

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil FernUniversität Hagen**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





## 08 FernUniversität Hagen



GRÜNDUNGSJAHR: 1975

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 8 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTOR, 1 KANZLERIN

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 3 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 18

## 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren	77	81	5,2	5,2	13,6	8,4	-2,2
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	350	347	-0,9	23,4	34,6	11,2	-0,6
Promotionen <sup>2</sup>	31	51	64,5	20,2	32,7	12,5	-5,6
Studierende <sup>3</sup>	43 803	37 494	-14,4	35,3	41,4	6,1	-4,4

<sup>1</sup>) Ohne Professuren, <sup>2</sup>) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), <sup>3</sup>) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die im Jahr 1975 gegründete FernUniversität Hagen ist die einzige Universität in Trägerschaft eines Bundeslandes, die ganz auf ein Fernstudienangebot ausgerichtet ist. Gemessen an der Zahl der eingeschriebenen Studierenden ist sie die zweitgrößte Universität in NRW. Auch die FernUniversität hat zwischen 1997 und 2007 einen erheblichen Rückgang der Studierendenzahlen hinnehmen müssen (14,4 %), der allerdings im Vergleich zum Gesamtrückgang an den Universitäten in NRW unterdurchschnittlich ist (Tabelle 1.1).

Nur etwas mehr als zwei von fünf Studierenden der FernUniversität sind Frauen. Der Studentinnenanteil liegt damit um 4,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Noch größer ist die Lücke zum NRW-Durchschnitt bei den Promotionen – nur knapp jede dritte Promotion an der FernUniversität stammt von einer Frau. Gemessen daran sind die unterdurchschnittlichen Frauenanteile beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren marginal.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	FernU	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62,9	29,1	33,8
Mathematik, Naturwissenschaften	18,5	19,5	-1,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	15,5	22,4	-6,9
Ingenieurwissenschaften	3,1	16,1	-13,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Das Studienangebot ist sehr stark von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geprägt, für die knapp zwei Drittel aller Studierenden eingeschrieben sind (Tabelle 1.2). Das dritte Drittel teilen sich die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften fast zu gleichen Teilen, der Bereich der Ingenieurwissenschaften spielt nur eine marginale Rolle (was sich auch daran zeigt, dass laut amtlicher Statistik im Jahr 2007 keine einzige (besetzte) Professor dieser Fächergruppe zuzuordnen war).

Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen ist insbesondere auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zurückzuführen (Tabelle 1.3). Die Frauenanteile bewegen sich bei dieser Fächergruppe bei allen untersuch-

ten Qualifikationsstufen auf einem Niveau, das ansonsten nur bei den Ingenieurwissenschaften zu beobachten ist. Zurückzuführen ist dies auf das enge, auf die Informatik und die Mathematik beschränkte Fächerspektrum. Noch enger ist das Fächerspektrum in den Ingenieurwissenschaften. Angeboten wird nur die Elektrotechnik, die auch an anderen Hochschulen nur von sehr wenigen Frauen studiert wird. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind ebenfalls unterdurchschnittlich viele Frauen beteiligt, doch sind die Abweichungen nicht sehr gravierend. Bei den Sprach- und Kulturwissenschaften liegen die Frauenanteile nahe am Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. % -Pkte
	FernU %	Differenz % -Pkte	FernU %	Differenz % -Pkte	FernU %	Differenz % -Pkte	FernU %	Differenz % -Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,3	-2,5	31,1	-2,8	40,7	2,3	14,7	-2,6	-1,4
Mathematik, Naturwissenschaften	19,2	-16,8			12,8	-15,0	3,6	-6,6	-12,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	70,5	1,9	51,3	-0,2	56,3	6,0	26,3	-1,7	1,5
Ingenieurwissenschaften	10,0	-9,7	23,1	11,8	0,0	-16,2			-4,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil Ausländerinnen		Frauenanteil	
	FernU %	Diff. zu NRW % -Punkte	FernU %	Diff. zu NRW % -Punkte
Professuren	2,5	-3,8	0,0	-18,1
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	2,7	-6,6	36,8	0,3
Promotionen <sup>2</sup>	13,7	0,5	23,8	-13,3
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	2,5	-1,2	37,2	-7,5
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	7,0	-2,1	53,1	4,5
Durchschnittliche Differenz		-2,6		-6,8

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind an der FernUniversität Hagen auf allen Qualifikationsstufen und bei allen untersuchten Statusgruppen nur sehr wenig beteiligt. Die AusländerInnenanteile liegen (außer bei den Promotionen) durchweg unter dem (bereits recht niedrigen) NRW-Durchschnitt. Besonders niedrig ist der Anteil ausländischer Frauen – es gibt keine einzige Professorin ohne deutschen Pass, auch stammt nur knapp jede vierte Promotion einer ausländischen WissenschaftlerIn von einer Frau. Nur unter den BildungsausländerInnen sind, im Vergleich zum NRW-Durchschnitt, überdurchschnittlich viele Frauen zu finden.

Insgesamt gehört die FernUniversität, wie die sehr hohen Rangplätze bei den untersuchten Indikatoren zeigen, zu der Gruppe von Universitäten, an denen Frauen besonders wenig beteiligt sind. Dies ist nur zum Teil mit dem Fächerspektrum erklärbar.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der FernUniversität Hagen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
12	9	7	11	9,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4, 2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

## 2 Leitideen der FernUniversität Hagen

### 2.1 Kontextunabhängiges Lernen

Durch ihre spezifische Organisation bietet die FernUniversität Hagen seit 30 Jahren die Möglichkeit, dass Studierende ihre Ausbildung den eigenen Bedürfnissen anpassen, weshalb die FernUniversität eine „echte Alternative“ zum Präsenzstudium darstellt, wie sie in ihrem Leitbild<sup>1</sup> erklärt. Dort werden als Ursachen für die Präferenz des Fernstudiums die räumliche und zeitliche Unabhängigkeit, der Beruf und die Familienarbeit genannt oder die „besondere Lebenslage“, in der sich die Studierenden durchaus befinden können (vgl. ebd.). Zusätzlich vertritt sie das lebenslange Lernen, da auch Berufstätige sich mit einem Fernstudium weiterqualifizieren möchten. War die ursprüngliche Vermittlungsform noch der Studienbrief, werden mittlerweile im Blended Learning zusätzlich CD-ROM, DVD und verschiedene Internet-Anwendungen verwendet (vgl. ebd.). Für die FernUniversität sind die Bereiche der grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung Schwerpunkte, mit denen sie am internationalen Wettbewerb partizipieren möchte. Internationalität spielt aber auch für die Lehre eine wichtige Rolle, da die Lehrangebote „Studierenden auf der ganzen Welt“ offen stehen und auf die Befähigung zu internationalem Handeln abzielen (vgl. ebd.).

### 2.2 Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

Während in der Grundordnung<sup>2</sup> der FernUniversität das Thema Gleichstellung nur durch Ausführungen zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Gleichstellungskommission gestreift wurde, ist der Frauenförderplan<sup>3</sup> vom 17.10.2006 vergleichsweise ausführlich. Dort werden die für die Umsetzung zuständigen Personen oder Stellen genannt, wie z. B. die Personalabteilung für die Maßgaben der Stellenausschreibung, DekanInnen, FakultätsrätInnen und Berufungskommissionen für die Berufungsverfahren. Die Umsetzung der Vorgaben des LGG wird detailliert beschrieben, wodurch der Frauenförderrahmenplan den Charakter eines Leitfadens erhält. Offen bleibt allerdings, wer als kontrollierende Instanz fungiert bzw. inwiefern angestrebte Verfahrensweisen eingehalten werden.

Die offizielle Gleichstellungsstrategie der FernUniversität Hagen, die im Frauenförderrahmenplan deutlich wird, ist insbesondere durch Gender Mainstreaming gekennzeichnet.

„Geschlechterfragen sollen ein integraler Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Angehörigen der FernUniversität werden. Es sollen bereits im Entscheidungsprozess die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, um das Ziel der Gleichstellung effektiv realisieren und Benachteiligungen vorbeugen zu können (Gender Mainstreaming). In diesem Sinne dient Gender Mainstreaming als ergänzendes Element der Frauenförderung.“ (Ebd.)

Gender Mainstreaming wird im Struktur- und Entwicklungsplan 2010<sup>4</sup> für die FernUniversität Hagen im Kapitel der hochschulweiten Handlungsfelder in ihrem Bedeutungsgehalt als Querschnittsaufgabe weiter ausformuliert, da sie bei allen hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden soll. Weiter wird dort gesagt:

„Sie hat sich entschieden, die Bemühungen um die Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu begrenzen, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung bei sämtlichen hochschulpolitischen Konzepten und Maßnahmen die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen und Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar zu integrieren.“ (S. 8)

Das Konzept der Chancengleichheit wird auch im Leitbild wieder aufgegriffen.<sup>5</sup> Ebenfalls Teil der konzeptionellen Ebene ist die Profilentwicklung der Hochschule zu einer „geschlechtergerechten und familienfreundlichen Universität“, weshalb der Universität neben Gender Mainstreaming auch die Geschlechtergerechtigkeit in Form von Gleichstellung und Chancengleichheit wichtig ist.

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Zum Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und den Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft wurde mit der FernUniversität Hagen ein späterer Vertragsabschluss vereinbart, sodass diese Informationen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung nicht vorhanden waren.

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Für die Jahre 2007 und 2008 stellte das Rektorat der FernUniversität Hagen auf Antrag der Gleichstellungskommission finanzielle Mittel als „Anreizsystem zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ in Höhe von 26 600 € zur Verfügung.<sup>6</sup> Die Fördermittel sollen insbesondere die Unterrepräsentation von Frauen (vor allem von Studentinnen und Promovendinnen) beheben. Finanziert werden der Ausbau des Promovendinnen-Netzwerks, Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und der Aufbau einer geschlechtsbezogenen Beratung zum Studienanfang sowie zielgruppenspezifische Stipendien.

„Die im Antrag der Gleichstellungskommission vorgesehenen Fördermittel für zielgruppenspezifische Stipendien – beispielsweise eine je einsemestrige Förderung von Studentinnen, um ihren Studienabbruch zu verhindern – konnten dagegen im Zeitraum bis 2008 nicht berücksichtigt werden.“ (Ebd.)

Finanzielle Maßnahmen zur Frauenförderung in Einzelfällen wurden demnach nicht durchgeführt, obwohl sie hierfür bestimmt waren.

Die meisten Maßnahmen zur Gleichstellung werden durch die Gleichstellungsbeauftragte organisiert. Dies ist aus den Berichten zur Gleichstellung ersichtlich, die sie in den Jahren 2005<sup>7</sup> und 2007<sup>8</sup> veröffentlicht hat. In den Berichten wurden das Team des Gleichstellungsbüros vorgestellt, die Situation von Frauen an der FernUniversität dargestellt und ein Überblick über die Tätigkeiten und Aktivitäten des Teams gegeben. Trotz der vorrangig darstellenden Funktion des Berichts enthält er im Jahr 2007 konkrete Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. zur Beschäftigtenstruktur an der FernUniversität Hagen, zur Gleichstellungsarbeit in den Gremien, zum Hochschulfreiheitsgesetz und seinen Effekten auf die Gleichstellungsarbeit und zur Familienfreundlichkeit. Sie fordert Bemühungen u. a. von der Hochschulleitung:

„Die Frauenanteile an den Studierendenzahlen zeigen nach wie vor, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Lediglich 42 % der Studierenden sind Frauen [...]. **Es ist an der Zeit, dass sich die Hochschulleitung ernsthaft damit befasst, wie speziell Frauen dazu bewegt werden können, an der FernUniversität zu studieren, und welche Unterstützung gegeben werden muss, damit sie ihr Studium auch mit einem Abschluss beenden.**“ (S. 23, Hervorhebung im Original)

Mit dem „Netzwerk Promovendinnen“<sup>9</sup>, das ebenfalls durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird, sollen promovierende Frauen unterstützt werden. Es handelt sich um ein Promotionskolloquium, in dem über 160 Promovendinnen der FernUniversität Hagen zum Informations- und Erfahrungsaustausch zusammengeführt werden. Das Netzwerk beschränkt sich nicht nur auf den persönlichen Kontakt, sondern bietet auch Fortbildungen an. Für die in Sekretariaten beschäftigten Frauen organisiert die Gleichstellungsbeauftragte ein Sekretariats-Netzwerk.<sup>10</sup> Außerdem hat sie einen Leitfaden für Berufungsverfahren erstellt.<sup>11</sup>

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – FernUniversität Hagen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Die Studienberatung bietet spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen an
Studierende	Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung für Studentinnen Spezielle Tutorien für Frauen und Unterstützung studentischer Arbeitsgruppen Gezielte allgemeine und fachspezifische Studienberatung für Frauen sowie für Studienunterbrecherinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Gezielte allgemeine und fachspezifische Studienberatung für Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen Netzwerk Promovendinnen: Promotionskolloquium ( <a href="http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/promovendinnen/">www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/promovendinnen/</a> )
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen
Angehörige der Universität	Frauenvollversammlung

## 4 Institutionalisation der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Verwaltung der FernUniversität Hagen ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht berücksichtigt<sup>12</sup>, wohl aber im zugehörigen Geschäftsverteilungsplan. Das Team der Gleichstellungsbeauftragten besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Hilfskraft für das Netzwerk Promovendinnen, einer wissenschaftlichen Hilfskraft für das Projekt „Familienfreundliche Hochschule“ mit dem Ziel der Auditierung und einer studentischen Hilfskraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 25 000 €. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der LaKof und der BuKof nicht nur vernetzt, sondern auch seit Oktober 2009 eine der Sprecherinnen der LaKof Nordrhein-Westfalen.

## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Formal ist die Frauen- und Geschlechterforschung an der FernUniversität Hagen nicht sehr stark verankert. Es gibt keine Professuren mit einer entsprechenden Denomination in der Frauen- und/oder Geschlechterforschung. Das weiterbildende Studium VINGS (Virtual International Gender Studies) wurde zum Ende des Sommersemesters 2008 eingestellt. Dennoch wird die Frauen- und Geschlechterforschung thematisch im Master-Wahlmodul „Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz“ weiterverfolgt.<sup>13</sup>

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

An der FernUniversität selbst gibt es keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen. Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten<sup>14</sup> und in der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) werden Betreuungseinrichtungen in Hagen genannt, an die sich Hochschulbeschäftigte wenden können. Es gibt für die Sommerferien die Möglichkeit, Kinder von Beschäftigten und Studierenden in Hagen betreuen zu lassen und für die übrige Zeit in der Kita des Studentenwerks der KHG Aachen e. V., was bereits von fernstudierenden Eltern angenommen wurde.

Um zukünftig den konkreten Bedarf der Beschäftigten der FernUniversität bedienen zu können, wurde 2006 eine Online-Befragung der Beschäftigten zum Thema Kinderbetreuung durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass vor allem eine Notfallbetreuung gefragt ist. Am 4. Dezember 2007 wurde daher ein Beschluss des Rektorats zur Einrichtung einer „Bewahrstube“ für die Notfallbetreuung gefasst. Seither ist mangels räumlicher Möglichkeiten aber keine Umsetzung erfolgt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität Hagen organisiert gemeinsam mit dem Deutschen Kinderschutzbund Elternkurse unter dem Titel „Starke Eltern – Starke Kinder“. Für die Vertretung von Frauen in Mutterschutz richtete die Universität einen sogenannten Mutterschutz-Topf ein.

„Für Vertretungen für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist von insgesamt 14 Wochen (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) werden finanzielle Mittel von insgesamt 4 400 € zur Verfügung gestellt, was dem Satz für eine WHK mit 19 Stunden pro Woche entspricht. Die Mittel können nur personenbezogen für den Vertretungsfall im Mutterschutz eingesetzt werden.“<sup>15</sup>

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der FernUniversität Hagen**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Universität	Ferienstube – Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden	Ferienbetreuung für Kinder bis zu 6 Wochen	Gleichstellungsstelle <a href="http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/">www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/</a>
Studierende	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 3 Jahren und Schuleintritt	Studentenwerk der KHG Aachen e. V. <a href="http://www.stwkhg.de">www.stwkhg.de</a>

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die der Analyse zugrunde liegenden Frauenförderpläne beziehen sich auf die Laufzeit von 2009–2012 und sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zu finden. Sie sind auf der Grundlage der Frauenförderpläne aus dem Jahr 2007 überarbeitet, aktualisiert und teilweise neu erstellt worden. Da sie zum Teil beanstandet wurden, erfolgten Nachbesserungen, sodass die Pläne aus dem Jahr 2007 am 1. April 2009 vom Senat beschlossen werden konnten.<sup>16</sup>

### 7.1 Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften umfasst die Studienfächer Erziehungswissenschaften, Geschichte, Neuere deutsche Literaturwissenschaften, Philosophie, Politikwissenschaft, Soziale Verhaltenswissenschaften und Soziologie sowie BA Kulturwissenschaften, BA Bildungswissenschaften, BA Politik und Organisation, MA Formierung der Europäischen Moderne, MA Individualisierung und Sozialer Wandel, MA Philosophie – Philosophie im Europäischen Kontext und MA Politische Steuerung und Koordination/Governance. Die Fakultät setzt sich in ihrem Frauenförderplan<sup>17</sup> (Quelle für die Daten und Informationen im vorliegenden Unterkapitel) das Ziel,

„die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentation von Frauen in allen Bereichen abzubauen, um die nachhaltige Nutzung vorhandener Begabungs-, Kreativitäts- und Innovationspotentiale der Gesellschaft zu maximieren. Die Integration von Geschlechterforschung in alle Fachgebiete wird weiter angestrebt und bleibt eine wichtige Aufgabe zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.“ (S. 3)



Im Wintersemester 2006/07 waren in diese Studiengänge mehrheitlich Frauen (63 %) eingeschrieben (vgl. ebd.). Diese Tendenz entspricht dem Anteil vorheriger Jahre. Beim Vergleich der einzelnen Studiengänge zeigen sich jedoch Unterschiede. So lag der Anteil der Studentinnen in den Erziehungswissenschaften bei 80 % (ebd.), im Bachelor Bildungswissenschaften sogar bei 81 %, im Master Philosophie (insb. im europäischen Kontext) nur bei 26 % (vgl. S. 5) und in der Philosophie als Hauptfach mit Abschluss Magister bei 38 % (vgl. S. 4). Die übrigen Studiengänge schwankten zwischen diesem Zahlenbereich, wobei die dort vorhandenen Geschlechterdisparitäten mehrheitlich zugunsten der Frauen ausfielen. Der Anteil der Absolventinnen lag bei den verschiedenen Abschlusstypen im Wintersemester 2005/06 bei mindestens 50 % und erreichte im Bachelor und Magister 64 % bzw. 69 % (vgl. S. 6). Insgesamt lässt sich für die Gruppe der Studierenden schließen, dass der Frauenanteil höher liegt als der Anteil der Studenten. Die dort vorhandene Dominanz zeigt sich auch bei den Abschlussprüfungen im Bachelor und Master mit 66 % bzw. 67 %. Anders stellt sich das Geschlechterverhältnis bei den Promotionen bzw. Habilitationen und Beschäftigten dar, denn hier kehrt sich die Pyramide um. So legten 2005/06 47 % Frauen eine Promotion vor und keine Habilitation, während es 2 Habilitanden gab. Dennoch steht die Fakultät im Vergleich zu anderen Fakultäten mit ihrem Anteil Promovendinnen als führend dar, da

„die Fakultät KSW den Großteil aller Promovendinnen der FernUniversität betreut.“ (S. 15)

Die Fakultät hat das zugesagte Promotionsstipendium

„eingrichtet, ausgeschrieben und mit einer Förderhöhe von 1.000 € monatlich für den Zeitraum von 2 Jahren vergeben. Anzumerken ist jedoch, dass es kaum Bewerbungen um dieses Stipendium gegeben hat, und es scheint – siehe als Beispiel auch die Absage des Stipendientages der Gleichstellungsstelle am 18.08.2007 – trotz intensiver Information und Werbung nur ein geringes Interesse zu bestehen.“ (Ebd.)

Da sich die Fakultät aus vielen kleinen Instituten zusammensetzt, wird im Folgenden die Beschäftigtenstruktur für die gesamte Fakultät dargestellt, um einen Überblick über die dort vorherrschenden Geschlechterverhältnisse zu geben. Im Bereich der C4-/W3- und C3-/W2-Professuren sind Frauen „deutlich unterrepräsentiert“, wobei 2 der 3 Juniorprofessuren mit Frauen besetzt waren (S. 14). Von den insgesamt 86 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren 42 Männer und 44 Frauen. Letztere sind mehrheitlich (28) in Teilzeit beschäftigt, während es bei den Männern nur 7 Teilzeitstellen gab (vgl. S. 15). Die Stellen als wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte sind überwiegend von Frauen besetzt (66 %) (vgl. ebd.). Unter den insgesamt 7 nichtwissenschaftlichen Vollzeitstellen findet sich nur 1 Mann, während sich auf den Teilzeitstellen ausschließlich Frauen befanden (vgl. ebd.). Hier zeigt sich eine deutliche Geschlechterdisparität.

Das ehemals angebotene Programm VINGS zur Förderung frauenspezifischer Fragestellungen konnte nicht weitergeführt werden und soll laut Aussage der Fakultät „in einer anderen Fakultät verortet werden“ (S. 18). Dennoch bemüht sie sich, Kurse im Rahmen von VINGS anzubieten (vgl. ebd.).

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promotionsstipendien für Absolventinnen

### 7.2 Fakultät für Mathematik und Informatik

Der Frauenförderplan<sup>18</sup> (Quelle für die in diesem Unterkapitel dargestellten Daten und Informationen) ist von der Fakultät für Mathematik und Informatik erstellt worden und hat eine Laufzeit von 2009–2012. Da Frauen sowohl in der Mathematik als auch der Informatik deutlich unterrepräsentiert waren, weil diese Studiengänge als Männerdomänen galten, hat die Fakultät das „Kreativitäts- und Innovationspotenzial“ von Frauen erkannt und sieht die Umsetzung dieser Potenziale gerade in diesen Fächern als besonders günstig. Des Weiteren erklärt die Fakultät zur Frauenförderung:

„In diesem Sinne verstehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs die Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe und Herausforderung. Zur Förderung von Frauen verfolgt der Fachbereich einen auf Gewinnung und Ausbildung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie auf spezifische Betreuung hin ausgerichteten Ansatz.“ (S. 1)

Während der Anteil der Studentinnen im Wintersemester 2006/07 bei insgesamt 17,4 % lag, verteilte er sich auf die einzelnen Fächer sehr unterschiedlich (vgl. S. 3). So waren in den Informatikstudiengängen 18,1 % Frauen vertreten, in den mathematischen Studiengängen 22,6 % und in der Elektro- und Informationstechnik 10 % (vgl. S. 4). Die differenziert aufgelisteten statistischen Daten zu den Beschäftigten für die einzelnen Studiengänge stammen vom 31. Dezember 2003, die Statistik der gesamten Fakultät aber aus dem Jahr 2007, sodass zur Darstellung der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät die aktuelleren Daten berücksichtigt werden. Beim wissenschaftlichen Personal

der Fakultät zum 30. April 2007 waren in der Gruppe der C1- bis C4-Stellen nur 2,9 % Frauen (1 von 34) zu finden (vgl. S. 3). Den niedrigen Frauenanteil unter den ProfessorInnen begründet die Fakultät wie folgt:

„Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professorinnen und Professoren ist historisch bedingt und wird durch die bisher verschwindende Zahl von Neubesetzungen entsprechend konserviert. In der Informatik und der Elektrotechnik wurden seit 2004 jeweils eine Professur besetzt, beide von Männern. Somit ist an der Fakultät weiterhin nur eine Professur mit einer Frau besetzt.“ (S. 4)

Einen höheren Anteil stellten Frauen bei den Stellen der Gruppen E13, E14, A13 und A14 mit 10 % (9 von 90), wobei die Mehrheit von ihnen (6 von 9) in Vollzeit arbeitete (vgl. S. 3). Unter dem nichtwissenschaftlichen Personal waren 62,7 % Frauen (47 von 75), von denen knapp die Hälfte Vollzeit tätig war und 96 % in Teilzeit (24 von 25) (vgl. ebd.). Eine Verbesserung der Geschlechterdisparität ist im Mittelbau nicht zu erwarten, da Professuren künftig abgebaut werden (vgl. S. 4).

Die Fakultät hat sich aufgrund des geringen Frauenanteils dazu entschlossen, die Frauenquote deutlich zu steigern. Hierzu beteiligt sie sich am Girls' Day, um bereits auf Schülerinnen einwirken zu können, einen der an der Fakultät angebotenen Studiengänge aufzunehmen (vgl. S. 5). Durch die „Erhöhung des Frauenanteils in den konsekutiven M.Sc.-Studiengängen“ erhofft sich die Fakultät eine „größere Gruppe von potenziellen Doktorandinnen“ (ebd.). Für die übrigen personellen Ebenen werden keine konkreten Projekte genannt, die das genannte Ziel unterstützen.

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik und Informatik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

### 7.3 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft können die Studiengänge Wirtschaft (Diplom), ein Zusatzstudiengang Recht für IngenieurInnen, NaturwissenschaftlerInnen und JuristInnen sowie der BA Wirtschaftswissenschaft und der BA Wirtschaftsinformatik begonnen werden. Im Wintersemester 2006/07 lag der Anteil der Studentinnen laut Frauenförderplan<sup>19</sup> bei 40,1 %, was einem Spitzenwert der Frauenquote neben dem vorherigen Wintersemester im Zeitraum 2001–2007 entspricht. Dies hängt jedoch nicht damit zusammen, dass mehr Frauen an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft studierten, sondern der Anteil männlicher Studierender als rückläufig bezeichnet werden kann. Bei den einzelnen Studiengängen lag der Frauenanteil im Wintersemester 2006/07 unterschiedlich hoch, da er beim Zusatzstudiengang für JuristInnen bei 54,1 % lag und beim Zusatzstudiengang für IngenieurInnen und NaturwissenschaftlerInnen erwartungsgemäß niedrig, da Frauen diese Studiengänge seltener ergreifen als Männer (vgl. S. 3). Der BA Wirtschaftswissenschaft und der Diplomstudiengang lagen bei etwa 45 % (vgl. ebd.). Für die Bachelorstudiengänge liegen aufgrund ihres Einführungszeitpunkts noch keine Zahlen zum Studienabschluss vor. Absolventinnen waren im selben Studienjahr gemäß ihrem Anteil mit 40,9 % bzw. 44,4 % in den Diplomprüfungen und zu 60 % im Zusatzstudiengang für JuristInnen vertreten (6 von 10). Im Zusatzstudiengang für IngenieurInnen und NaturwissenschaftlerInnen lag ihr Anteil mit 16,7 % etwas höher als der Anteil der Studentinnen (vgl. S. 11). In den Jahren 2001–2006 wurden insgesamt 51 Promotionen vorgelegt, von denen 11 durch Frauen angefertigt wurden, während die im selben Zeitraum abgeschlossenen 6 Habilitationen von Männern stammten (vgl. ebd.).

„Gründe, warum Frauen im Bereich des Studiums unterrepräsentiert sind, liefert der Diskussionsbeitrag von Fließ/Nonnenmacher<sup>20</sup>: Frauen werden in ihrer Karriere- bzw. Studienentwicklung immer noch durch infrastrukturelle Barrieren, wie z. B. die Doppelbelastung durch Haushalt und Kinderbetreuung, behindert. Während für Männer als Grund für eine Einschränkung des Studiums primär der Beruf im Vordergrund steht, stellt bei Frauen die tägliche Routine der Haushaltsführung, die auch bei einer Berufstätigkeit der Frau in ihren Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich fällt, den wesentlich einengenden Faktor dar. Frauen sind somit Doppelbelastungen ausgesetzt, die zu einer Verzögerung des Studiums führen. Dies bestätigt insbesondere die Absolventenstatistik, derzufolge anteilig immer noch weniger Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich abschließen, allerdings mit steigender Tendenz.“ (S. 13)

Zwischen Studienabschluss und Promotion sowie zwischen Promotion und Habilitation sind sichtbare Brüche erkennbar, die sich auch in der Beschäftigtenstruktur zeigten. Unter den Professuren waren 2 Frauen vertreten, was einen Anteil von 11,1 % ausmachte und im Vergleich zu 2004 eine Steigerung von 100 % (vgl. ebd.). Es hat dort also Erhöhungen des Frauenanteils gegeben, die sich auch auf der Ebene der (nicht-)wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wiederfanden, da der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf 35,1 % und beim nichtwissenschaftlichen Personal auf 87,9 % erhöht werden konnte (vgl. S. 14). In der letztgenannten Gruppe ist die einzige Geschlechterdisparität zugunsten von Frauen zu finden, in den anderen Ebenen dominierten die Männer.

„Insgesamt lag der Frauenanteil in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft bei 43,8 %. Frauen sind offensichtlich im höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert. Gründe hierfür liefert auch hier das Arbeitspapier von Fließ/Nonnenmacher: Demnach sind Frauen eher bereit, für die Familie eine Berufsunterbrechung oder eine Halbtagsstelle anzunehmen. Sie nutzen zudem ihre Chancen weniger, sich für Leitungspositionen zu qualifizieren, und sind darüber hinaus auch weniger bereit, für die Karriere Opfer zu bringen.“ (Ebd.)

Um die Brüche zwischen Promotion und Habilitation bzw. der wissenschaftlichen Karriere zu minimieren, können Promovendinnen am Promovendinnen-Netzwerk partizipieren (vgl. S. 17).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Promovendinnen-Netzwerk

#### 7.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist im Frauenförderplan<sup>21</sup> neben Daten zur Personal- und Studierendenstruktur ebenfalls das Ziel verankert, die strukturelle Benachteiligung und die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und „gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen sicherzustellen“ (S. 3). Der angestrebte Abbau der Unterrepräsentanz war im Zeitraum Wintersemester 2000/01 bis Sommersemester 2006 bei den Studierenden nicht erreicht worden. So gab es im Sommersemester 43,5 % Frauen, obwohl die Parität in den Jahren 2004 und 2005 fast erreicht war (vgl. S. 9). Inwiefern sich hier ein Trend ankündigt oder es sich lediglich um einen Ausreißer handelt, kann nicht ermittelt werden. Hierzu sind aktuellere Zahlen notwendig. Zum Geschlechterverhältnis der Studierenden beschreibt die Fakultät ihre Position:

„Insgesamt kann im Bereich der Rechtswissenschaften also nicht von einer nennenswerten Unterrepräsentanz weiblicher Studierender gesprochen werden. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist erfreut über dieses ausgewogene Geschlechterverhältnis und sieht sich mit ihrem Konzept für den Studiengang Bachelor of Laws bestätigt, da hier sogar eine Frauenquote von rund 47 % erreicht wird.“ (S. 10)

Trotz der günstigen Ausgangslage beim Frauenanteil in der Rechtswissenschaft legten nur rund 28,6 % Frauen eine Promotion vor (2 von 7) (vgl. S. 7). Diese Zahl liegt nur leicht unter dem Durchschnitt des Promovendinnenanteils der Jahre 2000 bis einschließlich Sommersemester 2006 von etwa 30,6 % (vgl. ebd.). Obwohl die Fakultät vor allem bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften Frauen mit einer deutlichen Überschreitung der 50-Prozent-Marke beschäftigt (vgl. S. 10), scheint es ihr nicht zu gelingen, „Frauen frühzeitig an die Fakultät zu binden und ggf. für eine Promotion zu gewinnen“ (ebd.). Bei Differenzierung der Promovendinnen in in- und externe Promotionen wird deutlich, dass die Promotionen mehrheitlich von Beschäftigten der FernUniversität angefertigt wurden (65,2 %) (vgl. S. 7). Für externe Wissenschaftlerinnen scheint also eine Promotion an der FernUniversität Hagen nicht sehr attraktiv zu sein. Die Gründe hierfür sind unbekannt. Dass der Anteil der Promovendinnen dennoch zu steigern ist, begründet die Fakultät mit der Mehreinstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen Hilfskräften:

„Die Zahl der Promovendinnen liegt deutlich unter der Zahl der Promovenden. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät geht davon aus, dass sich die Zahl der Promovendinnen erhöhen lässt, indem mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Hilfskräfte eingestellt werden. Dass dieser Ansatz richtig ist, zeigt sich daran, dass im Zeitraum von Wintersemester 2000/2001 bis Sommersemester 2006 15 (65,22 %) der insgesamt 23 internen Promotionen von Frauen fertiggestellt wurden.“ (S. 10)

Die Offenheit und Bereitschaft der Fachbereichsmitglieder, Promotionen anzunehmen, wird genauso formuliert wie auch mögliche Ursachen für die Nichtaufnahme einer Promotion von Frauen:

„Die habilitierten Fachbereichsmitglieder bekräftigen wiederholt, dass sie auch außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses sehr gern mehr Promovendinnen annehmen und betreuen würden, das Problem sei allerdings, dass sich kaum Frauen mit Interesse an einer (berufsbegleitenden) Promotion melden würden. Woran dies liegt, ist unklar. Möglich ist, dass Juristinnen nach einer ohnehin schon langen Ausbildung (Studium und Referendariat) andere Prioritäten als ihre männlichen Kollegen setzen. Ihnen geht es häufig in erster Linie um eine gesicherte berufliche Existenz, die sich mit einer Familie und Kindern gut vereinbaren lässt. Eine weitere wissenschaftliche Qualifikation, die zwar berufliches Fortkommen bedeutet, aber auch zwangsläufig mit einem Mehr an Arbeit und einem Weniger an Privatleben verbunden ist, wird von vielen Frauen nicht präferiert.“ (S. 11)

Die Frauenquote bei den BeamtInnen lag am Stichtag 30. April 2007 im höheren Dienst bei etwa 36,6 % und war damit deutlich unter dem Anteil von Studentinnen und Promovendinnen (vgl. S. 5). Bei den Angestellten im höheren Dienst

lag die Frauenquote bei rund 51,9 % und überstieg damit den Anteil an Beamtinnen deutlich (vgl. ebd.). Im mittleren Dienst waren Frauen zu 92,3 % vertreten und nur ein Mann „erstmalig“ beschäftigt (vgl. ebd.). Konkrete Gleichstellungsprojekte werden von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nicht aufgeführt.

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Zentrale Hochschulverwaltung

Die Zentrale Hochschulverwaltung setzt sich aus 5 Dezernaten und 2 Stabsstellen zusammen, für die es im Frauenförderplan<sup>22</sup> je eine eigene Bestandsanalyse gibt,

„um den Besonderheiten der Verteilung des Personals in den einzelnen Dezernaten und den einzelnen Stabsstellen HÜF und IUK Rechnung zu tragen.“ (S. 1)

Die Daten zur Personalstruktur aus dem Frauenförderplan des Dezernats 1 zeigen, dass zum Stichtag 30. April 2009 im höheren Dienst ca. 45,5 % Frauen angestellt (5 von 11) waren, davon 3 in Teilzeit (vgl. S. 3). Hierzu wird ausgeführt, dass die alleinige Leitung in Spitzenpositionen ein „Auslaufmodell“ (S. 4) darstellt und die Einstellungstermine der Beschäftigten für das ungleiche Geschlechterverhältnis verantwortlich sind. Im gehobenen Dienst hingegen herrschte Geschlechterparität bei den Vollzeitstellen, Teilzeitbeschäftigte gab es nicht (vgl. S. 3). Auch hier zeigt sich die Umkehrung des Geschlechterverhältnisses im mittleren Dienst: je niedriger die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe, desto höher ist der Frauenanteil (vgl. ebd.). Den hohen Frauenanteil bei Teilzeitstellen erklärt die Zentrale Hochschulverwaltung mit dem „traditionellen Modell der Arbeitsteilung“ (S. 4). Demnach sind Männer erwerbstätig und Frauen primär für die Versorgungsarbeit zuständig (vgl. ebd.).

Laut den Daten zur Personalstruktur von Dezernat 2 sind zum selben Stichtag im höheren Dienst 72,7 % Frauen beschäftigt (10 von 13) (vgl. S. 6). Die dort anstehenden Führungsaufgaben wurden „durch die Dezernentin, 4 Abteilungsleiterinnen und 3 Abteilungsleiter wahrgenommen“ (S. 7). Von der Gruppe der im höheren Dienst Tätigen waren lediglich 1 Mann und 3 Frauen in Teilzeit. Im gehobenen Dienst waren von den 104 Beschäftigten 89 Frauen (rund 85,6 %), von denen jedoch die Mehrheit über eine halbe Stelle verfügte (51). Die vorliegenden Geschlechterverhältnisse werden insbesondere auf das „gesellschaftliche Rollenverständnis der Geschlechter“ (ebd.) zurückgeführt, welches die beim Dezernat 1 beschriebenen traditionellen Modelle des Familieneinkommens und der Arbeitsteilung zur Folge hat. Dennoch gab es eine Entwicklung bei den verschiedenen Dienstgruppen zugunsten von Frauen:

„Innerhalb des mittleren Dienstes hat sich die Verteilung auf die Lohngruppen zugunsten der Frauen verändert. In der letzten Bestandsaufnahme befanden sich die meisten Frauen in den unteren, die meisten Männer in den oberen Lohngruppen. Nun befinden sich die meisten Frauen im mittleren bzw. gehobenen Eingruppierungsbereich. Im gehobenen Dienst hat sich der Anteil der Frauen deutlich erhöht (nun 62 % statt 30 % in 2004). Im höheren Dienst hat sich der Anteil der Frauen deutlich erhöht (77 % statt 35 % in 2004). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist ebenfalls deutlich gestiegen (63 % anstelle von 30 % in 2004). Führungsaufgaben werden somit nicht mehr als Männeraufgaben angesehen. Durch die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist auch die Bereitschaft von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben gestiegen, lediglich bei den Teamleitungspositionen sind noch mehr Männer als Frauen im Amt (hier handelt es sich nach der Geschäftsordnung jedoch nicht um Führungskräfte).“ (S. 7)

Da der Anteil an Männern in Teilzeit sehr niedrig ist, strebt die Zentrale Hochschulverwaltung hier eine Erhöhung an (vgl. S. 8).

Den Daten zur Personalstruktur des Dezernats 3 zufolge wurde die Parität im höheren Dienst erreicht (2 von 4) und im gehobenen Dienst mit 52,6 % leicht überschritten (10 von 19) (vgl. S. 9). Hier gab es zum Stichtag ausschließlich Frauen in Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen (5 von 10) (vgl. ebd.). Auch im mittleren Dienst stellten Frauen mit rund 86,7 % deutlich die Mehrheit (26 von 30) (vgl. ebd.). Männer waren hier ebenso stark unterrepräsentiert wie im einfachen Dienst, besetzten aber alle jeweils eine volle Stelle (vgl. ebd.). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Frauen im höheren Dienst bei den BeamtInnen unterrepräsentiert waren. Dem stand eine Überrepräsentanz im mittleren Dienst gegenüber:

„Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst bei den Beamtinnen und Beamten könnten darin liegen, dass die männlichen Beamten seit Jahren im Dienst der FernUniversität in Hagen tätig sind und bei den in den letzten Jahren erfolgten Neueinstellungen die neu eingestellten weiblichen Beschäftigten alle das für eine Verbeamtung im höheren Dienst nach der Laufbahnverordnung vorgesehene Höchstalter überschritten hatten, sodass nur eine Einstellung als Angestellte in Betracht kam.“ (S. 10)

Zu den Gründen für das Geschlechterverhältnis im gehobenen Dienst spekuliert die Zentrale Hochschulverwaltung:

„Es könnte hierbei sein, dass die weiblichen Beschäftigten aufgrund ihrer Teilzeit nicht in gleicher Weise die Möglichkeit zur Qualifizierung haben und somit bei Beförderungen keine Berücksichtigung finden. Es könnte jedoch

auch sein, dass es nicht akzeptiert ist, dass auch eine Führungsposition in Teilzeit ausgeführt werden kann. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass die männlichen Beamten im gehobenen Dienst ein höheres Dienstalter aufweisen, zumal in der Historie das Dienstalter ein maßgebliches Beförderungskriterium darstellte.“ (Ebd.)

In Dezernat 4 lag der Frauenanteil zum Stichtag 28. Januar 2008 insgesamt bei 80 %. Sie waren, ebenso wie der Dezernent, alle unbefristet und in Vollzeit beschäftigt. Aufgrund des hohen Frauenanteils werden keine besonderen Maßnahmen zur Gleichstellung durchgeführt.

In Dezernat 5 war nach Angaben zur Personalstruktur zum Stichtag 30. April 2007 auf der Führungsebene im höheren Dienst ein Mann beschäftigt, was einem Anteil von 100 % entspricht. Auch im gehobenen Dienst waren Frauen mit 33,3 % deutlich unterrepräsentiert (3 von 9). Dieses Verhältnis kehrt sich im mittleren Dienst jedoch um, da Männer dort mit 33,3 % beschäftigt waren (vgl. S. 15). Die 2 Stellen im einfachen Dienst waren von Männern besetzt. Keiner der Beschäftigten hatte eine Teilzeitstelle (vgl. ebd.). Dem Dezernat 5 wurde ab dem 1. Mai 2007 die Abteilung „Zentrale Beschaffung“ zugeordnet, für die ebenfalls ein Frauenförderplan existiert. Die Leitungsebene war dort ausschließlich mit Männern besetzt, während der gehobene nichttechnische Dienst von 2 Frauen und 3 Männern ausgeführt wurde (vgl. S. 18). Erst im mittleren nichttechnischen Dienst ändert sich die Geschlechtergewichtung, da Frauen hier in der Mehrheit waren (5 von 8) (vgl. ebd.). Im mittleren technischen Dienst waren 1 Frau und 4 Männer angestellt (vgl. ebd.).

Die Stabsstelle „Koordinationsstelle für Informations- und Kommunikationstechniken (IuK NRW)“ hatte zum Stichtag 1. Juli 2007 einen Frauenanteil von 25 % (1 von 4), wie der Frauenförderplan darlegt (vgl. S. 21). Auch wenn alle MitarbeiterInnen in Vollzeit und unbefristet beschäftigt waren, war die einzige Frau im mittleren Dienst beschäftigt und in einer niedrigeren Besoldungsgruppe als ihre Kollegen (vgl. ebd.).

Die Stabsstelle HÜF hatte zum Stichtag einen Frauenanteil von 60 % inne, wobei die Männer in den höheren Gehaltsgruppen überwogen und im mittleren und einfachen Dienst „ausschließlich Frauen beschäftigt“ waren (vgl. S. 23). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan der Zentralen Verwaltung nicht genannt.

## 8.2 Universitätsbibliothek

Im Frauenförderplan<sup>23</sup> der Universitätsbibliothek, aus dem auch die Daten zur Personalstruktur stammen, heißt es zur Bedeutung der Frauen für die Universitätsbibliothek und deren Unterstützung:

„Frauen waren in der Aufbauphase und sind auch heute die tragenden Beschäftigten der UB. Die UB hat entsprechende Frauenfördermaßnahmen, wie sie jetzt das LGG vorsieht, bereits umgesetzt, um Frauen im Beruf zu fördern und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu gewährleisten. Ohne diese Maßnahmen wäre diese funktions-tüchtige Serviceeinrichtung nicht entstanden. Diese Förderung mit geeigneten Maßnahmen hat sich die UB auch für die Zukunft als Ziel gesetzt.“ (S. 1)

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst lag die Frauenquote am 30. April 2007 bei 73 % und im gehobenen Dienst bei rund 81,3 % (vgl. S. 3). Diese sehr hohe Quote war nicht beim höheren Dienst zu verzeichnen, sondern kehrte sich hier um, da Frauen nur zu 25 % vertreten waren (1 von 4). Gründe hierfür sind laut Universitätsbibliothek:

„In früheren Jahrzehnten sind nur relativ wenige Frauen in den höheren Bibliotheksdienst eingetreten. Insbesondere in Wirtschafts-, Rechts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften war der Anteil besonders gering. Auch heutzutage ist in diesen Fächern ein Frauenmangel zu beklagen. Auf Grund dieser Bewerberinnen- und Bewerberlage erklärt sich das Defizit. In den letzten 15 Jahren hat sich der Frauenanteil im höheren Bibliotheksdienst erheblich erhöht. In dieser Zeit waren jedoch keine Stellen unbefristet zu besetzen oder es handelte sich um die genannten Mangelfächer. Eine Kollegin, die für Rechtswissenschaft eingestellt werden konnte, wechselte zum 1.10.2004 auf eine unbefristete Stelle an die UB Bielefeld.“ (S. 4)

Da der Anteil qualifizierter Bewerberinnen im mittleren und gehobenen Dienst überwiegt, ist

„bei freiwerdenden Stellen [...] in der Regel mit der Besetzung durch eine Frau zu rechnen.“ (S. 5)

Außer der Beteiligung am Girls' Day werden keine konkreten Projekte zur Umsetzung der Gleichstellung benannt.

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Universitätsbibliothek

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day

## 8.3 Universitätsrechenzentrum<sup>24</sup>

Im Universitätsrechenzentrum waren Frauen laut Frauenförderplan<sup>25</sup> vom 28. Juni 2004 vor allem im gehobenen (23,3 %) und höheren Dienst (6,3 %) sowie bei Auszubildenden und studentischen Hilfskräften mit jeweils 0,0 % stark unterrepräsentiert (vgl. S. 2). Da die Fluktuation nicht sehr groß ist und sich z. B. nur wenige Frauen für eine Ausbil-

dung bewerben, wird nicht damit gerechnet, dass sich an dieser Situation kurzfristig etwas ändert. Dennoch wird den Mitarbeiterinnen, die Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, eine bevorzugte Position bei der Besetzung eines den Qualitäten entsprechenden Arbeitsplatzes eingeräumt (vgl. S. 1).

Für Schülerinnen wird neben dem Girls' Day auch ein Schnuppertag angeboten, bei dem interessierten jungen Frauen die Ausbildung als Fachinformatikerin nahegebracht werden soll (vgl. S. 4).

**Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte des Universitätsrechenzentrums**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnuppernachmittag für Schülerinnen der Oberstufe

#### 8.4 Zentrum für Medien und IT (ZMI)

Das Zentrum für Medien und IT wurde laut Frauenförderplan<sup>26</sup> neu gegründet und

„beteiligt sich als Zentrale Einrichtung der FernUniversität in Hagen an dem Bestreben, die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule zu verwirklichen.“ (S. 1)

Das Verhältnis der im ZMI beschäftigten Frauen und Männer lag zum Stichtag 30. April 2007 bei 33:66 %. Bei differenzierter Betrachtung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen zeigt sich, dass Frauen im höheren Dienst und auf den Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert waren und mehrheitlich die Teilzeitstellen sowohl im höheren und gehobenen als auch im mittleren Dienst einnahmen (vgl. S. 3). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten fanden sich in den Vergütungsgruppen A16, A15 und E15 (Ü) keine Frauen, aber 6 Männer (vgl. ebd.). In den mittleren Besoldungsgruppen A14 und E14 gab es 35,7 % Frauen (4 von 14) in Vollzeit und 2 zuzügliche Stellen in Teilzeit, die von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.). Zu den Geschlechterverhältnissen im mittleren und gehobenen Dienst schreibt das ZMI:

„Im mittleren und gehobenen Dienst sind insbesondere in den Gehaltsstufen E9 bis E12 ca. 42,5 % der MitarbeiterInnen Frauen, während im mittleren Dienst selbst der Frauenanteil nur rund 33 % beträgt. In diesen Gehaltsstufen sind sehr viele ServicemitarbeiterInnen im ehemaligen URZ-Umfeld zu finden. In diesem technischen Bereich ist traditionell der Frauenanteil deutlich geringer, was sich auch im Verhältnis der Azubis für den mittleren Dienst deutlich ausdrückt (2 Frauen und 15 Männer).“ (Ebd.)

Nach der Reorganisation des ZMI sind „keine weiteren Veränderungen in den zu besetzenden Stellen zu erwarten, weshalb eine „stabile Beschäftigtenstruktur“ (S. 4) garantiert ist. Um den Frauenanteil für die künftige Übernahme von Leitungsfunktionen zu erhöhen, sollen Frauen entsprechende Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen:

„Im Rahmen von zukünftigen Nachfolgeplanungen für Beschäftigte in Leitungsfunktionen werden innerhalb des nächsten Jahres erste Planungen beginnen. Um den Anteil von Frauen in diesem Umfeld zu erhöhen, sollen geeignete Kandidatinnen in Vorbereitung zu späteren Auswahlverfahren – insbesondere durch Ausbildungen im Bereich der Führungskompetenz und Personalführung – weiter qualifiziert werden. Diese Fortbildungen werden in 2008 durchgeführt werden.“ (Ebd.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden vom ZMI im Frauenförderplan nicht genannt.

#### 8.5 Stabsstelle für Evaluation und Qualitätssicherung (StabEQ)

Die Stabsstelle für Evaluation und Qualitätssicherung wurde vor zwei Jahren gegründet und ist dem Rektorat direkt zugeordnet. Sie ist das Resultat aus dem Zusammenschluss der Referate Evaluation und Rest-ZIFF. Gemäß den Personaldaten ihres Frauenförderplans<sup>27</sup> arbeiteten insgesamt 5 Personen in der StabEQ, die sich aus 3 Männern und 2 Frauen zusammensetzt. Eine der Frauen saß auf einer Teilzeitstelle, beide Frauen zusammen stellten einen Anteil von 40 % (vgl. S. 3). Das unausgewogene Geschlechterverhältnis wird auf Entscheidungen der Hochschulleitung zurückgeführt:

„Die Unterrepräsentation von Frauen in der StabEQ beruht vor allem auf Entscheidungen der Hochschulleitung, in den beiden Ursprungsbereichen freigewordene Stellen nur befristet oder gar nicht wiederzubesetzen.“ (S. 4)

Konkrete Gleichstellungsprojekte werden von der StabEQ nicht benannt.

#### 8.6 Stabsstelle Presse und Öffentlichkeit

Die Stabsstelle verfolgt mit ihrem Frauenförderplan<sup>28</sup> die Verwirklichung der Gleichstellung sowie die Sicherstellung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer. Die Leitung der Stabsstelle oblag einer Frau, während im

gehobenen Dienst ausschließlich Männer vertreten waren. Im mittleren Dienst gab es eine Frau, die einen Anteil von 100 % stellt. Zur Zusammensetzung der Stabsstelle erläutert der Frauenförderplan:

„Die Zusammensetzung des sehr kleinen Arbeitsteams der Stabsstelle ist historisch gewachsen; das gilt für die beiden Positionen im gehD. Die Leitungsposition wurde bereits vor Jahren weiblich besetzt, ebenso die Position im mD.“ (S. 2)

Konkrete Gleichstellungsprojekte werden im Frauenförderplan der Stabsstelle Presse und Öffentlichkeit nicht genannt.

## Quellennachweis

- 1 [www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/index.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/index.shtml); zugegriffen am 07.11.2009
- 2 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/gremienundorgane2/ord\\_grund.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/gremienundorgane2/ord_grund.pdf); zugegriffen am 07.11.2009
- 3 [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema\\_gleichstellung/Frauenfoerderrahmenplan.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/Frauenfoerderrahmenplan.shtml); zugegriffen am 07.11.2009
- 4 Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität Hagen lag zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht in verabschiedeter Form vor, sondern befand sich im hochschulinternen Diskussionsprozess und war daher noch nicht offiziell auf der Homepage zu finden (vgl. hierzu [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema\\_gleichstellung/](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/))
- 5 [www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/leitbild/index.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/profil/leitbild/index.shtml); zugegriffen am 07.12.2009
- 6 [www.fernuni-hagen.de/universitaet/newsletter/verschiedenes/2007-08-15-news-frauen.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/newsletter/verschiedenes/2007-08-15-news-frauen.shtml); zugegriffen am 07.12.2009
- 7 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/bericht\\_der\\_gb\\_0405.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/bericht_der_gb_0405.pdf); zugegriffen am 07.11.2009
- 8 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5089\\_gleichstellungsbericht06\\_07\\_web.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5089_gleichstellungsbericht06_07_web.pdf); zugegriffen am 07.11.2009
- 9 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5306\\_heft\\_erhebungdas\\_netzwerk\\_web.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/5306_heft_erhebungdas_netzwerk_web.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 10 [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/); zugegriffen am 07.12.2009
- 11 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/leitfaden\\_berufungsverfahren\\_gleichstellung.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/leitfaden_berufungsverfahren_gleichstellung.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 12 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/organisation/gvp/visio\\_organigramm\\_zhv.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/organisation/gvp/visio_organigramm_zhv.pdf); zugegriffen am 07.11.2009
- 13 [www.fernuni-hagen.de/ls\\_haratsch/lehre/kurse/k55312.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/ls_haratsch/lehre/kurse/k55312.shtml); zugegriffen am 07.12.2009
- 14 [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit\\_kind/](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit_kind/); zugegriffen am 07.11.2009
- 15 [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit\\_kind/Mutterschutztopf.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/mit_kind/Mutterschutztopf.shtml); zugegriffen am 07.11.2009
- 16 [www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema\\_gleichstellung/FrauenfoerderplaeneBereiche.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/FrauenfoerderplaeneBereiche.shtml); zugegriffen am 07.12.2009
- 17 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg1\\_ksw\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg1_ksw_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 18 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg2\\_mi\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg2_mi_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 19 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg4\\_wiwi\\_18102009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg4_wiwi_18102009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 20 Fließ, Sabine; Nonnenmacher, Dirk (2003): Anreizsystem Frauenförderung – Informationssystem Gleichstellung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität Hagen; Diskussionsbeitrag Nr. 348 der FernUniversität Hagen, Hagen 2003, S. 44
- 21 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg3\\_rewi\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg3_rewi_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 22 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg9\\_zhv\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg9_zhv_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 23 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg7\\_ub\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg7_ub_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 24 Mittlerweile wurden das Universitätsrechenzentrum und das Zentrum für Fernstudienentwicklung zum Zentrum für Medien und IT (ZMI) zusammengelegt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Situation, als es sich noch um separate Zentren handelte.
- 25 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/ffp\\_re.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/ffp_re.pdf); zugegriffen am 08.11.2009
- 26 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg8\\_zmi\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg8_zmi_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 27 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg5\\_eq\\_01042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg5_eq_01042009.pdf); zugegriffen am 07.12.2009
- 28 [www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf\\_\\_rderpl\\_\\_ne\\_anlg6\\_presse\\_001042009.pdf](http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderpl__ne_anlg6_presse_001042009.pdf), S. 1; zugegriffen am 07.12.2009