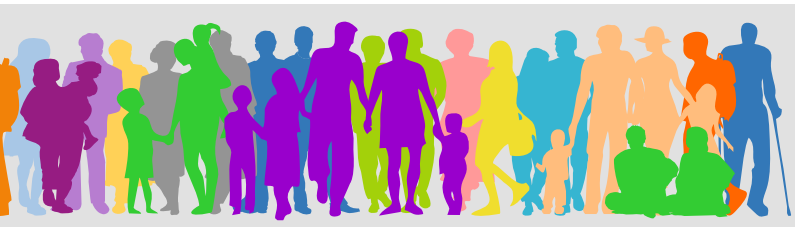
FAKULTÄTEN: GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN

Bisher wurde in diesem Monitor die Gleichstellungssituation der FernUniversität anhand von Prozentwerten, von Quoten angegeben. Dies bietet zwar einen recht guten Überblick und eine gute Einschätzung der Lage, berücksichtigt aber weniger das spezifische Fächerprofil der Fakultäten.

Auch historisch betrachtet sind einige Fächergruppen frauendominierter, andere hingegen männerdominierter. Daher ist es für männerdominierte Fächer schwieriger, ihre Frauenanteile zu erhöhen. Diesem Umstand wird mit Gleichstellungsindikatoren Rechnung getragen.



© Westend61_Gettyimages



In Tabelle 2 können Sie zur Transparenz bereits die Berechnung der Indikatoren entnehmen: Es werden also immer die Frauenanteile der jeweiligen Fakultät und Fächergruppe miteinander in Bezug gesetzt. Dabei gilt: Je höher der errechnete Wert, umso besser ist der Gleichstellungsindikator.

Tabelle 2: Übersicht über die Gleichstellungsindikatoren

Indikatoren	Berechnung	KSW	PSY	REWI	MI	WIWI
Studentinnen	Frauenanteil Studentinnen 2019-2021 / Kaskadenwert	0,930	0,943	0,888	0,798	0,819
abgeschlossene Promotion	Frauenanteil Promotionen 2019-2021 / Frauenanteil Studierende 2021	0,852	1,020	0,364	0,364	0,952
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Frauenanteil Wiss. Mitarbeitende / Frauenanteil Studierende 2021	1,000	0,971	1,080	1,250	1,114
5-Jahres-Veränderung	Frauenanteil 2021 - Frauenanteil 2018	-4	68	15	4	6
unbefristete Professuren	Frauenanteil Professuren / Frauenanteil Promotionen 2021	1,019	0,563	1,310	0,000	0,185
5-Jahres-Veränderung	Frauenanteil 2021 - Frauenanteil 2018	11	45	8	2	-5



Aus der Übersicht wird deutlich, dass insgesamt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaft sowie die Fakultät für Psychologie hohe Indikatorwerte aufweisen. Interessant ist dabei jedoch, wie Fakultäten mit geringen Frauenanteilen abschneiden: Die Fakultät für Mathematik und Informatik verfügt über einen recht hohen Indikatorwert bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, ebenso wie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Beide Fakultäten können jedoch auch in dieser Betrachtung bei den Professuren nicht gut abschneiden. Dies mag an geringen Promotionen liegen, ist aber gleichzeitig ein guter Hinweis, dass hier Nachholbedarf besteht.

Was sind Kaskadenwerte?

*Das Kaskadenmodell ist eine gleichstellende Zielwertmodellierung anhand von Karriere- und Qualifizierungsstufen: der Frauenanteil auf der nächstunteren Stufe bildet eine Zielgröße für den zu erreichenden Frauenanteil auf der darüber liegenden Stufe. Das Kaskadenmodell ist gesetzlich geregelt nach § 37a HG NRW als Grundlage der **Berufungsquote**. Im Fall der Studierenden an der FernUniversität bezieht sich der Kaskadenwert auf den Vergleichswert des Bundesdurchschnittes. (Mehr Infos hier).*



FORSCHUNG

© HARDY WELSCH

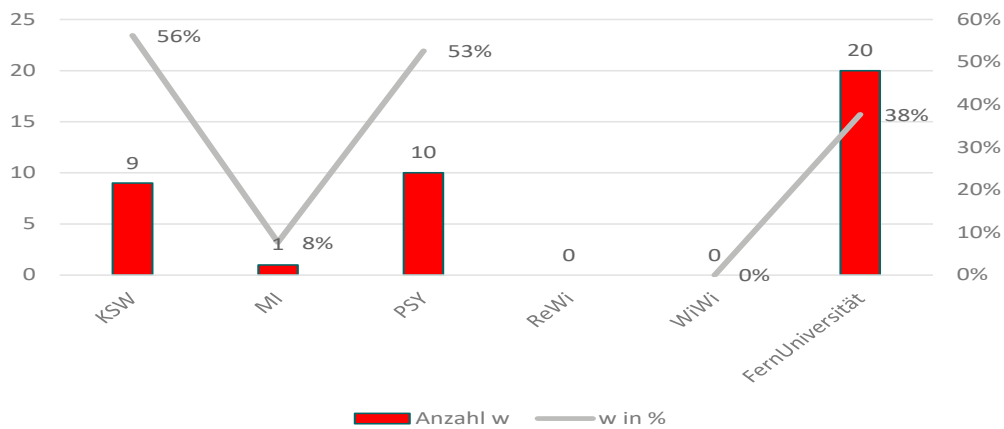


Abbildung 16: Von Frauen gestellte Drittmittelanträge, in absoluten Zahlen und in Prozent, 2021
 Quelle: Dez.4.4



Abbildung 16 gibt einen Überblick über die im Jahr 2021 von Frauen gestellte Drittmittelanträge an der FernUniversität. Insgesamt erfolgten in dem Jahr 2021 20 Drittmittelanträge durch **Wissenschaftlerinnen** als Hauptantragstellende, das sind 38 Prozent vom Gesamtvolumen. Nach Fakultäten differenziert zeigt sich, dass der Großteil davon mit jeweils 9 und 10 Anträgen auf die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie

auf die Fakultät für Psychologie entfällt. Mit 56 und 53 Prozent liegen sie etwas über der **Parität**. Dies sind auch Fachbereiche mit einem hohen Anteil an Drittmittelanträgen insgesamt. An der Fakultät für Mathematik und Informatik wurde ein Antrag gestellt (8 Prozent). An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wurden keine Drittmittel durch Wissenschaftlerinnen gestellt. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wurden generell **keine** Drittmittelanträge gestellt.

Schlaglichter auf Projekte mit Diversitybezug in 2021

Gehöre ich dazu? - Wie negative Stereotype die sozialen Beziehungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Schulkontext beeinflussen.

[Link zum Projekt.](#)

Racial bias in police traffic stops: White residents' county-level prejudice and stereotypes are related to disproportionate stopping of Black drivers

[Link zum Projekt.](#)

InterMINT - Internationale MINT-Studierende in Deutschland: Das Zusammenwirken von Studienerfolgsprädiktoren auf individueller, Fach-, Hochschul- und kultureller Ebene

[Link zum Projekt.](#)



NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL



© gremlin-E+-Getty Images

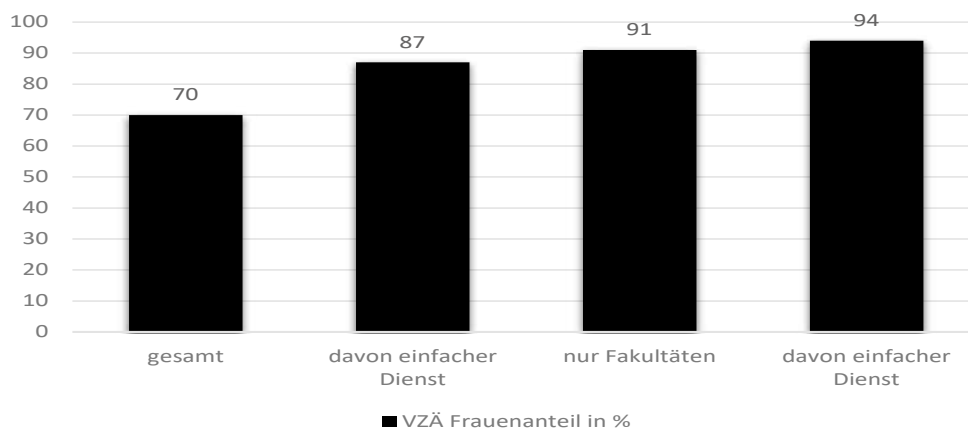


Abbildung 17: Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal in Vollzeitäquivalent, 2021, in Prozent

Quelle: Personalstatistik

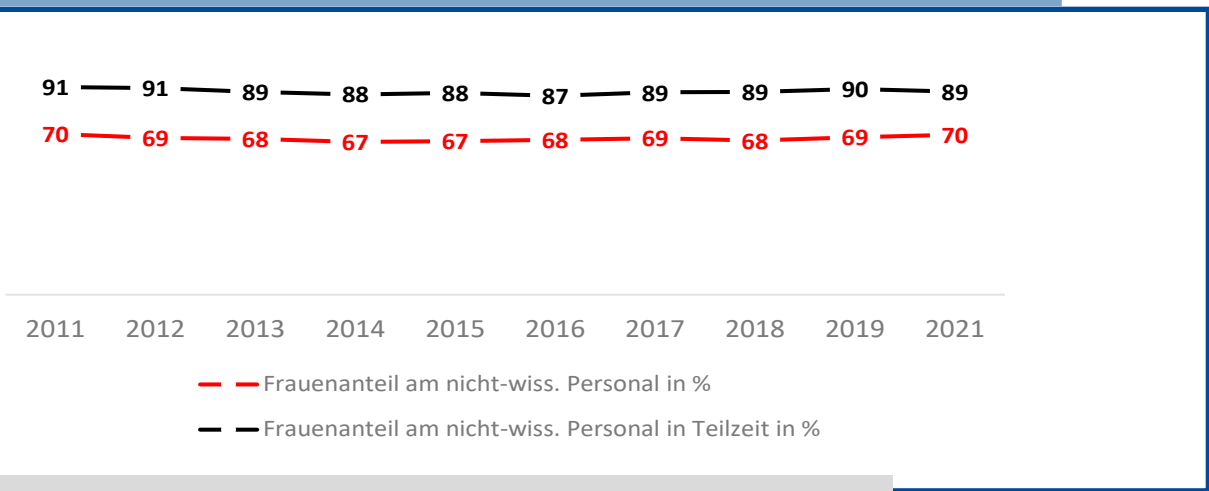


Abbildung 18: Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal in Vollzeitäquivalenz in Voll- und Teilzeit, im Zeitverlauf, in Prozent

Quelle: Personalstatistik

Die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der FernUniversität leisten einen unverzichtbaren Anteil am Funktionieren der Universität als Stätte von Forschung und Lehre. Insgesamt sind ganze 70 Prozent von ihnen Frauen. Der Großteil von ihnen, ganze 87 Prozent, arbeitet im **einfachen Dienst**: Dies sind vor allem die **Sekretariate**. Dies wird bei der Betrachtung der nichtwissenschaftlichen

Mitarbeitenden in den **Fakultäten** deutlich: 91 Prozent sind dort Frauen, 94 Prozent davon im einfachen Dienst.

Abbildung 18 zeigt, dass der Frauenanteil in der 10-Jahres-Betrachtung dabei recht stabil ist. Gleiches gilt für den Anteil jener Frauen, welche in **Teilzeit** arbeiten, was ganze 89 Prozent in 2021 sind.



LEITUNGS- UND GREMIENPOSITIONEN



© Andriy Onufriyenko_Moment_Gettyimages

Tabelle 3: Frauenanteil an Leitungs- und Gremienpositionen in 2022

Quelle: FernUniversität in Hagen, Website

	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Senat	24	11	46%
Hochschulrat	10	5	50%
Dekan*innen	5	1	20%
Dezernent*innen (inkl. Stellvertretung)	12	9	75%
Abteilungsleitungen (inkl. Stellvertretung)	34	21	62%
Leitung UB	1	0	0%
UB-Dezernatsleitungen	3	1	33%
Zentrale Einrichtungen	16	4	25%
Referatsleitungen	5	4	80%
Rektorat	5	2	40%
Gesamt	115	58	50%



Wie verhält es sich mit den Geschlechteranteilen in Leitungs- und Gremienpositionen der FernUniversität?

Wie aus Tabelle 3 zu entnehmen ist, verfügt die FernUniversität über einen hohen Frauenanteil in Leitungspositionen und Leitungsgremien. Betrachtet man alle Positionen zusammen ist der Geschlechteranteil mit 50 Prozent sogar **paritätisch**.

Ein differenzierterer Blick verrät, dass dies v.a. auf den hohen Frauenanteil in den Leitungspositionen der **Dezernate** zurückzuführen ist.

Diese gleichen den höheren Männeranteil in den Leitungspositionen der zentralen Einrichtungen und den Dekanaten aus.

Nicht nur Frauen und Männer arbeiten, forschen, lehren und studieren an der FernUniversität.

Mit dem Begriff der Geschlechtervielfalt wollen wir daher Personen abbilden, die sich weder dem weiblichen Geschlecht noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen.

Zur Info

Eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt der chancengerechten Teilhabe von Frauen in der Hochschule erstrebenswert, sondern ist auch rechtlich vorgesehen. Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Im Hochschulgesetz NRW können Sie dies hier nachlesen.



GESCHLECHTERVIELFALT



© skynesher_E+_GettyImages

Dies in internen Statistiken über Daten abbildbar zu machen, ermöglicht die Einführung der **„dritten Option“** Ende 2018. So ist nun der Personenstandseintrag (rechtliches Geschlecht) **„divers“** oder „keine Angaben“ für die Statistik möglich.

Die FernUniversität ermöglicht daher seit 2019 diese Angabe und Erfassung.

Mehr dazu können Sie [hier](#) nachlesen.

In 2021 gaben so viele Personen ihr Geschlecht mit divers oder „keine Angabe“ an:

Tabelle 4: Personenanzahl mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ in 2021

Quellen: Personalstatistik, Studienendenstatistik, Absolvierendenstatistik

Beschäftigte	5
Studienanfänger*innen	36
Studierende	70
Absolvent*innen	0
Promotionen und Habilitationen	0



Wussten Sie schon?

Seit Dezember 2022 gibt es an der FernUniversität nun einige Toiletten, die zu Unisex-Toiletten umgewidmet wurden. Unisex-Toiletten sind Toiletten für alle, d.h., sie sind nicht nach Geschlecht getrennt.

Nach wie vor werden auch geschlechtlich getrennte Toiletten für Frauen und Männer in jedem Gebäude der Hochschule vorgehalten.

Mehr zum Thema Unisex-Toiletten finden Sie hier.

FAZIT

© nito100_iStock Getty Images Plus_Getty Images

ABSCHLIESSEND STELLT SICH DIE FRAGE, WAS DIE IN DIESEM GENDERMONITOR DARGESTELLTEN ZAHLEN UND DATEN FÜR DIE FERNUNIVERSITÄT BEDEUTEN – WO LÄUFT ES BESONDERS GUT? WO BESTEHT HANDLUNGSBEDARF?

Studium:

- Mit einem Frauenanteil von 48 Prozent ist die Gruppe der Studierenden annähernd paritätisch. Jedoch ist nach Fach der Frauenanteil natürlich stark unterschiedlich. Dieser allgemeine Trend zeigt sich an den FernUni-Fakultäten. Besonders wenige Frauen studieren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (35 Prozent, Gleichstellungsindikator 0,819) und an der Fakultät für Mathematik und Informatik (20 Prozent, Gleichstellungsindikator 0,798). Ähnlich dem NRW-Trend stagnieren die Frauenanteile an der FernUniversität, oder steigen nur leicht an.

Wissenschaftliche Qualifikationen:

- **Promotionen:** Der Frauenanteil an den Promotionen stagniert, sowohl landesweit als auch an der FernUniversität. Insgesamt ist der Frauenanteil an den Promotionen nur leicht gestiegen. 32 Prozent der FernUni-Promovierten sind Frauen, ein Unterschied zum NRW-Wert von 44 Prozent. Damit hat die FernUniversität also mehr „Aufholbedarf“, nicht nur prozentual, sondern auch in absoluten Zahlen. Die wenigsten Frauen promovierten übrigens an der Fakultät für Mathematik und Informatik (6 Prozent, Indikator 0,364) sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (18 Prozent, Indikator 0,435).
- **Habilitationen:** An der FernUniversität habilitieren sich zu wenige Personen: von 2019-2021 gab es nur insgesamt 13 Habilitationen an der FernUniversität. Vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil an Habilitationen auch landes- und bundesweit gering ist (etwa 30 Prozent), ist es wenig verwunderlich, dass dies auch an der FernUniversität so ist. Obwohl der Frauenanteil bundesweit langsam steigt (was jedoch auf die sinkende Zahl der Habilitationen von Männern zurückzuführen ist), ist für die FernUniversität aufgrund der geringen absoluten Zahlen kein Trend auszumachen. Generell sollten jedoch die Habilitationen erhöht werden.



Professuren:

- Der Frauenanteil an den Professuren liegt an der Fern-Universität bei 31 Prozent: Das ist sogar 3 Prozent über dem NRW-Durchschnitt. Der Aufwärtstrend ist aber am stagnieren. Zudem sind die Fakultätsunterschiede recht groß. Insbesondere die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und die Fakultät für Mathematik und Informatik verfügen über einen geringen Professorinnenanteil mit jeweils 5 Prozent und 11 Prozent.

Gremien:

- Bei den Gremien sowie Leitungspositionen zeichnet sich eine positive Entwicklung ab, dort steigt der Frauenanteil insgesamt an, so dass sich einer paritätischen Besetzung angenähert wird. Dies ist jedoch nicht auf alle Gremien und insbesondere die Leitungssitze zu

übertragen. So sind an der FernUniversität Frauen seltener als Dekaninnen aktiv oder übernehmen den Posten des Senatsvorsitzes.

Nichtwissenschaftliches Personal:

- Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal ist insgesamt an allen Hochschulen recht hoch, an der FernUniversität sogar noch höher als im Landesvergleich. in NRW beträgt der Anteil 68 %, an der FernUniversität 70 Prozent. Es zeigen sich jedoch landesweit als auch an der FernUniversität Unterschiede zwischen den Eingruppierungen: Frauen sind i.d.R. im einfachen und mittleren Dienst häufiger eingestellt, v.a. in den Fakultäten, was am großen Frauenanteil in den Sekretariaten liegt.



ZUM SCHLUSS

© HARDY WELSCH

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
Geb. 5, B 203

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

© enjoynz_DigitalVision Vectors_Gettyimages

Abbildung 1: Frauenanteil an den Bachelor-Studienanfänger*innen im Zeitverlauf, in Prozent	9
Abbildung 2: Frauenanteil an den Master-Studienanfänger*innen im Zeitverlauf, in Prozent	10
Abbildung 3: Frauenanteil an den Studierenden im Zeitverlauf, in Prozent	11
Abbildung 4: Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen im Zeitverlauf, in Prozent	13
Abbildung 5: Frauenanteil an den Master-Abschlüssen im Zeitverlauf, in Prozent	14
Abbildung 6: Frauenanteil an den Promotionsstudierenden im Zeitverlauf, in Prozent	15
Abbildung 7: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in absoluten Zahlen	16
Abbildung 8: Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in Prozent	17
Abbildung 9: Frauenanteil an den abgeschlossenen Habilitationen, 3-Jahres-Zusammenfassung, in absoluten Zahlen	18



Abbildung 10: Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in 2021, in Prozent, nach Bereich und Befristung	20
Abbildung 11: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Bereichen im Zeitverlauf, in Prozent	21
Abbildung 12: Frauenanteil an den Professuren im Zeitverlauf, in absoluten Zahlen	23
Abbildung 13: Frauenanteil an den Professuren im Zeitverlauf, in Prozent	24
Abbildung 14: Gleichstellungsindikator der Veränderung des Frauenanteils an den Professuren von 2011-2021, in absoluten Zahlen und Prozent	24
Abbildung 15: Leaky Pipeline 2021	27
Abbildung 16: Von Frauen gestellte Drittmittelanträge, in absoluten Zahlen und in Prozent, 2021	31
Abbildung 17: Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal in Vollzeitäquivalent, 2021, in Prozent	33
Abbildung 18: Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal in Vollzeitäquivalenz in Voll- und Teilzeit, im Zeitverlauf, in Prozent	34



© enjoynz_DigitalVision Vectors_Gettyimages