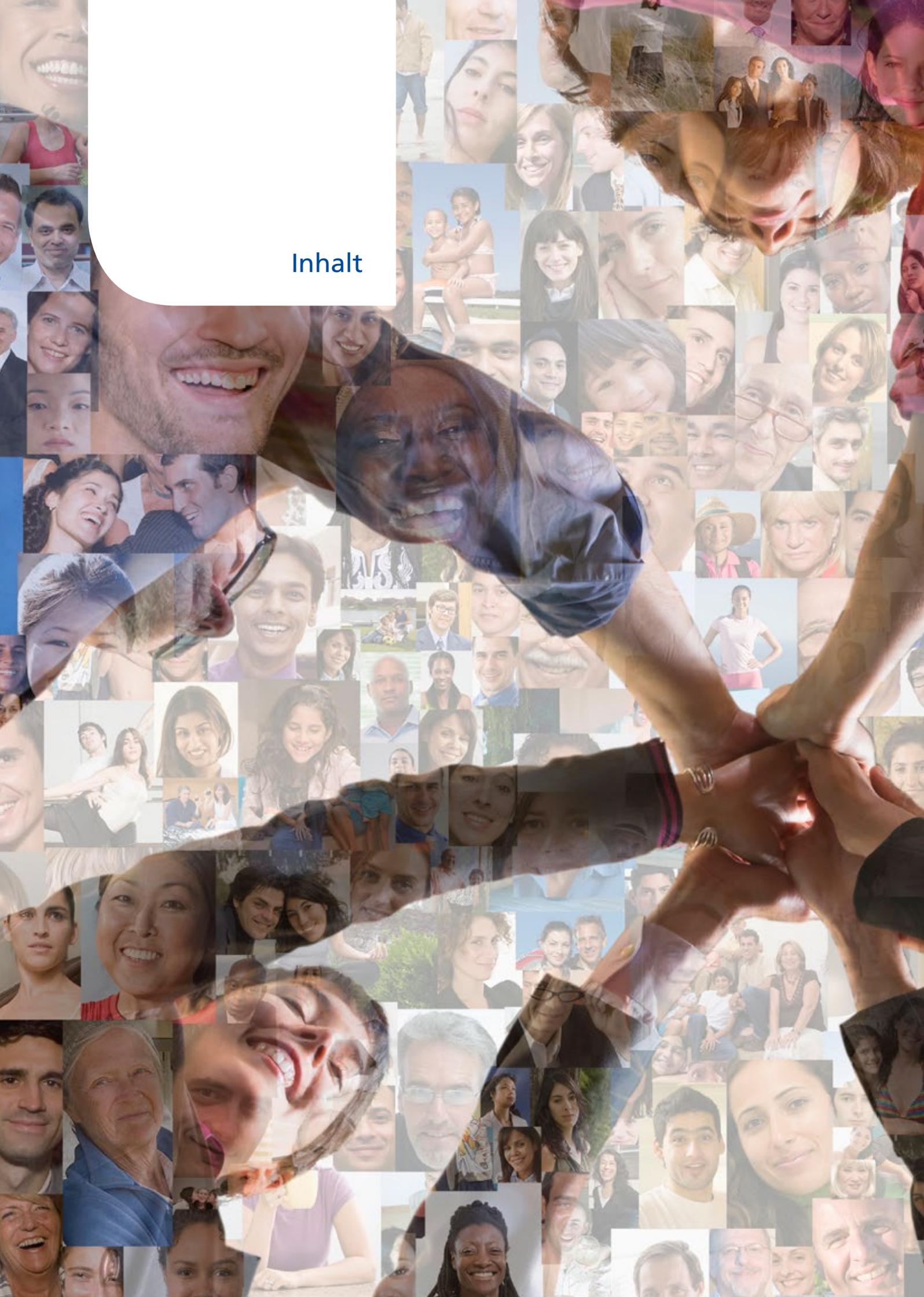


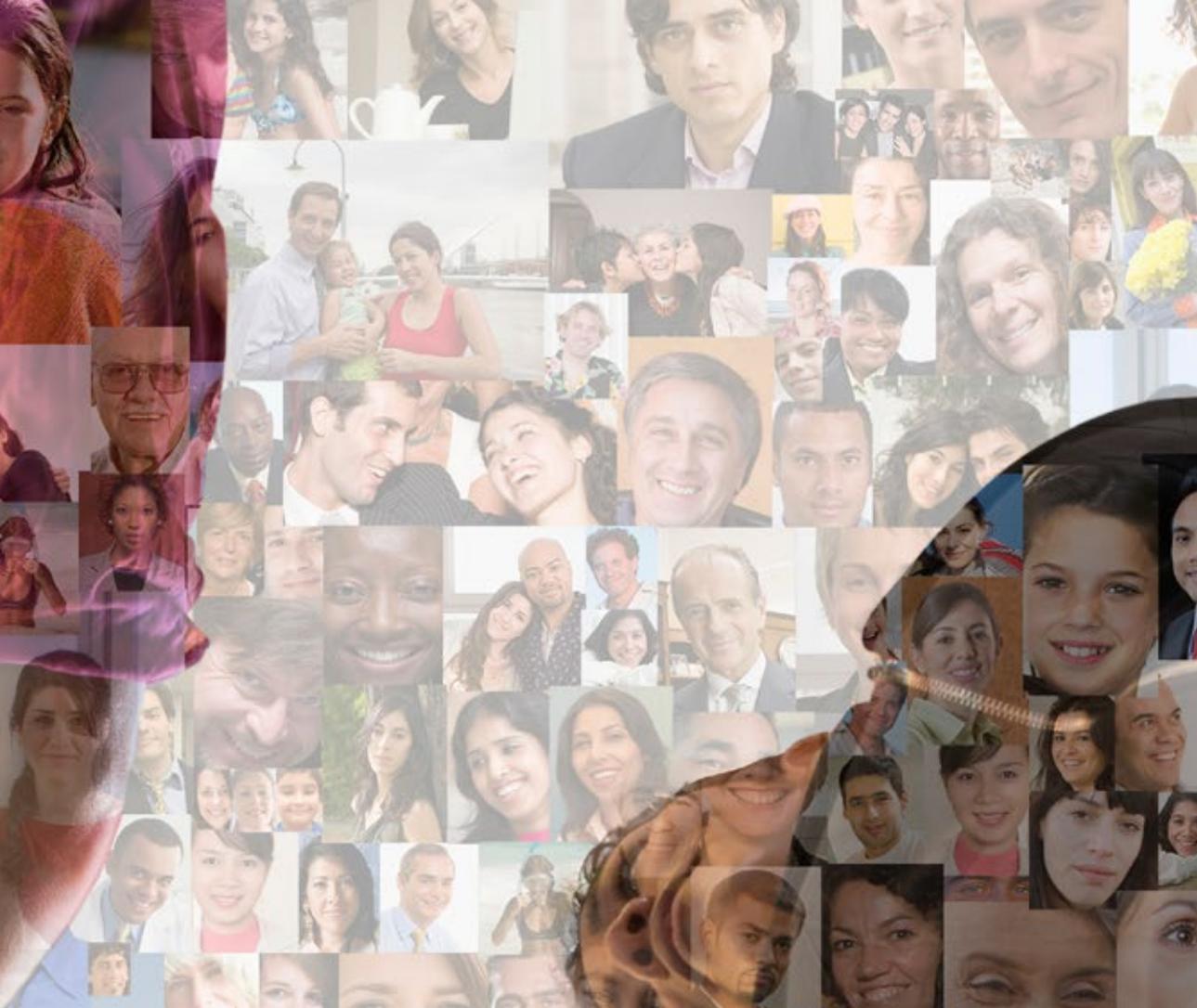


Gleichstellungs-
konzept der
FernUniversität
in Hagen
2019-2022

Lisa-Blue, E+, Getty Images



Inhalt



John Lund, Blend Images, Getty Images

| | |
|---|----|
| Präambel | 4 |
| Ausgangssituation | 6 |
| Zielgruppe | 7 |
| Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit | 8 |
| Meilensteine der Gleichstellungsarbeit | 10 |
| Prozessentwicklung zum Gleichstellungskonzept 2019-2022 | 12 |
| Kostenübersicht Maßnahmen Gleichstellungskonzept 2019-2022 | 13 |
| Struktur der „Big 5“ | 15 |
| 1. Handlungsfeld „Studium“ | 17 |
| 2. Handlungsfeld „Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs“ | 20 |
| 3. Handlungsfeld „Professuren“ | 25 |
| 4. Handlungsfeld „Forschung“ | 28 |
| 5. Handlungsfeld „Gender in der Lehre“ | 31 |
| Regelungen zum Gleichstellungskonzept | 34 |



Fernuni Hagen/Torsten Silz



Laurence Dutton, E+, Getty Images



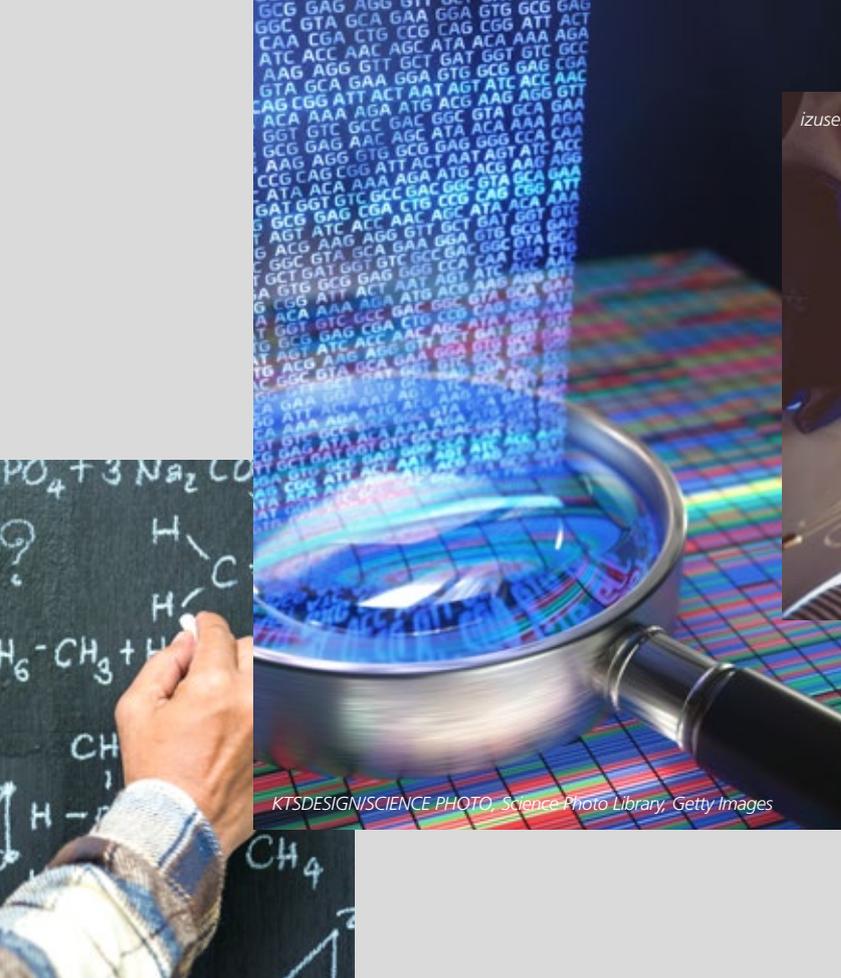
Virojt Changyenchan, Moment, Getty Images

Studium
Nachwuchs
Forschung
Gender in der Lehre
Professuren
Studium

Präambel

Präambel

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



Professuren Personalentwicklung und wissenschaftlicher Gender in der Lehre Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs Forschung

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

Ausgangssituation



Ausgangssituation

Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität in Hagen als wichtiger Bestandteil der Hochschulentwicklung verstanden. In den Handlungsleitlinien 2017-2020¹ misst die FernUniversität Gleichstellung als Querschnittsthema eine besondere Bedeutung zu.

Mit über 75.000 Studierenden in fünf Fakultäten² ist die FernUniversität die größte staatliche Universität in Deutschland und trägt damit eine hohe Verantwortung in der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Karrierestufen. Das Rektorat und der Senat positionieren sich zu den Zielen der Gleichstellungsarbeit im hochschulweit gültigen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern dahingehend, „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken, die Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicherzustellen“³. Als Vorsitzende der Gleichstellungskommission ist die Rektorin Prof.‘in Dr.‘in Ada Pellert zudem direkt und maßgeblich in die Gleichstellungsarbeit zur Erhöhung der Chancengleichheit an der Hochschule involviert und verfolgt in ihren verschiedenen Positionen aktiv deren Umsetzung und Fortschreibung. Die Relevanz der Gleichstellungsarbeit als zentrale Querschnittsaufgabe an der FernUniversität wird durch diese strategische Verortung auf Ebene der Hochschulleitung besonders unterstrichen. Im Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 verpflichtet sich die FernUniversität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie zur systematischen Verstetigung der Gleichstellungsarbeit⁴. Ziel ist es, mittels einer zielorientierten Gleichstellungs- und Diversitätspolitik sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Hierfür wurde u.a. ein Kaskadenmodell mit unterschiedlichen Zielquoten speziell für die spezifische Situation an der FernUniversität in Hagen entwickelt.

¹ (Handlungs-) Leitlinien 2017-2020 vom 05.12.2017 Punkt 4.4.

² Wirtschaftswissenschaften (WIWI), Rechtswissenschaften (REWI), Mathematik und Informatik (MI), Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW), Psychologie (PSY).

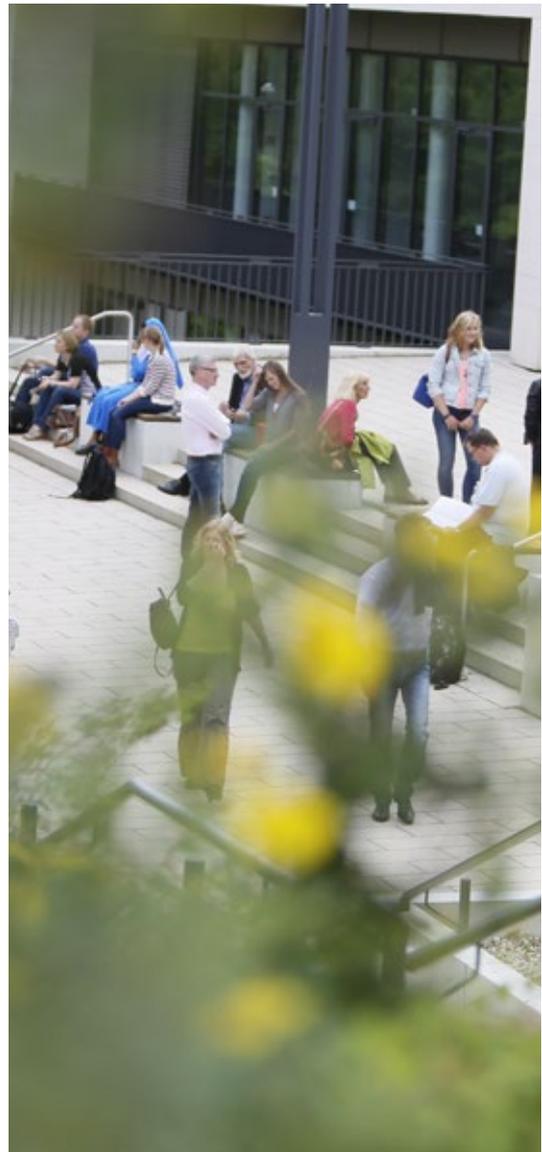
³ „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen“, Fassung vom 21. Januar 2016, S. 4.

⁴ „Hochschulentwicklungsplan 2020 für die FernUniversität in Hagen“, Fassung vom 17. August 2015, S. 13.

Seit der Laufzeit des ersten Gleichstellungskonzepts 2010-2013 konnte der Frauenanteil auf allen Karrierestufen stabilisiert oder erhöht und das Ausscheiden von Nachwuchswissenschaftlerinnen (drop-out) verringert werden. Das zweite Gleichstellungskonzept 2014-2017 führte diese Arbeit fort, konnte die strukturelle Gleichstellungsarbeit verfestigen und diese als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Hochschule verankern. Das Gleichstellungskonzept 2014-2017 wurde um ein Jahr budgetneutral verlängert und hatte damit eine Gesamtlauzeit von fünf Jahren (2014-2018). Im Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2014-2018 wurden die Handlungsfelder und Maßnahmen evaluiert und über dessen Umsetzung berichtet. Basierend auf den Erkenntnissen des Abschlussberichts wurde ein neues Gleichstellungskonzept 2019-2022 in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung aller Bereiche entwickelt. In einer „Zukunftswerkstatt Gleichstellung“ sowie an „5 runden Tischen“ wurde mit der Hochschulleitung, den Umsetzungsverantwortlichen, den Dekan*innen, Vertreter*innen aus Lehre und Forschung sowie allen an Gleichstellung interessierten Personen die Zukunft der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen entworfen. Dieses Vorgehen hat nicht nur eine hohe Beteiligung und Mitgestaltung aller Bereiche gewährleistet, sondern auch die Bedürfnisse der unterschiedlichen Akteur*innen an der Hochschule sichtbar gemacht. In den fünf zentralen Handlungsfeldern des neuen Gleichstellungskonzeptes konnten diese hierdurch reflektiert und in neue Maßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen der FernUniversität verwandelt werden.

Zielgruppe

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



Zielgruppe

Gleichstellungs- arbeit

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung an der FernUniversität in Hagen ist seit 2014 deutlich vorangeschritten. Insbesondere durch den Einfluss des Professorennenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konnte das Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen maßgeblich weiterentwickelt werden.

Die Verantwortung für das Erreichen der von der Hochschule intrinsisch angestrebten Gleichstellungsziele und der Realisierung von Chancengleichheit liegt im Sinne des Gender Mainstreaming Gedankens bei allen Universitätsangehörigen, was sich auch in den entsprechenden Selbstverpflichtungsdokumenten – Rahmenplan (2016), Gleichstellungspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen (2018-2020), Gleichstellungskonzept (2014-2018) – widerspiegelt. Als hochschulweit gültiger Ordnungsrahmen ist die „Umsetzung der Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität, insbesondere der Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie aller Vorgesetzten. Dies gilt analog für die Konkretisierung des Rahmenplans im Gleichstellungskonzept der FernUniversität und in den Gleichstellungsplänen der Bereiche sowie deren Umsetzung.“⁵

stock-eye, E+, Getty Images

⁵ „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen“, Fassung vom 21. Januar 2016, S. 4.

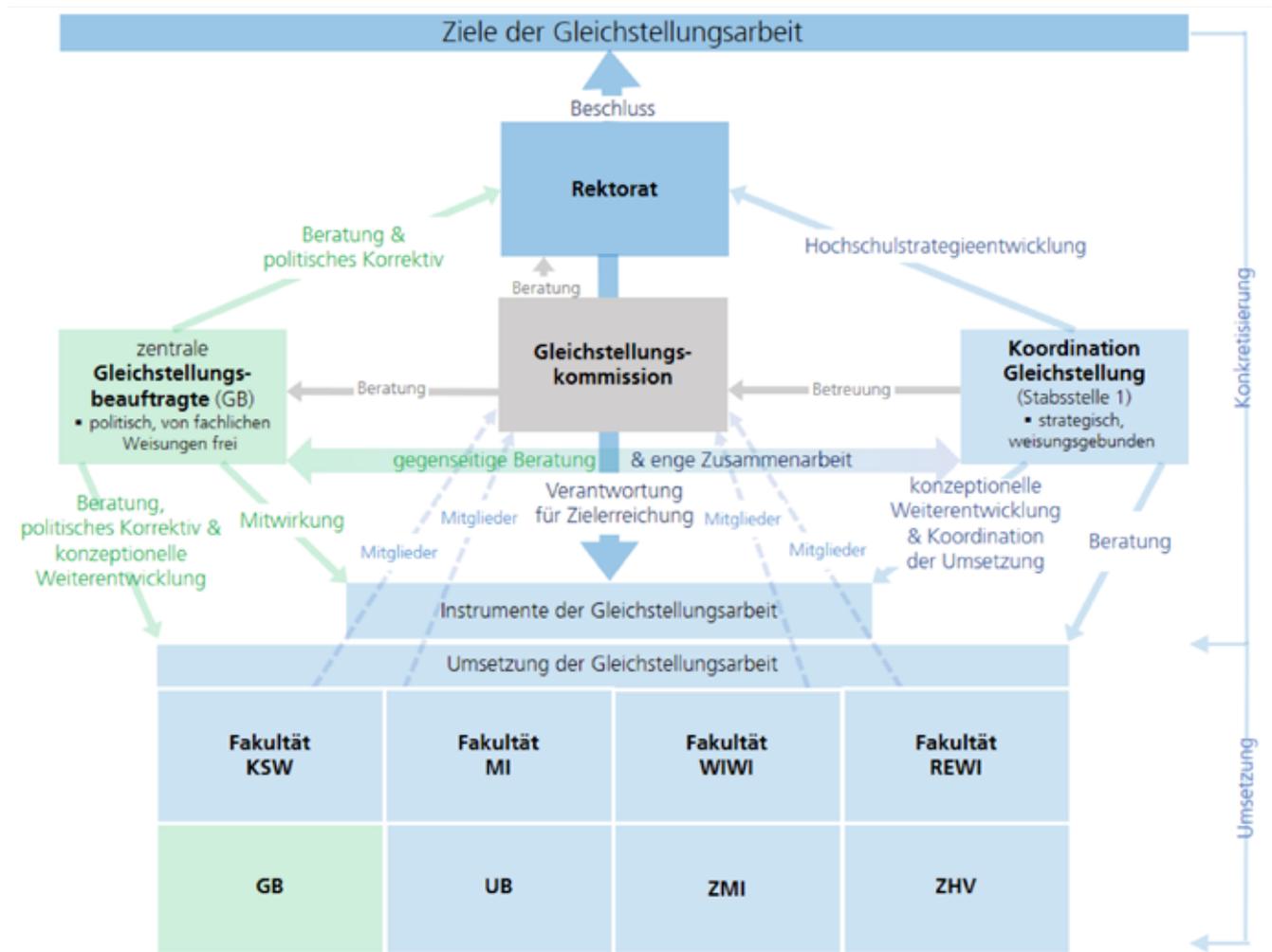


Abbildung 1: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen (eigene Abbildung)

Die obenstehende Abbildung fasst die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität zusammen. Die Umsetzung von Maßnahmen aus den Gleichstellungsinstrumenten liegt in verschiedenen Verantwortungsbereichen, wobei die strategische Verantwortung, wie Koordination und Sensibilisierung, Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Koordination Gleichstellung in Stabsstelle 1 ist.

Um die langfristigen Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, ist eine Fortführung aller vorhandenen Instrumente notwendig. Verschiedene Akteur*innen mit verschiedenen Projekten und unterschiedlicher institutioneller Verankerung an der FernUniversität versuchen bereits die Querschnittsthemen Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit voranzubringen. Teils sind diese Themen und Instrumente allerdings nur lose gekoppelt und sollten stärker als bisher aufeinander abgestimmt werden. Zur Vermeidung von Parallelprozessen und damit verbundenen Prozesskosten sollten alle Prozesse stärker gebündelt werden. Die verschiedenen Gleichstellungsinstrumente der FernUniversität in Hagen wurden in den letzten Jahren aus diesem Grund stetig aufeinander ab-

gestimmt. Zukünftig strebt die FernUniversität ein Dachkonzept an, welches alle bisherigen Instrumente vereint. Dies bedeutet, dass die Laufzeiten, Verantwortlichkeiten sowie die Zielerreichung noch besser und effizienter aufeinander abgestimmt werden können. Mit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) und der in § 6a eingeführten Experimentierklausel ist dies nun zum ersten Mal in dieser Form möglich. Im ersten Schritt wird angestrebt die Laufzeiten der verschiedenen Instrumente aufeinander abzustimmen. Infolgedessen wird die Laufzeit des neuen Gleichstellungskonzeptes vier Jahre betragen (2019-2022). Die derzeit gültigen Gleichstellungspläne der Bereiche laufen Ende 2020 aus und werden nach einer Evaluation um weitere zwei Jahre verlängert, sodass sie 2022 gemeinsam mit dem Gleichstellungskonzept auslaufen. Der Rahmenplan hat noch bis 2019 Gültigkeit und wird bei seiner Fortschreibung an die Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes (2019-2022) angepasst. Durch diese Synchronisierung der Gleichstellungsinstrumente können Prozesse effektiver durchgeführt, evaluiert und koordiniert werden – gleichermaßen wird die Gleichstellungsarbeit für alle Hochschulmitglieder systematisiert, komprimiert und nachvollziehbar.

Meilensteine der Gleichstellungsarbeit



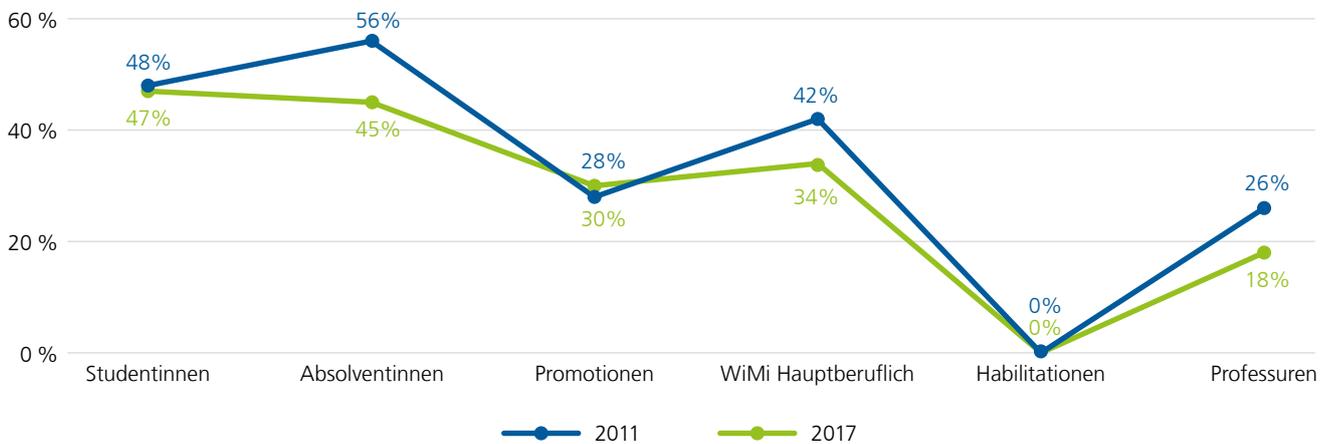
oonal, E+, Getty Images

Meilensteine der Gleichstellungsarbeit

Eine detaillierte Darstellung der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität ist im Abschlussbericht des Gleichstellungskonzeptes 2014-2018 zu finden. Im Folgenden werden die

besonders erfreulichen Meilensteine der letzten Jahre, aus denen gleichermaßen weiterer Handlungsbedarf hervorgeht, kurz zusammengefasst.

Frauenanteile in 2011 und 2017



Die obenstehende Grafik zeigt die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen seit dem ersten Gleichstellungskonzept 2010-2013. Der Frauenanteil bei den Studierenden ist seit 2011 auffallend konstant geblieben, wohingegen bei den Promotionen ein leichter Rückgang von 30 % in 2011 auf 28 % in 2017 zu erkennen ist. Hier ist anzumerken, dass dieser Wert in den Jahren 2012 und 2016 mit jeweils 38 % Frauenanteil deutlich höher lag. Das derzeit niedrige Ergebnis

liegt darin begründet, dass aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen einer FernUniversität im Vergleich zu einer Präsenzuniversität insgesamt wenige Personen überhaupt promovieren. Im Vergleich zu der hohen Studierendenzahl ist der Anteil der Professuren mit aktuell 87 Professuren⁶ auf ca. 75.000 Studierende sehr gering. Dies führt im Vergleich zu anderen Universitäten mit ebenfalls hoher Studierendenzahl aber höherem Anteil an Professuren zu deutlich weniger Promotionsvorhaben

⁶ Laut Personalstatistik zum Stichtag 01. April 2017 entfallen von 87 Regelprofessuren 0 auf W1, 25 auf W2 (davon 7 Frauen) und 57 auf W3 (davon 15 Frauen).

und -erfolgen. Schwankungen bei den abgeschlossenen Promotionen insgesamt wirken sich dementsprechend unmittelbar auf das Geschlechterverhältnis bei den Promotionsabschlüssen aus. Zukünftig wird angestrebt die Zahl der Promotionsstudentinnen und -absolventinnen konstant auf einem hohen Niveau zu halten.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren. Während 2010 der Frauenanteil noch bei geringen 17 % lag, konnte der Frauenanteil auf dieser Karrierestufe in 2017 auf 26 % gesteigert werden. Durch die Schaffung zweier Professuren mit Gender-Denomination wird die Genderforschung an der Hochschule zukünftig noch stärker an Relevanz zunehmen. Ferner konnten sowohl Promotionsstipendien in den Gender Studies durch das Professorinnenprogramm eingerichtet, als auch ein internes Netzwerk von Gender-Forschenden aufgebaut werden. Damit gewinnt die Genderforschung in internen Hochschulkreisen sowie in der Außenrepräsentation zunehmend an Sichtbarkeit.

Neben der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen ist die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein besonderes Anliegen der FernUniversität. Um dieses Ziel zu erreichen und nachhaltig zu implementieren wurde Anfang 2016 der FamilienService eingerichtet, der für die Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium verantwortlich ist. Aufgrund der Relevanz des FamilienServices zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit soll dieser zukünftig verstetigt werden. Diese Verstetigung ermöglicht eine konstante Weiterführung, Ergänzung und Neukonzeption bisheriger Maßnahmen als unterstützendes Instrument der hochschulweiten Gleichstellungsarbeit.

Als zentrale Anlauf- und Servicestelle wurde 2016 der Service Wissenschaftlicher Nachwuchs eingerichtet. Ziel ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs und dessen Forschungsaktivitäten auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu unterstützen und einzelne Nachwuchswissenschaftler*innen dazu zu ermutigen, ihre akademische Karriere aktiv anzugehen und voranzutreiben. Der Service Wissenschaftlicher Nachwuchs ist damit ein wichtiger Baustein im Karrieresystem der FernUniversität. Mit seinen zentralen Aufgaben „Information – Beratung – Vernetzung“ befördert der Service Wissenschaftlicher Nachwuchs zugleich die universitätsinternen und bundesweiten Netzwerkaktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung und stellt eine Schnittstelle zwischen den verschiedenen Akteur*innen dar, die an der FernUniversität in der Nachwuchsförderung involviert sind. Schwerpunkte sind u.a. gleichstellungsbezogene Netzwerke und ein Mentoring-Programm.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Etablierung des Projekts „Gender in der Lehre“, welches seit Anfang 2017 durchgeführt wird. Das Projekt koordiniert, konzipiert und implementiert Maßnahmen zur Einführung und Verbesserung von geschlechtergerechter Lehre an der FernUniversität. Im Rahmen der Bestandsaufnahme zu Beginn des Projektes wurde festgestellt, dass die Inhalte aus dem Projekt „Gender in der Lehre“ zunächst vor allem in bereits laufende hochschulweite Prozesse einfließen sollten. So beteiligte sich die wissenschaftliche Referentin im Jahr 2017 aktiv am Prozess des „Diversitäts-Audits – Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, um Synergien zwischen Gender und Diversity an der FernUniversität zu schaffen. Am 12.12.2017 wurde zum zweiten Mal ein hochschulweiter „Gender Day“ veranstaltet, um die Relevanz gendergerechter Lehre zu betonen und Gleichstellung auch im wissenschaftlichen Alltag zu implementieren. Dieser Gender Day wird nun verstetigt und jährlich mit wechselnden Inhalten zum Thema gendergerechter/gendersensibler Lehre angeboten.



Prozessentwicklung

Prozessentwicklung zum Gleichstellungskonzept 2019-2022

Im Wintersemester 2016/2017 (24.11. bis 31.12.2016) fand die erste hochschulweite Befragung an der FernUniversität zum Thema Gleichstellung statt. Gegenstand der Befragung war: Familienfreundlichkeit der Hochschule, Einschätzungen und Erwartungen der Hochschulangehörigen zur Gleichstellungsarbeit, gendersensible Angebote in der Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Genderkompetenz in Berufungsverfahren. Insgesamt nahmen 6.515 Personen an der Befragung teil (davon 5.834 Studierende und 681 Beschäftigte); dies entspricht einem Anteil von 9,2 % der eingeladenen Hochschulangehörigen (Rücklaufquote Studierende: 8,5 %, Rücklaufquote Beschäftigte: 34,8 %). Die Ergebnisse dieser Befragung sind direkt in die laufenden Maßnahmen sowie in die Entwicklung des neuen Konzepts eingeflossen.

In einer „Zukunftswerkstatt Gleichstellung“, initiiert durch die Gleichstellungsstelle und die Koordination Gleichstellung, wurde des Weiteren über das bisherige Gleichstellungskonzept reflek-

tiert. Vor diesem Hintergrund konnten gemeinsam neue Ideen und Impulse für die zukünftige Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit generiert werden. In einer zweiten Veranstaltung, den „fünf runden Tischen“, wurden die angestrebten Maßnahmen an fünf aufeinanderfolgenden Terminen detailliert besprochen und durch aktive Beteiligung der Hochschulöffentlichkeit ausdifferenziert. In den Gestaltungsprozess für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wurden somit die bisherigen Maßnahmenverantwortlichen aus den Fakultäten und den zentralen Einrichtungen, Dekan*innen, Dezernent*innen, Rektoratsmitglieder sowie alle an Gleichstellung interessierte Personen der Hochschule einbezogen, sodass in enger Abstimmung mit Gremien und Funktionsträger*innen der FernUniversität ein neues Gleichstellungskonzept entwickelt werden konnte.

Kostenübersicht der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept 2019-2022

Das Gleichstellungskonzept 2019-2022 der FernUniversität in Hagen wird mit einem Gesamtbudget von 2.800.000,00 EUR ausgestattet. Davon sind Mittel in Höhe von 400.000,00 EUR gebunden für die Habilitandinnen-Stipendinnen des vorherigen Gleichstellungskonzepts. Somit ergibt sich ein Gesamtbudget von 2.400.000,00 EUR für das Gleichstellungskonzept 2019-2022. Diese internen Mittel finanzieren etwa die Hälfte der Maßnahmen, die andere Hälfte der Maßnahmen ist budgetneutral ausgelegt und wird daher in der nachstehenden Tabelle nicht gesondert aufgeführt. Teilweise werden die Maßnahmen aus eigenen Mitteln finanziert. Der Übersicht ist sowohl das Gesamtbudget der einzelnen Maßnahme, als auch das jährliche Budget zu entnehmen.

Kostenübersicht



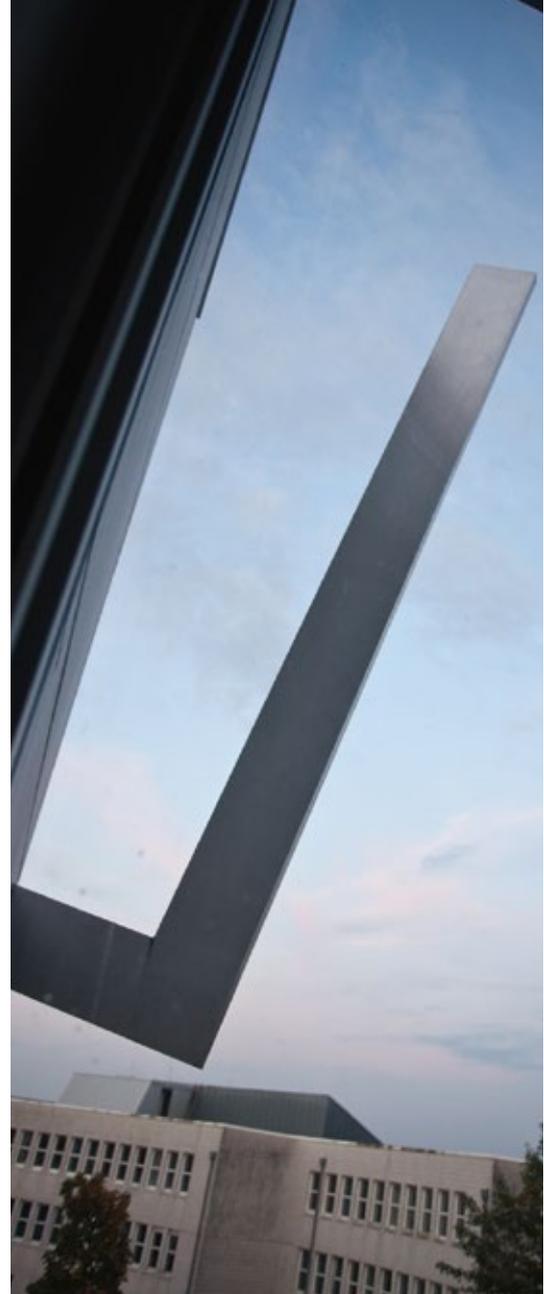
the_burtons, Moment, Getty Images

| Handlungsfelder | Maßnahmen | Budget/Jahr | Gesamtbudget |
|---|--|--------------------|---------------------|
| Studium | Zielgruppenspezifische Ansprache | 2.500,00 | 10.000,00 |
| Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs | Netzwerk Promovendinnen/Netzwerk Habilitandinnen | 55.000,00 | 220.000,00 |
| | Mutterschutztopf | 100.000,00 | 400.000,00 |
| | Postdoktorandinnen-Förderung | 220.000,00 | 880.000,00 |
| | Ausgleich Gremienarbeit | 70.000,00 | 280.000,00 |
| | Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | 32.000,00 | 128.000,00 |
| Forschung | Genderforschung | 90.000,00 | 360.000,00 |
| | Finanzierung der Kinderbetreuung auf Tagungen | 10.000,00 | 40.000,00 |
| | Geschlechterforscher*innen Netzwerk | 2.000,00 | 8.000,00 |
| Gender in der Lehre | Gendergerechtes Studienmaterial | 5.000,00 | 20.000,00 |
| Reserve | | 13.500,00 | 54.000,00 |
| Gesamt | | 600.000,00 | 2.400.000,00 |

Tabelle 1: Budgetübersicht

Struktur der „Big 5“

Das neue Gleichstellungskonzept 2019-2022 zeichnet sich durch eine Schwerpunktsetzung und Fokussierung von neun auf fünf Handlungsfelder aus, die alle Bereiche der Hochschule betreffen, für die gesamte Hochschule strategische Relevanz haben und somit maßgeblich sind. Dabei wird den Vorgaben aus dem Rahmenplan 2016 weiterhin Rechnung getragen. Mit den bereits fortgeschriebenen Gleichstellungsplänen der Bereiche (2018-2020) werden zudem die vier Fakultäten⁷ und die zentralen Einrichtungen der Hochschule verstärkt in die Verantwortung genommen. Maßnahmen, die speziell die einzelnen Bereiche betreffen, wurden von den jeweiligen Bereichen konzipiert und werden nun auch direkt in den Bereichen umgesetzt. Dies erfüllt sowohl den Anspruch von Gleichstellung als Querschnittsthema als auch den passgenauen Zuschnitt von Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen der Universität.



Struktur der „Big 5“

⁷ Für die neue Fakultät Psychologie (PSY) gelten die Fakultätsvergleichspläne der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW), bis ein eigener Fakultätsvergleichsplan entwickelt wurde.

In das neue Gleichstellungskonzept fließen alle Maßnahmen aus dem alten Gleichstellungskonzept ein, die auf zentraler Ebene weitergeführt werden sollen. Alle wegfallenden Handlungsfelder und die damit einhergehenden Maßnahmen bleiben zudem weiterhin auf dezentraler Ebene in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen verankert oder sind in eines der fünf Handlungsfelder eingeflossen. So ist gewährleistet, dass die Ziele der Gleichstellungsarbeit, wie sie im Rahmenplan der FernUniversität festgehalten sind, auch weiterhin erfüllt werden⁸. Die fünf Handlungsfelder des Gleichstellungskonzepts 2019-2022 sind mit den bisherigen Maßnahmen versehen, die positiv evaluiert wurden, oder mit neuen Maßnahmen, die sich aus der Evaluation der bestehenden Aktivitäten ergeben haben. Im Zuge

des Evaluationsprozesses wurde deutlich, dass eine Einteilung in die Felder „Studium“, „Professuren“, „Forschung“, „Gender in der Lehre“ und „Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs“ sinnvoll ist, wobei die Handlungsfelder „Forschung“ und „Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs“ aufgrund ihrer politischen und hochschulstrategischen Relevanz im besonderen Fokus stehen. Diese sogenannten „Big 5“ haben eine breite Zielgruppe und sprechen alle Hochschulmitarbeitenden, Studierenden, Forschenden und Lehrenden der FernUniversität gleichermaßen an. Die „Big 5“ bilden die Basis der zukünftigen Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen und werden im Folgenden ausführlich dargestellt.



⁸ siehe „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen“, Fassung vom 21. Januar 2016, S. 13.

1. Handlungsfeld „Studium“

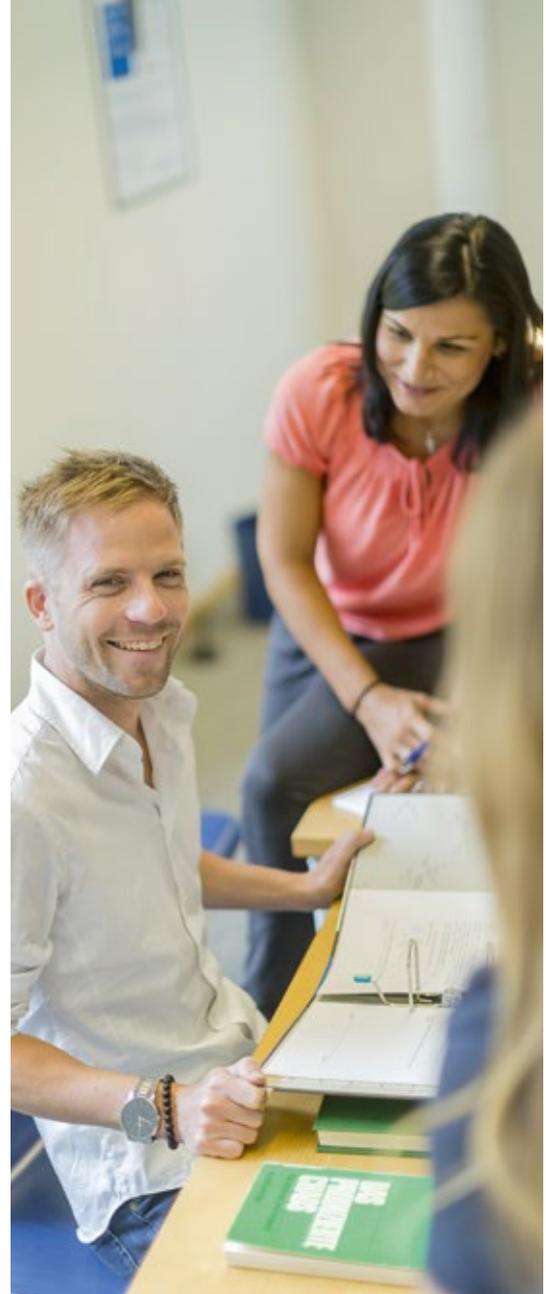
Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil bei den Studierenden hat sich an der FernUniversität insgesamt kontinuierlich erhöht, sodass der Anteil der Studentinnen fächerübergreifend derzeit bei 48 % liegt. Eine differenzierte Betrachtung zeigt jedoch große Unterschiede zwischen den Fakultäten. So ist der positive Gesamtwert zu einem Großteil auf den konstant hohen Frauenanteil an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften von momentan 67 % zurückzuführen. Auch an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegt der Frauenanteil bei erfreulichen 48 % (von ehemals 45 % in 2009). An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil hingegen gesunken, von 39 % in 2009 auf aktuell 37 %. Der größte Handlungsbedarf besteht nach wie vor an der Fakultät für Mathematik und Informatik, die ihren Frauenanteil zwar um 2 % steigern konnte, dennoch sind Studentinnen mit 18 % immer noch deutlich unterrepräsentiert.

ZIEL

Die Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils bei Studierenden und Absolvent*innen in den Fächern, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist.

Frauen sollen in besonderer Weise an die Naturwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften herangeführt werden, wohingegen die Männer in besonderer Weise für geisteswissenschaftliche Fachrichtungen motiviert werden sollen.



Studium

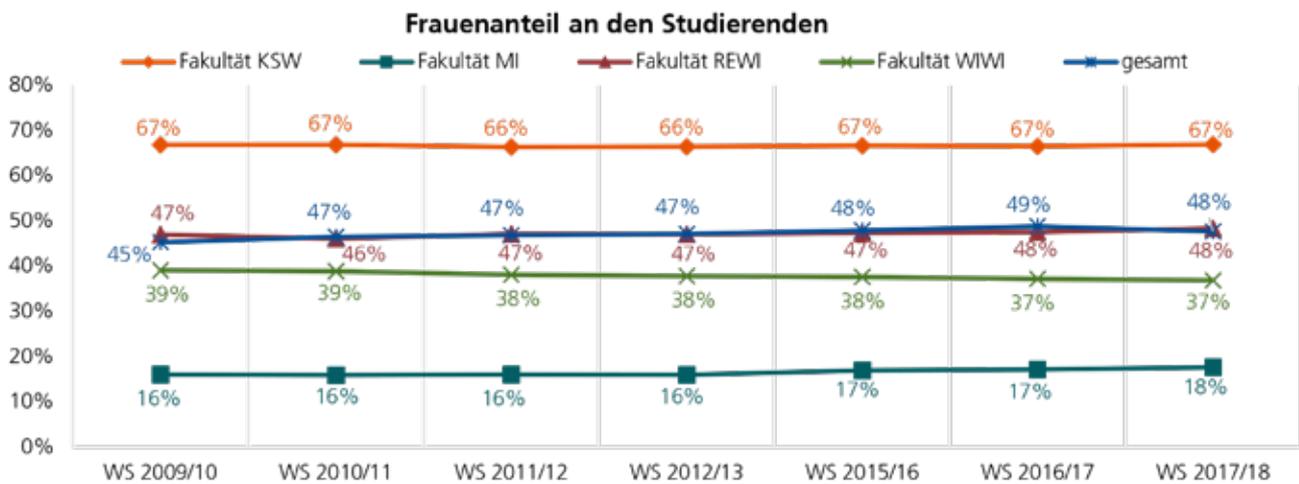


Tabelle 2: Frauenanteil an den Studierenden
Quelle: Studierendenstatistik

MASSNAHMEN

Zielgruppenspezifische Ansprache potentieller Studierender

Gegenstand Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Ansprache von neuen Studierenden im Rahmen eines Marketing-Gesamtkonzepts, insbesondere für die Fakultät für Mathematik und Informatik und für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

Umsetzungsverantwortung Stabsstelle 3 Marketing und Veranstaltungsmanagement

Finanzielle Ausstattung/Jahr 2.000,00 EUR

Inhalte Die FernUniversität wird ihre Expertise im Bereich Digitalisierung und Medien nutzen, um auf unterschiedlichen Kanälen und unter Berücksichtigung von Genderaspekten mögliche Interessierte für ein Studium zu motivieren, in dem ein Geschlecht derzeit unterrepräsentiert ist. Dabei werden sowohl bereits vorhandene Instrumente des Hochschulmarketings angewandt, als auch neue innovative Konzepte entwickelt. Ein zentrales Motiv sollen dabei „Vorbilder“ sein. Außerdem wird die FernUniversität als familienfreundliche Hochschule besonders hervorgehoben, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium herauszustellen.

MASSNAHMEN

Schulungen für zentrale Studienberatung/Fachstudienberatung

Gegenstand Qualitätssicherung in der Studienberatung durch Gender-Kompetenz-Trainings für Studienberater*innen unter Einbezug von Genderaspekten und -inhalten in die Schulungsmaterialien.

Umsetzungsverantwortung Zentrale Studienberatung/ Projekt „Gender in der Lehre“

Finanzielle Ausstattung/Jahr budgetneutral

Inhalte Durch Schulungen der Zentralen Studienberatung und der Fachstudienberater*innen wird unter Einbezug von Genderaspekten die Qualitätssicherung in der Beratung von Studierenden gewährleistet. Das bestehende Seminar „Gender-Inklusions-Sensibilisierung“ für Berater*innen wird um weitere Fort- und Weiterbildungsprogramme ergänzt. Außerdem wird aus den bisherigen Erfahrungen aus der Beratungspraxis ein Praxisleitfaden erstellt, der insbesondere neue Studienberater*innen hinsichtlich Genderkompetenz unterstützt.

Career Beratung für Studentinnen

Gegenstand Unterstützung der Karriereplanung für Frauen schon während des Studiums im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere.

Umsetzungsverantwortung Zentrale Studienberatung/ Service Wissenschaftlicher Nachwuchs

Finanzielle Ausstattung/Jahr budgetneutral

Inhalte Um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen, wird zukünftig die Karriereplanung für Studentinnen mehr in den Fokus gerückt. Hierfür wird eine Career Beratung für Studentinnen entwickelt, die bereits während des Studiums Karrierewege aufzeigt, insbesondere mit Blick auf das Wissenschaftssystem und die Karriereplanung als Nachwuchswissenschaftlerin.



Laurence Dutton, E+, Getty Images

2. Handlungsfeld „Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs“

Bestandsaufnahme

Im Gleichstellungskonzept 2014-2018 lag der Fokus im Bereich der Personalentwicklung bei Fort- und Weiterbildungsprogrammen mit Genderbezug, um das Querschnittsthema Gleichstellung und Gendersensibilität erstmalig auf allen Karrierestufen und bspw. für alle Ausschreibungs- und Berufungsverfahren zu verankern. An der FernUniversität gibt es zudem bereits einige andere Stellen (Personalentwicklung, Service Wissenschaftlicher Nachwuchs, FamilienService) und Maßnahmen (Zertifikatsprogramme zum Erwerb von Lehrkompetenz, Mentoring-Programm, Promovendinnen- und Habilitandinnen-Netzwerk, Weiterbildungsprogramme) im Bereich der Personalentwicklung insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die die Ziele der Gleichstellung unterstützend flankieren.

ZIEL

Erhöhung der Frauenanteile bei Promotionen, Habilitationen und Professuren.

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

Durch den Ausbau zielgruppenspezifischer Personalentwicklungsmaßnahmen sowie deren Weiterentwicklung wird eine an Chancengerechtigkeit orientierte Personalgewinnung und -entwicklung angestrebt. Zukünftig wird ein noch stärkerer Schwerpunkt auf der Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses liegen.

Personalentwicklung
und wissenschaftlicher
Nachwuchs

Promotion:

Das Geschlechterverhältnis bei Promotionen bewegt sich an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften bei 50%. Der Frauenanteil bei den Promotionen an der Fakultät für Mathematik und Informatik lag 2017 bei 11%. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät waren jeweils ein Drittel der Promovierten Frauen.

Habilitation:

Von 2011 bis 2017 wurden insgesamt 13 Personen habilitiert, davon drei Frauen. An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft habilitierten im genannten Zeitraum zwei Frauen und drei Männer und an der Fakultät für Mathematik und Informatik jeweils eine Frau und ein Mann. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften habilitierten ausschließlich Männer. (siehe Abbildung).

| | Promotionen | | | Habilitationen | | |
|------|--------------|--------|------|----------------|--------|------|
| | Frauenanteil | gesamt | in % | Frauenanteil | gesamt | in % |
| 2011 | 17 | 56 | 30% | 0 | 2 | 0% |
| 2012 | 23 | 60 | 38% | 3 | 4 | 75% |
| 2013 | 17 | 57 | 30% | 0 | 3 | 0% |
| 2014 | 9 | 46 | 20% | 0 | 1 | 0% |
| 2015 | 13 | 45 | 29% | 0 | 1 | 0% |
| 2016 | 19 | 50 | 38% | 0 | 0 | - |
| 2017 | 15 | 53 | 28% | 0 | 2 | 0% |

Abbildung 3: Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen
Quelle: Studierendenstatistik

Die Gleichstellungsarbeit ist als Querschnittsaufgabe an der FernUniversität verankert und auf allen Ebenen wird auf die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und Ämtern (s.

Abbildung) geachtet. So hat sich etwa seit 2013 der Frauenanteil in den Dekanaten, dem Senat oder den Promotionsausschüssen erhöht.



Abbildung 4: Frauenanteil in Gremien 2013 und 2017
Quelle: Dekanate der Fakultäten, Website der FernUniversität, Personalstatistik

MASSNAHMEN

Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts „Quo Vadis FernUniversität“

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Stärkere Fokussierung auf eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung mit besonderem Fokus auf dem wissenschaftlichen Nachwuchs. |
| Umsetzungsverantwortung | Personalentwicklung (Dez. 3.3)/ Service Wissenschaftlicher Nachwuchs/ Projekt „Gender in der Lehre“ |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Inhalte | Die bisher bestehenden vielfältigen Einrichtungen und Maßnahmen zur Personalentwicklung werden beibehalten, aber noch stärker als bisher mit gleichstellungsfördernden Zielen verbunden. So soll insbesondere das bereits existierende Personalentwicklungskonzept „Quo Vadis FernUniversität“ (2016) um den Aspekt „gleichstellungsfördernde Personalentwicklung“ nicht nur als Querschnittsthema, sondern als eines der zentralen Schwerpunktthemen erweitert werden. Dabei sollen zukünftig neben den Zielgruppen Doktorandinnen auch Post-Doktorandinnen in den Blick genommen werden. |

Weiterentwicklung eines Konzepts zu alternativen Karrierewegen unter Berücksichtigung von Gleichstellungszielen

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Qualifizierten Frauen eine langfristige und planbare Karriereentwicklung ermöglichen. |
| Umsetzungsverantwortung | Personalentwicklung (Dez. 3.3)/ Service Wissenschaftlicher Nachwuchs |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Inhalte | Ein weiterer Fokus wird auf die Entwicklung und Einführung eines Konzepts für planbare, transparente und alternative Karrierewege und -perspektiven gesetzt. Hier liegt der Schwerpunkt auf alternativen Karrierewegen in Lehre, Forschung, Didaktik und Management. Bei der Entwicklung werden die Karrierewege von Frauen und ihre fördernden sowie hemmenden Bedingungen verstärkt in den Blick genommen. Hierdurch werden passgenaue und zielgerichtete Angebote geschaffen. |

Ausbau der Qualifizierungsangebote um individuelle Unterstützungsangebote

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Individuelle Bedarfe bei der Karriereplanung in der Wissenschaft unterstützen. |
| Umsetzungsverantwortung | Service Wissenschaftlicher Nachwuchs/ Personalentwicklung (Dez. 3.3) |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Inhalte | Oft ergeben sich individuelle Bedarfe in Beratungsgesprächen zur wissenschaftlichen Karriereplanung. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll es ermöglicht werden, individuelle Angebote in Absprache mit dem Service Wissenschaftlicher Nachwuchs wahrzunehmen. |

MASSNAHMEN

Fortbildungskonzept für Führungskräfte

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Entwicklung eines Fortbildungskonzepts für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung, welches sowohl Führungs-, Forschungs-, als auch Medienkompetenz beinhaltet. |
| Umsetzungsverantwortung | Personalentwicklung (Dez. 3.3)/ Service Wissenschaftlicher Nachwuchs |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Inhalte | Es wird ein stärkerer Fokus auf Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung gelegt, die den Weg hin zur Wissenschaftskarriere ebnen. Diese sollen stärker darin geschult werden, sowohl eigene Kompetenzen zu entwickeln, als auch qualifizierte, motivierte und talentierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Weiterhin werden neue Karrierewege in der Verwaltung ermöglicht, um auch hier den Anteil der Mitarbeiterinnen in verantwortungsvollen Positionen zu erhöhen. Ziel ist es, eine gendersensible Führungskultur einzuführen. |

Entwicklung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Gewinnung von talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen |
| Umsetzungsverantwortung | Service Wissenschaftlicher Nachwuchs/ Personalentwicklung (Dez. 3.3) |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Inhalte | Es wird ein Konzept zur aktiven Rekrutierung von Promovendinnen, Post- Doktorandinnen und insbesondere Professorinnen gemeinsam mit den Fakultäten entwickelt. |

Netzwerk Promovendinnen und Netzwerk Habilitandinnen

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Die Netzwerke Promovendinnen und Habilitandinnen werden weitergeführt und inhaltlich sowie organisatorisch um weitere Angebote ergänzt. |
| Umsetzungsverantwortung | Service Wissenschaftlicher Nachwuchs |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 55.000,00 EUR |
| Inhalte | Die Netzwerke Promovendinnen und Habilitandinnen werden weitergeführt und inhaltlich und organisatorisch um weitere Angebote ergänzt. |

Mutterschutztopf

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Unterstützende Finanzierung des Mutterschutzes |
| Umsetzungsverantwortung | Personalwirtschaft und Organisation (Dez. 3.4) |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 100.000,00 EUR |
| Inhalte | Für Mutterschutzzeiten sowie ärztlichen Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft von Beschäftigten werden zusätzliche Vertretungsmittel bereitgestellt. |

MASSNAHMEN

Postdoktorandinnen-Förderung

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Unterstützung von Postdoktorandinnen mit dem Ziel Professur |
| Umsetzungsverantwortung | Forschungsförderung (Dez. 1.2)/ Service Wissenschaftlicher Nachwuchs |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 220.000,00 EUR |
| Inhalte | Unterstützung von Postdoktorandinnen mit dem Ziel Professur. Zunächst soll eine breite Basisförderung erfolgen (Sachmittel), im Verlauf werden die Postdoktorandinnen individuell zusätzlich gefördert. |

Ausgleich Gremienarbeit

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Professorinnen werden durch zusätzliche Mittel entlastet, um Gremienarbeit leisten zu können |
| Umsetzungsverantwortung | Koordination Gleichstellung / Dez. 4 |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 70.000,00 EUR |
| Inhalte | In Anerkennung überproportionaler Beanspruchung werden Professorinnen zusätzliche Mittel für Wissenschaftliche Hilfskräfte (10 Std./ Woche) bzw. ein Budget in diesem Volumen (z.B. für short lectures, o.ä.) für den Zeitraum zur Verfügung gestellt, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung (z.B. Senat, Fakultätsrat, Berufungskommission oder Studiengangskommission) der Hochschule mitwirken. |

Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden durch finanzielle Mittel entlastet, um ihr Amt wahrnehmen zu können. |
| Umsetzungsverantwortung | Gleichstellungsbeauftragte |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 32.000,00 EUR |
| Inhalte | Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden für die Erfüllung ihrer Aufgaben als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte in der Durchführung ihrer dienstlichen Aufgaben am Lehrgebiet unterstützt, indem dem Lehrgebiet, an dem sie tätig sind, zusätzliche Mittel für Wissenschaftliche Hilfskräfte (in Höhe von 10 Std./Woche) zur Verfügung gestellt werden. |

3. Handlungsfeld „Professuren“

Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil an den Professuren ist von 17 % in 2010 auf 26 % in 2017 gestiegen. In den Gleichstellungsplänen der Fakultäten wurden Zielquoten vereinbart, die von allen Fakultäten bereits erfüllt werden konnten. Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung in der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, wo sich der Frauenanteil von 29 % auf 45 % erhöht hat und somit nicht nur die Zielquote nach dem Kaskadenmodell erfüllt, sondern der Geschlechteranteil somit auch fast paritätisch ist. Auch in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Informatik ist der Frauenanteil auf 36 % bzw. 10 % gestiegen. Aufgrund dessen konnten die Zielquoten von 33 % bzw. 9 % sogar leicht übertroffen werden. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat sich der Frauenanteil an den Professuren von 13 % in 2010 auf 10 % in 2017 verringert, was jedoch immer noch der Zielquote von 10 % entspricht. Mittelfristig soll der Professorinnenanteil in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auf 24 % gesteigert werden.

ZIEL

Erhöhung des Frauenanteils an Professuren (bei Unterrepräsentanz).

Es wird angestrebt, den Frauenanteil an Professuren insbesondere an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und der Fakultät für Mathematik und Informatik zu erhöhen.



Tatiana Kolesnikova, Moment Open, Getty Images

Professuren

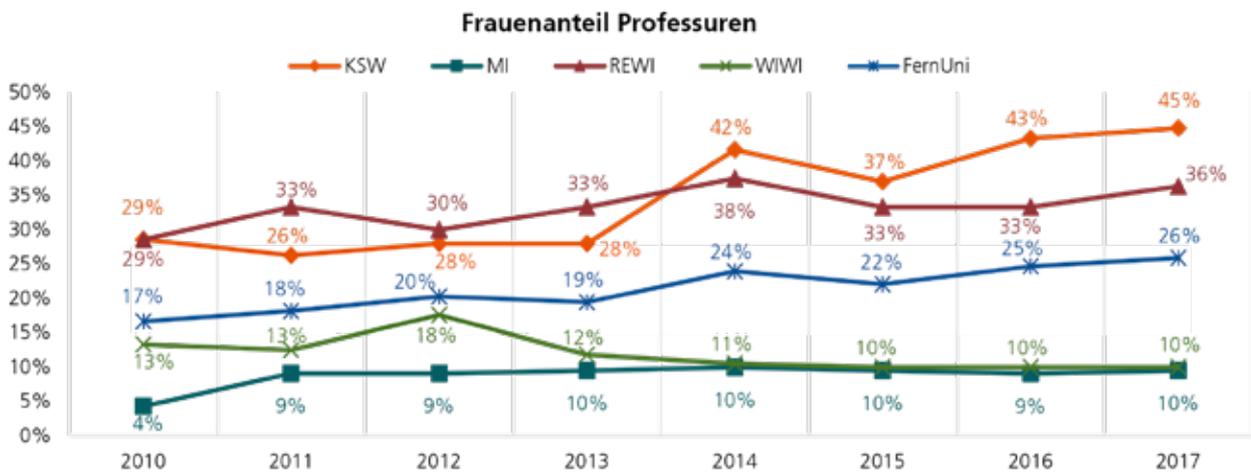


Abbildung 5: Frauenanteil Professuren
Quelle: Personalstatistik

MASSNAHMEN

Transparente Berufungsverfahren

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Berufungsverfahren sollen weiterhin transparent gestaltet sein und für Männer und Frauen gleiche Chancen bieten. |
| Umsetzungsverantwortung | Rektorin, Berufungen, Professorinnen, Beamtinnen und Beamte, Reisekosten und Recht (Dez.3.2) |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Inhalte | Es werden alle an Berufungsverfahren beteiligte Personen nach den Vorgaben des Berufungsleitfadens geschult, um geschlechtergerechte Auswahlverfahren bei Berufungen zu gewährleisten. Allen Bewerbenden wird ein transparentes und faires Verfahren geboten. |

Recruiting-Konzept für Professorinnen

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Erhöhung des Anteils an Bewerberinnen auf Professuren und in Folge dessen an Professorinnen. |
| Umsetzungsverantwortung | Rektorin / Gleichstellungsbeauftragte / Fakultätsgleichstellungsbeauftragte |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Inhalte | Um die Anzahl von Bewerberinnen auf Professuren insgesamt zu erhöhen, soll ein Recruiting-Konzept für Professorinnen entwickelt werden, damit bereits vor der Ausschreibung qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden können (strategisches Berufungsmanagement). Im gleichen Zuge sollen Ausschreibungen noch konsequenter in bestimmte (Online-)Netzwerke, abhängig vom Fachgebiet, eingespeist werden. |

MASSNAHMEN

Vernetzung der Professorinnen

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Das Professorinnennetzwerk wird weitergeführt und ausgebaut. |
| Umsetzungsverantwortung | Gleichstellungsbeauftragte |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Inhalte | Die Professorinnen-Treffen werden fortgeführt und um weitere Angebote ergänzt, um die Vernetzung und den Austausch untereinander zu fördern. |



4. Handlungsfeld „Forschung“

Bestandsaufnahme

Insgesamt zeigt sich, dass die Nachfrage an Forschungsmitteln im Genderbereich groß ist, die Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung des vorherigen Gleichstellungskonzepts gut angenommen wurden und weiter gefördert werden sollen. Auch die Sichtbarkeit von Genderinhalten wurde durch Tagungen und Veranstaltungen erhöht. Eine hochschulweite Befragung zu Gleichstellung hat gezeigt, dass sich 76 % aller befragten Frauen bessere Vernetzungsmöglichkeiten im Feld der Geschlechterforschung wünschen. Sowohl die „Zukunftswerkstatt“ als auch die „5 runden Tische“ haben diesen Wunsch bestätigt. Ein Konzept für ein Geschlechterforscher*innen-Netzwerk befindet sich derzeit in Vorbereitung, um den Bedarf der besseren Vernetzung, des Austausches und der fächerübergreifenden Forschung gerecht werden zu können. In den Vorgesprächen wurde außerdem deutlich, dass es weiterhin einen Bedarf gibt, Maßnahmen zur Förderung von Forschungsvorhaben konzeptionell zu optimieren und entsprechend zu bewerben.

ZIEL

Steigerung der Repräsentation von Frauen in der Forschung. Sichtbarmachung und Implementierung der Genderforschung an der FernUniversität.

Vernetzung von Forscher*innen, um interdisziplinäre Projekte zu fördern.

Forschung

MASSNAHMEN

Genderforschung

Gegenstand Flexible Finanzierung von Forschungsvorhaben zu Genderfragen, um heterogene Projekte zeitunabhängig fördern zu können.

Umsetzungsverantwortung Forschung und Forschungsservice (Dez. 1.2)

Finanzielle Ausstattung/ Jahr 90.000,00 EUR

Inhalte Durch eine offene und zeitlich flexible Förderung, werden mehr interdisziplinäre und methodisch heterogene Projekte in der Geschlechterforschung gefördert. Die Inklusion aller Fachrichtungen soll die Kooperationsbereitschaft zwischen den Lehrgebieten ermöglichen und die Sichtbarkeit von Genderforschung erhöhen. Entsprechend ist es notwendig, dass die Laufzeit der Projekte an den Bedarf der Forschenden angepasst wird, da je nach Fachrichtung eine längere Vorarbeit notwendig ist, bevor Projekte umgesetzt werden können. Daher werden Antragstellung und -fristen flexibel gestaltet, sodass auch kurzfristige Projekte ermöglicht werden können.

Finanzierung der Kinderbetreuung auf Tagungen

Gegenstand Bei der Teilnahme an Tagungen wird Eltern Kinderbetreuung in einem gewissen Umfang finanziert.

Umsetzungsverantwortung FamilienService (Dez 3.3)

Finanzielle Ausstattung/ Jahr 10.000,00 EUR

Inhalte Wenn Nachwuchswissenschaftler*innen an Tagungen teilnehmen, soll die Kinderbetreuung in einem gewissen Umfang übernommen werden. Hierzu werden Richtlinien erlassen.

MASSNAHMEN

Geschlechterforscher*innen-Netzwerk

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gegenstand | Vernetzungsmöglichkeiten für Geschlechterforscher*innen an der FernUniversität und Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen. |
| Umsetzungsverantwortung | Koordination Gleichstellung/ Genderprofessuren |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 2.000,00 EUR |
| Inhalte | Die Koordination Gleichstellung initiiert und implementiert ein interdisziplinäres Geschlechterforscher*innen-Netzwerk an der FernUniversität, in dem sich Akteur*innen aller Karrierestufen aktiv untereinander vernetzen und zu Forschungsprojekten austauschen können. Bestehende Formate, wie die Gender AG (Fakultät KSW) sowie weitere Projekte, werden zentral gesammelt und hochschulweit bekannt gemacht, sodass u.a. auch ein webbasierter Informationsaustausch ermöglicht wird. Weiterhin wird durch regelmäßige Vorlesungen, informelle Treffen, Kurzvorträge und Gesprächsrunden angestrebt, die Akzeptanz und Relevanz der Genderforschung zu stärken. |

Gleichstellungsorientiertes Monitoring

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Weiterentwicklung einer transparenten und gleichstellungsorientierten Datenerhebung. |
| Umsetzungsverantwortung | Koordination Gleichstellung / Dez. 1 |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Inhalte | Es werden fortlaufend geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der Statistik und des Berichtswesens sowie differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation (in allen Bereichen, auf allen Ebenen der Hochschule und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn) erhoben und veröffentlicht. Auch im Rahmen der geplanten netzgestützten Forschungsberichterstattung wird eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung umgesetzt und darüber hinaus eine systematische Erfassung der Habilitandinnen an der FernUniversität ermöglicht. Zudem wird im Rahmen einer Synchronisierung der Erhebung bzw. Aufbereitung der Daten zur Gleichstellungssituation ein „geschlechtsdifferenzierendes“ Kerndatenset entwickelt und im Hinblick auf verschiedene Berichtspflichten der Gleichstellungsarbeit zusammengefasst sowie in einem regelmäßigen „Gleichstellungs-Monitor der FernUniversität“ veröffentlicht. |

5. Handlungsfeld „Gender in der Lehre“

Bestandsaufnahme

Am 01.01.2017 startete das Projekt „Gender in der Lehre“ mit der Schaffung einer Projektstelle unter der Leitung der Rektorin. Das Projekt verfolgt die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept in diesem Themenfeld und konzipiert und implementiert darüber hinaus neue Maßnahmen im Bereich gendersensibler Lehre. Eine hochschulweite Befragung zu Gleichstellung zeigte, dass sich 57 % der Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Unterstützung bzw. Beratung in der gendergerechten Gestaltung ihrer Lehrmaterialien wünschen. Eine erste Unterstützung bietet die Ende 2017 veröffentlichte Broschüre zu „Gender in der Lehre und Gender-Kompetenz“, welche an alle Lehrenden und an Lehre beteiligte Personen mit Hinweis auf die barrierefreie Online-Version verschickt wurde. Die Broschüre ist eine Handreichung für die Umsetzung gendergerechter Lehre und gibt best-practice-Beispiele im Umgang mit Gender in der Lehre. Ferner wurde in 2016 der erste Gender Day initiiert, der als allgemeine Einführung zu dem Thema „Gender in der Lehre“ jährlich durchgeführt wird. In 2017 wurde der Gender Day zum zweiten Mal veranstaltet, bei dem sich u.a. auch die zwei neuen Professorinnen mit Gender-Denomination vorstellten. Weiterhin wurden über das Projekt bereits ein Seminar zur Schulung für Studienberater*innen zu gender- und inklusionssensibler Sprache im Beratungskontext und ein Seminar zu Gender und E-Learning eingerichtet. Die Projektstelle bringt ihre Expertise in die Schnittstellen Personalentwicklung und Koordinationsstelle für E-learning und Bildungstechnologien (e-KOO) ein und steht für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

ZIEL

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

Es wird angestrebt, die effiziente und nachhaltige Umsetzung von gendergerechten Lehrinhalten durch Beratungsangebote für Lehrende zu vereinfachen.



izusek, E+, Getty Images

Gender in der Lehre

MASSNAHMEN

Expertise und Strukturen für „Gender in der Lehre“

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Unterstützung für Fakultäten und Lehrende, Gender in der Lehre zu berücksichtigen. |
| Umsetzungsverantwortung | Projekt „Gender in der Lehre“ |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Erläuterung | Der bereits etablierte Gender Day wird um weitere Angebote ergänzt. Dazu gehören Schulungen, Workshops und Vorträge, allgemeine Veranstaltungen zur Sensibilisierung und konkrete Coaching-Angebote zur intensiven Beratung für an Lehre beteiligte Personen bezüglich einer geschlechtergerechten Gestaltung von Lehre. Genderkompetenz wird in vorhandene Workflows und Arbeitsprozesse implementiert. |

Gendergerechtes Studienmaterial

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Förderung von Anträgen, um Studienmaterial gendergerecht zu gestalten. |
| Umsetzungsverantwortung | Projekt „Gender in der Lehre“ |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | 5.000,00 EUR |
| Erläuterung | Die Konzipierung und Erstellung von geschlechtergerechtem Studienmaterial und die erfolgreiche Integration von Gender-Inhalten wird finanziell gefördert und unterstützt. Dies kann entweder in Form eines intensiven Coachings der Fall sein oder in Form eines Lektorats. Erfolgreich geschlechtergerecht gestaltetes Studienmaterial wird als best-practice Beispiel auf den Webseiten platziert (siehe Maßnahme Gender Toolbox). Dies ergänzt die bereits veröffentlichte Broschüre „Gender in der Lehre und Genderkompetenz“, welche eine erste Grundlage für die Implementierung von Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal guter Lehre darstellt. Die Integration von Gender-Inhalten in das Studienmaterial soll als Qualitätsstandard für digitale und gedruckte Studienmaterialien etabliert werden. |

Gender Toolbox

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Sensibilisierung, Information und Qualifizierung von Lehrenden und an Lehre beteiligte Personen. |
| Umsetzungsverantwortung | Projekt „Gender in der Lehre“ |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | budgetneutral |
| Erläuterung | Die bereits im letzten Gleichstellungskonzept erstellten Webseiten zum Thema „Gender in der Lehre“ (Gender Portal) werden weiter ausgebaut, aktualisiert und weiterentwickelt. Dazu gehören konkrete Vorgaben wie z.B. Informationen zu Fördermöglichkeiten für die Erstellung von geschlechtergerechten Studienmaterialien sowie geschlechtergerechter Sprache. |

MASSNAHMEN

Gender-Modul für Studierende

| | |
|--------------------------------------|--|
| Gegenstand | Genderkompetenz der Studierenden stärken |
| Umsetzungsverantwortung | Koordination Gleichstellung/ Genderprofessuren |
| Finanzielle Ausstattung/ Jahr | Zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beziffern |
| Erläuterung | Es wird angestrebt ein Gender-Modul zu etablieren, um den Wissensaufbau im Bereich Gender zu fördern und Studierende für Geschlechter(un)gerechtigkeit zu sensibilisieren. Das Gender-Modul könnte sowohl als außercurriculares Modul konzipiert und in die Studieneingangsphase implementiert werden, oder es könnte curricular verankert werden. |



Regelungen zum Gleichstellungskonzept

Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts obliegt dem Rektorat. Dieses wird inhaltlich von der Gleichstellungskommission beraten. Die Koordination Gleichstellung in der Stabsstelle 1 koordiniert, begleitet und überprüft die Umsetzung der konkreten Maßnahmen in den Bereichen. Die Konkretisierung von Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Verfahrensweisen wird von der Koordination Gleichstellung und den jeweiligen Bereichen je nach Maßnahme gemeinsam abgestimmt und in einem Umsetzungsplan festgehalten. Die Umsetzungsverantwortlichen werden in ihrem Arbeitsprozess unterstützt und begleitet.

Finanzielle Ausstattung

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung ermöglicht. Dazu sind bei Maßnahmen und Entwicklungsfeldern, bei denen das bereits möglich ist, konkrete Budgets genannt, die als zusätzliche finanzielle Ausstattung den Verantwortlichen zweckgebunden zur Verfügung stehen. Das Budget des Gleichstellungskonzepts wird im Rahmen der Koordinationsfunktion durch die Koordination Gleichstellung aufgestellt sowie dessen Verwendung auf inhaltliche und sachliche Richtigkeit geprüft.

Kommunikation

Das Gleichstellungskonzept wird von der Hochschulleitung, allen Zielgruppen sowie Beschäftigten an der FernUniversität bekannt gemacht. Die Stabsstelle 2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit begleitet die Kommunikation

Regelungen zum Gleichstellungskonzept

des Gleichstellungskonzepts – auch in Bezug auf eine adäquate Präsenz auf den Internetseiten der FernUniversität – konzeptionell und operativ.

Berichtspflicht

Die Koordination Gleichstellung berichtet auf Grundlage der Evaluation regelmäßig zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts in der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission berät und legt die Berichte – gegebenenfalls mit Hinweisen auf Handlungsbedarfe – dem Rektorat vor. Der abschließende Bericht des Rektorats zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts 2019-2022 auf Grundlage der Evaluations- und Befragungsergebnisse wird zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts im Senat und Hochschulrat vorgestellt.

Evaluation und Befragung

Die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts werden evaluiert. Konzeption und Durchführung der Evaluation erfolgt durch die Koordination Gleichstellung. Ein entsprechendes Evaluationskonzept wird innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts gemeinsam mit dem Umsetzungsplan von der Gleichstellungskommission beraten und vom Rektorat beschlossen.

Fortschreibung

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

FernUniversität in Hagen

Stabsstelle 1 – Hochschulstrategie
und strategische Kooperationen
Koordination Gleichstellung
Universitätsstraße 27
58097 Hagen

www.fernuni-hagen.de

Fotos:

*Veit Mette,
Torsten Silz,
Hardy Welsch;
Getty Images*



Die Rektorin der
FernUniversität in
Hagen