



Chancengleichheit
Gleichbehandlung
Gleichberechtigung

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2006/07

Bericht und Informationen
der Gleichstellungsbeauftragten



FernUniversität in Hagen

Postanschrift

FernUniversität in Hagen
58084 Hagen

Tel.: +492331 987-01

Fax: +492331 987-316

Email: FernUni@FernUni-Hagen.de

Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsbeauftragte

Universitätsstraße 43 (PAV)
58097 Hagen

Tel.: +492331 987-2222/4778

Fax: +492331 987-4262

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de

Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Impressum

Herausgeber	Der Rektor
Konzept	Die Gleichstellungsbeauftragte
Fotos	Pressestelle, Gleichstellungsstelle, LaKoF, BuKoF, (Gabriele Drechsel, FH Köln)
Gestaltung	Dezernat 2.6 Gabriele Gruchot
Druck	Dezernat 2.6
ViSdP	Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen Melanie Graf Universitätsstr. 43 (PAV) 58097 Hagen

© 2007 FernUniversität in Hagen

INHALT

Impressum	2
1 Vorwort	4
2 Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten 2006	6
2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen stellen sich vor	6
2.2 Die personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsstelle	13
2.3 Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Hochschule	15
3 Unterrepräsentanz von Frauen an der FernUniversität oder - von der Notwendigkeit der Frauenförderung	18
3.1 Frauenanteile an den Beschäftigten der FernUniversität	18
3.2 Studentinnen an der FernUniversität	19
3.3 Der Anteil der Frauen an den Professuren – ein „gefühlter Anstieg“?	20
4 Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich	24
4.1 Berufungsleitfaden an der FernUniversität	24
4.2 Das Netzwerk Promovendinnen – von Christine Charon	24
5 Frauenförderpläne an der FernUniversität in Hagen	29
6 Gleichstellung in den Gremien	30
6.1 Frauenbeirat	33
6.2 Gleichstellungskommission	36
7 Hochschulfreiheitsgesetz und die Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit	38
7.1 § 24 HFG – Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission	38
7.2 Gleichstellungscontrolling	38
8 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Auswirkungen auf die Frauenförderung	40
9 Familienfreundlichkeit der Hochschule	41
9.1 Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	41
9.2 Notfallkinderbetreuung an der FernUniversität	44
9.3 Elternkurs Starke Eltern – Starke Kinder	48
10 Girls' Day 2006 – ein Rückblick von Maria Mitze	49
11 Die Vortragsreihe „Frauen im Gespräch“	53
12 Vings-Qualifizieren	57

1 VORWORT

FRAUENFÖRDERUNG – GLEICHBERECHTIGUNG – FEMINISMUS – GLEICHSTELLUNG – GENDER MAINSTREAMING

Moment Mal!

***Feminismus** ist das nicht der Grund für die zunehmende Kinderlosigkeit unserer Gesellschaft? Frauen, die Karriere machen, statt Kinder zu kriegen.*

Karriere statt Kinder, weil die Vereinbarungsproblematik beides unmöglich macht. Diejenigen, die es trotzdem versuchen, kämpfen auf allen Fronten: gegen das Vorurteil der nicht vollen Einsatzbereitschaft, gegen die Vorwürfe, eine „Rabenmutter“ zu sein und gegen die eigenen Kraftreserven.

*Aber **Frauenförderung**, ist das notwendig? Leben wir nicht in einer feminisierten Kultur? Frauen sind bereits die Gewinnerinnen der Wissensgesellschaft.*

Seltsam nur, dass sich das höhere Bildungskapital nicht in höheren Einkommen widerspiegelt.

***Gleichberechtigung?** Was wollen die Frauen noch? Sogar die Bundeskanzlerin ist eine Frau.*

Wie viele Jahre hat das gebraucht? Und weil das so alltäglich ist, gibt es darüber täglich Schlagzeilen.

*Na, ja, aber an der FernUniversität ist die **Gleichstellung von Frauen und Männern** doch kein Thema. Es gibt doch so viele Professorinnen und an der Spitze der Hochschulverwaltung – eine Frau.*

Wir haben eine Kanzlerin, aber im Rektorat: eine Frau, ein und dieselbe, die Kanzlerin. Der Anteil der Professorinnen an der FernUniversität liegt bei 15 %

(mit Juniorprofessorinnen). In Zahlen ausgedrückt: von den 85 Professuren haben 13 Frauen inne. In der Fakultät Mathematik und Informatik gibt es eine Professorin. Zieht man die Juniorprofessorinnen ab (von 7 Juniorprofessuren haben 2 Frauen inne) sinkt der Anteil der Frauen an den Professuren auf 14 %. Sicher das ist ein Fortschritt, aber nur ein Schritt.

*Aber seien Sie doch ehrlich, es gibt Bereiche, da müsste eine **Männerquote** eingeführt werden. Wo bleibt denn da ihr **Gender Mainstreaming?***

In der Fakultät für KSW liegt der Anteil der Studentinnen bei 63 %. Der Anteil der Frauen an den Professorinnen in KSW ist rückläufig, er sank von 32 % auf 28 %: 28 Männer und 8 Frauen. Wie können Männer vermehrt dazu bewegt werden Studiengänge in dieser Fakultät zu absolvieren? Brauchen wir auch Männerförderung? Ist das Aufgabe der Frauenförderung? Könnte Gender Mainstreaming ein Lösungsweg sein?

Fragen über Fragen, die die tägliche Arbeit derjenigen begleiten, die sich der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule annehmen.

Gleichstellungsbeauftragte, das ist ein Amt um das sich die Frauen nicht gerade reißen: Umfangreiche Beteiligungsrechte führen zu umfangreichen Aufgabenfeldern und vielen langen Gremiensitzungen. Auf der Beliebtheitsskala ist kein Platz für sie: zu viele Reibungsverluste bezüglich Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren. Und zu allem Überfluss gehört es scheinbar auch zu den Belangen der Frauen als solche bloß nicht gefördert zu werden – schon gar nicht von einer Gleichstellungsbeauftragten.

Dabei ist Gleichstellung nicht lediglich Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern eine Querschnittsaufgabe der Hochschule. Allerdings wird diese nicht durchgängig als solche erkannt. Auch hier setzt Gleichstellungsarbeit an. Es geht darum die Belange der Frauen sichtbar zu machen und zu vertreten mit dem Ziel, die Frauenanteile auf allen Ebenen der Hochschule zu erhöhen und Benachteiligungen abzubauen.

In dem vorliegenden Bericht stellen sich die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen vor. Sie berichten über ihre Aufgaben, ihre besonderen Anliegen und über ihre Erfahrungen zur Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen (Kapitel 2).

Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen bildet die Grundlage der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit. In welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind und Frauenförderung weiterhin notwendig ist, erfahren Sie in Kapitel 3.

In Kapitel 4 erhalten Sie Auskunft darüber, wie Frauen im wissenschaftlichen Bereich gefördert werden.

Frauenförderpläne sind ein wichtiges Instrument, um Unterrepräsentanzen sichtbar zu machen und somit Gegenmaßnahmen aufzuzeigen (Kapitel 5).

Welche Gremien beschäftigen sich mit Gleichstellung, wer ist Mitglied und welche Themen werden behandelt? Auskunft zu diesen Fragen finden Sie in Kapitel 6.

Die Hochschulen in NRW erleben zurzeit eine Umbruchphase. Kennzeichnend dafür ist vor allem das Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG)



*Melanie Graf,
Gleichstellungsbeauftragte seit 2004*

zum 01.01.2007. Das HFG sollte auch die Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken. Wie sich das im Gesetzestext niederschlägt, erfahren Sie in Kapitel 7.

In Kapitel 8 wird ein weiteres Gesetz unter die Lupe genommen, das geringere Auswirkungen auf die Frauenförderung hat als allgemein angenommen: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Welche Anstrengungen die Gleichstellungsstelle zur Familienfreundlichkeit der Hochschule unternimmt, lesen Sie in Kapitel 9.

Einen Rückblick auf den Girls' Day 2006 gibt es in Kapitel 10.

In Kapitel 11 wird ein Rückblick auf die Frauenvortragsreihe „Frauen im Gespräch“. Anschließend enthält dieser Bericht Informationen zu VINGS-Qualifizieren.

Viel Spaß beim Lesen!

2 DIE WAHL DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Am 3. Mai 2006 wählte der Frauenbeirat aus seiner Mitte die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.

Zur Gleichstellungsbeauftragten wurde *Melanie Graf* aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gewählt.

Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wurden gewählt:

- ❑ Gruppe der Professorinnen:
Prof. Dr. Lenelis Kruse (Fakultät KSW; Lehrgebiet „Ökologische Psychologie“),
- ❑ Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:
Annabell Preußler (Fakultät KSW; Lehrgebiet „Bildungstechnologie“),
- ❑ Gruppe der weiteren Beschäftigten:
Ulrike Fromm (Sekretärin in der Fakultät KSW; „Lehrgebiet Interkulturelle Erziehungswissenschaft“)
- ❑ Gruppe der Studierenden:
Angelika Rehborn (Studierende in der Fakultät WiWi).

Mit Angelika Rehborn wurde zum zweiten Mal eine studentische Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

In seiner 29. Sitzung am 28. März 2007 wurde Frau Jun. – Prof. Sylvia Marlene Wilz im Frauenbeirat als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Professorinnen gewählt. Sie löst damit Frau Prof. Kruse ab, die am 1. März 2007 in den Ruhestand eintrat.

2.1 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND IHRE STELLVERTRETERINNEN STELLEN SICH VOR



*Die Gleichstellungsbeauftragte
Melanie Graf und ihr Team*

Melanie Graf – Gleichstellungsbeauftragte (Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen)

Als ich mich vor drei Jahren, 2004 aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zur Wahl stellte, hatte ich zumindest eine ungefähre Vorstellung von dem, was auf mich zukommt. Ich arbeitete bereits seit dem Jahr 2000 bei meiner Vorgängerin, Eva Engels, in der Gleichstellungsstelle. Damals baute ich das Netzwerk Promovendinnen auf und war für dessen Betreuung zuständig. Diese Tätigkeit wurde (neben meinem zentralem Hauptprojekt, das Heranwachsen meines zurzeit sechsjährigen Kindes) zu einer wichtigen Aufgabe, die ich bis heute verfolge.

Frauenspezifische Themen bzw. die Beschäftigung mit verschiedenen Themen unter dem Blickwinkel von

Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit lagen mir bereits in der Studienzeit im Rahmen meines Studiums der Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität in Bochum am Herzen. In meinen anschließenden Tätigkeiten als Projektmitarbeiterin in diversen Forschungsprojekten hatte ich zu Forschungsfeldern, die eine Geschlechterperspektive beinhalteten, immer einen besonderen Zugang.

Mit der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität kam ich zum ersten Mal in Berührung als ich 1993 im damaligen Fachbereich ESGW als studentische Hilfskraft arbeitete. Frauenbeirat, Gleichstellungskommission, Bewerbungsverfahren, Frauenquoten, Frauen im Gespräch ... nach und nach erfuhr ich mehr von der Frauenarbeit an der FernUniversität. Zu dieser Zeit gab es das Frauenbüro. Frauenarbeit war Pionierarbeit, der tägliche Kampf um das Einfordern von Rechten, die noch keine gesetzliche Verankerung erfuhren. Damals übernahm Marita Dickenscheid das Amt der Frauenbeauftragten. Vor Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen hießen die Gleichstellungsbeauftragten noch Frauenbeauftragte. 1999 trat es in Kraft, das Landesgleichstellungsgesetz. Nun begann eine neue Ära der Gleichstellungsarbeit. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erfuhren eine Veränderung, diese gesetzlichen Rahmenbedingungen stärkten die Position der Gleichstellungsbeauftragten. Aber die institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit spaltete die Frauen auch. Die einen sahen in ihr die Chance, Rechte gesetzlich einfordern zu können. Die anderen befürchteten das Ende der radikalen Forderungen und ein Erstarren in Strukturen. Diese ideologischen Gräben spalteten auch die Frauengenerationen.

Als Eva Engels 2004 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten nicht weiter fortführte wurde mir klar, dass ich auf keinen Fall zusehen wollte, wie das Erreichte, insbesondere das Promovendinnen-Netzwerk, mit Pauken und Trompeten zunichte gemacht werden würde. Und wie gesagt: eine gewisse Vorstellung von dem, was auf mich zukäme hatte ich bereits.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule sind vielfältig:

- ❑ Teilnahme an Gremien- und Kommissionssitzungen mit Rede- und Antragsrecht: Rektorat, Senat, Gleichstellungskommission, Frauenbeirat etc.,
- ❑ Bewerbungsverfahren: Vorstellungsgespräche, Bewerbungsunterlagen, AC-Verfahren,
- ❑ Berufungsverfahren: Berufungskommissionen, Berufungsleitfaden,
- ❑ Mitwirkung bei der Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne sowie Mitarbeit bei ihrer Erstellung und Modifikation,
- ❑ Projekte: Girls' Day, Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen, Vorbereitung von Anhörungen, Elternseminare, Kinderbetreuungskonzepte,
- ❑ Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Hochschule auf Landes- und Bundesebene,
- ❑ Leitung des Teams der Gleichstellungsstelle,
- ❑ konzeptionelle Auseinandersetzung mit diversen Themen (z.B. familienfreundliche Hochschule, Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen),
- ❑ Berichterstattung und Durchführung von Frauenvollversammlungen,
- ❑ etc.

Bereits ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur und Studierendenzahlen an der FernUniversität in Hagen

lässt den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten schnell erahnen. Noch immer ist der Anteil der Frauen an den Professuren mit 15 % gering (wohlgemerkt unter Einbezug der Juniorprofessorinnen). Die Studierendenzahlen zeigen, es gibt eine ganze Reihe von Fächern in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu zählen vor allem die naturwissenschaftlich-technischen Fächer. In den Fakultäten, in denen Frauen generell nicht unterrepräsentiert sind, finden wir sie jedoch nicht in allen Hierarchieebenen wieder. Der Anteil der Frauen an Promotionen, Habilitationen und Professuren steigt zwar langsam an, es sind Verbesserungen zu verzeichnen, aber das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen ist noch nicht erreicht.

Auch für die nächste Zeit gilt es, die Bemühungen zu verstärken, um Benachteiligungen z.B. durch vorhandene Strukturen abzubauen. Dieses Ziel erreicht „frau“ nicht alleine, ich habe in den vergangenen Jahren zahlreiche Mitstreiterinnen und Mitstreiter an meiner Seite gehabt. Neben den Mitarbeiterinnen in der Gleichstellungsstelle waren das vor allem meine Stellvertreterinnen.

**Lenelis Kruse –
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
(Gruppe der Professorinnen) bis 1.3.2007**

Aufgefordert, auch meinen Beitrag zum Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten zu liefern, wurde mir klar, dass dieses ein besonderer Bericht sein würde. Da ich zum Ende Februar 2007 „altersbedingt“ aus der FernUniversität ausscheide, ist es ein Wort zum Abschied.



*Verabschiedung
von Frau
Prof. Kruse
in der
Gleichstellungsstelle*

Als erste Professorin überhaupt an der FernUniversität – ich wurde seinerzeit mit dem Satz begrüßt, dass die FernUni ihren Frauenanteil bei den Professoren um 100% steigern konnte! – habe ich mich von Anfang an für die Belange und die Fördermöglichkeiten von Frauen an dieser Universität eingesetzt. Dazu war ich bereit, und gewissermaßen intrinsisch motiviert, da ich mich, bevor ich an die FernUniversität kam, schon in der Forschung mit dem Problem „Frauen in Führungspositionen“ beschäftigt hatte, und seinerzeit – zumindest für die Psychologie – eine tabula rasa vorgefunden hatte. Inzwischen ist die Forschung auf diesem Gebiet enorm gewachsen, der Erfolg von Frauen in Führungspositionen ist, insbesondere auch in Deutschland, noch keineswegs vorbildlich, trotz stetig zunehmender und anerkannter Voraussetzungen von Frauen für diese Ämter.

An der FernUniversität habe ich mich seit 1992 als stellvertretende Frauenbeauftragte engagiert – stellvertretend in einem doppelten Sinne, da ich zusätzlich zu der formellen Rolle als Stellvertreterin der Haupt-Frauenbeauftragten schließlich nur mich

selbst als Professorin zu vertreten hatte. Die Rolle als Stellvertreterin (ab 2000 der Gleichstellungsbeauftragten) habe ich bis zu meinem Ausscheiden aus der Universität wahrgenommen, die Zahl der zu vertretenden Kolleginnen konnte in der Zeit immerhin auf 14 % gesteigert werden. 1992 begann auch die Arbeit in der Ad-Hoc Kommission des Senats zur Erarbeitung eines Frauenförderplans, die ich dann auch über viele Jahre hinweg geleitet habe. Heute wäre eine solche sehr zeitaufwändige Arbeit kaum mehr denkbar und machbar. Allerdings haben wir auch besonders gründlich gearbeitet und uns alle Pläne und Planungen aus der deutschen Universitätslandschaft, die uns zur Kenntnis kamen, sorgfältig studiert und kritisch evaluiert. Das ehrgeizige Ziel, einen gemeinsamen Förderplan für alle Frauen an der Universität zu schaffen, hat uns viel Kopfzerbrechen bereitet, da die konkreten Rollen und Positionen und damit auch Förderbedarfe und -bedürfnisse der einzelnen Frauengruppen an der Universität doch recht unterschiedlich waren. Dennoch kann ich rückblickend sagen, dass wir ein gutes Produkt abgeliefert haben, um das uns so manche andere Universität im Lande beneidet hat.

Der Plan, der ja dann auch zum Rahmenplan wurde, ist die eine Sache, seine Operationalisierung und Implementierung eine andere. Dem milden Blick des Alters (oder der milchigen Brille) mag es geschuldet sein, dass ich die Fortschritte im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik eher positiv einschätze. Großen Nachholbedarf sehe ich vor allem im Bereich der Lehre. Nicht nur aus Gründen des für die Universität verpflichtenden gender mainstreaming ist es dringend geboten, in den Lehrinhalten (und -formen) den Blick auf Gender-Unterschiede und -Spezifika zu richten, um ein Bewusstsein für die vielen heutzutage weniger expliziten denn vielfach impliziten – Diskriminierungen

aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Verhaltenserwartungen zu schaffen.

Meine konkrete Arbeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte habe ich insbesondere auf die Mitwirkung in Berufungskommissionen konzentriert. Wenn auch zeitaufwändig waren diese Aktivitäten keineswegs nur „Arbeit“, sondern haben durchaus auch meine Forschungsinteressen am Thema Frauen und Karriere immer wieder bereichert. Meine Erfahrung in diesen Kommissionen, so fachspezifisch unterschiedlich diese im Einzelnen auch abliefen, lassen mich doch zu der positiven Schlussfolgerung kommen, dass geschlechterspezifische Argumente zwar vorkommen, aber niemals für Leistungsbewertungen oder die Interpretation von Ausschreibungskriterien relevant wurden.

Wenn ich jetzt die FernUniversität verlasse, dann tue ich dies in der Gewissheit, dass es genügend aufmerksame und aktive Frauen an der Uni gibt, die trotz der gesellschaftlichen und landespolitischen Konjunkturschwankungen in Bezug auf Frauen- bzw. genderspezifische Probleme das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter nicht aus den Augen verlieren.

**Jun.-Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz –
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
(Gruppe der Professorinnen) seit 28.3.2007**



*Jun.-Prof. Dr.
Sylvia Marlene Wilz*

Seit Anfang 2004 bin ich als eine der ersten Juniorprofessorinnen an der FernUniversität in Hagen tätig. In meinem Arbeitsbereich, „Soziologie organisationaler Entscheidungen“, fließen verschiedene Forschungsrichtungen zusammen: Organisationssoziologie, theoretische und empirische Entscheidungsforschung, Arbeitssoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung. Geforscht habe ich zum Beispiel dazu, wie Geschlechterdifferenzierungen in Organisationen Bedeutung erlangen und welche Funktion sie haben (können). Ein solcher Schwerpunkt der Arbeit in Forschung und Lehre kann eine Verbindung zur Gleichstellungspolitik nahe legen. In meinem Fall ist die Frage, wie das Thema ‚Gleichstellung‘ sinnvoll politisch bearbeitet werden kann, kein vertiefter Gegenstand in der wissenschaftlichen Arbeit – im Laufe meiner beruflichen Tätigkeit habe ich mich aber immer wieder in der Gleichstellungsarbeit engagiert. Die Punkte, die für mich dabei im Vordergrund stehen, sind: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbeson-

dere Fragen der betrieblichen Kinderbetreuung), die Position von Frauen in hoch qualifizierten Berufen und die Geschlechterthematik in Forschung und Lehre (z.B. in neuen Studiengängen, im Angebot von Präsenzveranstaltungen, in der Betreuung von Promotionen).

**Annabell Preußler –
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
(Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen)**



*Annabell
Preußler*

Wie schön wäre es doch, wenn es keine Gleichstellungsbeauftragte gäbe“, denken sich sicherlich immer wieder einige GremienvertreterInnen an der Hochschule. „Dauernd diese Frauenthemen und das Gerede um Diskriminierung...“

Was soll ich sagen? Ich stimme zu. Mein Name ist Annabell Preußler, ich bin seit Mai 2006 Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Und auch ich freue

mich auf den Tag, an dem die Gleichstellungsbeauftragte feierlich aus dem Amt entlassen wird, wenn nämlich in Sachen Gleichstellungsarbeit alles erreicht worden ist. Wenn Professorinnen in gleichem Anteil beschäftigt sind wie Professoren, oder wenn Frauen genauso oft promovieren wie ihre männlichen Kollegen. „Jaja, also doch wieder die Frauenthemen“, werden jetzt einige von Ihnen denken. Falsch! Es geht mir nicht darum, Frauen in besonderem Maße zu fördern, sondern eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erzielen und im Sinne von Gender Mainstreaming den Geschlechteraspekt auf allen Ebenen mitzudenken.

Aber: solange es ein Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung gibt und solange der Status von Frauen und Männern unterschiedlich ist, solange halte ich es auch für wichtig, Frauen- oder Männerförderung zu betreiben. Ja, Sie haben richtig gelesen. Wenn es Schnuppertage für Mädchen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen gibt, warum dann nicht auch für Jungen in sozialwissenschaftlich-pädagogischen Disziplinen? An der Universität kennen wir alle die geringen Einschreibungszahlen von Frauen in den technischen Fakultäten. Dazu kommt, dass Frauen auf der Karriereleiter wesentlich seltener aufsteigen, als Männer. Es ist ein altes und bekanntes Problem, dass die faktische Beteiligung von Männern im wissenschaftlichen Karriereverlauf über der potentiellen Beteiligung liegt, während die faktische Beteiligung von Frauen unter die potentielle Beteiligung sinkt¹. Hier kann Gleichstellungsarbeit meines Erachtens beispielsweise ansetzen und die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, indem auf Qualifikationswege hingewiesen und Nachwuchsförderung betrieben wird.

Am Ende noch ein paar Daten zu meiner Person: Ich habe bereits 1998 und 1999 als studentische Frauenbeauftragte der Universität Dortmund angefangen, mich mit Geschlechterfragen zu beschäftigen. 1999 war ich gleichzeitig Landessprecherin der studentischen Frauenbeauftragten an Hochschulen in NRW und damit auch Sprecherin der Landeskonferenz. Im Jahr 2000 war ich AStA-Vorsitzende und Referentin für Frauen- und Lesbenpolitik im AStA der Universität Dortmund. Nach Abschluss meines Studiums habe ich als wissenschaftliche Angestellte an der Universität Dortmund gearbeitet. Während dieser Zeit – also 2003 – habe ich die Arbeit im Gleichstellungsbüro wieder aufgenommen und war stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Dortmund und Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten im Ressort Wissenschaft. Zurzeit arbeite ich als wissenschaftliche Angestellte am Lehrgebiet Bildungstechnologie in der Fakultät KSW.

1) vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2000): Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 87

**Ulrike Fromm –
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
(Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen)**



Ulrike Fromm

Seit Beendigung meiner Ausbildung an der FernUni im Oktober 1989 bin ich in der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften im Sekretariat von Prof. Hansen, Lehrgebiet Interkulturelle Erziehungswissenschaft beschäftigt.

Vor fast drei Jahren habe ich mich das erste Mal zur Wahl in den Frauenbeirat aufstellen lassen und wurde gewählt. Der Frauenbeirat wählte mich zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe

der weiteren Mitarbeiterinnen. Ich habe diese Wahl angenommen und es nicht bereut, da die Aufgaben sehr interessant und vielfältig sind.

Zu meinen Aufgaben gehören unter anderem die Unterstützung und Vertretung sowie der regelmäßige Informationsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten. Ich vertrete sie bei verschiedenen Sitzungen der Gleichstellungskommission, der Bau- und Raumkommission, Berufungskommissionen und im Rektorat. Außerdem vertrete ich in Bewerbungsverfahren, insbesondere für den Sekretariatsbereich, die Interessen der Kolleginnen. Vor allem setze ich mich dafür ein, dass die ausgeschriebenen Stellen mit Sekretärinnen, deren Verträge demnächst auslaufen, besetzt werden.

Ich denke, dass in dieser Zeit, in der auch der Sekretariatsbereich umstrukturiert wird, ein Austausch zwischen der Gleichstellungsstelle und den Sekretärinnen stattfinden sollte. Daher wurde auch das so genannte „Frauenessen“ ins Leben gerufen bzw. eine bereits vorhandene Runde erweitert, um sich beim gemeinsamen Essen auszutauschen. Falls auch Sie daran Interesse haben, melden Sie sich in der Gleichstellungsstelle, um in den Verteiler aufgenommen zu werden.



*„Frauenessen am
11. April 2007“*

**Angelika Rehorn –
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
(Gruppe der Studentinnen)**



Angelika Rehorn

Seit April 2005 nehme ich, Angelika Rehorn, das Amt der stellvertretenden studentischen Gleichstellungsbeauftragten wahr. Ich studiere Wirtschaftswissenschaften im Zusatzstudiengang für Natur- und Ingenieurwissenschaften. Ich bin Diplom-Geographin und arbeite im AStA-Büro der FernUniversität in Hagen. Dadurch ist eine enge Anbindung an die Hochschule gegeben. Durch meinen Wohnsitz in Hagen ist auch eine kurzfristige Wahrnehmung von Vertretungsaufgaben möglich.

Das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wird in der Landespolitik zurzeit stark diskutiert. Meiner Meinung nach hat sich dieses Amt an der FernUniversität bewährt. Engagement für Frauenpolitik mit einem Blick durch die studentische Brille hilft meines Erachtens, die Integration von frauenspezifischen Belangen in allen Bereichen der Universität zu fördern. Auf der einen Seite steht die Förderung der weiblichen Beschäftigten und dies

nicht nur durch eine Erhöhung ihrer Anzahl in den verschiedenen Bereichen der Hochschule. Auf der anderen Seite gilt es, die Studentinnen z.B. durch eine stärkere Betonung geschlechtergerechter Lerninhalte zu fördern. Hier gibt es mit der Einführung der neuen Studiengänge noch einen erheblichen Handlungsbedarf. Auch der Generationenwechsel, der sich in der Hochschule zurzeit nicht nur auf der Ebene der Professorinnen und Professoren vollzieht, birgt die Chance für eine zukunftsfähige Ausrichtung der FernUniversität in Hagen. Gleichstellungspolitik und Frauenpolitik haben hier noch viel zu leisten.

Gern würde ich der Landesregierung bescheinigen, dass Gleichstellungsarbeit in NRW überflüssig geworden ist. Ein größeres Kompliment könnte man den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Entscheidungsträgern der Vergangenheit nicht machen. Abschaffung und Beschneidung von Kompetenzen zeigt nur, dass diese Arbeit den Regierenden unangenehm ist. Aber genau deshalb ist sie wichtig.

2.2 DIE PERSONELLE UND SÄCHLICHE AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE

In der Gleichstellungsstelle, Universitätsstr. 43 (PAV) befindet sich das Büro der Gleichstellungsbeauftragten und das Büro ihrer Mitarbeiterinnen.

Maria Mitze ist dort als Verwaltungsangestellte für die reibungslose Organisation und Koordination der Büroabläufe und Termine zuständig.

Christine Charon betreut als wissenschaftliche Hilfskraft das Netzwerk Promovendinnen.

Zur weiteren Unterstützung und Betreuung der Newsgroup Studentinnen konnte *Daniela Wieczorek*

als studentische Hilfskraft für die Arbeit in der Gleichstellungsstelle gewonnen werden.



*Daniela Wieczorek, Christine Charon,
Maria Mitze, Melanie Graf*

Der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahre 2005 Mittel in Höhe von 45.000 € bewilligt (202. Sitzung der KPF vom 01.12.2004). Die Freigabe der Mittelzuweisung erfolgte auf Grund der angespannten Haushaltslage lediglich in Höhe von 36.000 € (669. Sitzung des Rektorats vom 14.12.2004). Zudem wurde der Gleichstellungsbeauftragten im Jahre 2005 ein Sockelbetrag für eine studentische Hilfskraft in Höhe von 9.400 € bewilligt, der lediglich zu 60 % (5.640 €) freigegeben wurde. Insgesamt stand der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 16 Absatz 2 LGG NRW) und zur Erfüllung der Verpflichtung der Hochschule aus den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium (MWF bzw.

nun MIWFT) insbesondere bezüglich des Netzwerks Promovendinnen, eine Summe von 41.640 € für das Jahr 2005 zur Verfügung.

Im Jahr 2006 wurde für die Gleichstellungsstelle, wie in allen anderen Bereichen, entsprechend der Beschlussempfehlung der KPF vom 02.11.2005 (207. Sitzung) eine Mittelfreigabe von zunächst 50 % der Mittel des Jahres 2003 (12.992,50 €) festgelegt. Für das Promovendinnen-Netzwerk stellte das Rektorat 21.000 € zur Verfügung. Zudem wurde der Gleichstellungsbeauftragten im Jahre 2006 ein Sockelbetrag für eine studentische Hilfskraft in Höhe von 9.400 € bewilligt, der zu 90 % freigegeben wurde. Insgesamt

standen der Gleichstellungsbeauftragten 43.392 € im Jahre 2006 zur Verfügung.

Für das Jahr 2007 beantragte die Gleichstellungsbeauftragte 22.000 € zur Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 16 Absatz 2 LGG NRW) und 22.000 € für den Fortbestand des Promovendinnen-Netzwerks. In der 211. Sitzung der Kommission für Planung und Finanzen am 08.11.2006 wurden 12.600 € zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und weitere 22.000 € für das Promovendinnen-Netzwerk bewilligt. Der Sockelbetrag in Höhe von 9.400 € wurde zu 100 % freigegeben. 2007 stehen der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt Mittel in Höhe von 44.000 € zur Verfügung.

2.3 VERNETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AUSSERHALB DER HOCHSCHULE

Die „Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW“ (LaKoF) ist eine wichtige Institution für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Sie vertritt die Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten im politischen Raum und dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch.

Die LaKoF veranstaltet in jedem Jahr zwei *Vollversammlungen* zu unterschiedlichen aktuellen Themen und ihrem gleichstellungspolitischen Bezug. Am 29. März 2006 fand die „Frühjahrs-LaKoF 2006“ im Schloss Mickeln, Universität Düsseldorf statt. Dort wurden die Eckpunkte des Hochschulfreiheitsgesetzes von MR Dr. Joachim Goebel vorgestellt und kontrovers mit den Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums

Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT), Frau Dr. Lohkamp berichtete aus dem MIWFT und informierte über den neuesten Stand zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III. Die Sprecherinnen der LaKoF berichteten über Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene. Im Anschluss nahmen die Gleichstellungsbeauftragten an den Workshops „Verwendung von Studiengebühren unter Gleichstellungsaspekten“ oder „Gleichstellungsaspekte und Studiaauswahlverfahren“ teil.

Die „Herbst-LaKoF 2006“ fand am 18. und 19. Oktober 2006 in der Andreas-Hermes-Akademie, Bonn-Röttgen statt. Neben den obligatorischen Berichten aus dem MIWFT (Frau Dr. Lohkamp) und der Landes- und Bundesebene (Sprecherinnen der LaKoF) wurde das Thema *Feminismus* aus unterschiedlichen Perspektiven und Generationen beleuchtet (u.a. Prof. Dr. Ruth Becker, Universität Dortmund). Zudem stellten Dr. Beate Kortendieck und Dr. Gudrun Schäfer die Ergebnisse der Studie zu Akkreditierung von Gender-Modulen bei Bachelor- und Masterstudiengängen vor. Diese Studie, die unter dem Titel „Gender Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung“ in der Reihe Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7 veröffentlicht wurde, gibt Handlungsempfehlungen für einen geschlechtergerechten Prozess der Einführung gestufter Studiengänge. Außerdem werden konkrete Vorschläge zu fachspezifischen Lehrinhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung für 47 Studienfächer aufgelistet u.a. werden Formen der Integration der Inhalte der Geschlechterforschung in das Curriculum der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften Elektro- und Informationstechnik aufgeführt.

Die „Frühjahrs-LaKoF 2007“ zum Thema „Implikationen des neuen Hochschulgesetzes (HG) für die Gleichstellungsarbeit“ fand am 6. März 2007 am Universitätsklinikum Aachen statt.

Zu den Themen Grundordnung, Studiengebühren und Hochschulräte gab es Beiträge von Referentinnen mit anschließender Diskussion im Plenum.



LaKoF, 06. März 2006, Aachen

Am Rande und zwischen den Vollversammlungen kommen die Mitglieder der LaKoF in *Arbeitsgruppen* zusammen, um bestimmte Themen zu bearbeiten. Diese Arbeitsgruppen ermöglichen den Gleichstellungsbeauftragten, auch außerhalb der Vollversammlungen, Erfahrungen und Informationen auszutauschen und sich über aktuelle Themen und deren Gestaltung an den unterschiedlichen Hochschulen zu informieren. Die *Umsetzung des Hochschulfreiheitsgesetzes* und damit einhergehend gleichstellungspolitische Forderungen für die *Gestaltung der Grundordnung* sind zwei dieser Themen.

Die LaKoF wird von der Koordinierungsstelle betreut. Neben der Organisation und Koordination informiert die LaKoF in Form eines Newsletter über aktuelle Entwicklungen und Termine. Die Sprecherinnen der LaKoF bemühen sich um eine Weiterfinanzierung der Koordinierungsstelle durch das Land NRW. Der Haushalt des MIWFT sichert nicht explizit die Fortführung der Koordinierungsstelle. Die Bereitstellung von Mitteln durch das Land würde jedoch der Intention des Hochschulfreiheitsgesetzes, die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen zu stärken, Rechnung tragen. Die Arbeit der Koordinierungsstelle ist unabdingbar für eine Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten.



18. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Berlin-Spandau, September 2006

Die „Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen“ (BuKoF) ist ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen auf der Bundesebene. Die 18. Jahrestagung der BuKoF zum Thema „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise“ fand vom 20.-22. September in Berlin-Spandau statt. Die Differenzierungsprozesse zwischen den Hochschulen und innerhalb der Hochschulen durch die Exzellenzinitiative wurden ebenso thematisiert, wie die Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf die Gleichstellungsarbeit. Die Verschärfung der Konkurrenzsituation der Hochschulen durch die Exzellenzinitiative hat auch Auswirkungen auf die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Vielfalt der Arbeitsgruppen und Workshops auf dieser BuKoF spiegelt die Vielfalt der Gleichstellungsarbeit wider:

- Berufungsverfahren und Geschlechtergerechtigkeit,
- Governance im Hochschulbereich,
- Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf Gleichstellungspolitik,
- Differenzierungsprozesse innerhalb und zwischen Hochschulen,
- Auswirkungen des AGG auf die Hochschulen,
- Auswirkungen des TvÖD auf die Hochschulen,
- Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik der EU – Was macht die BuKoF?
- Überlegungen zu Gender Mainstreaming durch Forschungsförderung.

3 UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER FERNUNIVERSITÄT ODER – VON DER NOTWENDIGKEIT DER FRAUENFÖRDERUNG

Bereits im Berichtszeitraum 2004/2005 wurden die Zahlen zu den Bereichen Beschäftigte, Studierende und Professuren nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten veranschaulicht. Die Frauenanteile geben Aufschluss über die Unterrepräsentanz von Frauen. Im zeitlichen Verlauf werden Entwicklungen sichtbar und geben Anhaltspunkte für wirksame gleichstellungsfördernde Maßnahmen.

3.1 FRAUENANTEILE AN DEN BESCHÄFTIGTEN DER FERNUNIVERSITÄT

An der FernUniversität in Hagen sind 941 Menschen beschäftigt, davon sind 466 Frauen (Anteil 49,5 %) und 475 Männer (Anteil 50,5 %).² Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 sank der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 3,5 %.

Von den 941 Beschäftigten der FernUniversität sind 655 vollzeitbeschäftigt, davon sind 423 Männer (Anteil in Prozent 65 %) und 232 Frauen (Anteil in Prozent 35 %). Von den 941 Beschäftigten der FernUniversität sind 255 teilzeitbeschäftigt, davon 210 Frauen (Anteil in Prozent 82 %) und 45 Männer (Anteil in Prozent 18 %). Von den 941 Beschäftigten der FernUniversität sind 31 beurlaubt. Davon sind 7 Männer (Anteil in Prozent 23 %) und 24 Frauen (Anteil in Prozent 77 %) beurlaubt. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 gibt es Veränderungen bezüglich der Frauenanteile bei den Vollzeitbeschäftigten: lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten 2004/2005 noch bei 39 % sank er im Berichtszeitraum 2006/2007 um 4 % auf 35 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im Verhältnis zu den teilzeitbeschäftigten Männern und die Zahlen zu den Beurlaubten blieben unverändert.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist im mittleren Dienst mit 80 % am höchsten. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 sank dieser Anteil jedoch um 2 %. Im mittleren Dienst sind Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 8 und A 9 und Angestellte der Vergütungsgruppen VIII bis V b zu finden.

Der Anteil der Frauen in der Statusgruppe der Arbeiter/innen der Lohngruppen 8a bis 2a liegt bei 59 %, hier arbeiten die Frauen überwiegend in den unteren Lohngruppen 2a bis 5. Auch hier lässt sich ein Rückgang im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 um 3 % verzeichnen.

Im gehobenen Dienst lag der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum 2004/2005 mit 51 % lediglich zwei Prozent über dem Anteil der Männern (49 %). Im gehobenen Dienst sind Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 und Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis II a „S“ zu finden. Der Frauenanteil von 55 % im gehobenen Dienst im vorliegenden Berichtszeitraum 2006/2007 liegt bereits ganze zehn Prozent über dem Anteil der Männern (45 %). Die Frauen dieser Laufbahngruppe sind an der Hochschule im Zentrum für Medien und IT, in der Zentralen Hochschulverwaltung, in den Zentralorganen und der Universitätsbibliothek beschäftigt.

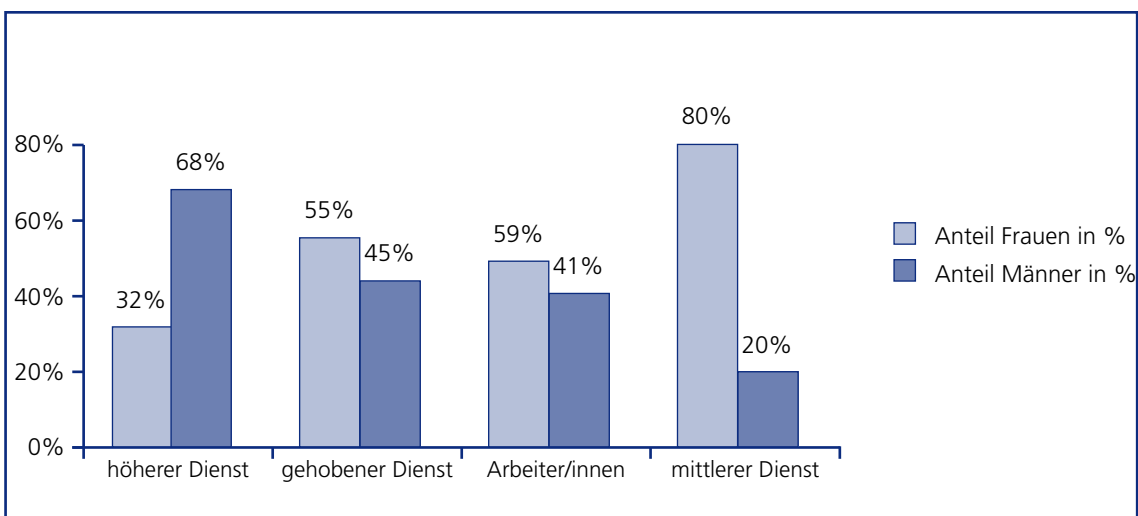
Im höheren Dienst (Besoldungsgruppen A 13 bis B6 und Vergütungsgruppen IIa bis I) stieg der Anteil der Frauen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 um ein Prozent auf 68 %. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem höheren nichtwissenschaftlichen und dem höheren wissenschaftlichen Dienst. Im höheren nichtwissenschaftlichen Dienst sind die Frauen in den Zentralorganen und der Zentralen Hochschulverwaltung beschäftigt. Ihr Anteil liegt hier deutlich höher als im höheren wissenschaftlichen Dienst. Die Be-

2) Die Zahlen im Folgenden beziehen sich auf den Stichtag: 01.09.2006 und berücksichtigen daher die „alten“ Entgelt- bzw. Lohn- und Beschäftigtengruppen.

schäftigten des höheren wissenschaftlichen Dienstes sind in der Stabsstellen, den Zentralorganen und den

Fakultäten (einschließlich der Professorinnen) beschäftigt. Hier liegt der Frauenanteil deutlich niedriger.

Schaubild 1: Beschäftigte nach Laufbahnen im Öffentlichen Dienst



Bei den Laufbahnen des öffentlichen Dienstes ist im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 insgesamt ein Absinken der Frauenanteile zu verzeichnen. Eine Ausnahme bildet lediglich der gehobene Dienst, in dem der Frauenanteil um 4 % stieg.

3.2 STUDENTINNEN AN DER FERNUNIVERSITÄT

Von den 44.093 Studierenden im Wintersemester 2006/07 sind 18.359 Frauen. Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der FernUniversität in Hagen lag mit 42 % unverändert zum Berichtszeitraum 2004/2005.

In drei der vier Fakultäten sind nicht einmal die Hälfte der Studierenden Frauen. Lediglich in der **Fakultät**

für Kultur- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil an den Studierenden bei 63 % unverändert zum Berichtszeitraum 2004/2005.

Unverändert, im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005, liegt auch der Anteil der Studierenden Frauen in der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaft** mit 39 %.

In der **rechtswissenschaftlichen Fakultät** stieg der Anteil der Studierenden Frauen um 3 % auf 44 %.

In der **Fakultät für Mathematik und Informatik** liegt der Frauenanteil bei 18 %. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005: ehemals Fachbereich Mathematik 20 %, Fachbereich Informatik 18 % und Fachbereich Elektro- und Informationstechnik 11 %.

Schaubild 2: Verteilung der weiblichen Studierenden nach Fakultäten:

	gesamt	Frauen	Frauenanteil in % 2006	Frauenanteil in % 2005
Mathe+Informatik	8.355	1.479	18 %	11-20 %
WiWi	18.140	7.114	39 %	39 %
ReWi	5.160	2.279	44 %	41 %
KSW	10.750	6.785	63 %	63 %
insgesamt	42.405	17.657		

Beurlaubte, Gasthörer/innen und Kurs-Zweit-Hörer/innen nicht eingeschlossen

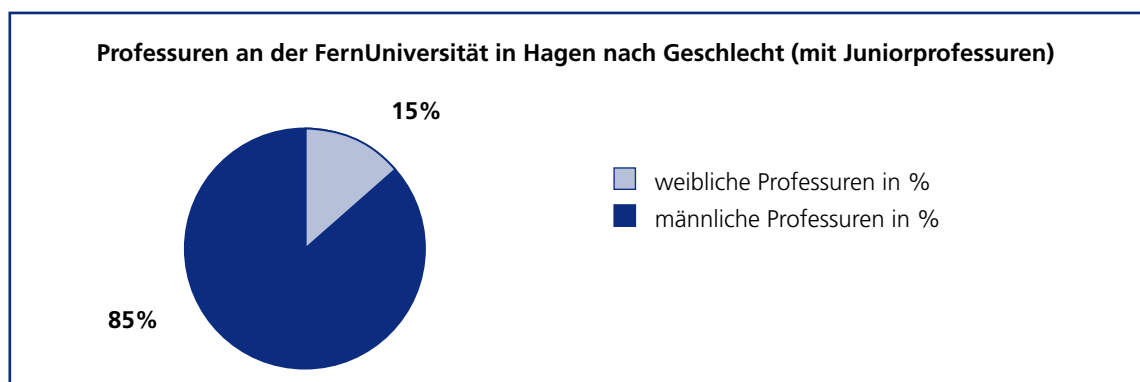
3.3 DER ANTEIL DER FRAUEN AN DEN PROFESSUREN – EIN „GEFÜHLTER ANSTIEG“?

Der Rektor der FernUniversität weist im Hinblick auf Frauenförderung hin und wieder daraufhin, dass der Anteil der Frauen an den Professuren gestiegen sei. Seinem subjektiven Eindruck zur Folge würden Ernennungsurkunden in jüngster Zeit überwiegend an Frauen verliehen.

Unterstützen die Daten zu den Frauenanteilen an den Professuren diese These oder handelt es sich analog der Teuerungsrate bei der Einführung des Euros lediglich um einen „gefühlten Anstieg“?

An der FernUniversität in Hagen gibt es 85 Professuren (ohne Juniorprofessuren 78), davon haben 13 Professuren Frauen inne (ohne Juniorprofessuren 11). Das ergibt einen Frauenanteil von 15 % (bzw. 14 % ohne Juniorprofessuren).³

Schaubild 3: Anteil der Professorinnen:



3) Stand: 01.02.2007

Zwischenzeitlich⁴ gab es an der FernUniversität 82 Professuren (ohne Juniorprofessuren 75), davon hatten 13 Professuren Frauen inne (ohne Juniorprofessuren 11). Das ergab einen Frauenanteil von 15,8 % (bzw. 14,6 % ohne Juniorprofessuren). Der Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren lag bei 28,5 %.

Der subjektive Eindruck, dass vermehrt Professorinnen berufen werden, beruht auf einem leichten Anstieg im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 von 0,85 % auf 15,85 % (aufgerundet 16 %). **Dieser Anstieg ist nach wie vor zu gering und geschieht zu langsam.**

Ein Blick auf die **Besoldungsgruppen der Professuren** zeigt, dass Professorinnen weiterhin niedriger eingruppiert sind als die Professoren. Der Anteil der Frauen an den C4/W3 Professuren liegt bei 10 %, an den C3/W2-Professuren bei 24 % und an den Juniorprofessuren bei 28 %. Nach wie vor gibt es im Vergleich zu der Situation der beschäftigten Frauen

der anderen Statusgruppen, keine teilzeitbeschäftigten Professorinnen.⁵

Die **Verteilung der Professuren auf die Fakultäten nach Geschlechtern** zeigt, dass Frauen nach wie vor in der **Fakultät für Mathematik und Informatik** stark unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Frauen an den Professuren in der Fakultät für Mathematik und Informatik, (Zusammenlegung der Fakultäten für Mathematik, Informatik sowie Elektro- und Informationstechnik) sank auf 3 %. In den ehemaligen Fakultäten Informatik sowie Elektro- und Informationstechnik lag der Anteil bei 0 %, die ehemalige Fakultät Mathematik konnte einen Anteil von 13 % verzeichnen. Allerdings verbarg sich dahinter lediglich eine Professorin. Der Anteil fiel mit 13 % relativ gut aus, da die Zahl der Professuren in der Mathematik insgesamt klein war. Die Zusammenlegung macht allzu deutlich, der Anteil der Professuren in der Fakultät Mathematik und Informatik ist verschwindend gering: von 30 Professuren (davon 5 Juniorprofessuren) hat lediglich eine Professur eine Frau inne.

Schaubild 4: Frauenanteil an den Professuren nach Fakultäten (mit Juniorprofessuren)

Fakultät	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in % in 2006	Frauenanteil in % in 2005
KSW	28	20	8	28 %	32 %
ReWi	6	4	2	33 %	29 %
WiWi	18	16	2	11 %	6 %
Mathe und Informatik	30	29	1	3 %	Mathe 13 % Informatik 0 % ET u. IT 0 %
gesamt Professuren	82	69	13	16 %	15 %

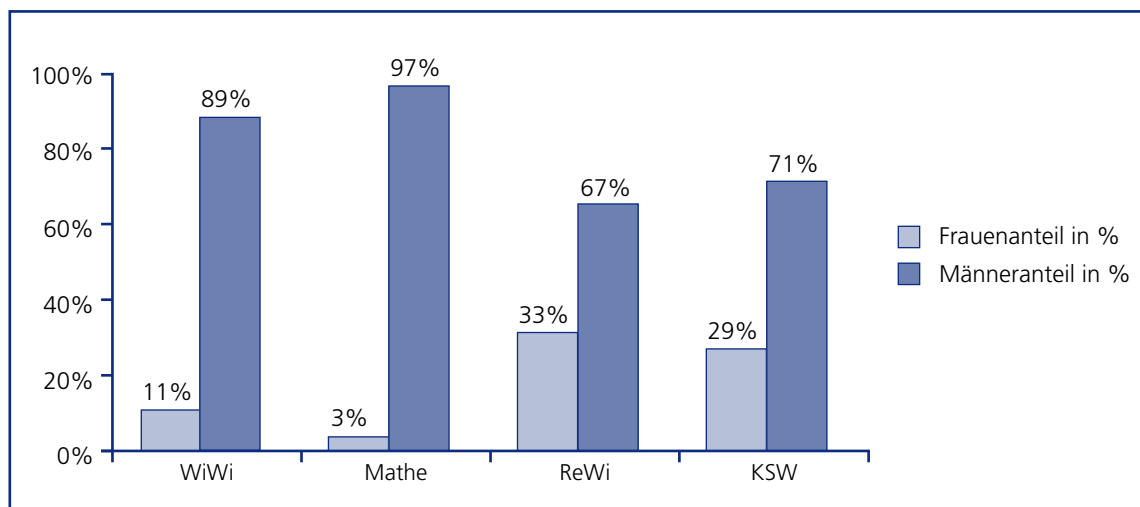
Stand: 01.09.2006

4) Stand: 01.09.2006
5) ebenfalls Stand: 01.09.2006

Der Anteil der Frauen an den Professuren in der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaft** stieg um fünf Prozent auf 11 %. Es gibt zwei Professorinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und 16 Professoren. Im Berichtszeitraum 2004/2005 war lediglich eine der damals 17 Professuren mit einer Frau besetzt. Auch wenn 11 % kein befriedigendes Ergebnis darstellen, schlug die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft den einzig effektiven Weg zur Erhöhung des Frauenanteils ein: die Neuberufung einer Frau.

Der Anteil der Frauen an den Professuren der **Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften** sank von 32 % auf 28 %. Von den 28 Professuren sind acht mit Frauen besetzt. Davon nehmen zwei ihre Aufgabe als Juniorprofessorinnen wahr. Das Absinken des Frauenanteils erfolgte durch die Neuberufung dreier Männer, so dass die Anzahl der Professuren von 25 auf 28 stieg, die Zahl der Frauen jedoch bei acht verblieb und damit ihr Anteil insgesamt sank.

Schaubild 5: Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten (mit Juniorprofessuren):



Der Anteil der Frauen an den Professuren in der **rechtswissenschaftlichen Fakultät** stieg von 28 % auf 33 %, in absoluten Zahlen bedeutet das, zwei von sechs Professuren werden von Frauen wahrgenommen. 2005 waren es fünf Professoren und zwei Professorinnen, insgesamt sieben Professuren. Leider ist der Anstieg lediglich durch eine Reduzierung der Anzahl der Professuren insgesamt erreicht worden und nicht durch die Neuberufung einer Frau.

Festzuhalten bleibt, dass lediglich in den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaft und Rechtswissenschaft Verbesserungen zu verzeichnen sind. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat als einzige eine Frau neuberufen. Es besteht nach wie vor ein Ungleichgewicht. **Insgesamt ist das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an den Professuren noch lange nicht erreicht.**

Die künftige Dokumentation der Entwicklung der Frauenanteile in Berufungsverfahren bezüglich der Anteile an den Bewerbungen, Eingeladenen zu Berufungsvorträgen und Listenplätzen wird Aufschluss darüber geben, wie sich die Beteiligung der Frauen in Berufungsverfahren darstellt.

Fazit:

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 sank der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 3,5 % und der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten sank um 4 % auf 35 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im Verhältnis zu den teilzeitbeschäftigten Männern und die Zahlen zu den Beurlaubten blieben unverändert.

Am höchsten ist der Frauenanteil (80 %) bei den Beschäftigten im mittleren Dienst, dieser sank im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 jedoch um 2 %. Der gehobene Dienst ist der Bereich, in dem der Frauenanteil um 4 % auf 55 % im Vergleich zum Berichtszeitraum 2004/2005 am meisten angestiegen ist. Im höheren Dienst stieg der Frauenanteil von 31 % auf 32 %.

Die Frauenanteile an den Studierendenzahlen zeigen nach wie vor, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Lediglich 42 % der Studierenden sind Frauen und dies bleibt über beide Berichtszeiträume konstant.

Es ist an der Zeit, dass sich die Hochschulleitung ernsthaft damit befasst, wie speziell Frauen dazu bewegt werden können an der FernUniversität zu studieren und welche Unterstützung gegeben werden muss, damit sie ihr Studium auch mit einem Abschluss beenden.

Das gleiche gilt für die Fakultäten:

Lediglich in der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil (63 %) unverändert über dem Männeranteil, was sich, wie oben aufgezeigt, keineswegs in der Zahl der Professuren widerspiegelt. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt der Frauenanteil unverändert bei 39 %. Nicht einmal die Hälfte der Studierenden sind Frauen.

Noch dramatischer zeigt sich die Situation in der Fakultät für Mathematik und Informatik, der Anteil der Frauen an den Studierenden beträgt 18 %. Auch im Hinblick auf den Gesamtverlauf der Studierenden an der FernUniversität, täte die Fakultät gut daran, ernsthaft Bemühungen in die Wege zu leiten, Frauen für ein Studium zu gewinnen. Ein hilfloses Achselzucken anlässlich dieser Zahlen sollte auch der Hochschulleitung nicht mehr ausreichen.

Einen Anstieg der studierenden Frauen hat lediglich die rechtswissenschaftliche Fakultät zu verzeichnen. Bei dem Anteil der Frauen an den Professuren gibt es keinen wirklichen Anstieg zu verzeichnen. Lediglich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat eine neue Kollegin im Kreis der Professoren/innen begrüßen können.

Die Dokumentation und Veröffentlichung von Frauenanteilen in Berufungsverfahren bezüglich Bewerbungen, Platzierungen und Ruferteilung wird einen Beitrag leisten müssen, um das Ungleichgewicht von Frauen bei den Neuberufungen durch entsprechende Anreizsysteme auszugleichen.

Eine wichtige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Frauen auf der Ebene der Professur ist die Neugestaltung der Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl.

4 FÖRDERUNG VON FRAUEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

4.1 BERUFUNGSLEITFADEN AN DER FERNUNIVERSITÄT

Bereits im Gleichstellungsbericht 2004/05 wird darauf hingewiesen, dass sich die Notwendigkeit von Frauenförderungsmaßnahmen in keinem Bereich offensichtlicher aufzeigen lässt als bei den Professuren. Die Zahl der Professorinnen an der FernUniversität ist zwar in den letzten Jahren erfreulicherweise gestiegen, ihr Anteil an den Professuren beträgt dennoch lediglich 15 % (unter Einbezug der Juniorprofessuren). Hier besteht somit nach wie vor Handlungsbedarf.

Der Wissenschaftsrat macht in seinen Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren deutlich, dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren, einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird.

Doch wie sieht ein solches Berufungsverfahren aus? Was muss beachtet werden, um Frauen Chancen in Berufungsverfahren einzuräumen? Was ist zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zu berücksichtigen? Wie hat die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auszusehen?

Diese Fragen stellten sich die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und diskutierten sie in der Gleichstellungskommission und im Frauenbeirat. Im Ergebnis legte die Gleichstellungsbeauftragte, Melanie Graf, dem Rektorat einen „Leitfaden zur

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren“ vor. Das Rektorat beschloss diesen Leitfaden den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten mit der Verpflichtung zu überreichen, diesen als Handlungsempfehlung an alle Berufungskommissionsvorsitzende weiterzuleiten.

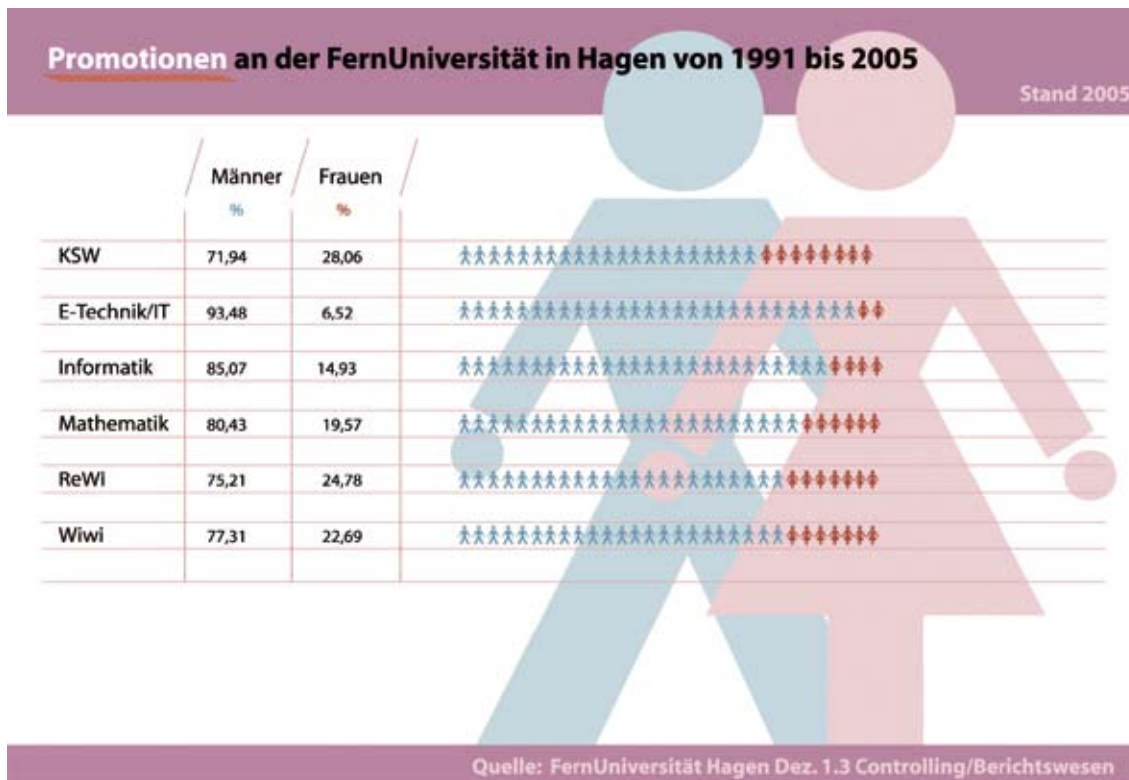
Der Berufungsleitfaden dient dazu Unklarheiten bezüglich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Berücksichtigung des Aspektes der Gleichstellung von Frauen und Männern auszuräumen. Sie finden ihn auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle.

4.2 DAS NETZWERK PROMOVENDINNEN – VON CHRISTINE CHARON

Das Netzwerk Promovendinnen ist ein Promotionskolloquium, das als Kontaktbörse für die Promovendinnen der FernUniversität untereinander dient und die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches bietet. Es soll die Attraktivität und auch die Qualität der Promotion für Frauen fördern. Zurzeit zählt das Netzwerk 162 Promovendinnen.

Den Impuls für die Einrichtung des „Netzwerkes Promovendinnen“ 2002 gab die auffallend geringe Zahl der Promovendinnen an der FernUniversität in Hagen. Im Jahr 1998 lag der Anteil der Frauen an den Promotionen bei 30 % und fiel zurück auf 23 % im Jahre 2002.

Schaubild 6: Frauen- und Männeranteile an den Promotionen an der FernUniversität in Hagen

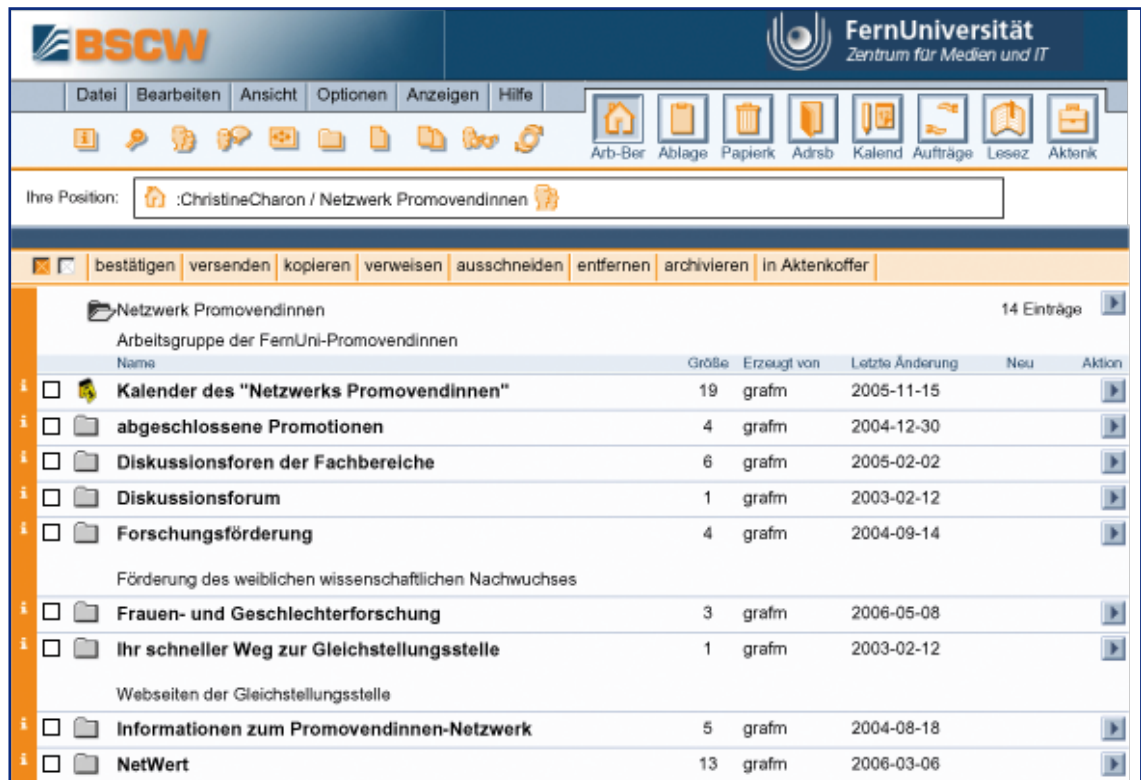


Seinem Ziel – ein Forum für Austausch, Informationen und Qualifizierung zu bieten – kam das Netzwerk Promovendinnen in den letzten Jahren ein Stück näher. Das Netzwerk Promovendinnen bietet den angehenden Doktorandinnen drei Standbeine:

- ❑ auf dem BSCW-Server der FernUniversität finden die Promovendinnen eine virtuelle Arbeitsgruppe,
- ❑ die Gleichstellungsstelle organisiert Promovendinnen-Treffen,
- ❑ wie auch Fortbildungsseminare und Informationsveranstaltungen für die Promovendinnen.

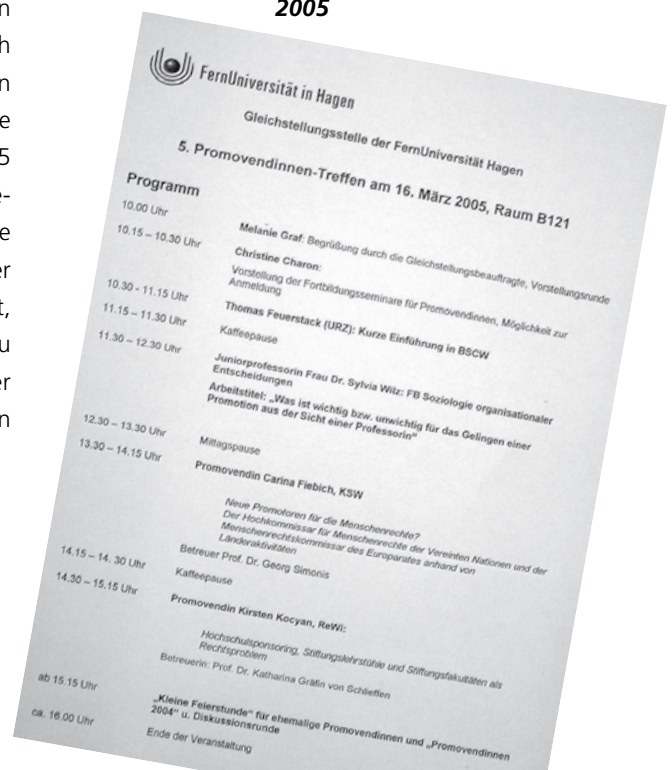
Der virtuelle Part des Netzwerkes findet in einer **Arbeitsgruppe auf dem BSCW-Server** (Basic Support for Cooperative Work) statt. Hier finden die Promovendinnen Informationen zu Stellenausschreibungen, Forschungsförderung, Seminarangeboten usw. Sie können in einem Diskussionsforum Informationen und Erfahrungen austauschen und haben die Möglichkeit, eigene Dokumente und Ordner anzulegen und darüber mit den anderen Teilnehmerinnen zu diskutieren. In dieser Arbeitsgruppe sind 62 Promovendinnen der FernUniversität registriert. Jedoch als attraktiveres Kommunikationsmittel für die Promovendinnen gestaltet sich der einfache Austausch mittels E-Mails.

Schaubild 7: Eingangseite der Arbeitsgruppe „Netzwerk Promovendinnen“ auf dem BSCW-Server



Als besonders wichtig und wertvoll für die Kommunikation und den Austausch untereinander werden die **Promovendinnen-Treffen** gewertet. Neben dem Erfahrungsaustausch, bieten die Treffen auch die Möglichkeit, persönliche Kontakte aufzubauen und zu pflegen, eben „Netzwerken“. Das fünfte Promovendinnen-Treffen fand am 16. März 2005 statt. Hier nutzten die Promovendinnen die Gelegenheit, ihre Dissertationsansätze und -ergebnisse zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Aber es kommen nicht nur die Promovendinnen zu Wort, auch Professorinnen und Professoren werden zu den Treffen eingeladen und beleuchten aus ihrer Sicht die Lage der Promovendinnen mit wertvollen strategischen und psychologischen Tipps.

Schaubild 8: Programm des 5. Promovendinnen-Treffens am 16. März 2005



Ein weiteres Standbein des Netzwerks Promovendinnen sind die Fortbildungsseminare, die „soft und hard skills“, die für das Gelingen der Promotion wichtig sind, vermitteln.

So wurde im Rahmen einer interdisziplinären Vortragsveranstaltung mit Frau Prof. Dr. Sabine Fließ (Fakultät für Wirtschaftswissenschaft) „Gedanken und Überlegungen zur Disputation“ mit fünfzehn angehenden Doktorandinnen rege diskutiert.



*Informationsveranstaltung
mit Frau Prof. Fließ:
Gedanken und
Überlegungen
zur Disputation*

Besonders gut von den Promovendinnen angenommen wurde ein dreiteiliges Bewerbungscoaching im Herbst 2005, welches Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes behandelte. Die Promovendinnen analysierten nicht nur unterschiedliche Aspekte einer Bewerbung in Wirtschaft und Verwaltung, sondern auch eigene Kompetenzen und natürlich die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen und das Vorstellungsgespräch.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Köln wurde ein öffentlicher Infokreis zum Thema „Strategien zur Fachhochschulprofessur“ organisiert. In den Senatssaal der FernUniversität reisten ca. 65 Promovendinnen von NRW-Universitäten an, um mit Gleichstellungsbeauftragten und erfahrenen FH-Professorinnen über die Berufungsvoraussetzungen und Strategien zur Erlangung einer FH-Professur zu informieren.



*Öffentlicher Infoabend:
„Strategien zur
Fachhochschulprofessur“*

Mit dem Workshop „Die führende Forscherin“ beendete die Gleichstellungsstelle ihre Fortbildungs-

aktivitäten für Promovendinnen in 2005, die 2006 fortgeführt wurden.

Die Bedingungen für Promovendinnen sind oftmals anders als die der Promovenden: Mehrfachbelastung durch Beruf, Promotion, Haushalt führen dazu, dass die angehenden Doktorandinnen auf dem Weg zur Promotion gezielte Motivation und Unterstützung suchen. Diese Unterstützung erhalten zehn Promovendinnen in einem **Begleitseminar**, das sich über fünf **Termine in 2006 und 2007** erstreckt. Das Seminar wird von Frau Dr. Alexandra Lübcke vom Women's Career Center der Universität Hamburg durchgeführt. Das Women's Career Center unterstützt Hamburger Absolventinnen und Doktorandinnen beim erfolgreichen Übergang in die Arbeitswelt. In dem Seminar für die Promovendinnen der FernUniversität steht die Suche nach Lösungswegen bei häufigen Promotionsfragen im Mittelpunkt. Thematisiert wird u.a. die bessere Integration des Promotionsprojektes in die Universitätsstrukturen und die eigenen Lebensumstände. Mittels Methoden der gegenseitigen Vernetzung und Unterstützung werden gemeinsame Lösungen erarbeitet.

In Zusammenarbeit mit der Universitätsbibliothek hat der Fachreferent für Wirtschaftswissenschaften der Bibliothek, Herr Achim Baecker, den Promovendinnen am 14. November 2006 einen Einblick in die **„Forschungsstätte Bibliothek“** vermitteln können. Ziel dieser Informationsveranstaltung war es, den Promovendinnen aufzuzeigen, wie sie die Bibliothek effizient für Recherchearbeiten im Rahmen ihrer Dissertation nutzen können.

Die Weiterführung des Netzwerkes Promovendinnen in 2007 ist aber nicht selbstverständlich. Entschlossen und unnachgiebig hat sich die Gleichstellungsbeauftragte, Melanie Graf für die finanzielle Ausstattung des Netzwerkes in der Kommission für Planung und Finanzen und im Rektorat eingesetzt. Die Verhandlungen waren von Erfolg gekrönt – das Netzwerk wird in 2007 weitergeführt. Im Hinblick auf die Zielerreichung und Effektivität des Netzwerkes hat die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätssicherung und Evaluation im Jahr 2006 eine Evaluation durchgeführt.

Anhand dieser Befragung soll die Effektivität der Maßnahmen des Netzwerkes evaluiert werden, um so eine bedarfsgerechte und nachfrageorientierte Angebotsplanung erstellen zu können. Die Befragung befindet sich derzeit in der Auswertung.

5 FRAUENFÖRDERPLÄNE AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Die Analyse der Frauenanteile bei den Promotionen, Beschäftigten und Studierenden ist u.a. Bestandteil der Frauenförderpläne. Das Landesgleichstellungsgesetz (§ 5 LGG NRW) schreibt den Hochschulen des Landes die Erstellung von Frauenförderplänen vor, deren Gültigkeit drei Jahre beträgt. Danach müssen neue Frauenförderpläne erstellt bzw. die vorhandenen überarbeitet werden. Die Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne, auch das legt das Landesgleichstellungsgesetz fest, ist Aufgabe der Gleichstellungskommission.

Die Frauenförderpläne an der FernUniversität bestehen aus einem **Frauenförderrahmenplan (FFRP)** und den **Einzelplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen**. Der Frauenförderrahmenplan wurde im Oktober 2000 vom Senat verabschiedet. Dieser Frauenförderrahmenplan hatte bereits vor Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes 1999 eine lange Vorgeschichte. Schon 1992 wurde eine sogenannte Ad-hoc-Kommission des Senats damit beauftragt, einen Frauenförderrahmenplan zu erarbeiten. Dieser Kommission gehörten Vertreterinnen und Vertreter der Statusgruppen der Hochschule an. Ein langes und zähes Ringen um Formulierungen und Themen begann. Das Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahre 1999 beschleunigte diesen Prozess und im Jahr 2000 konnte der Frauenförderrahmenplan vom Senat verabschiedet werden. Der Frauenförderrahmenplan regelt in elf Abschnitten die Förderung von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen, in der Forschung und Lehre, im Studium, in der Aus- und Fortbildung. Er enthält Vorgaben bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gewährleistung der Sicherheit und des geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs sowie Regelungen bezüglich der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten. Bis heute braucht die FernUniversität keinen Vergleich mit Frauenför-

derrahmenplänen anderer Hochschulen zu scheuen. Diese Ordnung der Hochschule regelt nach wie vor die wichtigsten Themen der Frauenförderung und trägt dazu bei Unterrepräsentanzen und strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken.

Eine Arbeitsgruppe der Gleichstellungskommission überarbeitete im Jahr 2005 den Frauenförderrahmenplan. In diese Überarbeitung flossen veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen ein (z.B. die Regelungen zur Elternzeit), aber auch die Hinweise der Evaluation des Frauenförderrahmenplans. Die Evaluation hatte ergeben, dass die Zuständigkeiten nicht hinreichend und konkret genug formuliert waren. Die Neufassung des Frauenförderrahmenplans wurde in der 240. Sitzung des Senats am 17.10.2006 verabschiedet. Auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle kann der Frauenförderrahmenplan abgerufen werden.

Die überarbeiteten **Einzelpläne der zentralen Bereiche und Fakultäten** wurden bereits im Oktober 2004 vom Senat verabschiedet. Die Frauenfördereinzelpäne sind gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz alle nach dem gleichen Muster aufgebaut. Sie enthalten eine Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Prognose der Beschäftigtensituation und den entsprechenden Frauenanteilen. Schwerpunkt der Frauenfördereinzelpäne sind konkrete Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen, um die in der vorgenommenen Analyse aufgezeigten Unterrepräsentanzen und ihre Ursachen zu bekämpfen. Auf Grund der im Frauenförderrahmenplan vorgeschriebenen Berichtspflicht gegenüber der Gleichstellungskommission konnten Maßnahmen im Hinblick auf ihre Effektivität nachgeruiert werden. Die Überarbeitung der Frauenfördereinzelpäne steht für das Jahr 2007 wieder an. Auch die Frauenfördereinzelpäne können auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle eingesehen werden.

6 GLEICHSTELLUNG IN DEN GREMIEN

Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes sicherzustellen sieht das Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 12 LGG NRW) vor, dass Kommissionen und Gremien **geschlechtsparitatisch** besetzt sein sollen. Wenn keine Umstände vorliegen, die eine geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das „Soll“ ein „Muss“ ist in den Ausführungserläuterungen zum LGG NRW nachlesbar.

Die Realität sieht allerdings anders aus. Noch immer sind Frauen in den Gremien der FernUniversität stark unterrepräsentiert.

Im **Rektorat** gibt es nach wie vor nur eine Frau mit Stimmberechtigung, das ist die Kanzlerin.

Im **Senat** ist der Anteil an Frauen um 4,34 % gesunken.

Lediglich in der **Kommission für Lehre, Studium, Studienreform und Weiterbildung sowie der Kommission für Forschung, wiss. Nachwuchs und internationale Angelegenheiten** ist der Anteil der Frauen erfreulicherweise rapide gestiegen. In der Kommission für Lehre, Studium, Studienreform und Weiterbildung stieg der Anteil der Frauen um 22,22 % von 11,11 % auf 33,33%. In der Kommission für Forschung, wiss. Nachwuchs und internationale Angelegenheiten stieg der Anteil der Frauen von 16,67 % auf 42,86 %. Damit ist die Kommission auf dem besten Weg zur geschlechtsparitätischen Besetzung.

Das **Board für Medien und IT** (des ZMI), sozusagen die Fortführung der Kommissionen für das URZ und das ZFE, hat eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen. Der damaligen Kommission für das URZ gehörten keine Frauen an. Die Kommission für das ZFE hatte einen Frauenanteil von 25 %. Das heutige Board für Medien und IT hat einen Frauenanteil von 33,33 %.

Auch die **Bau- und Raumkommission** konnte ihren Anteil an Frauen erhöhen. Die Erhöhung des Frauenanteils ist allerdings darauf zurückzuführen, dass die Zahl ihrer Mitglieder von 12 auf 11 gesunken ist und die gleiche Anzahl Frauen Mitglieder sind. Somit stieg der Anteil der Frauen von 25 % auf 27,27 %.

Die Ende 2006 vom Senat eingesetzte **Satzungskommission zur Erstellung einer Grundordnung** war lediglich zu 22,22 % mit Frauen besetzt. Ein entsprechender Hinweis der Gleichstellungsbeauftragten im Senat stieß auf wenig Verständnis.

Der Frauenanteil in der **Kommission für Planung und Finanzen (KPF)** ist um 22,22 % drastisch gesunken, von 33,33 % auf 11,11 %. In Zahlen ausgedrückt: Lediglich eine Frau, und zwar aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, ist stimmberechtigtes Mitglied in der KPF.

Schaubild 9: Gremienzusammensetzung an der FernUniversität in Hagen 2006

Gremium	Mitglieder insgesamt		Professoren /innen		Wiss. Mitarb.		weitere Mitarb.		Studierende	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Zentrale Gremien:										
Rektorat	4	1	4	0	0	0	0	1	0	0
Senat	17	6	12	1	2	2	1	2	2	1
Erweiterter Senat	35	14	12	1	10	2	7	5	6	6
Kommission für Lehre, Studium, Studienreform und Weiterbildung	6	3	4	1	1	0	0	1	1	1
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationale Angelegenheiten	4	3	4	0	0	2	0	0	0	1
Kommission für Planung und Finanzen	8	1	4	1	2	0	1	0	1	0
Board Medien und IT	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0
Kommission für die Universitätsbibliothek	6	0	3	0	1	0	1	0	1	0
Satzungskommission zur Erstellung einer Grundordnung	6	2	3	0	1	1	2	0	1	1
Bau- und Raumkommission	8	3	4	2	2	0	1	1	1	0
Gleichstellungskommission	4	4	1	1	1	1	1	1	1	0
Frauenbeirat	0	12	0	3	0	3	0	3	0	3
Zwischensumme Zentrale Gremien	100	50	51	11	21	11	14	15	14	13
Zentrale Gremien (ohne Frauenbeirat)	100	38	51	8	21	8	14	12	14	10
Fakultätsräte										
Fakultätsrat Kultur- und Sozialwissenschaften	7	10	6	5	1	2	0	2	0	1
Fakultätsrat Mathematik und Informatik	17	1	11	1	3	0	2	0	1	0
Fakultätsrat Rechtswissenschaft	5	4	4	2	1	0	0	1	0	1
Fakultätsrat Wirtschaftswissenschaft	13	1	10	0	2	1	0	0	1	0
Zwischensumme Fakultätsräte	44	14	33	6	7	3	2	3	2	2
Gesamtsumme	144	64	84	17	28	14	16	18	16	15
Gesamtsumme (ohne Frauenbeirat)	144	52	84	14	28	11	16	15	16	12
Frauenanteile (in %)	Mitgl. insg.		Prof.		Wiss. Mit.		Weit. Mit.		Stud.	
Zentr. Gremien (ohne Frauenbeirat)	27,54		13,56		27,59		46,15		41,67	
Fakultätsräte	24,14		15,38		30,00		60,00		50,00	
Insgesamt (ohne Frauenbeirat)	26,53		14,29		28,21		48,39		42,86	

Geschlechtsparitätisch besetzt ist lediglich eine einzige Kommission: die **Gleichstellungskommission**.

Der **Frauenbeirat** als Wahl-, Beratungs- und Unterstützungsgremium der Gleichstellungsbeauftragten ist zu 100 % mit Frauen besetzt. Das liegt daran, dass lediglich die weiblichen Mitglieder der Hochschule

die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen wählen.

Das wiederum ist dem Landesgleichstellungsgesetz geschuldet, das vorsieht, dass nur eine Frau Gleichstellungsbeauftragte sein kann (§ 15, Abs. 3 LGG NRW).

Schaubild 10: Veränderung des Frauenanteils in den Gremien 2005-2006

Gremium 2005	Frauenanteil Gremien 2005	Frauenanteil Gremien 2006	Differenz
Rektorat	20,00 %	20,00 %	0,00 %
Senat	30,43 %	26,09 %	-4,34 %
erw. Senat	28,57 %	28,57 %	0,00 %
Kommission für Lehre, Studium, Studienreform und Weiterbildung	11,11 %	33,33 %	22,22 %
Kommission für Forschung, wiss. Nachwuchs und internationale Angelegenheiten	16,67 %	42,86 %	26,19 %
Kommission für Planung und Finanzen Kommission für das URZ bzw.	33,33 %	11,11 %	-22,22 %
Board Medien und IT	0,00 %	33,33 %	33,33 %
Kommission für die UB	16,70 %	16,67 %	-0,03 %
Satzungskommission (in 2005 nicht besetzt)	--	22,22 %	--
Kommission für das ZFE (2006 nicht besetzt)	25,00 %	--	--
Bau- und Raumkommission	25,00 %	27,27 %	2,27 %
Gleichstellungskommission	50,00 %	50,00 %	0,00 %
Frauenbeirat	100,00 %	100,00 %	0,00 %

Die Frauenanteile in den **Fakultätsräten** haben sich in der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW) und in der rechtswissenschaftlichen Fakultät erhöht. Im Fakultätsrat KSW stieg der Frauenanteil um 17,65 % von 29,41 % auf 47,06 %.

In der rechtswissenschaftlichen Fakultät stieg der Frauenanteil um 15,87 % von 28,57 % auf 44,44 %. Auch der Fakultätsrat Wirtschaftswissenschaft hat einen Anstieg des Frauenanteils von 10,51 % von 7,14 % auf 17,65 % zu verzeichnen.

Schaubild 11: Frauenanteile in den Fakultätsräten

Fakultätsräte 2006	gesamt	m	w	Frauenanteile in %
KSW	17	9	8	47,06 %
Mathe und Informatik	18	17	1	5,56 %
ReWi	9	5	4	44,44 %
WiWi	14	13	1	7,14 %

Fachbereichsräte 2005	gesamt	m	w	Frauenanteile in %
KSW	17	12	5	29,41 %
ET und IT	13	12	1	7,69 %
Informatik	17	16	1	5,88 %
Mathematik	13	10	3	23,08 %
ReWi	7	5	2	28,57 %
WiWi	17	14	3	17,65 %

Die Fakultäten Elektro- und Informationstechnik, Mathematik und Informatik wurden zusammengelegt. Ausgehend von einem durchschnittlichen Frauenanteil aller drei Fakultätsräte von 12,21 % sinkt der Frauenanteil des „neuen“ Fakultätsrates Mathematik und Informatik um 6,65 % auf 5,56 %. Den höchsten Frauenanteil 2005 hatte der Fachbereichsrat Mathematik mit 23,08 % zu verzeichnen. Die absoluten Zahlen relativieren dieses allerdings. Von 13 Fachbereichsratsmitgliedern waren 3 Frauen, darunter eine Professorin und zwei weitere Mitarbeiterinnen. Der Frauenanteil von 5,56 % des „neuen“ Fakultätsrats Mathematik und Informatik zeigt in absoluten Zahlen: Unter den 18 Mitglieder des Fakultätsrats Mathematik und Informatik ist nur eine Frau und zwar jene Professorin, die bereits dem ehemaligen Fachbereichsrat Mathematik angehörte.

6.1 FRAUENBEIRAT

Der Frauenbeirat fungiert neben seiner Funktion als Wahlgremium auch als Beratungs- und Unterstützungsgremium der Gleichstellungsbeauftragten. Aus seiner Mitte werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gewählt.

Die Amtszeit des „alten“ Frauenbeirats lief im März 2006 aus und es fanden die Wahlen zum „neuen“ Frauenbeirat statt.

Die Wahlordnung für die Wahlen des Frauenbeirats und der Gleichstellungsbeauftragten an der FernUniversität vom 7.11.2005 sieht vor, dass

- ☐ drei Hochschullehrerinnen,
- ☐ drei akademische Mitarbeiterinnen,
- ☐ drei weitere Mitarbeiterinnen und
- ☐ drei Studentinnen

als Frauenbeirat gewählt werden. Der Frauenbeirat wird von den weiblichen Mitgliedern der FernUniversität gewählt.

Schaubild 12: Frauenbeirat (Amtszeit 01.04.2006- 31.03.2008)

Mitglieder des Frauenbeirats sind:	
Mitglieder	Ersatzmitglieder
Gruppe Professorinnen	Gruppe Professorinnen
Prof. Dr. Lenelis Kruse, Fakultät KSW	1. N.N
Prof. Dr. Ingrid Josephs, Fakultät KSW	2. N.N
Jun.-Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz, Fakultät KSW	3. N.N.
Gruppe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Gruppe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
Melanie Graf, Fakultät KSW	Dr. Eva Ochs, Fakultät KSW
Annabell Preußler, Fakultät KSW	Dr. Cornelia Mattern, Fakultät KSW
Dr. Christine von Prümmer, Stabsstelle Ev.	Ullrike Schultz, ZMI
Dr. Ulrike Sattel, Fakultät KSW	
weitere Mitarbeiterinnen	weitere Mitarbeiterinnen
Kirsten Pinkvoss, Dez. 2	Ulrike Fromm, Fakultät KSW
Marita Dickenscheid, UB	
Eva Engels, Dez. 3.3	Christine Henkel, Dez. 2
Magdalena Saarmann, Dez. 2	
Anke Polinski, Service-Center	Iris Karp, UB
Studentinnen	Studentinnen
Angelika Rehborn	Mechthild Schneider
Angela Carson-Wöllmer	Michaela Neunz
Iris Meinl Andrea Claußmeyer-Pöhlmann	

Die 24. konstituierende Sitzung des „neuen“ Frauenbeirats wurde am 3. Mai 2006 durchgeführt. Dort wurden Kirsten Pinkvoss zur Vorsitzenden und Jun.-Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz zur stellvertretenden Vorsitzenden des Frauenbeirats gewählt.



Kirsten Pinkvoss



*Jun.-Prof. Dr.
Sylvia Marlene Wilz*

Zudem wurden auf der konstituierenden Sitzung des Frauenbeirats auch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gewählt sowie die weiblichen Mitglieder/Ersatzmitglieder der Gleichstellungskommission für die Vorschlagsliste an den Senat ernannt.

Der Frauenbeirat tagte 2006 vier Mal und befasste sich u.a. mit folgenden Themen:

- ❑ Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) sowie dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit z.B. Gestaltungsmöglichkeiten für Gleichstellung in der neuen Grundordnung
- ❑ Zielvereinbarungen III: Gender Mainstreaming
- ❑ Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren

Der Frauenbeirat wird von der Verwaltung in Form einer Gremienbetreuung unterstützt. Diese Koordination und Organisation hatte Frau Sylvia Manthey inne.

Frauen, die sich für Gleichstellungsarbeit engagieren möchten, sind herzlich eingeladen, mitzumachen. Eine Einladung als Gast zu einer Sitzung spricht der Frauenbeirat gerne aus. Melden Sie sich bei der Vorsitzenden oder in der Gleichstellungsstelle.

6.2 GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Die Gleichstellungskommission ist die einzige geschlechtsparitätisch besetzte Kommission der Hochschule. Sie überwacht die Aufstellung und Einhaltung

der Frauenförderpläne und wirkt an der internen Mittelvergabe mit. Zudem nimmt sie zu den Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung. Auch die Gleichstellungskommission hat sich im Jahr 2006 neu aufgestellt.

Schaubild 13: Gleichstellungskommission (Amtszeit 01.04.2006- 31.03.2008)

Folgende Mitglieder wurden vom Senat gewählt:		
Gruppe	Mitglieder	Ersatzmitglieder
der Professorinnen und Professoren	Jun.-Prof. Dr. Nicole Burzan Prof. Dr. Wilhelm Rödder	N.N. Prof. Dr. Jörg Keller
der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Ulrike Schultz Marc Jelitto	Dr. Christine v. Prümmer Dr. Stefan Kracht
der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Kirsten Pinkvoss Heinz-Werner Schroth	Marita Dickenscheid Peter Böhme
der Studierenden	Andrea Claußmeyer-Pöhlmann Dirk Stangneth	Ulrike Breth André Radun



*Prof. Dr. Luise Unger
(ehemalige Vorsitzende
der Gleichstellungs-
kommission)*

Frau Jun.-Prof. Nicole Burzan löst Frau Prof. Luise Unger in dem Amt als Vorsitzende der Gleichstellungskommission ab. Herr Prof. Rödder amtiert weiterhin als stellvertretender Vorsitzender.



*Jun.-Prof. Dr.
Nicole Burzan
(Vorsitzende der
Gleichstellungs-
kommission)*



*Prof. Dr.
Wilhelm Rödder
(stellvertretender
Vorsitzender der
Gleichstellungs-
kommission)*

Die Gleichstellungskommission tagte in 2006 dreimal und beschäftigte sich mit folgenden Themen:

- ❑ Anreizmodell „Frauenförderung“: Erarbeitung eines neuen nachhaltigen Konzeptes
- ❑ Frauenförderpläne (FFP): Auswertung der Berichte aus den Bereichen und zentralen Einrichtungen zur Umsetzung der Frauenförderpläne
- ❑ Gender Mainstreaming

Die Mitglieder der „neuen“ Gleichstellungskommission hatten die Gelegenheit, an einem Einführungsseminar zum Thema „Gender Mainstreaming“ teilzunehmen.

Dieses Seminar wurde von Frau Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock) durchgeführt. Dort wurden die Grundlagen des Konzeptes Gender Mainstreaming vor allem in Abgrenzung zu Frauenförderungskonzepten und Management diversity erläutert. Zudem wurden Ansatzpunkte für die Gleichstellungskommission

beleuchtet. Ein wichtiges Ergebnis dieses Seminars war es, dass Gender Mainstreaming ein top down Prozess ist, der somit von der Hochschulleitung top down in alle Bereiche transportiert werden muss.

7 HOCHSCHULFREIHEITSGESETZ UND DIE AUSWIRKUNGEN AUF DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Der nordrhein-westfälische Landtag hat am 25. Oktober 2006 in seiner zweiten Lesung das Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) beschlossen. Das Gesetz trat am 1. Januar 2007 in Kraft.

Bevor dieses Gesetz verabschiedet wurde, gab es zahlreiche Entwürfe, Stellungnahmen und Änderungen. Die Entwürfe des HFG, d. h. Referentenentwurf und Kabinettsentwurf unterscheiden sich vom Gesetzestext lediglich in Nuancen. Doch diese ließen für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen massive Verschlechterungen befürchten. Maßgeblich dafür sind die Änderungen des § 24 Gleichstellungsbeauftragte, der § 23 a des alten Hochschulgesetzes ersetzt.

Die Gesetzgebung wurde nicht müde darauf hinzuweisen, dass es in der Intention für die Änderungen des § 24 lag, die Position der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen erheblich zu stärken und damit den gleichstellungsrelevanten Sachverhalten eine größere Bedeutung zukommen zu lassen. Somit ließ sich auch das plötzliche Auftreten eines Stimmrechts der Gleichstellungsbeauftragten im Senat in einem der Entwürfe zum HFG erklären. Dieser hat in seinen Befugnissen allerdings erhebliche Einbußen zu verzeichnen.

Doch die Details des Referentenentwurfs und der Kabinettsvorlage konterkarierten diese Intention. So sollte die Gleichstellungsbeauftragte explizit vom Hochschulrat ausgeschlossen werden. Die Gleichstellungskommission war nicht mehr vorgesehen. Als Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin sollte nur kandidieren können, wer ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufzuweisen hat. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen haben in zahlreichen Stellungnahmen auf die Erschwernis der Gleichstellungsarbeit durch diese Regelungen hingewiesen. Vieles konnte rückgängig gemacht oder

verbessert werden, folgende Änderungen bringt das HFG mit sich:

7.1 § 24 HFG – GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Neu ist:

- ❑ Es wird eine Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bzw. der Fakultäten geben, die neben der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen mit beratender Stimme teilnimmt.
- ❑ Wählbar für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind weibliche Mitglieder der Statusgruppen, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben. Von diesem Erfordernis ausgenommen sind ausdrücklich die Stellvertreterinnen.
- ❑ Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist hochschulöffentlich auszuschreiben.
- ❑ Die Gleichstellungskommission ist als einzige Kommission explizit im HFG verankert. Damit ist ihr eine zentrale Rolle eingeräumt worden.
- ❑ Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch in den Hochschulrat wie ein Mitglied geladen.
- ❑ Das Landesgleichstellungsgesetz findet weiterhin Anwendung.

7.2 GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING

Die FernUniversität baut derzeit einen Controllingbereich auf, u .a. um der Forderung in § 5 des Hochschulfreiheitsgesetzes nach einem „ganzheitlichen Controlling“ gerecht zu werden.

Das Controllingkonzept soll die besonderen Gegebenheiten von Hochschulen berücksichtigen und der

Kultur der Wissenschaftseinrichtung entsprechen. Zu dieser Kultur oder zu dem Leitbild gehört auch die Verpflichtung zur Chancengleichheit.

In Zusammenhang von Controlling und Gleichstellung wird häufig auch der Begriff **Gender Controlling** verwendet. Dabei sind zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Gender im Controlling: Ist das vorhandene Controlling geschlechtergerecht? Sind die Ziele und Indikatoren im Einklang mit der Strategie des Gender Mainstreaming? Trägt das Controlling zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei?
2. Controlling des Gender Mainstreaming: Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming ist selbst ein Prozess, der steuernd begleitet werden muss.

Zur erfolgreichen Einsetzung von Controlling als Instrument von Gender Mainstreaming ist es wichtig, dass der Gender Aspekt in die Controlling-Funktionen Planung, Analyse und Kontrolle integriert wird.

Darin besteht die Chance, den gleichstellungspolitischen Prozess an der Hochschule transparenter zu gestalten. Denn es müssen aktuelle Beteiligungswerte und Entwicklungen dokumentiert werden. Ziele und Maßnahmen bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen werden öffentlich gemacht und ihre Zielerreichung überprüft. Der gleichstellungspolitische Aspekt wird somit auch zu einem integralen Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung.

Weitere Informationen zu diesem Thema:

<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/organisationsentwicklung/controlling/gendercontrolling/>

8 DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ – AUSWIRKUNGEN AUF DIE FRAUENFÖRDERUNG

Erlaubt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch weiterhin die besondere Förderung von Frauen? Warum ist bei einigen Stellenausschreibungen der sogenannte „Frauenpassus“: „Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eine Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ nicht mehr enthalten?

Der Frauenpassus wurde mit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) 1999 in Stellenausschreibungen aufgenommen (§ 8 Absatz 4 LGG NRW). Er steht im Kontext weiterer Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung. Diskriminierende Wirkungen auf Männer durften auch diese Maßnahmen nicht enthalten. Es heißt auch nicht Frauenbevorzugungsgesetz, sondern Gleichstellungsgesetz.

Das AGG trat am 1.1.2007 in Kraft. Es regelt u.a. den Ausschluss einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Gemäß § 11 in Verbindung mit § 7 AGG darf eine Ausschreibung nicht erfolgen, wenn sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts enthält.

Allerdings sind nach § 5 AGG sogenannte positive Maßnahmen weiterhin möglich. Eine unterschiedliche Behandlung ist dann möglich, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile beispielsweise wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden soll. Im Klartext heißt das: eine bisher benachteiligte Gruppe kann durch gezielte Maßnahmen weiterhin besonders gefördert werden. Die Förderungswürdigkeit von Frauen macht sich an deren Unterrepräsentanz fest. Das LGG NRW legt fest, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterre-

präsentiert sind, in denen somit eine Benachteiligung wegen des Geschlechts besteht, eine Ausschreibung zu erfolgen hat und der „Frauenpassus“ aufgenommen werden muss. Die Aufnahme des Frauenpassus ist somit als geeignete Maßnahme im Sinne § 5 AGG zu werten. In Bereichen, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind, gilt dieses nicht. Um eine Einheitlichkeit der Ausschreibungstexte zu gewährleisten, wäre ein Hinweis auf die besondere Berücksichtigung von Frauen lediglich in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine Alternative.

Nun wird allenthalben darüber diskutiert, wann eine Unterrepräsentanz vorliegt und wie diese festgestellt wird. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil 50 v.H. nicht erreicht wird. Die jeweilige Bezugsgruppe ist für die Prüfung der Unterrepräsentanz von besonderer Bedeutung. Auch dies ist in den Erläuterungen zum LGG und den Verwaltungsvorschriften vorgegeben. Bei den Beamten/innen werden die Laufbahnen und Besoldungsgruppen, bei den Angestellten die Vergütungsgruppen zugrunde gelegt. Zwar sind bei der Berechnung der Unterrepräsentanz alle Beschäftigten einzubeziehen, aber die Ermittlung des jeweiligen Frauenanteils richtet sich nach der Zuständigkeit für Entscheidungen über Einstellungen.

Sinnvollerweise werden zur Überprüfung der Unterrepräsentanz von Frauen die Entgeltgruppen auf mehreren Ebenen herangezogen:

- gesamte Dienststelle: Hochschule
- Bereiche: Fakultät, zentrale Einrichtung
- konkreter Arbeitsbereich: Lehrgebiet, Abteilung

9 FAMILIENFREUNDLICHKEIT DER HOCHSCHULE

9.1 ERGEBNISSE DER BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

Im März 2006 wurden die Beschäftigten der Fern-Universität in Hagen von der Gleichstellungsstelle aufgerufen, einen online-Fragebogen zur Familienfreundlichkeit der Hochschule auszufüllen, um den Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der FernUniversität in Hagen zu eruieren. Von den Beschäftigten füllten 347 den Fragebogen aus: davon 250 (72,0 %) Frauen und 97 (28,0 %) Männer. Unter den Befragten haben 207 (59,7 %) **Kinder**, 56 (16,1 %) gaben an, keine Kinder und 84 (24,2 %) noch keine Kinder zu haben. Diese Personen gehen eventuell davon aus, in den nächsten Jahren Kinder zu bekommen und schließen somit eine Elternschaft für sich zumindest nicht aus.

Von den Befragten sind 43,8 % im wissenschaftlichen Bereich und 56,2 % im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt. Unter den weiblichen Beschäftigten sind 36,8 % im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt und 63,2 % im nichtwissenschaftlichen Bereich. Bei den befragten Männern verhält es sich umgekehrt. Hier gaben 61,9 % an, im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt zu sein und 38,1 % im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Von den Befragten des wissenschaftlichen Bereichs waren 65,1% als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in beschäftigt, 12,5 % der Befragten waren wissenschaftliche Hilfskräfte, 11,8% studentische Hilfskräfte und 10,5 % haben eine Professur inne. Von den Befragten des nichtwissenschaftlichen Bereichs war der überwiegende Teil (87,2 %) Angestellte, 8,7 % der Befragten sind Beamte/innen, 2,3 % Arbeiter/innen und 1,5 % Auszubildende.

Vollzeit beschäftigt sind 54,8 % der Befragten. Bei den Männern ist der Anteil 79,4 %, bei den Frauen nur 45,2 %. Teilzeitbeschäftigt waren jedoch 20,6 % der Männer und 54,8 % der Frauen.

Von den Befragten, die Teilzeit beschäftigt sind, haben 46,2 % die Möglichkeit, ihre Zeiteinteilung flexibel zu gestalten. 53,8 % geben an, dass sie nach einem festen Stundenplan arbeiten und damit keine flexible Zeiteinteilung möglich ist.

Mit dem PKW erreichen 73,5 % der Befragten ihre Arbeitsstelle. Sie könnten ihre Kinder somit transportieren, gäbe es eine Betreuungsmöglichkeit vor Ort. 21,0 % der Befragten erreichen die Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln, 5,5 % der Befragten kommen zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu ihrer Arbeitsstelle.

Von den Befragten haben 59,6 % Kinder und 24,2 % der Befragten sind potentielle Eltern, die angeben, **noch** keine Kinder zu haben. Die Geschlechter unterscheiden sich hierbei kaum, denn 60,8 % der befragten Männer und 59,2 % der Frauen sind Eltern.

Befragte, die Kinder haben, konnten Anzahl und Alter der Kinder in einer Antwortkategorie angeben, Mehrfachnennungen waren möglich. Danach haben 21,7 % (45) Kleinkinder im Alter von 0-2 Jahren, 22,7 % (47) Vorschulkinder im Alter von 3-5 Jahren, 24,2 % (50) Grundschulkind im Alter von 6-10 Jahren, 11,6 % (24) schulpflichtige Kinder im Alter von 11-12 Jahre, 22,2 % (46) Teenager im Alter von 13 bis 17 und 34,3 % (71) volljährige Kinder.

58,7 % der Kinder der Befragten sind somit in einem Alter (bis 13 Jahre) in dem eine Betreuung unabdingbar ist.

80,2 % der Befragten mit Kindern sind bzw. waren nicht alleinerziehend. 19,8 % der Befragten mit Kindern sind oder waren allein erziehend. Ein Fünftel der Eltern sind bzw. waren somit besonders belastet bei der Betreuung ihrer Kinder, da sie allein auf sich gestellt nicht die Hilfe des anderen Elternteils voraussetzen können.

Kinder mit besonderen Bedürfnissen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen haben 8,8 % der Befragten. Diese indiskret anmutende Fragestellung hat durchaus ihre Berechtigung. Die Antworten auf diese Frage geben Aufschluss darüber, wie ein evtl. einzurichtendes Betreuungszimmer ausgestattet werden müsste. Beispielsweise sollte bei Atemwegserkrankungen auf Teppiche verzichtet werden. Bei Kindern, die z.B. einen Rollstuhl benötigen, muss ein behindertengerechter Zugang gewährleistet sein. Diese Überlegungen sollen möglichst im Vorhinein möglich sein.



Charlotte, Elias und Jakob in der Spielecke der Mensa

Wie organisieren die Befragten ihre Kinderbetreuung? Die Betreuung der Kinder der Befragten erfolgt nach verschiedenen Modellen.

Das klassische Modell: „Mutter daheim.“

Eine häufig genannte Variante der Kinderbetreuung ist das klassische Modell: ein Elternteil, überwiegend die Frau, bleibt bei dem Kind. Diese Variante wurde überdurchschnittlich oft von den männlichen Befragten genannt. Die Nicht-Berufstätigkeit war bei den befragten Männern mit volljährigen Kindern ein häufig gelebtes Betreuungsmodell. Einige der befragten Männer mit minderjährigen Kindern geben noch immer das klassische Modell der Kinderbetreuung an, die Ehefrau bleibt zu Hause und übernimmt die Kinderbetreuung.

In einigen Aussagen klingt, neben der Selbstverständlichkeit, mit der dieses Modell scheinbar gelebt wird oder wurde, auch ein wenig Kritik an den Frauen mit, die dieses Modell offenbar nicht mittragen können oder wollen. *„Ehefrau arbeitete flexibel, gute Organisationsfähigkeiten, Bereitschaft, Familienorientierung über Karriere zu stellen.“*

Dass dies nicht in allen Fällen die geeignetste Betreuungsform zu sein scheint, darauf weisen eher diejenigen Männer hin, deren Kinder noch nicht volljährig sind. *„Meine Frau nimmt für zwei Jahre Erziehungsurlaub. Sie würde allerdings auch gerne wieder arbeiten gehen.“*

Einige Befragte, auch hier überwiegend Frauen, gaben an, Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub genommen zu haben bzw. sich gerade in Elternzeit zu befinden.

Die Frauen, die Kinder haben und arbeiten, üben ihre Erwerbstätigkeit überwiegend in Teilzeit aus.

Institutionelle Angebote zur Sicherung der Betreuung der Kinder

Die institutionellen Formen der Betreuung wie Kindergärten, Kindertagesstätten und Schule sind wichtige Bestandteile der täglichen Betreuung der Kinder. Deutlich wird unter den befragten Eltern aber auch, dass die Betreuungsangebote der Kindergärten und Schulen, wie Übermittagsbetreuung, verlässliche Grundschule, Ganztagschulen, offene Ganztagschule, Mittagsbetreuung in der Schule oder Horte häufig genutzt werden, sofern sie angeboten werden.

Die Antworten zu der offenen Fragestellung: „*Wie organisieren Sie zurzeit Ihre Kinderbetreuung?*“ schildern überwiegend detailliert den täglichen Ablauf der Betreuung der Kinder. Hier zeigt sich, dass die institutionellen Formen der Betreuung, wenn sie nicht besondere Angebote wie Übermittagsbetreuung und verlässliche Schulen anbieten, einer Berufstätigkeit der Eltern, vor allem der Frauen, organisatorische Fallstricke bereiten. Kurze und unflexible Öffnungszeiten, Ausfall von Schulstunden und sonstige Ausfalltage führen dazu, dass der privat organisierten Betreuung ein hoher Stellenwert zukommt.

Die privat organisierte Kinderbetreuung: glücklich ist, wer Oma und Opa hat

Die Großeltern scheinen die verlässlichste und am häufigsten genutzte Variante privat organisierter Kinderbetreuung (vor allem in Kombination mit institutionalisierten Formen) zu sein. „*Ich habe eine sehr nette Mama, die gerne mit ihrer Enkeltochter zusammen ist. Ohne ihre Hilfe wäre es mir aber nicht möglich gewesen, hier zu arbeiten!*“ „*... und Oma, die immer einsatzbereit ist. Ohne Oma ginge gar nichts.*“ Bei der Kinderbetreuung der Befragten sind jene glücklich, die Oma und Opa haben. Damit kann

die Unverlässlichkeit institutioneller Betreuung abgemildert werden. Doch auch diese Betreuungsform ist nicht durchgängig ideal.

„Die Betreuung wurde und wird teilweise noch durch die Großeltern übernommen, was aber mit steigendem Alter immer schwieriger wird.“

„... manchmal springt die Oma ein, die aber inzwischen altersmäßig schnell überfordert ist.“

Die demographische Entwicklung führt indes u. a. dazu, dass auch diese scheinbare Idealform der Betreuung abnimmt. Die Spätgebärenden haben ältere Eltern, welche die Kinderbetreuung nicht mehr wahrnehmen können oder selbst auf Pflege angewiesen sind. Zudem erfordert die heutige berufliche Mobilität häufig einen Wegzug von den Großeltern, was den Einsatz von Oma und Opa für die Kinderbetreuung unmöglich macht.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Auch am Arbeitsplatz erleben einige Befragte unterstützende Hilfe bei der Kinderbetreuung. Als Hilfe, um Berufstätigkeit und Kinderbetreuung zu ermöglichen, wird vor allem die Reduzierung der Arbeitszeit und die flexible Arbeitszeit von den Befragten genannt.

Es gibt sie, die verständnisvollen Vorgesetzten, auch das wird deutlich. Scheinbar unspektakuläre Lösungen erfahren die Betroffenen als echte Hilfe bei der Vereinbarkeitsproblematik. Die Erlaubnis der Vorgesetzten, am Arbeitsplatz „Telefonnotdienst“ für die zu Hause unbetreuten Kinder leisten zu dürfen. „*Wenn jemand ausfiel, musste mein Kind auch schon mal allein zu Hause bleiben. Dann habe ich von der Uni aus per Telefon versucht, die Zeit bis Feierabend*

auf ihn zu achten.“ Eine Ausnahmemöglichkeit der Betreuung für den Notfall macht folgende Aussage deutlich: „Zur Not habe ich das Kind mit ins Büro genommen.“ Als unterstützend bei der Betreuung der Kinder wurden zudem “selbständige Kinder und ein/e verständnisvolle/r Chef/in“ eingestuft.

Wie entsteht der Bedarf nach zusätzlichen Kinderbetreuungsmaßnahmen?

Die obigen Ausführungen zeigen, dass institutionelle Betreuungsangebote nicht ausreichen, um einer Ganztätigkeit nachgehen zu können. Ebenso reicht die zusätzlich privat organisierte Kinderbetreuung dazu nicht aus. Daneben erschweren weitere Umstände (z.B. lange Anfahrtswege, ältere Eltern usw.) eine volle Berufstätigkeit von Frauen.

Neben der, mit erheblichem Koordinations- und Organisationssaufwand geregelten, regulären Betreuung entsteht häufig zusätzlicher Betreuungsbedarf. **Fällt ein Teil der regulären Betreuung** aus und es ist kein weiteres Betreuungsnetz z.B. durch die Verwandtschaft gegeben, entsteht eine Betreuungslücke. Dies geschieht häufig plötzlich und unerwartet: bei Krankheit der Kinder, eigener Krankheit, Krankheit des anderen Elternteils oder Krankheit der privat organisierten Betreuungsperson.

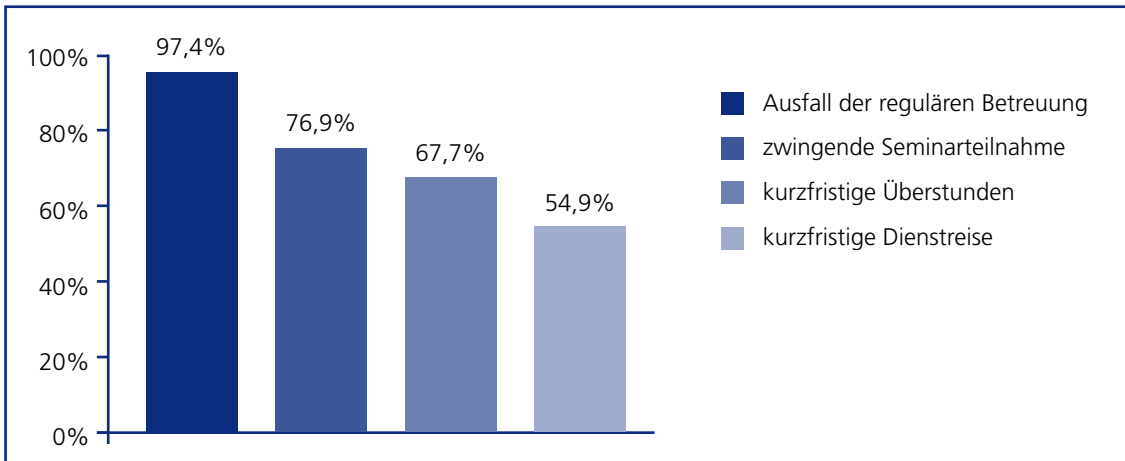
Daneben werden von den Befragten eine Reihe weitere Fälle genannt, in denen die Betreuung der Kinder zu einem Balanceakt wird, der nicht zu bewältigen ist. Dann nämlich, **wenn der Beruf zusätzliche Erfordernisse mit sich bringt:**

- Dienstreisen,
- Gremiensitzungen,
- Seminarteilnahmen,
- Mehrarbeit und Überstunden,
- Kranken- und Urlaubsvertretungen,
- Wochenendarbeit, Präsenzveranstaltungen, Klausuraufsichten,
- Überstunden,
- termingebundene Aufgabenerledigung,
- Änderung der Arbeitstage,
- Prüfungen, Prüfungsvorbereitungen.

9.2 NOTFALLKINDERBETREUUNG AN DER FERNUNIVERSITÄT

97,4 % der Befragten mit Kindern würden eine Notfallbetreuung an der FernUniversität in Hagen in Anspruch nehmen, wenn die reguläre Betreuung ausfiele. 76,9 % der Befragten geben an die Notfallbetreuung auch zu nutzen, wenn eine zwingende Seminarteilnahme anstehe. Bei kurzfristigen Überstunden würden 67,7 % der Befragten eine Notfallbetreuung in Anspruch nehmen, 54,9 % bei kurzfristigen Dienstreisen.

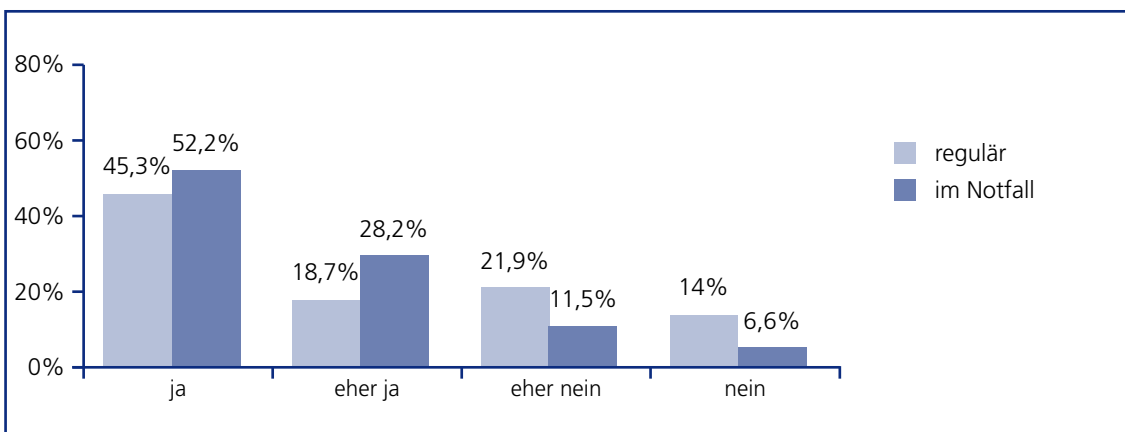
Schaubild 14: Nutzung der Notfallbetreuung



Unter den Befragten mit Kindern würden 94,8 % eine Tagesmutter auf dem Campus in Anspruch nehmen. Eine Tagesmutter zu Hause würden 42,3 % der Befragten mit Kindern in Anspruch nehmen. Die Kinder selbst betreuen in einem Betreuungszimmer (Eltern-Kind-Arbeitszimmer) würden 41,8 % der Befragten, 77,8 % der Befragten mit Kindern würden ihr Kind in einen Kindergarten/-hort geben.

Bei der Inanspruchnahme regulärer Kindergartenplätze wurde weiterhin unterschieden zwischen der Inanspruchnahme regulärer Kindergartenplätze generell und im Notfall. 64,0 % aller Befragten würden Kindergartenplätze regulär in Anspruch nehmen und 80,4 % im Notfall.

Schaubild 15: Nutzung von Kindergartenplätzen regulär und im Notfall

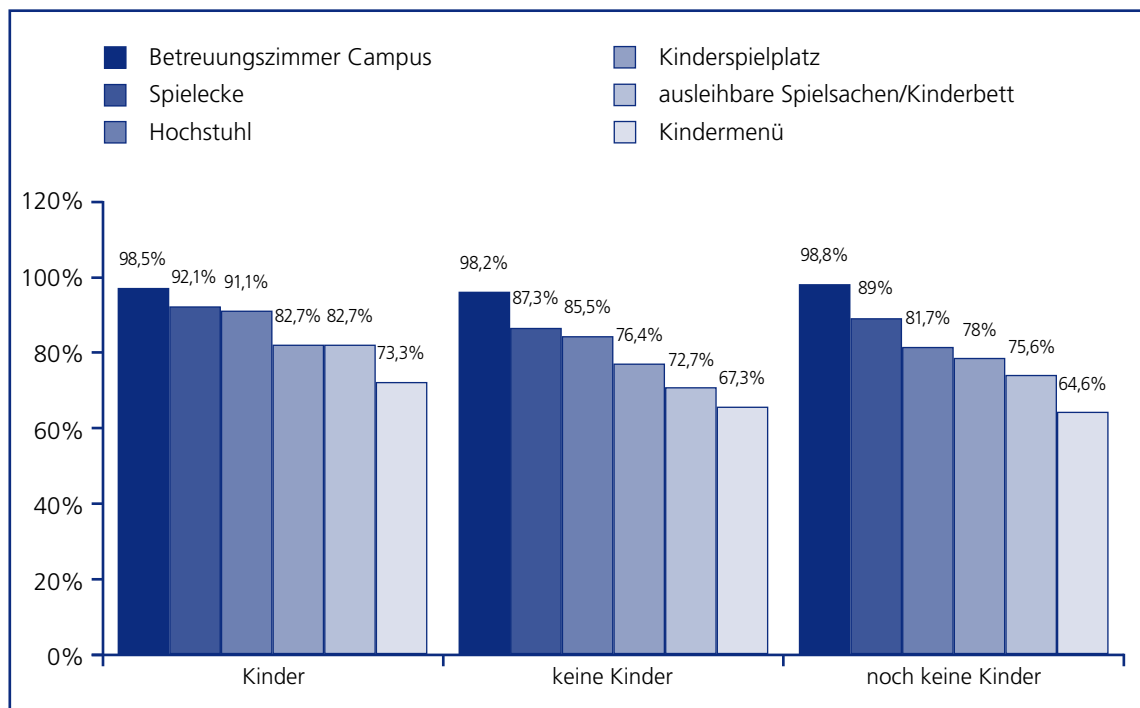


Bei den befragten Eltern würden 54,9 % reguläre Kindergartenplätze in Anspruch nehmen. 78,4 % im Notfall.

Bei der Bewertung der kinderfreundlichen Maßnahmen wie der Einrichtung eines Betreuungszimmers auf dem Campus, einer Spielecke, ausleihbaren Spielsachen etc. gibt es minimale Unterschiede zwischen denjenigen

Befragten, die Kinder haben und denjenigen, die (noch) keine Kinder haben. Den geringsten Unterschied gibt es bei der Bewertung des Betreuungszimmers auf dem Campus. Dies bewerten 97,5 % der Befragten mit Kindern, 96,4 % der Befragten ohne Kinder und 98,8 % der Befragten, die noch keine Kinder haben, als sehr sinnvoll/eher sinnvoll.

Schaubild 16: Bewertung kinderfreundlicher Maßnahmen



Notfall-Kinderbetreuungszimmer

Die Auswertung zeigt u.a., dass es immer wieder Lücken in der regulären Kinderbetreuung gibt, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich machen. Die Befragten wünschen sich zumindest

eine Notfallbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung der Kinder. 98 % der Befragten halten ein Betreuungszimmer auf dem Campus für eine sinnvolle Einrichtung.

Dies nimmt die Gleichstellungsstelle zum Anlass, Konzeptideen für die Einrichtung eines Notfall-Kinderbetreuungsziimmers zu entwickeln:

Den Beschäftigten soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kritischen Situationen erleichtert werden, indem Kinderbetreuung in Ausnahmefällen angeboten wird. Diese Ausnahmefälle werden exemplarisch festgelegt. Es wird lediglich die kurzzeitige und kurzfristige Betreuung von Kindern der Beschäftigten und Studierenden angestrebt. Denkbar wäre eine solche Betreuung vor Ort auf dem Campus der FernUniversität in einem eigens dafür hergerichteten Betreuungsziimmer anzubieten.

Das Notfall-Kinderbetreuungsziimmer wäre eine Maßnahme für Ausnahmefälle, die in erster Linie nicht den Auftrag hat, Bildung, Erziehung und Förderung von Kindern zu sichern. Das Notfall-Kinderbetreuungsziimmer sollte in Notfallsituationen eine liebe- und vertrauensvolle Betreuung durch kompetente Personen sichern. Somit würde gewährleistet, dass die Arbeitskraft der Eltern auch bei kurzfristigem Ausfall der regulären Betreuung sichergestellt ist.

Denkbar wäre, dass ein Team von Tagesmüttern in Rufbereitschaft flexibel zur Verfügung steht. Wünschenswert wäre, diese Tagemütter über das Tagesmütter Hagen e.V. zu rekrutieren. Dadurch würde eine qualitative und zertifizierte Betreuung gewährleistet.

Wünschenswert wäre außerdem eine zeitlich sehr flexible Kinderbetreuung, die sich nach den Arbeitszeiten der beschäftigten bzw. studierenden Eltern richtet, wobei die Zeiten innerhalb einer Kernbetreuungsphase das Wohl des Kindes sicherstellen müssen.

Erstrebenswert ist es, dass das Notfall-Kinderbetreuungsziimmer in der Regel in Anspruch genommen werden kann, wenn

- die organisierte öffentliche Kinderbetreuung ausfällt (u.a. Kindergarten, Hort, Schule, fehlende Ferienbetreuung),
- das privat organisierte Betreuungsarrangement ausfällt (Partner/in, Tagesmutter, Großeltern u.a. erkrankt oder im Urlaub),
- oder atypische Arbeitszeiten und -einsätze anfallen,
- ein unterwartet beruflicher Termin oder Einsatz außerhalb der üblichen Betreuungszeiten ansteht und die Kinderbetreuung sonst nicht sichergestellt ist,
- Betreuung während Präsenzseminaren, Prüfungen, Tagungen, Fortbildung.

Vorausgesetzt, dass mindestens ein Elternteil ohne die Notfallbetreuung seinen dienstlichen Belangen nicht nachkommen könnte.

Die Umsetzung dieser Konzeptidee bedarf einer umfassenden Vorbereitung. Im Vorfeld müssen viele Fragen geklärt werden. Wie sieht es z.B. mit haftungsrechtlichen Regelungen aus? Welche öffentlichen Stellen wie Jugendamt etc. müssen miteinbezogen werden? Welche gesetzlichen Regelungen sind zu beachten? Welche Kosten entstehen? All diese Fragen gilt es zu beantworten bevor von der Konzeptidee in die Phase einer möglichen Umsetzung eingetreten werden kann. Die Hochschulleitung unterstützt die Gleichstellungsstelle dabei nach Kräften.

9.3 ELTERNKURS STARKE ELTERN – STARKE KINDER



„Starke Eltern - Starke Kinder®“ war der Titel eines Elternkurses, den die Gleichstellungsstelle in der Zeit von Januar bis April 2006 veranstaltet hat. Der Elternkurs ist ein Projekt des deutschen Kinderschutzbundes. Er trägt dazu bei, Eltern mehr Sicherheit im Umgang mit ihren Kindern zu geben und somit ihr Selbstvertrauen zu stärken. Die Erziehungsfähigkeit der Eltern zu stärken und zu stützen und den Kinderrechten in der Familie Geltung zu verschaffen sind erklärte Ziele dieses Elternkurses.

Hintergrund für die Durchführung dieser Kurse ist die Forderung des Kinderschutzbundes, Eltern die Prügelstrafe gesetzlich zu verbieten. Erst im November 2000 wurde im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 163, 2) verankert, dass Kinder ein Recht auf gewaltfreie Erziehung haben. Gleichzeitig wurden Jugendhilfeträger durch eine Ergänzung im Kinder- und Jugendhilfegesetz verpflichtet, den Eltern neue Wege aufzuzeigen, um Konfliktsituationen in Familien gewaltfrei lösen zu können.

Das Modell „anleitende Erziehung“ wird im Elternkurs vermittelt. Eltern nehmen ihre Rolle und Verantwortung als Erziehende wahr und leiten und begleiten ihre Kinder – unter Achtung der Kinderrechte. Dieses Modell wird in fünf aufeinander aufbauenden Stufen erklärt, erprobt und geübt:

1. Klärung der Wert- und Erziehungsvorstellungen in der Familie,
2. Festigung der Identität der Erziehenden,
3. Bestimmung von klaren Kommunikationsregeln in der Familie,
4. Befähigung zur Problemerkennung und -lösung.

Die Gleichstellungsstelle bot diesen Kurs für alle Eltern an, die an der FernUniversität beschäftigt sind. Es konnten entweder beide Elternteile oder ein Elternteil teilnehmen und auch derjenige Elternteil, der nicht an der FernUniversität beschäftigt ist.

Dipl.-Sozialpädagogin Brigitte Niestegge führte diesen Kurs durch, an dem 12 Eltern teilnahmen. Ein weiterer Kurs im Jahr 2007 ist geplant.

Wenn Sie

- Spaß am Elternsein haben,
 - sich in Erziehungsfragen manchmal allein gelassen fühlen,
 - das Selbstvertrauen Ihrer Kinder stärken wollen,
 - lernen möchten, wie Sie Konflikte und Probleme innerhalb der Familie lösen können,
 - Ihre Fähigkeit zum Verhandeln, zum Grenzen setzen und zum Zuhören erweitern möchten,
 - sich mit anderen Eltern austauschen möchten,
- ist dieser Elternkurs richtig für Sie.

Anmeldungen nimmt die Gleichstellungsstelle entgegen!

10 GIRLS' DAY 2006 – EIN RÜCKBLICK VON MARIA MITZE



*Teilnehmerinnen am
Girls' Day 2006*

Donnerstag, 27. April 2006: Die FernUniversität beteiligt sich zum 4. Mal am bundesweiten Girls' Day, nach intensiven Vorbereitungen in den beteiligten Fachbereichen/Einrichtungen und in der Gleichstellungsstelle, die für die Organisation des Girls' Day zuständig ist. Letzte Kleinigkeiten müssen noch früh am Morgen des Tages erledigt werden, bevor um 9.00 Uhr das Programm beginnt. Noch während die Mitarbeiter/innen der Betriebszentrale vor 8.00 Uhr die letzten Stühle anordnen und Schilder angebracht werden, erscheinen schon die ersten Mädchen. Sie wollten ganz sicher gehen, pünktlich zu sein. Um kurz vor 9.00 Uhr sind im Senatssaal über 90 Mädchen im Alter von 10 bis 19 Jahren versammelt. Sie erhalten vom Personaldezernenten, Wolfram Krunke, einen Einblick in die Geschichte und über die Studienmöglichkeiten an der FernUni. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Angelika Rehborn, appelliert anschließend an die Mädchen, nicht vor technischen Studiengängen oder Berufen zurückzuschrecken, sondern sich der Herausforderung zu stellen. Danach werden die Mädchen in die Gruppen eingeteilt. Die teilnehmenden Fachbereiche und Einrichtungen haben jeweils ein Programm für

eine bestimmte Altersgruppe erstellt. Bevor es jedoch „an die Arbeit“ geht, dürfen sich alle noch bei einem kleinen Imbiss stärken.

Dann geht es für die „Kleinen“, das sind die 10-12 Jährigen, mit dem Bus zum Fachbereich Mathematik. Dort haben Frau Prof. Unger und ihr Team ein Fotoshooting vorbereitet. Die Bilder werden von den Mädchen kreativ bearbeitet. Danach wird es „Streng geheim!“, wie Texte und Bilder ver- und entschlüsselt werden. Anhand von Bildern auf der Reise durchs Internet erfahren die Mädchen auch etwas über Datenkompression und Datenrekonstruktion.

Im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik haben Herr Böhme und seine vielen Mitstreiter/innen das Programm für die große Gruppe der 13-14 jäh-

rigen Mädchen entwickelt. In mehreren Kleingruppen besichtigen die Mädchen die Werkstatt.



Werkstatt

An der Drehbank darf sich jede Teilnehmerin selbst einen Ring drehen und im Lötkurs ein blinkendes Herzen löten.



Löten

Sechs Mädchen lernen in der Universitätsbibliothek bei einer Bibliotheksralley wie das Buch ins Regal kommt. Bei einer Bibliotheksralley rückwärts wird der Weg des Buches von seinem Platz im Regal bis zum Kauf des Buches verfolgt. Das Programm wurde von Frau Kustos koordiniert.

Für sechs andere Mädchen haben Frau Dresbach und Frau Rossié vom ZMI einen Film-Workshop vorbereitet. Zuerst wird ein Drehbuch erarbeitet. Dann darf jede Teilnehmerin vor der Kamera agieren und Hintergrundarbeit beim Umgang mit Ton, Kamera und Schnitt leisten. Von dem Ergebnis wird eine DVD erstellt.

Eine LAN-Party feiern 12 Mädchen im ehemaligen URZ. Rechner werden zusammengebaut und vernetzt. Dabei werden die Mädchen von mehreren Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern unterstützt.

Außerdem kann jede Teilnehmerin ein 2-D-Spiel selbst programmieren. Besonders attraktiv an dem von Frau Jürgens koordinierten Programm ist das Quiz rund um IT, bei dem es sogar Preise zu gewinnen gibt.

„Die Geschichte von den modernen Heintzelmännchen“ heißt das von Herrn Dr. Bähring geplante Programm des Bereichs Technische Informatik. Prof. Schiffmann begrüßt die 17-19 jährigen Mädchen und berichtet über das Studium der Informatik an der FernUniversität. Am Beispiel von Prozessoren im Alltag – von der Wohnung mit dem Auto zur Arbeit und zurück – lernen die Mädchen die Entwicklungsgeschichte der „eingebetteten Prozessoren“ kennen. Die Praxis kommt auch nicht zu kurz. Praktische Versuche mit „eingebetteten Prozessoren“ werden bei einer einfachen Roboter-Programmierung, der Entwicklung einer Infrarot-Fernbedienung und der Klangerzeugung gemacht.



Roboterprogrammierung

In allen Gruppen gibt es zur Mittagszeit eine von den Mädchen begeistert angenommene Pizza-Pause.



Mittagspause

Um 14.00 Uhr treffen sich alle Schülerinnen wieder im Senatssaal. Dort erhalten Sie von Frau Buro, Frau Heil, Frau Moldenhauer und Frau Henkel Informationen über die Ausbildungsberufe an der FernUniversität. Die Auszubildenden der FernUniversität führen einen extra für den Girls' Day gedrehten Film über ihre Ausbildung vor. Die Informationen stoßen auf großes Interesse und es werden viele Fragen zu den Ausbildungsgängen und zu Praktika gestellt.

Am Schluss der Veranstaltung erhält jede Teilnehmerin noch eine Teilnahmebestätigung und eine Tasche mit Informationsmaterial. Begeistert und um viele Eindrücke reicher verlassen die Mädchen die FernUniversität.

Acht Mädchen bleiben: Sie gehen noch einmal mit Herrn Böhme ins Labor – löten.



Stimmen zum Girls' Day

11 DIE VORTRAGSREIHE „FRAUEN IM GESPRÄCH“

Die Vielfalt frauenspezifischer Themen spiegelt sich in der Vortragsreihe „Frauen im Gespräch“ wider. Diese Reihe wird seit 1994 mit viel Elan und Einsatzbereitschaft durch das langjährige Mitglied des Frauenbeirates, *Ulrike Schultz* (ZMI) koordiniert.



Ulrike Schultz

Ulrike Schultz vertritt zudem den Frauenbeirat in der Arbeitsgruppe „Befreundeter Hagener Frauenverbände“, die insbesondere gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen plant und durchführt. Sie arbeitet für die Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Hagener und regionalen Institutionen und Verbänden zusammen, z.B. mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen, der VHS, dem Kulturamt, dem Karl-Ernst-Osthaus Bund und Museum, dem Netzwerk Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes NRW, Juristinnenbund u.a. und ist Mitglied des Kuratoriums für das Bündnis für Familie.

Sie hat bei internen Veranstaltungen, in Studienzentren, bei wissenschaftlichen Tagungen und Frauenveranstaltungen verschiedener Institutionen Veranstaltungen zu Themen aus verschiedenen Bereichen durchgeführt, u.a. zur Sprache des Geschlechts im

Recht, Frauenbilder, Juristinnen, Virtual International Gender Studies (VINGS).

Ulrike Schultz steht auch den Gleichstellungsbeauftragten mit Rat und Tat zur Seite, dafür auch an dieser Stelle: Herzlichen Dank!

VORTRÄGE FRAUEN IM GESPRÄCH 2005

Im Jahr 2005 haben sieben Vorträge in der Reihe „Frauen im Gespräch“ stattgefunden.

☐ Montag, 14. Februar 2005

Wozu Gedichte?

Gedanken zur Lyrik Rose Ausländers

Prof. Dr. Angela Martini,
Universität Witten/Herdecke

☐ Montag, 14. März 2005

Mary Wollstonecraft –

ein Leben für die Frauenrechte

Prof. Dr. Karin Priester, Universität Münster

☐ Mittwoch, 13. April 2005

Charlotte von Stein und Christiane Vulpius – „Herzensfreundin“ und „kleines Naturwesen“

Dr. Doris Maurer, Bonn

☐ Montag, 12. September 2005

Richten Richterinnen richtiger?

Zur Frage, ob Frauen die (juristische)

Berufspraxis verändern

Ulrike Schultz, FernUniversität in Hagen

☐ Mittwoch, 19. Oktober 2005

Frauenbilder nach 1945 – Die „ideale“ Frau und ihre Arbeit

PD Dr. Christiane Eifert, Universität Bielefeld

❑ Mittwoch, 16. November 2005

Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht

Ingeborg Heinze, Meerbusch

❑ Montag, 12. Dezember 2005

In Kooperation mit den Befreundeten
Hagener Frauenverbänden

Straßenkinder

VORTRÄGE FRAUEN IM GESPRÄCH 2006

Im Jahr 2006 haben acht Vorträge in der Reihe „Frauen im Gespräch“ stattgefunden. Die bewährte Kooperation zwischen der FernUniversität und der VHS sowie mit anderen Hagener Gruppierungen und Einrichtungen (Karl Ernst Osthaus-Museum, Osthausbund, Kulturamt, Juristinnenbund, Netzwerk Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes NRW u.a.) ist dabei fortgeführt worden. Zu erwähnen ist insbesondere die Unterstützung durch die Befreundeten Hagener Frauenverbände (Akademikerinnenbund, Frauenring, Soroptimist und Zonta).

❑ Montag, 13. Februar 2006

Zur Lyrik von Nelly Sachs

Dr. Angela Martini, Universität Witten/Herdecke

❑ Montag, 13. März 2006

Das Bild bin ich. Selbstbilder von Künstlerinnen im 20. und 21. Jahrhundert.

Dr. Birgit Schulte, Karl Ernst Osthaus-Museum, Hagen

❑ Montag, 24. April 2006

Der Kampf um die Wespentaille

Prof. Dr. Alexa Franke, Universität Dortmund

❑ Montag, 08. Mai 2006

Im Rahmen der Hagener Europawochen

Soldatinnen

Dr. Maja Apelt, Hochschule der Bundeswehr, Hamburg

❑ Montag, 29. Mai 2006

„Fräulein Lise Meitner hat eine Vorlesung über kosmetische Physik gehalten“

Prof. Dr. Marika Schleberger, Universität Duisburg-Essen

❑ Montag, 23. Oktober 2006

In Kooperation mit dem Netzwerk „Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes NRW“

Projekt Liebe. Lebensthemen und biografisches Handeln junger Frauen in Partnerschaften

Dr. Barbara Keddi, Deutsches Jugendinstitut, München

❑ Donnerstag, 16. November 2006

In Kooperation mit dem Beratungsdienst der Sparkassen

„Unverhofft kommt oft“ – wenn sich die Lebensformen ändern

Rund ums eheliche Güterrecht - sind Eheverträge tatsächlich sinnvoll?

Ingeborg Heinze, Meerbusch

❑ Montag, 11. Dezember 2006

In Kooperation mit den Befreundeten Hagener Frauenverbänden.

Das „Stationäre Hospiz Hagen“

Über die Ziele und den Stand der Hospizbewegung in Hagen berichtet: Dr. Ute Queckenstedt, Hagen

VORTRÄGE FRAUEN IM GESPRÄCH 2007 - 2008

Im Jahr 2007 fanden in der Reihe „Frauen im Gespräch“ folgende Vorträge statt:

☐ Mittwoch, 17. Januar 2007

In Kooperation mit der Universitätsbibliothek Hagen, den Befreundeten Hagener Frauenverbänden, dem Netzwerk „Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes NRW“ und dem Deutschen Juristinnenbund

Füllhorn, Waage und Schwert – Justitia ist eine Frau

Eröffnung einer Ausstellung des Hauses der Frauengeschichte, Bonn
mit einführendem Vortrag von Dr. Barbara Degen, Bonn:

Entdeckungsreisen – ein neuer Blick in die Räume der Gerechtigkeit

☐ Montag, 12. Februar 2007

In Kooperation mit der Universitätsbibliothek Hagen

Zur Lyrik von Paul Celan

Gedichtinterpretation mit Dr. Angela Martini, Universität Witten/Herdecke

Schlussveranstaltung zur Ausstellung

Füllhorn, Waage und Schwert – Justitia ist eine Frau

☐ Montag, 26. Februar 2007

In Kooperation mit den Befreundeten Hagener Frauenverbänden und dem Netzwerk „Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes NRW“ und der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen

Gendertrouble im Paradies.

Prof. Dr. Marie-Theres Wacker, Kath.-Theol. Fakultät der Universität Münster

Die Paradiesgeschichte im biblischen Buch Genesis war in den westlich-christlichen Gesellschaften schon immer ein Feld der Auseinandersetzung um Männer-

und Frauenräume um Männlichkeit und Weiblichkeit. Feministisch-theologische Deutungen machen aus Eva die Frau am Anfang, eine kluge Theologin oder auch die Frau als Bild des Göttlich-Weiblichen. Unter einer Genderperspektive, die auf Geschlechterverhältnisse achtet, liest sich die Paradiesgeschichte mit neuen, verwirrenden und überraschenden Akzenten.

Folgende Vorträge finden noch statt:

☐ Mittwoch, 25. April 2007

In Kooperation mit dem Netzwerk „Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes NRW“

Sportlerinnen in den Medien – stark und schön? Zur sozialen Konstruktion von Geschlechterverhältnissen in der medialen Vermittlung von Sport

Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews, Dr. Bettina Rulofs, Deutsche Sporthochschule Köln

☐ Mittwoch, 23. Mai 2007

In Kooperation mit dem Osthausbund und der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen im Rahmen der Hagener Europawochen.

Meine Farbe ist...

Kulturelle Orte als Lernorte interkultureller Kompetenz

Nahezu jede/r sechste Einwohner/in Deutschlands stammt schon heute aus einem ethnisch-kulturellen Milieu, das nicht von deutscher Kulturtradition geprägt ist. Als Zuwanderungsland muss Deutschland sich in den kommenden Jahren stärker als bisher auch mit den gesellschaftspolitischen Konsequenzen dieser Entwicklung beschäftigen. Welche Bedeutung kommen Kunst und Kultur im gesellschaftlichen Integrationsprozess zu? Welche kulturellen Lernorte können wir in Hagen bieten, um den interkulturellen Diskurs zu beflügeln?

Über die Ergebnisse des interkulturellen Prozesses in Hagen wie in NRW berichtet Rita Viehoff, Kulturamtsleiterin und Mitglied des Interkulturforums der Staatskanzlei NRW.

□ Mittwoch, 12. September 2007

In Kooperation mit dem Osthausbund, dem Karl Ernst Osthaus-Museum und den Befreundeten Hagener Frauenverbänden

Tod und Weiblichkeit in der Musik der Jahrhundertwende

Dr. Melanie Unsel, Hamburg

Mit musikalischem Rahmenprogramm

Zum Wiederaufstellen der restaurierten Plastik „Die Trauernde“ von Karl Albiker

http://www.keom.de/hagener_impuls/hi_krema.html

□ Montag, 15. Oktober 2007

In Kooperation mit ...

Schlafstörungen bei Frauen

PD Dr. Maritta Orth, Oberärztin im Bergmannsheil in Bochum

Pneumologin, Leiterin des „Schlaflabors“

Schlafstörungen – Geschlechteraspekte

□ Donnerstag, 15. November 2007

Risikofaktor Pflege?

Freiwilliges Engagement im Pflegemix für eine neue Kultur des Älterwerdens

Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf, Freiburg

□ Montag, 3. Dezember 2007

In Kooperation mit den Befreundeten Hagener Frauenverbänden

Museumspädagogik in Hagen

Eva Pieper Rapp-Frick, KEO-Bund Hagen

□ Montag, 14. Januar 2008

In Kooperation mit ...

Kleine Teilchen – große Möglichkeiten – die wundersame Welt der Nanotechnologie

Prof. Dr. Marika Schleberger, Universität Essen-Duisburg

□ Montag, 11. Februar 2008

In Kooperation mit dem Osthausbund

Geschlecht und Kultur

Bettina Heinrich, Deutscher Städtetag Berlin

□ Montag, 10. März 2008

In Kooperation mit den Befreundeten Hagener Frauenverbänden, der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen, dem Juristinnenbund und dem Netzwerk „Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes NRW“

Frauen verdienen mehr!

Vom Wert weiblicher Arbeit

Aktuelles zu den Lücken im weiblichen Finanzbudget:

Wo liegen die Ursachen, was lässt sich ändern?

Ulrike Schultz, FernUniversität in Hagen

□ Mittwoch, 09. April 2008

In Kooperation mit den Befreundeten Hagener Frauenverbänden

Vom eigenen Leben erzählen –

Was steckt hinter dem Boom des autobiografischen Schreibens?

Herrad Schenk, Autorin, Pfaffenweiler

□ Montag, 5. Mai 2008

In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen

Im Rahmen der Hagener Europawochen

Demografische Alterung und ihre Folgen: Deutsche Probleme, europäische Modelle und Bewältigungschancen

Dr. Juliane Roloff, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden

12 VINGS-QUALIFIZIEREN

VINGS-Qualifizieren ist ein internetbasiertes Studienprogramm, das als Bestandteil von VINGS, Virtual International Gender Studies, einem vom BMBF im Rahmen des Programms „Neue Medien in der Bildung“ geförderten Kooperationsprojekt, erstellt worden ist.

Dieses einzigartige Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsarbeit und Geschlechterfragen wird seit Auslaufen der Projektförderung im März 2004 als eigenes weiterbildendes Studium an der FernUniversität weitergeführt. Es steht unter der wissenschaftlichen Verantwortung von Prof. Dr. Walter Georg, Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften und wird von Ulrike Schultz betreut.

Bei VINGS-Qualifizieren werden folgende virtuelle Kurse à 3 SWS eingesetzt:

- Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
- Praxis der Gleichstellungsarbeit
- Geschlecht und Körper
- Arbeitsrecht und Personalpolitik
- Rechtsfragen des Zusammenlebens
- Praxisfelder der Gleichstellungsarbeit (Verwaltung, Hochschule, Wirtschaft)
- Equal Opportunities and Non-Discrimination in European Law (englischsprachiger Kurs)
- Kompaktkurs Gender Mainstreaming.

Alle Kurse werden fortlaufend aktualisiert und ergänzt. Zurzeit wird ein neuer Kursteil zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für den Kurs „Gender Mainstreaming“ erstellt.

Weitere Informationen: www.vings.de

The image shows a screenshot of the VINGS Qualifizieren website. At the top left is the VINGS logo with the text 'VINGS qualifizieren'. To the right is the logo of the FernUniversität in Hagen. Below the logos, there is a navigation bar with the text 'Gleichstellung', 'Chancengleichheit', and 'Gender Mainstreaming'. A central image shows a woman's face with the text 'Willkommen bei VINGS Qualifizieren' below it. The main content area is divided into two columns. The left column has a section titled 'QUALIFIZIEREN' with the text 'Informationen zum Weiterbildenden Studium VINGS Qualifizieren für Gleichstellungsarbeit und Geschlechterfragen' and a link 'Informationen in English'. Below this is a section titled 'WISSENSNETZ'. The right column has a section titled 'LOGIN' with a button 'Qualifizieren' and the text 'Über den Login-Button Qualifizieren gelangen Sie zu den von Ihnen belegten Kursen'. Below this is a section titled 'AKTUELLES'.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN IN FRAGEN DER GLEICHSTELLUNG AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN:

Gleichstellungsstelle

Universitätsstr. 43 (PAV)

58097 Hagen

Tel.: 02331 987 - 2222

Fax: 02331 987 - 4262

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de

Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG



Bürozeiten: in der Regel

Montag 08.30 - 17.30 Uhr

Dienstag 07.30 - 17.30 Uhr

Mittwoch 07.30 - 17.30 Uhr

Donnerstag 07.30 - 17.30 Uhr

Freitag 09.00 - 12.00 Uhr

Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle



Melanie Graf (Gleichstellungsbeauftragte)



Maria Mitze (Sekretariat)



Christine Charon (Netzwerk Promovendinnen)



Daniela Wiczorek (Studentische Hilfskraft)

weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle:
www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Postanschrift

FernUniversität in Hagen

58084 Hagen

Tel.: +492331 987 - 01

Fax: +492331 987 - 316

Email: FernUni@FernUni-Hagen.de

Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsbeauftragte

Universitätsstraße 43 (PÄV)

58084 Hagen

Tel.: +492331 987 - 2222 / 4778

Fax: +492331 987 - 192222 / 4262

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de

Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG



09988-9-03-GB 1
002 069 423
(04/07)