

FernUniversität in Hagen

**Gleichstellungskonzept
der FernUniversität in Hagen
2014 – 2017**

Vorwort des Rektors zum Gleichstellungskonzept der FernUniversität 2014 – 2017

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,*



die FernUniversität strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern ihres universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Sie versteht die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit als ein Qualitätsmerkmal von Hochschulen. Dabei ist Gleichstellungsarbeit seit vielen Jahren an der FernUniversität sichtbar. Inzwischen ist sie sogar ein unerlässlicher Beitrag zur Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschule, die sich in einem Wissenschaftssystem positionieren muss, in dem das besondere Potenzial einer gleichgestellten Teilhabe von Männern und Frauen explizit gefordert und gefördert wird.

Dieser Herausforderung hat sich die FernUniversität mit der Entwicklung eines eigenen Gleichstellungskonzepts gestellt. Es trat Anfang 2010 erstmals in Kraft und wird mit dem Gleichstellungskonzept 2014 – 2017 fortgeschrieben. Mit ihrem Gleichstellungskonzept verfügt die FernUniversität seitdem über klar definierte Ziele und stellt angemessene Ressourcen sowie unterstützende Strukturen bereit, um mit gezielten Maßnahmen einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung in allen Bereichen, für ihre Studierenden und ihre Beschäftigten, zu leisten.

Der Erfolg des Gleichstellungskonzepts, so die Bilanz zum Ende der ersten Laufzeit 2010 – 2013, zeigt sich dabei nicht nur in den statistischen Erhebungen, die nach den ersten vier Jahren eine positive Entwicklung dokumentieren. Er liegt gleichermaßen auch in der spürbaren Schaffung von Bewusstsein für die noch bestehenden Handlungsbedarfe. Denn die Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität ist noch nicht ausreichend verwirklicht. Das wird unter anderem an den Frauenanteilen in vielen Bereichen deutlich, insbesondere aber auf den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere.

Diese Aufgabe in den nächsten Jahren durch die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2014 – 2017 weiter anzugehen, bedarf unumstritten des Engagements aller Beschäftigten der FernUniversität. So möchte ich alle Hochschulmitglieder – jede und jeden einzelnen von Ihnen – ermutigen, die Entwicklung einer geschlechtergerechten Kultur an unserer Hochschule aktiv mitzugestalten und voranzubringen.

Damit verbinde ich aber auch gleichzeitig einen herzlichen Dank an all diejenigen, die sich in den letzten Jahren auf ganz unterschiedliche Art und Weise für die Gleichstellung an der FernUniversität in den verschiedensten Bereichen des Hochschullebens eingebracht und an deren Umsetzung mitgewirkt haben.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'H. Hoyer'. The signature is fluid and cursive.

*Prof. Dr.-Ing. Helmut Hoyer
Rektor der FernUniversität in Hagen*

Inhalt

Präambel	4
Ausgangssituation	5
Zusammenfassende Situations-Analyse	5
Zielgruppen	6
Struktur	6
Maßnahmen und Entwicklungsfelder	7
Umfassende Gleichstellungsarbeit	7
1 Handlungsfeld „Studium“	8
2 Handlungsfeld „Wissenschaftlicher Nachwuchs“	10
3 Handlungsfeld „Professuren“	13
4 Handlungsfeld „Gender in der Lehre“	16
5 Handlungsfeld „Forschung“	18
6 Handlungsfeld „Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe“	21
7 Handlungsfeld „Personalentwicklung“	25
8 Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie“	28
9 Handlungsfeld „Gleichstellungsorientiertes Monitoring und Qualitätsmanagement“	30
Regelungen zum Gleichstellungskonzept	32
Geltungsdauer	32
Umsetzung	32
Finanzielle Ausstattung	33
Kommunikation	33
Berichtspflicht	33
Evaluation und Befragung	34
Fortschreibung	34



Präambel

Die FernUniversität in Hagen verpflichtet sich in besonderer Weise der Herstellung von Chancengleichheit. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Entwicklungsziel der FernUniversität und als zentrale Querschnittsaufgabe in der Hochschulentwicklung fest verankert. Die FernUniversität kommt damit nicht nur einer gesellschaftlichen Aufgabe und einem gesetzlichen Auftrag nach. Sie stellt sich auch den zeitgemäßen Anforderungen des Wissenschaftssystems, in dem Gleichstellung unter Wettbewerbsgesichtspunkten und in der Exzellenzdiskussion zunehmend an Bedeutung gewinnt und als Qualitätsmerkmal von Forschung und Lehre gilt.

Das Gleichstellungskonzept ist eine entscheidende Grundlage der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen. Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Gleichstellungskonzepts allen Beschäftigten bekannt ist, und setzt sich aktiv für dessen Realisierung und Weiterentwicklung ein.

Ausgangssituation

Die FernUniversität hat sich 2009 für die Entwicklung eines eigenen Gleichstellungskonzepts entschieden, um den Herausforderungen der zunehmenden gleichstellungspolitischen Dynamik in Wissenschaft und Forschung gerecht zu werden. So fungiert das Gleichstellungskonzept auch als Fundament für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen wurde am 16.02.2010 in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht und trat damit erstmals für vier Jahre in Kraft. Zum Ende der Laufzeit wurde im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 Bilanz gezogen und zu dessen Umsetzung sowie den Gleichstellungserfolgen an der FernUniversität umfassend berichtet. Eine zusätzliche Evaluation des Gleichstellungskonzepts stützte sich im Wesentlichen auf eine kritische Auswertung des Abschlussberichtes sowie auf Auswertungsgespräche mit verschiedenen Gremien.

Die Erkenntnisse und Anregungen aus der Evaluation sind unmittelbar in die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für die Jahre 2014 bis 2017 eingeflossen. Dieses Vorgehen zielte auf eine möglichst authentische Fortschreibung, die den bisherigen Erfahrungen Rechnung trägt und den aktuellen Gegebenheiten an der FernUniversität entspricht. Gleichzeitig wurde die Fortschreibung zur Qualitätsweiterentwicklung dieses Gleichstellungskonzepts und seines Zusammenspiels mit anderen Instrumenten der etablierten und institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität genutzt.

Zusammenfassende Situations-Analyse

Die konkrete Ausgangssituation für die Fortschreibung ist im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 detailliert dargestellt. Hier finden sich sowohl Aussagen zur aktuellen Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur vielgestaltigen Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen. Umfangreiche Daten bilden zudem die Entwicklungen im Verlauf über die Jahre 2010 bis 2013 ab.

Neben den dort aufgezeigten Gleichstellungserfolgen lassen sich auf dieser Grundlage folgende (teilweise weiterhin) bestehende Handlungsbedarfe für die nächste Laufzeit des Gleichstellungskonzepts von 2014 bis 2017 identifizieren:

- Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden nach Fakultäten, insbesondere Erhöhung des Studentinnen-Anteils in der Fakultät für Mathematik und Informatik
- Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses bei den Absolventinnen und Absolventen
- Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase
- Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere im Hochschulrat und Senat sowie in den Dekanaten und Fakultätsräten
- Ausbau genderspezifischer Aspekte in Lehre und Forschung
- konzentrierte Weiterentwicklung der Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule
- verstärkte Implementierung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe der Hochschulleitung sowie in der Personalentwicklung
- zunehmende Systematisierung und Standardisierung der gleichstellungspolitischen Instrumente an der FernUniversität sowie ihrer Datenerhebung und Berichtspflichten
- Als besondere Schwerpunktthemen wurden davon „Gender in Forschung und Lehre“ sowie die Gestaltung einer „familienfreundlichen Hochschule“ in die aktuellen Planungen der Hochschulentwicklung aufgenommen.

Zielgruppen

Die Zielgruppen des Gleichstellungskonzepts sind demnach Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs sowie alle Beschäftigten der FernUniversität im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich. Ein besonderer Handlungsschwerpunkt liegt in dem Bemühen um eine Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere. Dieser ist gerahmt vom Anspruch einer grundlegenden Gestaltung der FernUniversität in Hagen als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule.

Struktur

Die Differenzierung des Gleichstellungskonzepts in neun Handlungsfelder folgt den identifizierten Handlungsbedarfen sowie zentralen Voraussetzungen und Aufgaben auf dem weiteren Weg der FernUniversität zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit:

- 1 Studium
- 2 Wissenschaftlicher Nachwuchs
- 3 Professuren
- 4 Gender in der Lehre
- 5 Forschung
- 6 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
- 7 Personalentwicklung
- 8 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie
- 9 Gleichstellungsorientiertes Monitoring und Qualitätsmanagement

Für diese Bereiche skizziert das Gleichstellungskonzept in den folgenden Kapiteln jeweils die aktuelle Situation, formuliert Ziele und entsprechende Handlungsansätze zur Zielerreichung in Form von Maßnahmen und Entwicklungsfeldern.

Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Bei den Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts handelt es sich um bewährte, gegebenenfalls leicht angepasste Angebote aus dem bisherigen Gleichstellungskonzept oder eindeutig umrissene Maßnahmen bzw. Aufgaben, die zur Zielerreichung neu aufgenommen wurden.

Komplexere Handlungsansätze, die eine Vielzahl verschiedener Facetten eines Themenbereichs beinhalten oder eine zunehmende gleichstellungsorientierte Gestaltung bestimmter Aufgaben und Bereiche der Hochschule fokussieren, sind als Entwicklungsfelder in das Gleichstellungskonzept aufgenommen. Hier identifizieren innerhalb der Laufzeit die unmittelbar Beteiligten in den entsprechenden Bereichen mögliche Ansatzpunkte für das formulierte Entwicklungsziel und entwickeln konkrete Maßnahmen und Verfahrensweisen innerhalb ihrer jeweiligen Aufgabenbereiche. Ziel dieses Vorgehens ist eine nachhaltige Implementierung von gleichstellungsorientierten Handlungsansätzen.

Umfassende Gleichstellungsarbeit

Das Gleichstellungskonzept ergänzt eine Vielzahl bereits bestehender Ansätze der anderen Gleichstellungsinstrumente an der FernUniversität. Zur Erreichung der formulierten Gleichstellungsziele der FernUniversität greifen die Maßnahmen und Entwicklungsfelder des Gleichstellungskonzepts ineinander mit den fokussierten Handlungsbereichen und Maßnahmen aus dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen, den Frauenförderplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung, dem Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren und weiteren Ansätzen und Angeboten aus verschiedenen Bereichen.

Institutionell verankert ist die Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität durch die Gleichstellungskommission, die die Hochschule in Fragen der Gleichstellung berät, sowie durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, deren Stellvertreterinnen und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und berät die Beschäftigten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist von ihren Dienstaufgaben freigestellt und wird in der Gleichstellungsstelle von einer Verwaltungsangestellten unterstützt. Eine übergreifende Koordination der Gleichstellungsarbeit mit ihren verschiedenen Instrumenten erfolgt durch das Dezernat für Hochschulplanung der Zentralen Hochschulverwaltung, das auch die Gleichstellungskommission betreut. Die Förderung der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört auch zu den Aufgaben der Personalvertretungen (PR und PRwiss), die im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts in die Entwicklung entsprechender Maßnahmen einbezogen werden, insbesondere solcher, die der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.

Hinweise auf Regelungen und Handlungsansätze an anderem Ort jenseits des Gleichstellungskonzepts sind den Auflistungen der Maßnahmen und Entwicklungsfelder in den jeweiligen Kapiteln zu den einzelnen Handlungsfeldern vorangestellt. Mit dieser Darstellung wird versucht, ein umfassendes Bild der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität zu zeichnen.

1. Handlungsfeld „Studium“

1.1 Ist-Situation

Studierende nach Geschlecht und Fakultäten im Wintersemester 2012/13

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften



Fakultät für Mathematik und Informatik



Rechtswissenschaftliche Fakultät



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Grundlage: Kopfzahlen von Studierenden in Studiengängen

Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

Absolventinnen und Absolventen nach Geschlecht und Fakultäten im Prüfungsjahr 2012

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften



Fakultät für Mathematik und Informatik



Rechtswissenschaftliche Fakultät



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Grundlage: Absolventinnen und Absolventen ohne Promotion und Weiterbildungsmaster

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.

Frauenanteil
Männeranteil

1.2 Ziel

Erhöhung der Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden und Absolventinnen und Absolventen nach Fakultäten

Die Formulierung konkreter, quantifizierter Zielvorgaben zur Erhöhung der Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden und Absolventinnen und Absolventen erfolgt im Rahmen der nächsten Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten. Dabei werden Frauen- bzw. Männeranteile angestrebt, die mindestens dem jeweiligen Anteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entsprechen.

1.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Studium“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 7. Studium
- Frauenförderpläne der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Zentralen Hochschulverwaltung
- Berücksichtigung der Aspekte Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in der hochschulinternen Handreichung zur (Re-) Akkreditierung der Studiengänge

Handlungsfeld 1 Studium

Ziel: Erhöhung der Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden und Absolventinnen und Absolventen nach Fakultäten

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
1. Zielgruppenspezifische Ansprache potentieller Studierender (Maßnahme)	Konzeption und Umsetzung einer zielgruppenspezifischen Ansprache durch verschiedene Aktivitäten im Rahmen eines Marketing-Gesamtkonzepts, um Studierende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den Fakultäten zu gewinnen – insbesondere im Bereich Mathematik und Informatik	Dezernat 7.2	2014–2017	88.000,00 € (jährlich 22.000,00 €)
2. Genderperspektive in Beratung, Betreuung und Studiengangsentwicklung (Entwicklungsfeld)	Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfen in der Studienberatung, Betreuung sowie der Studiengangsentwicklung (in Inhalt und Darstellung) – insbesondere im Rahmen der Studiengangsanalysen	Prorektor/in	2014–2017	zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern
siehe Handlungsfeld 8	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie			

2. Handlungsfeld „Wissenschaftlicher Nachwuchs“

2.1 Ist-Situation

Frauenanteil an Promotionen nach Fakultäten im Prüfungsjahr 2012

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften



Fakultät für Mathematik und Informatik



Rechtswissenschaftliche Fakultät



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Frauenanteil ■ Männeranteil

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Frauenanteil an Habilitationen nach Fakultäten im Prüfungsjahr 2012

Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
0 von 0	–	0 von 1	0,0%	0 von 0	–	2 von 3	66,7%

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Aufgrund der geringen Anzahl an Habilitationen sind die Daten zum jeweiligen prozentualen Frauenanteil in den Fakultäten wenig aussagekräftig. Der Handlungsbedarf liegt hier eher grundlegend auf der Ebene von förderlichen Rahmenbedingungen und besonderen Anreizen für eine Habilitation an der FernUniversität. Dennoch wird an der Zielformulierung festgehalten, um zu verdeutlichen, dass Handlungsansätze in diesem Bereich geschlechtsspezifische Interessen und Bedarfe berücksichtigen sollen.

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.



2.2 Ziel

Erhöhung der Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen (bei Unterrepräsentanz)

Die Formulierung konkreter quantifizierter Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen in Fakultäten, in denen eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen besteht, erfolgt im Rahmen der nächsten Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten. Dabei werden Frauenanteile angestrebt, die mindestens dem jeweiligen Anteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entsprechen.

2.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 2. Stellenausschreibungen
- Frauenförderpläne der Fakultäten (z.B. Promotionsstipendien für Absolventinnen der Fakultät Kultur- und Sozialwissenschaften)
- Förderung strukturierter Promotionsprogramme im internen Forschungsförderprogramm 2012 – 2015

Handlungsfeld 2 Wissenschaftlicher Nachwuchs				
Ziel: Erhöhung der Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen				
Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
3. Dies Academicus (Maßnahme)	Die Fakultäten achten bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer. Diese Maßnahme wird als Standard in die Weiterentwicklung der Frauenförderpläne der Fakultäten aufgenommen.	Fakultäten (Dekaninnen und Dekane)	jährlich 2014–2017	–
4. Netzwerk Promovendinnen (Entwicklungsfeld)	Das „Netzwerk Promovendinnen“ wird dauerhaft institutionalisiert.	Gleich- stellungsstelle	2014–2017	208.000,00 € (jährlich 52.000,00 €)
5. Netzwerk Habilitationen (Entwicklungsfeld)	Zur Unterstützung der Habilitandinnen an der FernUniversität werden auf der Basis einer Bedarfserhebung geeignete Formate für eine Vernetzung (u.U. in Kooperation mit anderen Hochschulen) entwickelt und umgesetzt. Im Rahmen der Institutionalisierung des Promovendinnen-Netzwerks wird dessen inhaltliche Erweiterung um entsprechende Angebote für Habilitandinnen geprüft.	Gleich- stellungsstelle	2014–2017	zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
6. Habilitandinnen- Stipendien (Maßnahme)	Das interne Forschungsförderprogramm wird um den Förderbereich Habilitandinnen-Stipendien ergänzt: Diese Fördermaßnahme unterstützt Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben, und umfasst die Finanzierung einer halben Stelle zur Habilitationsvorbereitung mit einer größtmöglichen Freistellung von dienstlichen Aufgaben sowie ein zusätzliches Sach- und Reisekostenbudget. D.h. eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut für eine Habilitandin vorgesehen ist, kann zunächst für drei Jahre auf eine ganze Stelle aufgestockt werden, nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation um bis zu maximal weitere drei Jahre. Der aufgestockte Stellenanteil sowie die Mittel für Sach- und Reisekosten stehen der Habilitandin, soweit wie rechtlich möglich, zur eigenen wissenschaftlichen Forschung und Weiterqualifizierung zur Verfügung. Es werden insgesamt 10 Förderungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, die bis zum 31.12.2015 begonnen werden können.*	Rektorats- ausschuss Forschungs- förderung Koordination der Umsetzung: Dezernat 1.2	2014–2017 (bzw. Ende der ggfs. 6jährigen Förderung)	2.295.000,00 € insgesamt, innerhalb der Laufzeit maximal 1.453.000,00 € sowie für die bereits eingegangenen Verpflichtungen aus 2010 – 2013: 1.246.500,00 €
7. Mutterschutztopf (Maßnahme)	Für Mutterschutzzeiten sowie bei ärztlichen Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft von wissenschaftlichen Beschäftigten werden zusätzliche Vertretungsmittel bereitgestellt („Mutterschutztopf“).*	Dezernat 3	2014–2017	400.000,00 € (jährlich 100.000,00 €)
8. Lehraufträge (Maßnahme)	Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten suchen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf. Diese Maßnahme wird als Standard in die Weiterentwicklung der Frauenförderpläne der Fakultäten aufgenommen.	Fakultäten (Dekaninnen und Dekane)	2014–2017	–
9. Wissenschaftliche Beschäftigte (Maßnahme)	Stellen für Wissenschaftliche Beschäftigte (insbesondere Vollzeitstellen) und Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Diese Maßnahme wird als Standard in die Weiterentwicklung der Frauenförderpläne der Fakultäten aufgenommen.	Fakultäten (Dekaninnen und Dekane)	2014–2017	–
siehe Handlungsfeld 7	Maßnahmen der Personalentwicklung: Genderkompetenz für Betreuende von wissenschaftlichem Nachwuchs			
siehe Handlungsfeld 8	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Wissenschaft und Familie			

* Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen in einem Umsetzungsplan (vgl. S. 32)

3. Handlungsfeld „Professuren“

3.1 Ist-Situation

Frauenanteil an Professuren nach Fakultäten im April 2013

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften



Fakultät für Mathematik und Informatik



Rechtswissenschaftliche Fakultät



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Grundlage: Anzahl von Professuren ohne Vertretungsprofessuren

Quelle: Dezernat 3.4

Frauenanteil
Männeranteil

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.

3.2 Ziel

Erhöhung des Frauenanteils an Professuren (bei Unterrepräsentanz)

Die Formulierung konkreter quantifizierter Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren in Fakultäten, in denen eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen besteht, erfolgt im Rahmen der nächsten Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten. Dabei werden Frauenanteile angestrebt, die mindestens dem jeweiligen Anteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entsprechen.

3.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Professuren“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 3. Professuren
- Frauenförderpläne der Fakultäten
- Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren
- Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren

Handlungsfeld 3 Professuren

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils an Professuren

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
10. Berufungsleitfaden (Maßnahme)	Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einmal in deren Amtszeit aktualisiert und weiterentwickelt. Diese Regelung wird mit der nächsten Aktualisierung in den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen aufgenommen.	Gleich- stellungs- beauftragte	2014–2017	–
11. Berufungsverfahren (Entwicklungsfeld)	Die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Gleichstellungsziele der FernUniversität in Berufungsverfahren wird erhöht. Dazu werden Ansatzpunkte z.B. in den Bereichen der Personalentwicklung, des Berufungsleitfadens, eines strategischen Berufungsmanagements oder der Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen identifiziert und entsprechende Maßnahmen entwickelt.	Dezernat 3	2014–2017	–

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
12. Vertretungs- professuren (Maßnahme)	<p>Lehrstuhlvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten suchen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf. Diese Maßnahme wird als Standard in die Weiterentwicklung der Frauenförderpläne der Fakultäten aufgenommen.</p> <p>Mindestens 40% der Vertretungsprofessuren, die bis Ende 2015 zu besetzen sind, werden mit Frauen besetzt, um die Ziel- und Leistungsvereinbarungen V 2014 – 2015 mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen zu erfüllen.</p>	Fakultäten (Dekaninnen und Dekane)	2014–2017	–
13. Verpflichtung in den Ziel- und Leistungs- vereinbarungen mit dem MIWF NRW (Maßnahme)	In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet sich die FernUniversität jeweils auf einen konkret anzustrebenden Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren.	Rektorat	2014–2017	–
siehe Handlungsfeld 7	Maßnahmen der Personalentwicklung: Genderkompetenz für Mitglieder von Berufungskommissionen			
siehe Handlungsfeld 8	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Wissenschaft und Familie: Arbeitszeitregelungen (Flexibilität, Teilzeitmodelle)			

4. Handlungsfeld „Gender in der Lehre“

4.1 Ist-Situation

In den Frauenförderplänen 2013 – 2016 der Bereiche weisen die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften und die Rechtswissenschaftliche Fakultät für sieben ihrer 11 Studiengänge (von 21 Studiengängen der FernUniversität insgesamt) eine Vielzahl an Modulen mit Gender-Bezug aus. Dort Eingang gefunden haben auch die drei Vorhaben, Studienmaterial mit Gender-Inhalten zu erstellen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts 2010 – 2013 mit der Bereitstellung zusätzlicher Mittel gefördert wurden. Dieses eher punktuelle Engagement einzelner Lehrgebiete ist ausbaufähig, ebenso die systematische Erhebung und Information zu vorhandenen Angeboten in Lehre und Forschung.



4.2 Ziel

Berücksichtigung von Gender-Inhalten sowie einer geschlechtergerechten Gestaltung als Element hochwertiger Lehre

4.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Gender in der Lehre“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 6. Forschung und Lehre
- Frauenförderpläne der Fakultäten
- Berücksichtigung der Aspekte Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in der hochschulinternen Handreichung zur (Re-) Akkreditierung der Studiengänge
- Hinweis bei Stellenausschreibungen, dass die Bewerberinnen und Bewerber gebeten werden, auch genderspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen

Handlungsfeld 4 Gender in der Lehre

Ziel: Berücksichtigung von Gender-Inhalten sowie einer geschlechtergerechten Gestaltung als Element hochwertiger Lehre

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
14. Expertise und Strukturen für „Gender in der Lehre“ (Entwicklungsfeld)	Bereitstellung von Expertise und unterstützenden Strukturen für die Fakultäten und Lehrenden (auf Basis externer Beratung), Genderperspektive in der Lehre zu berücksichtigen: Gender-Portal mit Informationen für Lehrende, Inhalten zu vorhandenen Angeboten in Lehre sowie Forschungsvorhaben und -ergebnissen Erstellung einer Handreichung zu „Gender in der Lehre“ für Lehrende Unterstützung und Anreizsystem für Lehrende für eine Selbstevaluation von Studienmaterial hinsichtlich dessen Geschlechtergerechtigkeit	Prorektor/in	2014–2017	zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern
15. Studienmaterial mit Gender-Inhalten (Maßnahme)	Für die Erstellung von Studienmaterial mit Gender-Inhalten, das in der Lehre eingesetzt und in die Studiengänge integriert wird, werden die Lehrgebiete durch zusätzliche Mittelbereitstellung unterstützt. In die Weiterentwicklung der Frauenförderpläne der Fakultäten wird zudem aufgenommen, Studienmaterial mit Gender-Inhalten in der Situationsanalyse auszuweisen.*	Gleichstellungs-kommission	2014–2017	80.000,00 € (jährlich 20.000,00 €)
siehe Handlungsfeld 7	Maßnahmen der Personalentwicklung: Gender in der Lehre als Gegenstand von Weiterbildungsangeboten für Lehrende			

* Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen in einem Umsetzungsplan (vgl. S. 32)

5. Handlungsfeld „Forschung“

5.1 Ist-Situation

Frauenanteil an Drittmittelvorhaben an der FernUniversität in 2012

Antragstellungen



Bewilligungen



Wissenschaftliche Mitarbeitende



WHK

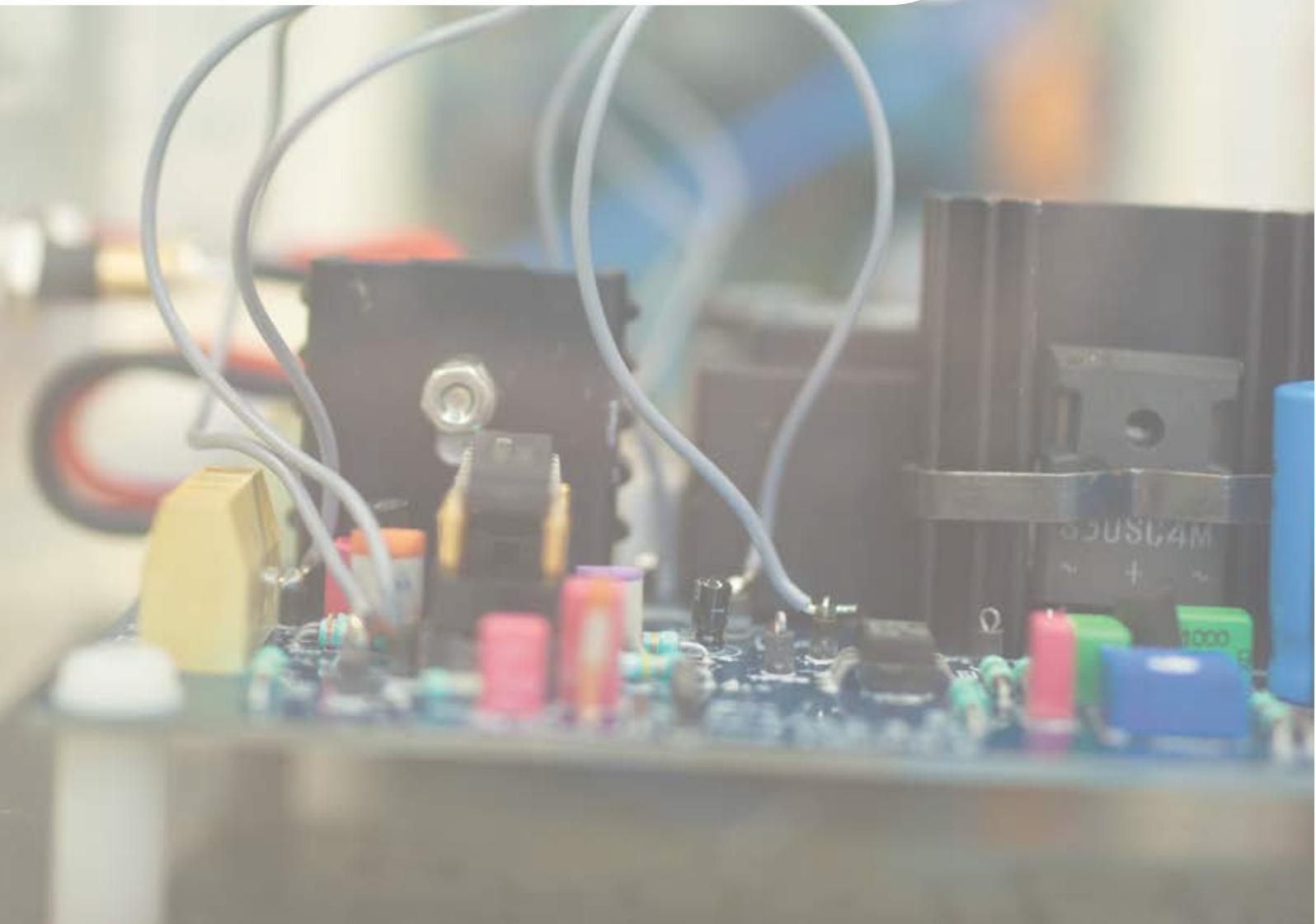


SHK



Frauenanteil
Männeranteil

Quelle: Drittmittelanträge/-bewilligungen, Dezernat. 4.2.1
Beschäftigte in Drittmittelprojekten, Dez. 3.4



Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm 2009 – 2011, Förderlinie 1 – 3

	Antragstellungen insgesamt	männliche Antragsteller	weibliche Antragstellerinnen	Frauenanteil
2009 (ab 04/2009)	10	9	1	10,0%
2010	11	8	3	27,3%
2011	9	6	3	33,3%
2012 (bis 8/2012)	6	3	3	50,0%

Da aufgrund der geringen Anzahl an Förderungen im internen Forschungsförderprogramm der prozentuale Frauenanteil einzelner Jahre wenig aussagekräftig ist, ist hier die Entwicklung über die Jahre 2009 bis 2012 abgebildet.

Im Rahmen des Evaluationsplans sind die oben aufgeführten Kriterien (Frauenanteil an Drittmittelprojekten und im internen Forschungsförderprogramm) aus dem Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 zum Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu erhöhen, noch einmal zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Jenseits von zahlreichen Qualifizierungs- und Abschlussarbeiten gibt es aktuell an der FernUniversität nur einzelne Forschungsvorhaben, die in den Bereich Genderforschung einzuordnen sind. Eine Professur mit einer Gender-Denomination gibt es nicht.

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.

5.2 Ziele

1. **Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung**
2. **Zunehmende Implementierung von Genderforschung an der FernUniversität**

5.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Forschung“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 6. Forschung und Lehre
- Frauenförderpläne der Fakultäten
- Förderung ausgewählter Themen/Schwerpunktforschung im internen Forschungsförderprogramm 2012 – 2015
- geschlechtsdifferenzierende Daten als Basis für die Evaluation von Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer

Handlungsfeld 5 Forschung				
1. Ziel: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung				
2. Ziel: Zunehmende Implementierung von Genderforschung an der FernUniversität				
Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
16. Ergänzung des internen Forschungsförderprogramms (Maßnahme)	<p>Entwicklung und Einrichtung drei weiterer Förderangebote im Rahmen des internen Forschungsförderprogramms, die sowohl die Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung als auch die Implementierung von Genderforschung an der FernUniversität unterstützen:</p> <p>1.) Forschungskompetenz: Förderbereich, der zur Finanzierung einer disziplin- und karrierestufenspezifischen Stärkung von Forschungs- und Forschungsmanagementkompetenzen von Wissenschaftlerinnen an der FernUniversität z.B. in Form einer Teilnahme an Angeboten externer Anbieter, eines individuellen Coachings oder der Durchführung eigener Veranstaltungen dient.</p> <p>2.) Ko-Finanzierung: Förderbereich, der zur Ko-Finanzierung der Teilnahme von Wissenschaftlerinnen der FernUniversität, insbesondere in der Post-doc-Phase, an drittmittelfinanzierten Förderprogrammen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem von Land, Bund und der EU dient.</p> <p>3.) Genderforschung: Förderbereich, der zur flexiblen Finanzierung von Forschungsvorhaben zu Genderfragen und Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem dient. Ein Teil der Fördermittel wird themenbezogen ausgeschrieben (z.B. „Frauen und Fernstudium“, „Gender in der Lehre“, „Genderanalyse an der FernUniversität zu Ursachen, Einflussfaktoren und Wirkungen von Ungleichheiten aufgrund von Geschlechterstrukturen“, Verbleibstudie zu den Habilitandinnen und Habilitanden an der FernUniversität).</p>	<p>Entwicklung und Koordination der Umsetzung: Dezernat 1.2</p> <p>Inhaltliche Beratung und Umsetzung: Rektoratsausschuss Forschungsförderung</p>	<p>2014–2017</p> <p>Einrichtung – Ende 2014</p> <p>Förderjahre 2015–2017</p>	<p>1.) 60.000,00 € (pro Förderjahr 20.000,00 €)</p> <p>2.) 210.000,00 € (pro Förderjahr 70.000,00 €)</p> <p>3.) 240.000,00 € (pro Förderjahr 80.000,00 €)</p>
siehe Handlungsfeld 7	Maßnahme der Personalentwicklung: Genderkompetenz für Mitglieder des Rektoratsausschusses Forschungsförderung			
siehe Handlungsfeld 9	Maßnahme im gleichstellungsorientierten Monitoring: geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der geplanten Forschungsberichterstattung			

6. Handlungsfeld „Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe“

6.1 Ist-Situation

Die FernUniversität hat Gleichstellung als strategisches Entwicklungsziel schon seit Jahren in ihrer Hochschulplanung fest verankert und als Querschnittsthema in ihren Struktur- und Entwicklungsplan aufgenommen. Darüber hinaus hat sie sich im Juli 2008 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet. Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW ist Gleichstellung ein integraler Bestandteil. Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Verpflichtungen erfolgt auf der Basis institutionalisierter Gleichstellungsarbeit (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, Gleichstellungskommission, Koordination durch das Dezernat für Hochschulplanung) und ihrer Steuerungsinstrumente (Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen, Frauenförderpläne der Bereiche, Gleichstellungskonzept).

Darüber hinaus wurde mit der Genderanalyse durch die Gleichstellungskommission sowie den ersten Maßnahmen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz während der bisherigen Laufzeit des Gleichstellungskonzepts die strukturelle Verankerung von Gleichstellung weiter angestoßen. Diese sollte, den Evaluationsergebnissen folgend, eine Verstärkung und nächste Fokussierung auf den Ebenen der Hochschulleitung sowie der Personalentwicklung (vgl. Einrichtung des Handlungsfelds 7) erhalten. Handlungsbedarf besteht zudem bei der geschlechtsparitätischen Besetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

Frauenanteil in zentralen Gremien der Hochschule im April/Mai 2013

Hochschulrat



Senat



Rektorat



Frauenanteil
Männeranteil

Quelle: Internetauftritt der FernUniversität, Erhebung im April/Mai 2013



Frauenanteil in Gremien auf Fakultätsebene insgesamt im April/Mai 2013

Dekanate



Fakultätsräte



Prüfungsausschüsse



Promotionsausschüsse



Berufungskommissionen



Frauenanteil
Männeranteil

Quelle: Dekanate der vier Fakultäten, Erhebung im April/Mai 2013

Gleichzeitig stellen die hohe Dynamik in der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und die zunehmende Anzahl von hochschulweiten Maßnahmen die FernUniversität vor die Herausforderung, die arbeitsteilige Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung mit Blick auf Arbeitsstrukturen und Verfahrensweisen regelmäßig zu prüfen. Handlungsbedarf besteht hier aktuell in Bezug auf eine Systematisierung, Standardisierung und qualitative Weiterentwicklung der verschiedenen Gleichstellungsinstrumente.

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.

6.2 Ziel

Gleichstellungsorientierte Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien der Selbstverwaltung

6.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 13. Beteiligung von Frauen an den Gremien der Selbstverwaltung und Abschnitt 14. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

Handlungsfeld 6 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Ziel: Gleichstellungsorientierte Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien der Selbstverwaltung

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
17. Querschnittsaufgabe Gleichstellung (Maßnahme)	Gleichstellung wird systematisch als Querschnittsaufgabe in das Hochschulmanagement und seine Instrumente integriert. Als finanzieller Anreiz kann in Berufungs- und Bleibeverhandlungen die Honorierung eines bestimmten Gleichstellungseingagements aufgenommen werden. Der Vergabeschlüssel des hochschulinternen Sachmittelbudgets an die Fakultäten wird um einen Gleichstellungsfaktor ergänzt.	Kanzler/in	2014–2017	–
18. Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und Ämtern (Maßnahme)	Die Rektorin/der Rektor achtet bei ihrem/seinem Vorschlagsrecht und/oder bei einer persönlichen Ansprache für Mitgliedschaften und Ämter in Gremien der FernUniversität, Wissenschaftsorganisationen sowie für Wissenschaftspreise auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe (insbesondere Hochschulrat, Senat und Fakultätsräte) soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Werden Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt dies für die letzte Position.	Rektor/in bzw. Verantwortliche in allen Bereichen der Hochschule	2014–2017	–
19. Empfehlungen Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (Maßnahme)	Die Empfehlungen aus der Stellungnahme der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ zum Abschlussbericht der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (vorgelegt im Januar 2013) werden in der fortlaufenden Weiterentwicklung der vorhandenen Handlungsansätze berücksichtigt.	Rektoratsausschuss Forschungsförderung	2014–2017	zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern
20. Ausgleich Gremienarbeit (Maßnahme)	In Anerkennung überproportionaler Beanspruchung werden Professorinnen zusätzliche Mittel für Wissenschaftliche Hilfskräfte (10 Std./Woche) für den Zeitraum zur Verfügung gestellt, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung (Senat, Fakultätsrat, Berufungskommissionen oder Studiengangskommissionen) der Hochschule mitwirken.*	Dezernat 3	2014–2017	400.000,00 € (jährlich) 100.000,00 €

* Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen in einem Umsetzungsplan (vgl. S. 32)

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
21. Systematisierung Gleichstellungs- instrumente (Maßnahme)	Die vorhandenen Instrumente der Gleichstellungsarbeit (Gleichstellungskonzept, Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen, Frauenförderpläne der Bereiche) sowie die Prozesse der Fortschreibung und Berichte zu den einzelnen Instrumenten werden standardisiert und qualitativ weiterentwickelt.	Dezernat 1.1	2014–2017	–
22. Honorierung von Frauenförder- leistungen der Bereiche (Maßnahme)	Frauenförderleistungen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Zentralen Hochschulverwaltung können mit zusätzlichen Mitteln in Höhe von 30.000,00 € für Frauenfördermaßnahmen honoriert werden. Entscheidungsgrundlage sind die Berichte zur Umsetzung der Maßnahmen und Ziele aus den Frauenförderplänen im Rahmen von deren Fortschreibung. Es wird ein hochschulinternes Angebot geschaffen, um die Bereiche bei der Gestaltung disziplinen- und karriere-spezifischer Frauenförderung zu beraten.*	Gleich- stellungs- kommission	2014–2017 bei Fort- schreibung der FFP	einmalig 210.000,00 € (Fortschreibung der Frauen- förderpläne 2016)
23. Entlastung Fakultätsgleichstel- lungsbeauftragte (Maßnahme)	Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden für die Erfüllung ihrer Aufgaben als Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte in der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben am Lehrgebiet unterstützt, indem dem Lehrgebiet, an dem sie tätig sind, zusätzliche Mittel für Wissenschaftliche Hilfskräfte (in Höhe von 10 Std./Woche) zur Verfügung gestellt werden.*	Gleich- stellungs- beauftragte	2014–2017	147.000,00 € (jährlich 36.750,00 € bei vier Fakultäts- gleichstellungs- beauftragten)
siehe Handlungsfeld 7	Maßnahmen der Personalentwicklung: Genderkompetenz für Führungskräfte in allen Bereichen der Hochschule			

* Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen in einem Umsetzungsplan (vgl. S. 32)

7. Handlungsfeld „Personalentwicklung“

7.1 Ist-Situation

Zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts 2010 – 2013 wurden einzelne Veranstaltungen zum Themenbereich „Genderkompetenz“ (für die Hochschulleitung und Mitglieder in Berufungsverfahren) angeboten. Eine Implementierung von regelmäßigen Fortbildungen zu Gender-Themen oder eine zunehmende Berücksichtigung von Gender-Sensibilität und -Kompetenz als Qualitätskriterium für alle Veranstaltungen sowie Bereiche der Personalentwicklung steht noch aus.

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.



7.2 Ziel

Berücksichtigung des Gleichstellungsziels und relevanter Gender-Aspekte in der Personalentwicklung sowie den Fortbildungs- und Beratungsangeboten der FernUniversität

7.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Personalentwicklung“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 8. Fort- und Weiterbildung (u.a. Weiterbildungsangebote für weibliche Beschäftigte, insbesondere Beurlaubte, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder qualifikationserhaltend sind und die die Aufstiegschancen erhöhen; ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Leiter/inne/n und Referent/inn/en der Fortbildungsveranstaltungen)

Handlungsfeld 7 Personalentwicklung

Ziel: Berücksichtigung des Gleichstellungsziels und relevanter Gender-Aspekte in der Personalentwicklung sowie den Fortbildungs- und Beratungsangeboten der FernUniversität

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
24. gendersensible Personalentwicklung (Entwicklungsfeld)	<p>Weiterentwicklung der Personalentwicklung der FernUniversität unter Berücksichtigung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender-Sensibilität und -Kompetenz als Qualitätskriterium für alle Bereiche der Personalentwicklung (z.B. Personalentwicklungskonzept, Personalauswahlverfahren, Zusammenarbeit mit Trainer/inne/n und Berater/inne/n im internen Fortbildungsprogramm, Führungskräfte sensibilisierung) - Angeboten (hochschuldidaktischer) Fort- und Weiterbildung für Lehrende zu lehrrelevanten Themen, die einem integrativen Ansatz folgend zudem für genderspezifische Aspekte in der Lehre Bewusstsein und Wissensgrundlagen schaffen, sensibilisieren und Gender-Kompetenzen entwickeln – im Zusammenhang mit der Entwicklung von Expertise und unterstützenden Strukturen im Handlungsfeld 4 	Dezernat 3	2014–2017	20.000,00 € (jährlich 5.000,00 €)

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
25. Genderkompetenz (Maßnahme)	<p>Im Fortbildungsprogramm der FernUniversität werden ggfs. in Zusammenarbeit mit externen Anbietern thematisch relevante Veranstaltungen für folgende Zielgruppen angeboten, die einem integrativen Ansatz folgend zudem der Sensibilisierung und Entwicklung von Gender-Kompetenz dienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte und Gremienmitglieder in allen Bereichen der Hochschule - Mitglieder von Berufungskommissionen und Durchführende von Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen - Betreuende von wissenschaftlichem Nachwuchs - Beschäftigte im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. <p>Mitglieder der Gremien der Selbstverwaltung (Hochschulrat, Senat, Rektorat, Rektoratsausschuss Forschungsförderung) sowie Mitglieder der Berufungskommissionen (Berufungskommissionvorsitzende, Berufungsbeauftragte, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) sollen mindestens einmal zu Beginn ihrer Amtszeit, Führungskräfte (Dekane/innen, Dezernent/inn/en, Abteilungsleitungen) sowie alle anderen Zielgruppen regelmäßig daran teilnehmen.</p>	Dezernat 3	2014–2017	60.000,00 € (jährlich 15.000,00 €)
siehe Handlungsfeld 5	Maßnahme der Forschungsförderung (Gender-Fonds): Forschungskompetenz-Fonds			

8. Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie“

8.1 Ist-Situation

Die Besonderheiten des zeit- und ortsunabhängigen, flexiblen Fernstudiensystems stellen eine sehr gute Voraussetzung dar, um ein Studium an der FernUniversität mit Familienaufgaben (Kinder, Pflege von Angehörigen) zu vereinbaren. Gleichzeitig bedeutet die Gestaltung lebens- und berufsbegleitender Fernstudienbedingungen ein Spannungsfeld zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der FernUniversität. Dieses gilt es bei der Entwicklung von Vereinbarkeitskonzepten abzuwägen.

Ein hochschulweit abgestimmtes und an die spezifische Situation der FernUniversität angepasstes Gesamtkonzept für eine „familienfreundliche Hochschule“ – wie im Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 vorgesehen – wurde bisher nicht entwickelt. Dennoch realisiert die FernUniversität bereits eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie (siehe unten).

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.



8.2 Ziel

Konzentrierte Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der FernUniversität auf der Grundlage eines Gesamtkonzepts

8.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. Abschnitt 9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Arbeitszeitregelungen, Telearbeitsplätze, Wiedereinstieg und Fortbildungen im Zusammenhang mit Beurlaubungen)
- Frauenförderpläne der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Zentralen Hochschulverwaltung
- Informationen zur „familienfreundlichen FernUniversität“ im Internetauftritt der Gleichstellungsstelle
- Kontakt der Gleichstellungsstelle zu lokalen Trägern von Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Kinderferienbetreuung in den Sommerferien

Handlungsfeld 8 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie

Ziel: Konzentrierte Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der FernUniversität auf der Grundlage eines Gesamtkonzepts

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
26. Gesamtplan „familienfreundliche Hochschule“ (Entwicklungsfeld)	Entwicklung und Umsetzung eines hochschul- weiten Gesamtplans „familienfreundliche Hochschule“ auf der Basis einer Bedarfs- erhebung mit u.a. folgenden Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> – Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben (Kinder, Pflege von Angehörigen) – Notfall-Kinder-Betreuung – Kinderferienbetreuung – familienfreundliche Gestaltung von Studien- bedingungen – Aktualisierung und Ausdifferenzierung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf Arbeitszeit- regelungen (Flexibilität, Teilzeitmodelle), Telearbeitsplätze, einen strukturierten Wiedereinstieg nach Beurlaubungsphasen, Stärkung der Vereinbarkeitsthematik in Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gesprächen – Familien-Online-Portal – Rubrik „Familienfreundliche Hochschule“ im Newsletter „FernUni PLUS“ und evtl. anderen vorhandenen Medien 	Entwicklung und Koordi- nation der Umsetzung: Dezernat 1 in Zusammen- arbeit mit den jeweils zuständigen Bereichen, in denen später die konkrete Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfolgt	2014–2017 Entwicklung – Ende 2016	zum jetzigen Zeitpunkt nicht insgesamt zu bezeichnen Notfall-Kinder- Betreuung: bereits in der Mittelverteilung bereitgestellt Kinderferien- betreuung: 120.000,00 € (jährlich 30.000,00 €)

9. Handlungsfeld „Gleichstellungsorientiertes Monitoring und Qualitätsmanagement“

9.1 Ist-Situation

Die Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität erfolgt in allen Bereichen datenbasiert und greift dabei auf eine Vielzahl standardisierter, regelmäßiger Erhebungen geschlechtsdifferenzierender Daten zurück, die auf verschiedenen Wegen öffentlich zugänglich gemacht werden (siehe unten). Handlungsbedarf besteht aufgrund der Vielzahl von Daten und Quellen insbesondere in Bezug auf eine zunehmende Systematisierung und Standardisierung der Datenerhebung und Veröffentlichung.

Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems der FernUniversität erfolgen die Evaluationen auf der Basis von geschlechtsdifferenzierenden Daten. In allen Befragungen durch den Arbeitsbereich Qualitätsmanagement und Evaluation in Dezernat 1.1 wird das Geschlecht miterhoben und in der Stichprobe ausgewiesen. Bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Befragungsergebnissen, so werden diese in den Berichten ausgewiesen.

Ergänzend wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Entwicklungen und aktuellen Situation im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010 – 2013 verwiesen.



9.2 Ziel

Weiterentwicklung der Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität und des Qualitätsmanagementsystems unter Gender- und Gleichstellungsaspekten

9.3 Maßnahmen und Entwicklungsfelder

Die Maßnahmen und Entwicklungsfelder im Handlungsfeld „Gleichstellungsorientiertes Monitoring und Qualitätsmanagement“ sind in Ergänzung folgender Handlungsansätze anderer gleichstellungsorientierter Instrumente an der FernUniversität formuliert:

- geschlechtsdifferenzierende Daten zu Studierenden und Absolvent/inn/en im Internetauftritt
- differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich auf den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltstufen im Rahmen der jährlichen Berichte und Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten und weiteren Bereiche
- weitere Daten im Rahmen der Berichterstattung zum Gleichstellungskonzept (z.B. Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen sowie in Gremien)
- differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis auf den einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- geschlechtsdifferenzierende Daten als Basis für die Evaluation von Lehre, Studienorganisation und Weiterbildung sowie für die Evaluation von Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer

Handlungsfeld 9 Gleichstellungsorientiertes Monitoring und Qualitätsmanagement

Ziel: Weiterentwicklung der Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität und des Qualitätsmanagementsystems unter Gender- und Gleichstellungsaspekten

Maßnahme/ Entwicklungsfeld	Gegenstand/ Entwicklungsziel	Verant- wortliche (Umsetzung)	Zeitraum	zusätzliche finanzielle Ausstattung
27. Gleichstellungs-Monitor (Maßnahme)	Es werden fortlaufend geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der Statistik und des Berichtswesen sowie differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation (in allen Bereichen auf allen Ebenen der Hochschule, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn) erhoben und veröffentlicht. Auch im Rahmen der geplanten netzgestützten Forschungsberichterstattung wird eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung- und -auswertung umgesetzt und darüber hinaus eine systematische Erfassung der Habilitandinnen und Habilitanden an der FernUniversität ermöglicht. Zudem wird im Rahmen einer Synchronisierung der Erhebung bzw. Aufbereitung der Daten zur Gleichstellungssituation ein „geschlechtsdifferenzierendes Kerndatenset“ entwickelt und im Hinblick auf verschiedene Berichtspflichten der Gleichstellungsarbeit zusammengefasst in einem regelmäßigen „Gleichstellungs-Monitor der FernUniversität“ veröffentlicht.	Dezernat 1.1 (Statistik, Berichtswesen), Dezernat 3 (Personal), Dezernat 1.2 (Forschungsbericht)	2014–2017 Gleichstellungs-Monitor: – Ende 2015	–
28. Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsaspekten (Entwicklungsfeld)	Die Verfahren des Qualitätsmanagementsystems der FernUniversität werden im Hinblick auf Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung von Gender-Sensibilität und Geschlechtergerechtigkeit überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt.	Dezernat 1.1 Arbeitsbereich Qualitätsmanagement/ Evaluation	2014–2017	–

Regelungen zum Gleichstellungskonzept

Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt beim Rektorat, das in dieser Angelegenheit inhaltlich von der Gleichstellungskommission beraten wird. Die Koordination und Begleitung der Umsetzung erfolgt durch Dezernat 1.1 im Aufgabenbereich Koordination der Gleichstellungsarbeit.

Maßnahmen, deren Umsetzung einer Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen bedarf, sind in der tabellarischen Darstellung in den Kapiteln zu den neun Handlungsfeldern entsprechend gekennzeichnet (*). Für diese Maßnahmen erstellt Dezernat 1.1 in Abstimmung mit den jeweils beteiligten Bereichen einen verbindlichen Umsetzungsplan, der innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts von der Gleichstellungskommission beraten und vom Rektorat beschlossen wird.

Der Arbeitsprozess in den Entwicklungsfeldern und deren Umsetzungsverantwortliche werden in besonderer Weise durch Dezernat 1.1 unterstützt und begleitet.



Finanzielle Ausstattung

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung ermöglicht. Dazu sind bei Maßnahmen und Entwicklungsfeldern, bei denen das bereits möglich ist, konkrete Budgets genannt, die als zusätzliche finanzielle Ausstattung den Verantwortlichen zweckgebunden zur Verfügung stehen. Für diejenigen Maßnahmen und Entwicklungsfelder, deren Umsetzung zum jetzigen Zeitpunkt nicht in konkreten Handlungsansätzen oder Maßnahmen operationalisierbar und damit auch das Budget noch nicht zu beziffern ist, wird ein Budget in Höhe von bis zu 520.000,00 € für die gesamte Laufzeit des Gleichstellungskonzepts zusätzlich zur Verfügung gestellt. Über die Verwendung dieser Reservemittel für einzelne Maßnahmen und Entwicklungsfelder entscheidet das Rektorat, das inhaltlich von der Gleichstellungskommission beraten wird.

Das Budget des Gleichstellungskonzepts wird im Rahmen der Koordinationsfunktion durch Dezernat 1.1 jährlich aufgestellt sowie dessen Verwendung auf inhaltliche und sachliche Richtigkeit geprüft.

Kommunikation

Das Gleichstellungskonzept wird von der Hochschulleitung allen Zielgruppen sowie Beschäftigten an der FernUniversität bekannt gemacht. Dezernat 7.2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit begleitet die Kommunikation des Gleichstellungskonzepts – auch in Bezug auf eine adäquate Präsenz auf den Internetseiten der FernUniversität – konzeptionell und operativ.

Berichtspflicht

Dezernat 1.1 berichtet auf Grundlage der Evaluation regelmäßig zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts an die Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission berät die Berichte und legt sie – gegebenenfalls mit Empfehlungen in Bezug auf besonderen Handlungsbedarf zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und Erreichung der Gleichstellungsziele – dem Rektorat vor.

Das Rektorat berichtet auf Grundlage der Evaluations- und Befragungsergebnisse abschließend zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts 2014 – 2017 und legt diesen Bericht gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts dem Senat und Hochschulrat vor.

Die jährliche Berichtspflicht des Rektorats zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts gegenüber dem Senat und dem Hochschulrat, die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen vom 05. Juli 2012 unter 10 (2) festgelegt ist, wird bei der nächsten Überarbeitung des Rahmenplans entsprechend angepasst.



Evaluation und Befragung

Die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts werden evaluiert. Konzeption und Durchführung der Evaluation erfolgt durch den Arbeitsbereich Qualitätsmanagement und Evaluation in Dezernat 1.1 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Koordination der Gleichstellungsarbeit. Das Evaluationskonzept wird innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts gemeinsam mit dem Umsetzungsplan von der Gleichstellungskommission beraten und vom Rektorat beschlossen.

Die Evaluation des Gleichstellungskonzepts wird ergänzt um eine hochschulweite Befragung zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts. Konzeption und Durchführung der Befragung erfolgt durch den Arbeitsbereich Qualitätsmanagement und Evaluation in Dezernat 1.1. Dieser wird inhaltlich von der Gleichstellungskommission sowie vom Rektoratsausschuss Forschungsförderung, der beratend an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beteiligt ist, beraten.

Fortschreibung

Das Gleichstellungskonzept wird unter Berücksichtigung der erzielten Gleichstellungserfolge, der Evaluationsergebnisse sowie der Ergebnisse der hochschulweiten Befragung fortgeschrieben. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wird zu dessen Qualitätsweiterentwicklung genutzt.



FernUniversität in Hagen



FernUniversität in Hagen

Information

Dezernat 1.1 Lehre und Qualitätsmanagement
Koordination Gleichstellung
Julia Kreimeyer
Universitätsstraße 47
58097 Hagen
Tel.: +49 2331 987 - 2387/-2484
Fax: +49 2331 987 - 345
E-Mail: Julia.Kreimeyer@FernUni-Hagen.de
E-Mail: Florian.Horstmann@FernUni-Hagen.de

Impressum

Herausgeber Der Rektor
Universitätsstraße 47
58097 Hagen

Gestaltung Dezernat 5.2
Gabriele Gruchot

Fotos Veit Mette

© 2014 FernUniversität in Hagen

