

PIONIERE IN SACHEN GLEICHSTELLUNG?



PIONEERS IN GENDER EQUALITY?

Michaela Hoke

Hochschulen machen in Sachen Gleichstellung von Zeit zu Zeit mit spektakulären Meldungen auf sich aufmerksam. So die Technische Universität Eindhoven in den Niederlanden, die im Jahr 2019 verkündete, in den kommenden fünf Jahren auf freie wissenschaftliche Stellen nur noch Frauen einzustellen. Auf diese Weise soll der Frauenanteil auf mindestens 20 Prozent erhöht werden. Erst wenn man sich sechs Monate lang vergebens bemüht hat, eine geeignete Kandidatin zu finden, dürfen auch Männer eingestellt werden. Auch in der Debatte um eine geschlechtergerechte Sprache machen Hochschulen von sich reden. Die Universitäten Leipzig und Potsdam änderten ihre Grundordnungen dahingehend, dass künftig bevorzugt die weibliche Sprachform verwendet wird, wenn

From time to time, universities draw attention to themselves with spectacular announcements when it comes to gender equality. For example, the Eindhoven University of Technology in the Netherlands announced in 2019 that it would only hire women for vacant academic positions over the next five years. In this way, the proportion of women is to be increased to at least 20 per cent. Only after six months of unsuccessful efforts to find a suitable female candidate may men also be hired. Universities are also making a name for themselves in the debate on gender-equitable language. The Universities of Leipzig and Potsdam changed their basic regulations so that in future the female form of speech is preferred when both genders are meant. Instead of professors, texts there

beide Geschlechter gemeint sind. Anstelle von Professoren ist in Texten dort also grundsätzlich von Professorinnen die Rede. Auf diese Weise wird die von den Kritikern einer geschlechtergerechten Sprache befürwortete Verwendung der männlichen Form als sogenanntes generisches Maskulinum, das für alle Geschlechter gelten soll, durch das generische Femininum ersetzt – ein Novum auch in der Diskussion um die geschlechtergerechte Sprache.

Sind Hochschulen also Pioniere in Sachen Gleichstellung – einem Prozess, bei dem es um die gleiche Teilhabe an beruflichen und persönlichen Entwicklungschancen aller Geschlechter geht? Zumindest scheint das Thema dort präsenter und institutionell besser verankert zu sein als in anderen privaten oder öffentlichen Organisationen. Betrachtet man Hochschulen als Orte des Diskurses, in denen gesellschaftlich relevante Themen verhandelt werden, verwundert es nicht, dass dort auch dem Verhältnis der Geschlechter hohe Aufmerksamkeit zukommt. Zudem haben Hochschulen ein natürliches Interesse daran, aus einem möglichst großen Pool an Talenten zu schöpfen, was nur gelingt, wenn Frauen selbstverständlicher Teil dieses Talentpools sind. Hinzu kommt, dass sich Hochschulen im Rahmen der Gender Studies mit dem Thema befassen und so die gesellschaftliche Debatte vorantreiben.

Die Bedeutung der Gleichstellung in Hochschulen ist jedoch auch auf spezifische Gesetze und Normen zurückzuführen, die verbindliche Strukturen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen festlegen. Vor allem die Hochschulgesetze und Gleichstellungsgesetze der einzelnen Bundesländer bilden heute den gesetzlichen Rahmen für die Gleichstellungsarbeit.

Das Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen trat im Jahr 1999 in Kraft. Ziel war es, ein einheitliches Recht für Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst in der Landesverwaltung und den Kommunen zu schaffen. Diesem Gesetz ging das Frauenförderungsgesetz von 1989 voraus, das vor allem durch die sogenannte leistungsbezogene Quote für Kontroversen sorgte. Demnach sind Frauen bei gleicher Qualifikation bei Einstellungen und Beförderungen grundsätzlich zu bevorzugen. Allerdings muss immer eine Einzelfallprüfung erfolgen, die auch zu einer anderen Entscheidung führen kann. Nachdem der Europäische Gerichtshof 1997 diese nordrhein-westfälische Regelung als vereinbar mit dem Europäischen Recht erklärt hatte, wurde die Regelung 1999 in das Landesgleichstellungsgesetz übernommen. Gemäß den Vorgaben des Frauenförderungsgesetzes wurde im November 1989 mit Annegret Friehe die erste Frauenbeauftragte der FH Bielefeld gewählt. Ihr folgten Hildegard Schumacher-Grub und Professorin Ulrike Settnik, die dann nicht mehr Frauen-, sondern Gleichstellungsbeauftragte hießen – die neue Bezeichnung verweist darauf, dass Gleichstellungsbeauftragte nicht nur für Frauen zuständig sind.

now always refer to female professors. In this way, the use of the masculine form as the so-called generic masculine, which is supposed to apply to all genders, advocated by critics of gender-equitable language, is replaced by the generic feminine – a novelty also in the discussion about gender-equitable language.

So are universities pioneers in gender equality – a process that is about equal participation in professional and personal development opportunities for all genders? At least the topic seems to be more present and institutionally better anchored there than in other private or public organisations. If one considers universities as places of discourse where socially relevant topics are negotiated, it is not surprising that gender relations also receive a lot of attention there. Moreover, universities have a natural interest in drawing from the largest possible pool of talent, which only succeeds if women are a natural part of this talent pool. In addition, higher education institutions deal with the topic in the context of gender studies and thus advance the social debate.

However, the importance of gender equality in higher education institutions can also be traced back to specific laws and standards that establish binding structures for gender equality work at higher education institutions. Above all, the higher education laws and equality laws of the individual federal states today provide the legal framework for equality work.

The State Equality Act for North Rhine-Westphalia came into force in 1999. The aim was to create a uniform law for equality work in the public service in the state administration and the municipalities. This law was preceded by the Women's Advancement Act of 1989, which caused controversy mainly because of the so-called performance-related quota. According to this law, women with the same qualifications are to be given preference in hiring and promotion. However, there must always be a case-by-case examination, which can also lead to a different decision. After the European Court of Justice declared this North Rhine-Westphalian regulation to be compatible with European law in 1997, the regulation was incorporated into the State Equal Opportunities Act in 1999. In accordance with the requirements of the Women's Advancement Act, Annegret Friehe was elected the first women's officer at the Bielefeld UAS in November 1989. She was followed by Hildegard Schumacher-Grub and Prof. Dr. Ulrike Settnik, who were then no longer called women's officers but equal opportunities officers – the new designation refers to the fact that commissioners for equality are not only responsible for women.

In its current version, the North Rhine-Westphalian State Equality Act stipulates the following as binding aims of equality work: the elimination of discrimination based on gender, the compatibility of work and family, and the advancement of women. While anti-discrimination measures and family-friendliness measures benefit both men and women, the North Rhine-Westphalian State Equality Act only provides for the advancement of women and this especially in areas where they are under-

In der aktuell geltenden Fassung legt das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz als verbindliche Ziele der Gleichstellungsarbeit den Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Frauenförderung fest. Während Antidiskriminierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit sowohl Männern als auch Frauen zugutekommen, sieht das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz nur die Förderung von Frauen vor und dies insbesondere in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Für diese Bereiche müssen die Hochschulen Gleichstellungsquoten festlegen. Eine Förderung von Männern gehört nicht zu den Zielen des Gesetzes. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz geht hier andere Wege, indem die Vorschriften zum Abbau von Unterrepräsentanz eines Geschlechts auch für Männer gelten. Praktische Anwendungsgebiete lassen sich in Hochschulen durchaus finden. So sind Männer in bestimmten Lehrgebieten wie dem Sozialwesen oder der Gesundheitswissenschaft und in weiten Teilen der Verwaltung unterrepräsentiert.

In der Anzahl der Professorinnen und der Präsidentinnen bzw. Rektorinnen spiegelt sich die Aufmerksamkeit, die der Gleichstellung an Hochschulen zuteilwird, nur bedingt wider. Während bundesweit etwas mehr als die Hälfte aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen Frauen sind, sind – über alle Hochschultypen hinweg – nur etwa ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt.¹ Im europäischen Vergleich hat Deutschland damit einen besonders niedrigen Frauenanteil in der Professorenschaft.² Wie das sogenannte Kaskadenmodell zeigt, nimmt mit zunehmender Qualifikations- bzw. Hierarchiestufe (Promotion, Habilitation und Professur) der Frauenanteil ab. Es handelt sich folglich um eine Leaky Pipeline, bei der Frauen auf dem Karriereweg hin zu wissenschaftlichen Spitzenpositionen verloren gehen. Die Frauenquote bei den Professuren hat sich im Laufe der Jahre zwar kontinuierlich verbessert und seit dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt, von Parität ist sie aber noch weit entfernt.³

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist die Frauenquote bei den Professuren aufgrund des hohen Anteils der technischen Fächer etwas geringer als an Universitäten und liegt in NRW bei 24 Prozent. Die FH Bielefeld schneidet hier mit einem Frauenanteil von rund 30 Prozent bei den Professuren überdurchschnittlich gut ab, belegt eine sehr gute Position in landesweiten Vergleichen⁴ und zählt auch in bundesweiten Vergleichen zur Spitzengruppe bei der Anzahl der Professorinnen.⁵ Dabei ist die Situation in den sechs Fachbereichen der FH Bielefeld recht unterschiedlich. Während die Fachbereiche Gesundheitswissenschaften und Sozialwesen mit Frauenquoten von weit über 50 Prozent aufwarten, bilden der Fachbereich Campus Minden und der Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik mit einem Anteil von Professorinnen von jeweils 15 Prozent die Schlusslichter im internen Vergleich. Dagegen sind die Professuren im Fachbereich Gestaltung

1 Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an deutschen Hochschulen, Essen 2018, S. 18 f. und S. 26 f.

2 Vgl. Directorate-General for Research and Innovation, European Commission (Hg.): She Figures 2018, Brussels 2019, S. 118. Vgl. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en> (26.12.2020).

3 Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.), 2019, S. 27 f.

4 Ebd., S. 48.

5 Vgl. Andrea Löther: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften), Köln 2019, S. 12. Vgl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9> (26.12.2020).

represented. For these areas, the universities must set equality quotas. The promotion of men is not one of the aims of the law. The Lower Saxony Equal Rights Act takes a different approach here, in that the regulations on reducing under-representation of one gender also apply to men. Practical areas of application can certainly be found in universities. For example, men are underrepresented in certain fields of teaching such as Social Work or Health Science and in large parts of administration.

The number of female professors and female presidents or rectors reflects the attention given to gender equality at universities only to a limited extent. While nationwide slightly more than half of all university graduates are women, only about a quarter of professorships – across all types of higher education institutions – are held by women.¹ In a European comparison, Germany thus has a particularly low proportion of women among professors.² As the so-called cascade model shows, the proportion of women decreases with increasing qualification or hierarchical level (doctorate, habilitation and professorship). This is therefore a leaky pipeline in which women are ›lost‹ on the career path to top academic positions. Although the quota of women in professorships has improved continuously over the years and has more than doubled since 2000, it is still far from parity.³

At universities of applied sciences, the proportion of women professors is somewhat lower than at universities due to the high proportion of technical subjects and is 24 per cent in NRW. The Bielefeld UAS performs above average here with a share of women of around 30 per cent of professorships, occupies a very good position in state-wide comparisons⁴ and is also among the top group in the number of female professors in nationwide comparisons.⁵ The situation in the six faculties of the Bielefeld UAS is quite different. While the Faculties of Health Sciences and Social Work have female quotas of well over 50 per cent, the Faculties of Campus Minden and Engineering and Mathematics bring up the rear in the internal comparison with a share of female professors of 15 per cent each. In contrast, the professorships in the Faculty of Design are equally occupied, and in the Faculty of Business the quota of women is 27 per cent (as of 10/2020).

Numerous measures for the advancement of women are an integral part of gender equality work at universities. Starting with the promotion of young academics, through active advertising for female applicants for professorships, to the gender-sensitive design of appointment procedures, the promotion of women encompasses a broad spectrum of activities that includes both individual promotion and aims at structural and cultural changes. It is important for success that the university management stands behind the measures and that gender sensitivity is anchored as broadly as possible in the university – i.e. that it is not only the responsibility of the equal opportunity officers at the universities.

Measurable successes for the advancement of women have been achieved by the Female Professors Programme initiated by the Federal Government and Federal

1 Cf. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (ed.): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an deutschen Hochschulen, Essen 2018, p. 18 f. and p. 26 f.

2 Cf. Directorate-General for Research and Innovation, European Commission (ed.): She Figures 2018, Brussels 2019, p. 118, in: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en> (26.12.2020).

3 Cf. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (ed.), 2019, p. 27 f.

4 Ibid., p. 48.

5 Cf. Andrea Löhner: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften), Cologne 2019, p. 12, and <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-64113-9> (26.12.2020).

paritätisch besetzt, im Fachbereich Wirtschaft beträgt die Frauenquote 27 Prozent (Stand: 10/2020).

Zahlreiche Maßnahmen der Frauenförderung sind fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Angefangen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses über das aktive Werben um Bewerberinnen für Professuren bis hin zur gendersensiblen Gestaltung von Berufungsverfahren umfasst die Frauenförderung ein breites Spektrum an Aktivitäten, das sowohl individuelle Förderung beinhaltet als auch auf strukturelle und kulturelle Änderungen abzielt. Wichtig für den Erfolg ist, dass die Hochschulleitung hinter den Maßnahmen steht und Gendersensibilität möglichst breit in der Hochschule verankert ist – also nicht nur in der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen liegt.

Messbare Erfolge für die Frauenförderung hatte das von Bund und Ländern im Jahr 2008 initiierte Professorinnenprogramm, das Hochschulen bei der Berufung von Frauen auf Professuren in Form einer Anschubfinanzierung fördert. Die Evaluation hat gezeigt, dass das Programm zu einem Anstieg der Frauenquote bei den Professuren an deutschen Hochschulen geführt hat.⁶ Auch die FH Bielefeld hat sich in allen drei Förderrunden erfolgreich um die Förderung beworben.

Die Besetzung von Führungspositionen im Hochschulmanagement und die paritätische Besetzung von Gremien sind weitere Bausteine zur Herstellung von Gleichstellung in Hochschulen. Derzeit werden 23 Prozent von Rektorinnen bzw. Präsidentinnen geleitet, Kanzlerinnen gibt es in 31 Prozent der Hochschulen, der Frauenanteil bei der Leitung von Dekanaten beträgt nur 14 Prozent.⁷ Die FH Bielefeld weist hier eine Besonderheit auf: Sie wird seit 20 Jahren von Frauen als Präsidentinnen geleitet, auf Professorin Beate Rennen-Allhoff folgte Professorin Ingeborg Schramm-Wölk. Seit über 25 Jahren ist mit Gehsa Schnier eine Kanzlerin im Amt – bei Amtsantritt war sie die erste Kanzlerin einer Fachhochschule.

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird häufig als ein Grund dafür genannt, dass Frauen wissenschaftliche Spitzenpositionen oder Leitungspositionen im Hochschulmanagement nicht erreichen oder nicht anstreben. Für die Berufung auf eine Professur sind umfangreiche Voraussetzungen gesetzlich festgelegt, wobei sich die nachzuweisenden Qualifikationen je nach Hochschultyp unterscheiden. Die Qualifikationsphase fällt häufig in die Zeit der Familiengründung, sodass Frauen bestimmte Qualifizierungsbausteine wie beispielsweise eine ausreichend lange und qualifizierte Berufspraxis, wie sie als eine von mehreren Qualifikationen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften gefordert wird, oder eine ausreichende Zahl an Forschungs- und Publikationsaktivitäten und Erfahrungen in der Lehre nicht oder nicht in gleichem Maße nachweisen können wie ihre männlichen Konkurrenten. Eine Benachteiligung kann auch dann entstehen, wenn Frauen unterstellt wird, aufgrund von familiären Verpflichtungen zeitlich nicht flexibel genug zu sein oder dem Hochschulbetrieb in ausreichendem Maße zur Verfügung zu stehen. Diese Umstände mögen in der Vergangenheit dazu beigetragen haben, dass nach einer Erhebung auf Basis der Daten aus dem Jahr 2006 zwei Drittel der Universitätsprofessorinnen

6 Andrea Löther, Sabrina Glanz: Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation, Köln 2017, S. 60. Online verfügbar unter nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-54112-9. (26.12.2020).

7 Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.), 2019, S. 187.

States in 2008, which supports higher education institutions in appointing women to professorships in the form of start-up funding. Evaluation has shown that the programme has led to an increase in the number of women professors at German universities.⁶ The Bielefeld UAS has also successfully applied for funding in all three funding rounds.

The appointment of women to leadership positions in university management and the equal appointment of women to committees are further building blocks for achieving equality in higher education institutions. Currently, 23 per cent are headed by female rectors or presidents, 31 per cent of the universities have female chancellors, and only 14 per cent of the deans' offices are headed by women.⁷ The Bielefeld UAS is special in this respect: it has been led by women as presidents for 20 years, Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff was followed by Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk. Gehsa Schnier has been a female chancellor for over 25 years – when she took office, she was the first female chancellor of a university of applied sciences.

The lack of compatibility between work and family is often cited as a reason why women do not reach or do not aspire to top academic positions or leadership positions in higher education management. Extensive requirements are laid down by law for appointment to a professorship, whereby the qualifications to be proven differ depending on the type of university. The qualification phase often falls during the time of starting a family, so that women are not able to prove certain qualification modules, such as sufficiently long and qualified professional experience, as required as one of several qualifications at universities of applied sciences, or a sufficient number of research and publication activities and experience in teaching, or not to the same extent as their male competitors. Discrimination can also arise when women are assumed to be insufficiently flexible in terms of time or available to the university sector due to family commitments. These circumstances may have contributed in the past to the fact that, according to a survey based on data from 2006, two thirds of female university professors remained childless.⁸ The consideration of child-rearing periods in the assessment of qualifications within the framework of appointment procedures and special qualification measures are approaches to compensate for these disadvantages. At the same time, it should not be misjudged that the profession of professor also offers advantages in terms of compatibility, above all the freedom to organise one's time – an argument that can also be used to attract new female professors.

Services that improve the compatibility of work and study are now part of the standard repertoire at universities. For example, family offices and equal opportunities officers provide advice on issues of compatibility and support with childcare services. At the Bielefeld UAS, the importance of reconciling work and study with family life was recognised early on. On the initiative of committed parents, the first day-care centre for children at a university of applied sciences in Germany was founded in Bielefeld in 1994.

6 Andrea Löther, Sabrina Glanz: *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation*, Cologne 2017, p. 60. Available online at nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoor-54112-9. (26.12.2020).

7 Cf. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (ed.), 2019, p. 187.

8 Cf. Hochschuldidaktisches Zentrum der TH Dortmund (ed.): *Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs? Zwischenergebnisse des Projekts Wissen oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland*, Dortmund 2009, in: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/media/projekte/wissen-oder-elternschaft/woe_zwischenergebnisse.pdf (23.12.2020).

kinderlos geblieben sind.⁸ Die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung von Qualifikationen im Rahmen von Berufungsverfahren und spezielle Qualifizierungsmaßnahmen sind Ansätze, diese Nachteile auszugleichen. Gleichzeitig sollte nicht verkannt werden, dass der Beruf der Professorin auch Vorteile in Bezug auf Vereinbarkeit bietet, vor allem die freie Zeiteinteilung ist zu nennen – ein Argument, mit dem auch um neue Professorinnen geworben werden kann.

Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium verbessern, gehören mittlerweile zum Standardrepertoire an Hochschulen. So beraten Familienbüros und Gleichstellungsbeauftragte zu Fragen der Vereinbarkeit und unterstützen mit Angeboten zur Kinderbetreuung. An der FH Bielefeld wurde die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie schon früh erkannt. Auf Initiative von engagierten Eltern gründete sich 1994 in Bielefeld die deutschlandweit erste Kindertagesstätte einer Fachhochschule.

Die technischen Disziplinen sind in Hochschulen für angewandte Wissenschaften die besonderen Problembereiche der Frauenförderung und dies auf allen Qualifikationsstufen. Zwar beobachtet man auch hier eine zwar langsam, aber kontinuierlich steigende Zahl an Studentinnen, doch der Anteil von Frauen in Ingenieurstudiengängen liegt in NRW bei niedrigen 23 Prozent. Die Leaky Pipeline verläuft hier flacher als in anderen Fachgebieten, d.h. einer geringen Frauenquote bei den Studierenden steht auch eine niedrige Frauenquote bei den Professuren von 14 Prozent gegenüber.⁹ Wenn häufig von einem Mangel an Frauen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) die Rede ist, ist diese Aussage zu pauschal. Einige naturwissenschaftliche Fächer wie Biologie und damit in Verbindung stehende Studiengänge weisen bei den Studentinnen und Hochschulabsolventinnen hohe Frauenquoten auf. Auch im Studienfach Mathematik sind die Geschlechter annähernd gleich verteilt.¹⁰

Was also tun, um mehr Frauen als Professorinnen und Studentinnen zu gewinnen – insbesondere in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind? Die Frage »Wollen die Frauen nicht oder lässt man sie nicht?« ist oft der plakative Einstieg in das Thema. Interessanter erscheint die Frage, warum sich Mädchen und Frauen für bestimmte Fächer und Berufe interessieren. Die Ursachen für Karriereentscheidungen von Frauen sind vielfältig und die Weichen sind häufig schon gestellt, wenn die jungen Frauen ihren Schulabschluss gemacht haben und sich für ein Studienfach entscheiden.

Ein Erklärungsansatz schreibt Geschlechtsstereotypen eine wichtige Rolle bei der Studien- und Berufswahl zu, also kulturspezifischen Vorstellungen, welche Interessen, Tätigkeiten, Verhaltensweisen und Berufe zu Frauen bzw. Männern passen. Diese Geschlechtsstereotype wirken sich dann auch auf die Erziehung im Elternhaus, den Schulunterricht und die Darstellung in den Medien aus. In Kinderbüchern und Fernsehserien für Kinder ist »der Professor« eine typische Figur. Das weibliche Pendant in Form einer Professorin kommt nicht vor.

8 Vgl. Hochschuldidaktisches Zentrum der TH Dortmund (Hg.): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs? Zwischenergebnisse des Projekts Wissen oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland, Dortmund 2009, in: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/media/projekte/wissen-oder-elternschaft/woe_zwischenergebnisse.pdf (23.12.2020).

9 Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.), 2019, S. 74.

10 Vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (Hg.): Datentool: Statistiken zu MINT und Gesundheits- und Sozialen Studienbereichen, in: <https://www.kompetenz.de/service/datentool> (26.12.2020).

The technical disciplines are the particular problem areas for the advancement of women in universities of applied sciences, and this at all qualification levels. Although the number of female students is slowly but steadily increasing, the proportion of women in engineering courses in NRW is a low 23 per cent. The leaky pipeline is flatter here than in other disciplines, i.e. a low quota of women among students is matched by a low quota of women among professors of 14 per cent.⁹ If there is often talk of a lack of women in the so-called STEM subjects (Science, Technology, Engineering and Mathematics), this statement is too sweeping. Some natural science subjects such as biology and related courses have high rates of women among students and graduates. In Mathematics, too, the genders are almost equally distributed.¹⁰

So what can be done to attract more women as professors and students – especially in subjects where they are underrepresented? The question »Don't women want to or won't they be let?« is often the striking introduction to the topic. More interesting seems to be the question of why girls and women are interested in certain subjects and professions. The reasons for women's career decisions are manifold and the course is often already set when young women graduate from school and decide on a field of study.

One explanatory approach attributes an important role in the choice of studies and careers to gender stereotypes, i.e. culture-specific ideas about which interests, activities, behaviours and professions suit women or men. These gender stereotypes then also have an effect on upbringing at home, school lessons and portrayal in the media. In children's books and TV series for children, »the professor« is a typical character. The female counterpart in the form of a female professor does not appear.

But self-assessment is also central to the difference in career paths. According to a study by the German Institute for Economic Research (DIW), boys attribute greater ability to themselves than girls in the school subject of mathematics – to an extent that is not justified by actual school grades.¹¹

Finally, the lack of female role models can also contribute to the fact that certain fields of study or professions are not considered by women and girls.¹²

While the findings presented tend to suggest that with increasing equality of opportunity and implementation of equality, the differences in career choice become smaller, a study from 2018 provides contrary results, which are therefore referred to as the gender equality paradox. Stoet and Geary conclude in their study that the countries with the greatest equality of opportunity between women and men (e.g. Finland, Norway and Sweden) also have the greatest gender differences in interest in STEM courses.¹³ The more discrimination-free a society is, the more likely women are to opt for typically female professions. The study concludes that it is not a lack of aptitude for mathematics and science that prevents girls from choosing STEM

9 Cf. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (ed.), 2019, p. 74.

10 Cf. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (ed.): Datentool: Statistiken zu MINT und Gesundheits- und Sozialen Studienbereichen, in: <https://www.kompetenzz.de/service/datentool> (26.12.2020).

11 Cf. Felix Weinhardt: Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik, in: DIW Wochenbericht Nr. 45.2017, p. 1009-1014.

12 Cf. Iris Bohnet: What Works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, Munich 2017, p. 224 ff.

13 Cf. Gijsbert Stoet, David C. Geary: The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education, in: Psychological Science, 29, 2018, p. 581-593, in: <https://doi.org/10.1177/0956797617741719> (26.12.2020).

Doch auch die Selbsteinschätzung ist zentral für die Unterschiedlichkeit der Karrierewege. Gemäß einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) schreiben sich Jungen im Schulfach Mathematik größere Fähigkeiten zu als Mädchen – in einem Ausmaß, das durch die tatsächlichen Schulnoten nicht gerechtfertigt ist.¹¹

Fehlende weibliche Vorbilder (Role Models) können schließlich auch dazu beitragen, dass bestimmte Studienrichtungen oder Berufe von Frauen und Mädchen nicht ins Auge gefasst werden.¹²

Während die vorgestellten Befunde eher nahelegen, dass mit zunehmender Chancengleichheit und Umsetzung der Gleichstellung die Unterschiede in der Berufswahl geringer werden, liefert eine Studie aus dem Jahr 2018 konträre Ergebnisse, die deshalb als Gender-Equality-Paradox bezeichnet werden. Stoet und Geary kommen in ihrer Studie zu dem Schluss, dass sich ausgerechnet in den Ländern mit der größten Chancengleichheit von Frauen und Männern (z.B. Finnland, Norwegen und Schweden) auch die größten Geschlechtsunterschiede im Interesse an MINT-Studiengängen finden.¹³ Je diskriminierungsfreier eine Gesellschaft ist, desto eher entscheiden sich Frauen für typische Frauenberufe. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass es nicht die mangelnde Begabung für Mathematik und Naturwissenschaften ist, die Mädchen von der Wahl von MINT-Fächern abhält (hier schneiden Jungen und Mädchen ähnlich ab), sondern dass vielmehr mathematisch begabte Mädchen häufig auch in Sprachen gut sind, ihnen somit Alternativen zur Verfügung stehen und sie ihre Wahlmöglichkeit häufig zulasten der MINT-Fächer ausüben.

In weniger gleichberechtigten Ländern wie Albanien oder Algerien entscheiden sich mehr Mädchen für naturwissenschaftliche Karrieren, da die geringere soziale Absicherung und die durchschnittlich schlechteren Perspektiven dazu führen, dass solche Berufe gewählt werden, die die Chancen auf einen sicheren Job und ein gutes Einkommen erhöhen.¹⁴

Konfrontiert mit den vielschichtigen Befunden zur Studien- und Berufswahl, ist es nicht so, dass Hochschulen als spätes Glied in der Bildungskette nichts mehr tun können, um Frauen für technische Studiengänge und wissenschaftliche Karrieren in diesem Bereich zu begeistern. Vielfältige Angebote der Hochschulen für Schülerinnen und (Fach-)Abiturientinnen bezeugen das Gegenteil. Die FH Bielefeld unterstreicht ihr Engagement in diesem Bereich dadurch, dass sie als erste Hochschule der Initiative Klischeefrei beigetreten ist – einer Initiative, die sich zum Ziel gesetzt hat, eine Studien- und Berufswahl frei von Geschlechterklischees zu fördern.

Sind also Hochschulen Pioniere in Sachen Gleichstellung? Das Fazit fällt gemischt aus. Hochschulen spiegeln in vielen Aspekten gesellschaftliche Verhältnisse wider, befinden sich aber in einer Vorreiterrolle, was die institutionelle Verankerung und den intensiven Diskurs angeht, der zum Thema ›Gleichstellung‹ geführt wird. Sie leisten insoweit einen gesellschaftspolitischen Beitrag zur Gleichstellung, als Frauen

11 Vgl. Felix Weinhardt: Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik, in: DIW Wochenbericht Nr. 45.2017, S. 1009–1014.

12 Vgl. Iris Bohnet: What Works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, München 2017, S. 224 ff.

13 Vgl. Gijsbert Stoet, David C. Geary: The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education, in: Psychological Science, 29, 2018, S. 581–593, in: <https://doi.org/10.1177/0956797617741719> (26.12.2020).

14 Stoet, Geary 2018, S. 591.

subjects (boys and girls perform similarly here), but rather that mathematically gifted girls are often also good at languages, so they have alternatives available to them and often exercise their choice at the expense of STEM subjects.

*In less equal countries such as Albania or Algeria, more girls opt for scientific careers, as the lower social security and on average poorer prospects lead to the choice of such professions, which increase the chances of a secure job and a good income.*¹⁴

Confronted with the multi-layered findings on the choice of studies and careers, it is not the case that universities, as a late link in the education chain, can do nothing to inspire women to pursue technical studies and scientific careers in this field. A wide range of offers by universities for female pupils and (technical) school-leavers testify to the opposite. The Bielefeld UAS underlines its commitment in this area by being the first university to join the initiative stereotype-free (Initiative Klischeefrei) – an initiative that aims to promote a choice of studies and careers free of gender stereotypes.

So are universities pioneers when it comes to gender equality? The conclusion is mixed. Universities reflect social conditions in many aspects, but they are in a pioneering role as far as institutional anchoring and the intensive discourse on the topic of equality are concerned. They make a socio-political contribution to equality insofar as women make up about half of the students and graduates across all types of higher education institutions. Studies thus represent a foundation stone for equal personal and professional development of all genders. However, students' choice of subjects often follows gender stereotypes. Despite countermeasures, this tendency is changing only slowly – an observation that also applies to the Bielefeld UAS. The analysis of the staffing of top academic and management positions provides a sobering picture, because parity staffing is not yet in sight at the universities. The Bielefeld UAS is a pioneer in many respects: with the early establishment of more extensive childcare services, with high quotas of women in professorships and with the long-standing appointment of women to leadership positions in University management.

¹⁴ Stoet, Geary 2018, p. 591.

über alle Hochschultypen hinweg etwa die Hälfte der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen stellen. Das Studium stellt also einen Grundstein für gleichberechtigte persönliche und berufliche Entfaltung aller Geschlechter dar. Die Fächerwahl bei den Studierenden folgt allerdings häufig Geschlechterklischees. Trotz gegensteuernder Maßnahmen ändert sich diese Tendenz nur langsam – eine Beobachtung, die auch auf die FH Bielefeld zutrifft. Die Analyse der Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen und Leitungspositionen liefert ein ernüchterndes Bild, weil in den Hochschulen eine paritätische Besetzung noch nicht in Sichtweite ist. Die FH Bielefeld nimmt in vielerlei Hinsicht eine Vorreiterrolle ein: mit der frühzeitigen Etablierung umfangreicherer Angebote zur Kinderbetreuung, mit hohen Frauenquoten bei den Professuren und mit der langjährigen Besetzung von Führungspositionen in der Hochschulleitung mit Frauen.

