



Abschlussbericht der FernUniversität in Hagen

© FernUniversität in Hagen / Horst Pierdolla

**zur Umsetzung
der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Januar 2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
A Strukturelle Gleichstellungsstandards	6
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	6
1.1 Verankerung von Gleichstellungsaufgaben als institutionelle Querschnittsaufgaben	6
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten	8
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern	8
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	9
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	9
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	10
3.1 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit	10
3.2 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	11
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
B Personelle Gleichstellungsstandards	12
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung	13
1.3 Chancengleichheit in der Forschungsförderung	13
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
2.1 Gezielte individuelle Unterstützung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen	14
2.2 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz	14
Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	15

Einleitung

Besonderheiten der FernUniversität in Hagen

Die FernUniversität ist die einzige öffentlich-rechtliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Rund 80 Professuren in vier Fakultäten betreuen im Wintersemester 2012/13 über 84.000 Studierende, davon rund 63.500 in den Bachelor- und Masterstudiengängen. Das gesamte Studienangebot der FernUniversität (Bachelor, Master) ist flexibel berufs- oder familienbegleitend in Teilzeit studierbar. Dem flexiblen Lehr- und Lernsystem der FernUniversität liegt – durch den kompetenten und kreativen Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien – ein Blended Learning-Ansatz zugrunde. Damit ermöglicht die FernUniversität ein zeit- und ortsunabhängiges Studium als gleichwertige Alternative zum Präsenzstudium und richtet sich hierbei besonders an Berufstätige. Persönlich betreut werden die Studierenden von den Professorinnen und Professoren sowie den wissenschaftlich Mitarbeitenden vom Campus in Hagen aus und in relativer Wohnortnähe der Studierenden in 13 Regionalzentren in ganz Deutschland sowie in Studienzentren in Österreich, der Schweiz und Ungarn.

Dieses Hochschulprofil gestaltet die Rahmenbedingungen für die Forschung an der FernUniversität. So prägt das Fernstudiensystem die wissenschaftliche Karriereentwicklung der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Rekrutierungsmöglichkeiten der Fakultäten, den Service der Zentralen Hochschulverwaltung ebenso wie die Dienstleistungsangebote des Zentrums für Medien und Informationstechnologie und der Universitätsbibliothek.

Verständnis und Erfolge der Gleichstellungsarbeit

Wie bereits im „Zwischenbericht der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft“ (Februar 2011) dargestellt, hat die FernUniversität die Gleichstellung in ihrem Hochschulentwicklungsplan als eine strategische Querschnittsaufgabe integriert. Gleichstellung gilt es, bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Die Implikationen für die institutionelle und individuelle Situation von Frauen und Männern sollen bereits in Konzeptionsphasen aktiv aufgegriffen, systematisch reflektiert und bei der Gestaltung von Umsetzungsprozessen berücksichtigt werden.

Auch nach außen hat die FernUniversität weitere gleichstellungspolitische Weichen gestellt und sich in den Zielvereinbarungen IV mit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen im Januar 2012 darauf festgelegt, bis 2013 die Zahl der tatsächlich ernannten Professorinnen gegenüber 2008 um 15% zu steigern. Dieses Ziel wurde bereits erreicht. Im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung hat die FernUniversität sich verpflichtet, das erfolgreich arbeitende „Netzwerk Promovendinnen“ zu institutionalisieren.

Die Entscheidung der FernUniversität zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Prozesse der notwendigen hochschulweiten Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit in ihrer Dynamik und Konsequenz positiv beeinflusst. So hat sich an der FernUniversität in den vier Jahren seit Beschreibung der Ausgangslage der Frauenanteil auf allen relevanten Karrierestufen erhöht: bei den Studierenden von 43% (2008) auf 46% (2012), bei den Promotionen von 27% (2008) auf 38% (2012), bei den Habilitationen von 34% (2008) auf 50% (2012) und bei den Professuren von 13% (2008) auf 20% (2012)¹.

Qualitative Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts Gleichstellungsarbeit

Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Umsetzungsprozess der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben – insbesondere seit dem Zwischenbericht 2011 – zu einer qualitativen Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts in Bezug auf die verschiedenen Strukturen und vielfältigen Instrumente der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität geführt.

In diesen einleitenden Ausführungen werden vier wichtige Entwicklungsschwerpunkte des Gesamtkonzepts Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in Hagen im Berichtszeitraum kurz vorgestellt:

– fachspezifisch –

Eine der zentralen Entwicklungslinien war die konsequente Berücksichtigung der jeweils fachspezifischen Situation für die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den vier Fakultäten. So wurden

¹ Vgl. dazu die Gesamtübersicht zu den „Personellen Gleichstellungsstandards“ im Anhang.

beispielsweise die Fakultäten bei der aktuellen Fortschreibung ihrer Frauenförderpläne² 2012 durch die Gleichstellungsbeauftragte und das Dezernat für Hochschulplanung entsprechend beraten. Im Ergebnis stehen eine deutliche Qualitätssteigerung der Frauenförderpläne der Fakultäten sowie quantifizierte Zielvorgaben für die Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen in drei von vier Fakultätsfrauenförderplänen – zum Teil zunächst für Frauenanteile einzelner Karrierestufen, in einem Fall bereits lückenlos für Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen, Habilitationen und Professuren.

Ein weiteres Beispiel ist die Zusammensetzung der Gleichstellungskommission, die im April 2012 von dem Senat der FernUniversität neu gewählt wurde. Deren Mitglieder vertreten alle vier Fakultäten, so dass bei den Beratungen und Beschlüssen der Gleichstellungskommission fachspezifische Perspektiven eingebracht werden können.

Auch bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts finden die Spezifika der verschiedenen Fakultäten Berücksichtigung, wie etwa bei der 2012 erstmals angewendeten Maßnahme zur „Honorierung von Frauenförderleistungen“. In die Entscheidung der Gleichstellungskommission, einzelne Bereiche mit zusätzlichen Mitteln in Höhe von jeweils 20.000,00 Euro zu honorieren, ist die Bewertung der fachspezifischen Gleichstellungssituation sowie der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eingeflossen.

– karrierefördernd –

Die chancengerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf den Stufen der Promotion und Habilitation hat im Berichtszeitraum ebenfalls im Fokus gestanden. Diese Entscheidung gründet nicht zuletzt auf der insgesamt geringen Zahl der regulär anstehenden Neubesetzungen von Professuren. Die Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen ist ein zentrales Ziel des Gleichstellungskonzepts der FernUniversität. Es wird durch das Ziel, den Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen zu steigern, flankiert und durch diverse Maßnahmen verfolgt.

So kann eine geplante halbe Habilitandinnen-Stelle in einem Lehrgebiet bzw. Institut aus Universitätsmitteln für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren auf eine ganze Stelle aufgestockt werden. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts 2010 wird diese Förderung für insgesamt sieben Habilitandinnen in Anspruch genommen. Der Frauenanteil an Habilitierenden hat sich mit Unterstützung dieses Instrumentes von 27% (2010) auf 35% (2012) gesteigert. Auf eine schon längere Geschichte kann das ebenso erfolgreiche „Netzwerk Promovendinnen“ blicken – ein Promotionskolloquium an der FernUniversität, das Promovendinnen aus allen Fakultäten der FernUniversität vernetzt, unterstützt, qualifiziert und berät. Das Netzwerk Promovendinnen, welches u.a. aus Universitätsmitteln finanziert wird, begeht im April 2013 bereits sein zehnjähriges Bestehen und zählt weit mehr als 100 Promovendinnen. Die Entwicklung des Frauenanteils an Promotionen verläuft seit der Etablierung des Netzwerkes positiv. Es ist geplant, das Promovendinnen-Netzwerk an der FernUniversität zu institutionalisieren.

Flankiert wird das Netzwerk Promovendinnen durch fakultätsspezifische Förderprogramme als Maßnahmen aus den Gleichstellungsinstrumenten der FernUniversität. So ist beispielsweise das Promotionsstipendium für besonders qualifizierte Absolventinnen der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften inzwischen fester Bestandteil des Fakultätsfrauenförderplans.

– transparent und datenbasiert –

Die Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität erfolgt in allen Bereichen datenbasiert. Das bedeutet, dass der Fortschreibung der einzelnen Instrumente wie Gleichstellungskonzept und Frauenförderpläne stets eine Situationsanalyse anhand geschlechterdifferenzierender Daten zugrunde liegt, auf deren Ergebnis Zielformulierung und Maßnahmenentwicklung aufbauen.

Die benötigten Daten werden von den zuständigen Bereichen der Zentralen Hochschulverwaltung für die interne Analyse allen Beteiligten zur Verfügung gestellt und auch auf verschiedenen Wegen öffentlich zugänglich gemacht. So sind geschlechterdifferenzierende Daten zu Studierenden (Abschlussprüfungen, Promotionen und Habilitationen im Internetauftritt der FernUniversität für alle Interessierten frei verfügbar. Differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Bereich auf den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltstufen werden für die jährlichen Berichte und Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fa-

² An den nordrhein-westfälischen Hochschulen besteht nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Vgl. § 5a Abs. 1 LGG NRW.

kultäten und weiteren Bereiche zusammengestellt und in deren Rahmen veröffentlicht. Auch der Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten enthält wesentliche Daten zur Gleichstellungssituation an der FernUniversität und wird im Internetauftritt der Gleichstellungsstelle als Download angeboten.

Es ist ein Verdienst der konsequenten Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre, eine gute Verfügbarkeit und hohe Transparenz geschlechterdifferenzierender Daten sicherzustellen. Diese Aufgabe ist bisher noch mit einem hohen Aufwand aller Beteiligten und im Rahmen unterschiedlicher Berichtspflichten mit verschiedenen Anforderungen und Zeitpunkten verknüpft. Eine Synchronisierung der Erhebung bzw. Aufbereitung von Daten zur Gleichstellungssituation und die Entwicklung eines geschlechterdifferenzierenden „Kerndatensets“ sind daher für 2013 vorgesehen. Sie bieten die Grundlage für die Zusammenfassung der verschiedenen internen Berichtspflichten der Gleichstellungsarbeit in einem jährlichen „Gleichstellungsbericht“ der FernUniversität. Auf diesem Wege soll unter anderem die (hochschul-) öffentliche Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit weiter erhöht werden. Ebenso ist 2013 die Erstellung eines netzgestützten Forschungsberichts für die FernUniversität in Hagen geplant; eine geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung wird sichergestellt.

– kohärent und koordiniert –

Der FernUniversität ist es in den letzten Jahren nicht nur gelungen, die Gleichstellungsarbeit und die Hochschulplanung sehr eng aufeinander zu beziehen, sondern auch die Kohärenz der vielgestaltigen Gleichstellungsarbeit zu erhöhen. Die inhaltliche Stringenz der Gesamtausrichtung spiegelt sich in zentralen und dezentralen hochschulpolitischen Dokumenten und Steuerungsinstrumenten wie dem Hochschulentwicklungsplan, dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Gleichstellungskonzept und den Frauenförderplänen der Bereiche wider.

Institutionalisiert ist die Gleichstellungsarbeit insbesondere durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie die Gleichstellungskommission. Koordinierende Funktion übernimmt das Dezernat für Hochschulplanung. Die hohe Dynamik in der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und die zunehmende Anzahl von hochschulweiten Maßnahmen stellt die FernUniversität vor die Herausforderung, die arbeitsteilige Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung mit Blick auf Arbeitsstrukturen und Verfahrensweisen regelmäßig zu prüfen und bei Bedarf zu optimieren. So erfolgt in 2013 eine Überprüfung der neu entstandenen Schnittstellen und Verantwortlichkeiten zwischen den einzelnen Bereichen der FernUniversität, die mit Gleichstellungsaufgaben betraut sind. Solche Anpassungsprozesse betrachtet die FernUniversität als Voraussetzung für den Erfolg ihrer Gleichstellungsarbeit.

Die hier bereits angeführten wichtigen Ergebnisse und Entwicklungen der forschungsrelevanten Gleichstellungsarbeit sowie zahlreiche weitere Entwicklungsschritte sind Gegenstand der nachfolgenden differenzierten Darstellung zum aktuellen Stand der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der FernUniversität in Hagen. Jedes Kapitel fokussiert einleitend auf besondere Entwicklungsschwerpunkte und schließt eine perspektivische Betrachtung mit ein. Die zum Berichtszeitpunkt bereits implementierten und beschlossenen Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität, die im Zwischenbericht 2011 größtenteils bereits ausführlicher beschrieben wurden, werden in tabellarischer Form dargestellt.

An der Erstellung des Abschlussberichts der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft beteiligt waren: die Fakultäten, der Rektoratsausschuss Forschungsförderung, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte und die Zentrale Hochschulverwaltung. Der Bericht wurde vom Rektoratsausschuss Forschungsförderung am 16.01.2013 zustimmend zur Kenntnis genommen und vom Rektorat der FernUniversität am 29.01.2013 verabschiedet. Nach Abgabe des Abschlussberichts wird er, gemeinsam mit den neuen Frauenförderplänen, im 1. Halbjahr 2013 dem Senat der FernUniversität zur Kenntnis gegeben.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Zur kohärenten und innovativen Gestaltung ihrer universitären Gleichstellungsarbeit nutzt die FernUniversität den Handlungsspielraum, den die vom Gesetzgeber vorgesehenen gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumente eröffnen. Die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards flankiert an der FernUniversität die Gestaltung der organisationalen Voraussetzungen für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. Die Gleichstellungsarbeit ist bereits strukturell verankert und durch verschiedene Steuerungsinstrumente implementiert. Sie wird weiter systematisiert, professionalisiert und ausdifferenziert.

Stand: Januar 2013



1.1 Verankerung von Gleichstellungsaufgaben als institutionelle Querschnittsaufgaben³

Der am 05.07.2012 verabschiedete Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen ersetzt den Frauenförrahmenplan vom 17.10.2006 und bildet den hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen für die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Universität und macht bindende Vorgaben, etwa in Bezug auf Stellenausschreibungen und -besetzungen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Das Gleichstellungskonzept und die Frauenförderpläne der Bereiche konkretisieren Ziele und Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern karrierestufen- und fakul-

³ Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommissionen ist im Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG – Hochschulgesetz) vom 1.1.2007 und im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9.11.1999 (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) festgehalten.

tätsspezifisch. Beide Instrumente werden künftig inhaltlich besser aufeinander abgestimmt und mit weitgehend vereinheitlichten Berichts-, Evaluations- und Fortschreibungsroutinen optimiert.

1.1 Verankerung von Gleichstellung als institutionelle Querschnittsaufgabe	
ZIEL	Stärkung des Profils einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Universität.
IMPLEMENTIERT⁴	
	Gleichstellung ist als strategische Querschnittsaufgabe der Hochschule nachhaltig verankert (Hochschulentwicklungsplan 2010; Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW [ZLV IV], 01/2012).
	Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei wirkt sie insbesondere auf die Förderung von Chancengleichheit von Frauen sowie auf den Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen aller Statusgruppen hin.
	Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Gremien Anwesenheits- und Rederecht. Sie kann an allen Auswahlgesprächen und Berufungsverfahren teilnehmen.
	Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen strategischen Entscheidungsprozessen mit. Sie nimmt regelmäßig an Rektoratssitzungen teil und hat einen regelmäßigen Jour fixe mit dem Rektor und der Kanzlerin.
	Die Gleichstellungsstelle der FernUniversität in Hagen verfügt über drei Büroräume. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu 100% von Dienstaufgaben freigestellt und wird von einer Verwaltungsangestellten mit halber Stelle unterstützt. Zudem ist eine unbefristet beschäftigte Mitarbeiterin in der Gleichstellungsstelle für das Netzwerk Promovendinnen tätig.
	Den Vorsitz der Gleichstellungskommission übernimmt ein Rektoratsmitglied. Seit 2008 ist die Kanzlerin der FernUniversität Vorsitzende.
	Die Gleichstellungskommission ist paritätisch besetzt und zuständig für die Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Überwachung der Erstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne, der internen Mittelvergabe, dem Ersuchen von Einzelpersonen in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten und die Berücksichtigung von Genderaspekten etwa in der Forschungs- und Nachwuchsförderung oder in Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren. ⁵
	Der Rektoratsausschuss Forschungsförderung ist seit 12/2012 paritätisch besetzt und wurde vom Rektorat in 2012 formell beauftragt, unter anderem die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der FernUniversität beratend zu begleiten. ⁶
	Ein neuer Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität wurde 2012 verabschiedet. ⁷
	Ein Gleichstellungskonzept liegt seit 2010 vor, wird umgesetzt und 2013 fortgeschrieben.
	Die koordinierte Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in verschiedenen Fachabteilungen der Universität trägt zur Erhöhung der Kohärenz der institutionellen Gleichstellungsarbeit bei. Das Dezernat Hochschulplanung koordiniert die Umsetzung, Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts und der Frauenförderpläne. Es betreut die Gleichstellungskommission, den Rektoratsausschuss Forschungsförderung und die Qualitätskommission.

⁴ Sofern im Folgenden implementierte Maßnahmen nicht gesondert datiert worden sind, ist die Implementierung bereits vor dem Jahr 2010 erfolgt (häufig aufgrund der Landesgesetzgebung NRW).

⁵ Vgl. http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/thema_gleichstellung/gleichstellungskommission.shtml (Stand 13.12.2012).

⁶ Beschlossen auf der 832. Sitzung des Rektorats der FernUniversität am 1.10.2012. Dem Rektoratsausschuss Forschungsförderung gehören derzeit neben dem Vorsitzenden Prorektor zwei Professorinnen, ein Professor, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter an.

⁷ Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen vom 5.7.2012. In: Amtliche Mitteilungen der FernUniversität Nr. 5 / 2012.

Vgl. http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/satzungen/2012/amtl_mit_5_2012.pdf.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die FernUniversität befindet sich derzeit im Prozess der Fortschreibung und Abstimmung der Frauenförderpläne der Bereiche und des Gleichstellungskonzepts. Dabei gilt es, im Zusammenwirken verschiedener Fachabteilungen und der Gleichstellungsstelle Maßnahmen zu entwickeln, die verstärkt auf die individuellen Karrierewege der Wissenschaftlerinnen und auf fachspezifische Besonderheiten abzielen. Gleichzeitig ist vorgesehen, die laufende Diskussion um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem noch stärker in die Fakultäten hineinzutragen.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten	
ZIEL	Verankerung von Genderkompetenz in allen Bereichen der Universität, um Kohärenz der institutionellen Gleichstellungsarbeit nachhaltig zu sichern.
IMPLEMENTIERT	Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten haben das Recht, an allen Sitzungen des Fakultätsrats, an allen Berufungsverfahren sowie an den Sitzungen der Gleichstellungskommission beratend teilzunehmen. ⁸
	Einmal pro Quartal findet auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten ein Arbeitstreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt, das dem Austausch, der Information und der Vernetzung untereinander dient.
	Fristgerechte Evaluation und Fortschreibung der Frauenförderpläne.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern

Die Gleichstellungsarbeit wird an der FernUniversität durch Nutzung der internen Expertise, Aufbau von hochschulübergreifenden Kooperationen und Einbindung in externe Netzwerke flankiert. So war beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in den Jahren 2009-2011 Vorsitzende der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW).

Die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten wurde aus Mitteln des Budgets des Gleichstellungskonzepts finanziert und hat unter anderem zu Kooperationen mit Genderexpertinnen und Genderexperten an Universitäten im In- und Ausland beigetragen. Es ist vorgesehen, die Gender-Module zum festen Bestandteil von ausgewählten Studiengängen an der FernUniversität zu machen.

In der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität haben die Gender Studies seit Jahren einen festen Platz; das dort angebotene Modul Recht und Gender erfreut sich stetig wachsender Beliebtheit. Darüber hinaus werden seit 2011 im BMBF-geförderten Forschungsprojekt *JurPro* die Bedingungen von Professorinnen-Karrieren in der Rechtswissenschaft empirisch untersucht, mit dem Ziel die Organisationsstruktur und -kultur in der deutschen Rechtswissenschaft zu verbessern.⁹ Ein Ziel dieser Studie ist es, Handlungsempfehlungen für die Entwicklung karrierestufen- und fachspezifischer Gleichstellungsarbeit zu geben.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern	
ZIEL	Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte in Forschung und Lehre.
IMPLEMENTIERT	Mittelbereitstellung für die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten (seit 2010).
	Fakultäten weisen in Curricula aus, welche Genderinhalte in besonderen Kurseinheiten erfasst werden sollen (seit 2010).

⁸ Die Grundlage dafür bilden: HG NRW, § 24, Grundordnung der FernUniversität vom 28.3.2007 in der Fassung vom 17.11.2011, §9 (2). Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden von den Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, gewählt und von der Dekanin oder dem Dekan bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

⁹ Vgl. die ausführliche Projektbeschreibung unter <http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/> (Stand 13.12.2012).

	BESCHLOSSEN
	Erstellung eines Katalogs für die Bewertung von Studienmaterialien nach Genderkriterien (2010).
	Einrichtung eines Fonds zur Förderung von Gender-Forschungsprojekten sowie zusätzlich zur Förderung von Maßnahmen zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (2010).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts bietet die Möglichkeit, die Gleichstellungsorientierung in der Organisationsentwicklung durch konkrete Maßnahmen zu stärken. Die arbeitsteilige Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben durch die verschiedenen Bereiche und Verantwortlichkeiten wird weiter systematisiert. Die Laufzeiten und Berichtspflichten der verschiedenen Instrumente der Gleichstellungsarbeit werden weiter vereinheitlicht und standardisiert.

	1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
	ZIEL
	Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen der Universität.
	IMPLEMENTIERT
	Die Betreuung der Gleichstellungskommission und die Koordinierung des Umsetzungsplans des Gleichstellungskonzepts wird im Dezernat Hochschulplanung verankert.
	Die Gleichstellungskommission befasst sich regelmäßig mit Gender-Analysen auf der Grundlage von geschlechtsdifferenzierenden Daten und Statistiken der FernUniversität (seit 2010).
	Zusammenführung der Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung (01/2012).
	Evaluation des Gleichstellungskonzepts (2011 u. 2012) und seine Fortschreibung (2013).
	BESCHLOSSEN
	Genderberatung durch Einbezug externer Expertise für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen (2010).
	Erhöhung der Kohärenz der Gleichstellungsziele und Komplementarität der Förderinstrumente in hochschulpolitischen Dokumenten (Hochschulentwicklungsplan, ZLV, Gleichstellungskonzept, Frauenförderpläne). ¹⁰

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Zuge der Vereinheitlichung des Berichtswesens wird die Datenerhebung, -auswertung und ihre Nutzung weiter vereinfacht und systematisiert, um diese in ein Gender-Berichtswesen zu überführen. Es sollen zentrale Daten zur Gleichstellungssituation an der FernUniversität gebündelt und veröffentlicht werden. Gender-Aspekte werden in die Forschungsberichterstattung integriert. Quantifizierte Zielvorgaben für die Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen finden sich bislang in drei von vier Fakultätsfrauenförderplänen – zum Teil zunächst für Frauenanteile einzelner Karrierestufen, in einem Fall bereits lückenlos für Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen, Habilitationen und Professuren.¹¹ Die umfassende Einführung von quantitativen Zielvorgaben soll sukzessive weiter verfolgt werden.

	2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
	ZIEL
	Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität. Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten schaffen. Messbarkeit der Erreichung von Gleichstellungszielen.
	IMPLEMENTIERT
	Regelmäßige Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten: Professuren, Promovierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen, Juniorprofessuren und Habilitierende,

¹⁰ Vgl. dazu auch die Grafik im Abschnitt A.1.

¹¹ Vgl. dazu Anhang, S. 18.

	Dekaninnen und Dekane, Rektorat, Dezernent/innen, Abteilungsleitungen, Anzahl von Frauen und Männern in entfristeten Positionen, Frauenanteile bei Lehrstuhlvertretungen und Vergabe von Lehraufträgen. ¹²
	Erhebung der Frauenanteile der Studierenden nach Fächergruppen und Studiengängen und Veröffentlichung auf den Webseiten der FernUniversität.
	Erhebung der Frauenanteile von Frauen in Gremien und Kommissionen. Soweit datenschutzrechtlich möglich werden diese Daten auf den Webseiten der FernUniversität veröffentlicht.
	Jährliche Veröffentlichung geschlechtsdifferenzierter Studierenden- und Beschäftigtendaten im Jahrbuch der FernUniversität.
	Jedes Semester: Veröffentlichung der aktuellen Studierenden- und Absolvent/innenzahlen inklusive Promotionen und Habilitation aufgeschlüsselt nach Geschlecht auf den Webseiten der FernUniversität. ¹³
	Berücksichtigung von Genderaspekten bei den jedes Semester durchgeführten umfangreichen Studierendenbefragungen im Rahmen der Evaluation und Qualitätssicherung des Fernstudiensystems. ¹⁴
	Veröffentlichung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Beschäftigtenstatistik in den Frauenförderplänen.
	Auf Grundlage regelmäßig erhobener geschlechterdifferenzierter statistischer Daten werden Gender-Analysen und Evaluationen durchgeführt (seit 2011).
	BESCHLOSSEN
	Veröffentlichung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistik der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbereiche durch Dekaninnen und Dekane und Diskussion im Fakultätsrat (2010).
	Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele und Indikatoren anhand derer die Zielerreichung gemessen wird (2010).

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit

Die FernUniversität hat sich 2012 entschieden, das Audit ‚Familiengerechte Hochschule‘ nicht weiter zu verfolgen. Stattdessen beschreitet sie einen eigenen, der Situation der FernUniversität angemessenen, Weg zur Familienfreundlichkeit.¹⁵ Bereits heute nutzt die Hochschulleitung in Berufungsverhandlungen ihren Spielraum, um auf die Wünsche nach familienfreundlichen Forschungs- und Lehrbedingungen einzugehen. Gleichzeitig werden Strukturen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit weiter verbessern. So wird beispielsweise auf dem Campus der FernUniversität in Hagen eine Notfallkinderbetreuung eingerichtet. Die Räume werden 2013 bereitgestellt. Die Gleichstellungsstelle plant, ihr Informations- und Beratungsangebot rund um das Thema Familie und Hochschule auf ihren Webseiten zu bündeln. Ein besonderes Augenmerk richtet sie dabei auf das Thema Pflege.

	3.1 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit
	ZIEL
	Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit.
	IMPLEMENTIERT
	Jährliche Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Mutterschutzvertretung im wissenschaftlichen Bereich („Mutterschutztopf“). ¹⁶
	Für die Dauer der Elternzeit ist eine Ersatzbesetzung möglich.

¹² Vgl. jeweils §1 der Rahmenordnung für die Evaluation von Lehre, Studienorganisation und Weiterbildung an der FernUniversität in Hagen vom 24.12.2008 und der Rahmenordnung für die Evaluation von Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer der FernUniversität in Hagen vom 29.10.2010.

¹³ Vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/statistik/index.shtml> (Stand 13.12.2012).

¹⁴ Vgl. ausführlich <http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/lehren/evaluation/evastudsys.shtml> (Stand 13.12.2012).

¹⁵ Bericht und Informationen der Gleichstellungsbeauftragten 2008-2011, S. 29 unter: http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/2475_gleichstellungsbrosch_re03_2012.pdf (Stand 19.12.2012).

¹⁶ Vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/familie/mutterschutztopf.shtml> (Stand 17.1.2013).

	Teilzeitarbeit, Freistellungsregelungen sowie Sonderurlaub werden großzügig und flexibel gehandhabt.
	Gleichstellungsorientierte Fort- und Weiterbildungen im internen Fortbildungsprogramm.
	Die Gleichstellungsstelle unterhält Kontakte zu Eltern-Service-Büros an anderen Hochschulen, zu Kindergärten in Hagen und zum lokalen Bündnis für Familie.
	Für die Beschäftigten und Studierenden wird am Standort Hagen eine Kinderbetreuung in den Sommerferien durchgeführt. Nach Bedarf wird für Beschäftigte und Studierende für die Dauer von Präsenzseminaren und Prüfungen eine Kinderbetreuung angeboten. ¹⁷
	BESCHLOSSEN
	Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung auf dem Campus der FernUniversität in Hagen (2010). Für die Einrichtung sind Mittel in Höhe von 350.000 Euro vorgesehen (Stand: August 2012).

3.2 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die FernUniversität beabsichtigt, die Diversität von Studierenden und Beschäftigten noch stärker zu berücksichtigen, um Chancengerechtigkeit zu fördern.

	3.2 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen
	ZIEL
	Geschlechtergerechte und diversitätssensible Gestaltung der Organisations- und Wissenschaftskultur.
	IMPLEMENTIERT
	Studentinnen und weitere Zielgruppen werden durch geeignete Marketingaktivitäten intensiv angesprochen (seit 2010).
	Die Studieneingangs- und Studienberatung berücksichtigt die individuellen, geschlechtsspezifischen Lebensumstände.
	Bei der Akkreditierung und Re-Akkreditierung von Studiengängen werden Gender-Aspekte berücksichtigt.

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Der Berufung von Professorinnen gilt das besondere Augenmerk des Rektorats. Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung wird jährlich überarbeitet, seine Einhaltung in Berufungsverfahren dokumentiert. Künftig kommt Gender-Kompetenz in den Auswahlverfahren aller Bereiche noch stärker zum Tragen. Für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte haben Schulungen zur Gender-Kompetenz in 2012 bereits stattgefunden.

	4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen
	ZIEL
	Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Berufungsverfahren.
	IMPLEMENTIERT
	Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung in Berufungsverfahren wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten jährlich aktualisiert. Es wird geprüft, ob Gleichstellung im Sinne des Berufungsleitfadens berücksichtigt wurde. Das Ergebnis der Prüfung wird für die Listenentscheidung im Rektorat herangezogen (seit 2010).
	Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an der Beratung der Berufungslisten im Rektorat teil.
	Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können beratend an jedem Berufungsverfahren ihrer Fakultät teilnehmen und vertreten im Bedarfsfall die Gleichstellungsbeauftragte.
	BESCHLOSSEN
	Schulungen zur Genderkompetenz in Berufungsverfahren für Fakultätsgleichstellungsbeauf-

¹⁷ Vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/familie/> (Stand 19.12.2012).

tragte, Berufungskommissionsvorsitzende und Berufungsbeauftragte (2010).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

In Abstimmung mit den Fakultäten werden Maßnahmen entwickelt, die möglichen Abhängigkeitsverhältnissen während der wissenschaftlichen Qualifikationsphasen entgegenwirken, z.B. im Rahmen der strukturierten Doktorand/innenausbildung.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	
ZIEL	Sicherstellung von persönlichen Freiräumen in wissenschaftlichen Qualifikationsphasen.
IMPLEMENTIERT	Transparentes, strukturiertes und formalisiertes Verfahren der Zwischenevaluation von Habilitandinnen, deren Stellen aus Mitteln des Gleichstellungskonzepts kofinanziert werden ¹⁸ (seit 2012).
BESCHLOSSEN	Angestrebt wird die Betreuung einer Promotion durch mehr als eine Person, beispielsweise im Rahmen von Mentoring-Verfahren (2010).

B Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Entscheidung, die Personal- und Organisationsentwicklung zusammenzulegen (seit 1/2012), bietet die Chance, Gleichstellungsorientierung und Nachwuchsförderung in der Personalentwicklung zu verankern.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	
ZIEL	Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen. Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule.
IMPLEMENTIERT	In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW wird ein konkret angestrebter Frauenanteil an neu zu besetzenden Professuren festgelegt (1/2012). Zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen werden finanzielle Anreize für die berufenden Fakultäten gegeben (seit 2010). Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen: Es werden zusätzliche Hilfskraftmittel (10 Stunden pro Woche) für das Engagement (Mitwirkung in drei Gremien) von Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung bereitgestellt (seit 2010). Lehrstuhlvertretungen werden, bei gleicher Qualifikation, vorrangig an Frauen vergeben. Aufstockung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen-Stellen um 50% für bis zu sechs Jahre zur Gewinnung geeigneter Habilitandinnen und Bereitstellung von 29.000 Euro pro Person / pro Jahr (seit 6/2010: 7 Habilitandinnen in insgesamt zwei Fakultäten). Lehraufträge werden, bei gleicher Qualifikation, vorrangig an Frauen vergeben. Promotionsstipendium für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der Fakultät Kultur- und Sozialwissenschaften. ¹⁹

¹⁸ Vgl. http://www.fernuni-hagen.de/forschung/forschungsfoerderung/120801_GK_Habilitandinnen_Info.shtml (Stand 16.1.2013).

	Auszeichnung insbesondere von Absolventinnen beim Dies Academicus (seit 2010).
	Heranführung von Schülerinnen an MINT-Fächer, z.B. durch Teilnahme am ‚Girls Day‘.
	BESCHLOSSEN
	Gendersensibilisierende Fortbildungen für Professor/innen und den wissenschaftlichen Nachwuchs (2010).

1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung

Die FernUniversität setzt auf verschiedenen Ebenen im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit auch weiterhin auf die gezielte Förderung von Frauen. Künftig werden die Fakultäten bei der Verwendung von Frauenfördergeldern stärker unterstützt und beraten sowie transparente Verfahren zur Vergabe implementiert.

	1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung
	ZIEL
	Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
	IMPLEMENTIERT
	Bei der Berufung einer Professorin erhalten die Fakultäten zusätzliche Mittel in Höhe von 30.000 Euro. Die Fakultäten können über die zusätzlichen Mittel frei verfügen, müssen aber der Gleichstellungskommission über die Verwendung spätestens im Folgejahr nach Dienstantritt der Professorin berichten (seit 2010).
	Honorierung von Frauenförderleistungen der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der zentralen Hochschulverwaltung (Indikator: Umsetzung der Maßnahmen und Ziele der Frauenförderpläne): Gemessen am Erfolg der Umsetzung erhalten die Bereiche zusätzliche Mittel in Höhe von 20.000 Euro. In die Frauenförderpläne werden Zielgrößen für die Beschäftigung von Frauen aufgenommen (seit 2010).
	BESCHLOSSEN
	Die interne Mittelvergabe soll Anreize zur Frauenförderung berücksichtigen (2010).
	Die FernUniversität setzt ein Anreizsystem für die Professorinnen und Professoren ein, die sich verstärkt für die weibliche wissenschaftliche Nachwuchsförderung engagieren (insbesondere für Promovendinnen und Habilitandinnen) und dafür dann besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung erhalten. Diese werden in Form von Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren festgeschrieben. Dieses Engagement in der weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung wird in der entsprechenden Ordnung der FernUniversität über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung aufgenommen (2010). ²⁰

1.3 Chancengleichheit in der Forschungsförderung

Die FernUniversität hat ein umfangreiches internes Forschungsförderprogramm aufgelegt und mit zwei Millionen Euro ausgestattet. In zwei Säulen werden einerseits innovative Forschungsvorhaben und andererseits die Aktivitäten des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert.²¹ Anträge, die geeignet sind, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu befördern, werden in besonderer Weise berücksichtigt, sofern sie ansonsten den wissenschaftlichen und anderen Kriterien des Förderprogramms genügen. Damit geht auch eine aktive Beratung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einher, die unter anderem Gleichstellungsfragen berücksichtigt.

	1.3 Chancengleichheit in der Forschungsförderung
	ZIEL
	Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Internen Forschungsförderung.
	Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung.

¹⁹ Vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/promovendinnen/promotionsstipendium.shtml> (Stand 14.12.2012).

²⁰ Die beschlossene Maßnahme muss vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung zu den besonderen Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung auf ihre Umsetzbarkeit erneut geprüft werden.

²¹ Vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/forschung/forschungsforderung/intern/index.shtml> (Stand 11.1.13).

	IMPLEMENTIERT
	Internes Forschungsförderprogramm 2009-2011 und 2012-2015 unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes Chancengleichheit bei der Begutachtung der Anträge (seit 2010).
	Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben (seit 2010).
	Geschlechtsdifferenzierende Daten und Gleichstellungserfolge werden konsequent in das Berichtsverfahren und die Evaluation der internen Forschungsförderung integriert (seit 2010).
	BESCHLOSSEN
	Die Hochschulleitung engagiert sich aktiv durch gezielte Ansprache für die Einbindung von Wissenschaftlerinnen in die Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen, Forschungsverbänden oder der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen (2010).
	Der paritätisch besetzte Rektoratsausschuss Forschungsförderung unterzieht sich Gendertrainings (2010).
	Es werden verstärkt Gutachterinnen für externe fachliche Begutachtungen herangezogen (2010).

2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Gezielte individuelle Unterstützung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen

Die Unterstützungsangebote für die Wissenschaftlerinnen der FernUniversität werden künftig verstärkt auf den karrierestufengemäßen Kompetenzerwerb abzielen und die horizontale fachliche Vernetzung innerhalb und außerhalb der FernUniversität fördern. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden künftig gezielt für Wissenschaftspreise nominiert. Das Netzwerk Promovendinnen wird institutionalisiert.

	2.1 Gezielte individuelle Unterstützung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen
	ZIEL
	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
	Unterstützung neuberufener Professorinnen und Professoren.
	IMPLEMENTIERT
	Mentoring für Neuberufene (seit 2012).
	Besondere Berücksichtigung von Frauen in der internen Forschungsförderung (seit 2011).
	Unterstützung des Netzwerk Promovendinnen mit Sach- und Personalmitteln.
	BESCHLOSSEN
	Dauerhafte Etablierung des Netzwerk Promovendinnen (2010).

2.2 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz

Unabdingbare Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Hochschule ist die Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen. Einen wichtigen Ansatzpunkt dafür bietet die Gender-Sensibilisierung von Führungskräften in allen Bereichen der Universität.

	2.2 Gender-Sensibilisierung und Genderkompetenz
	ZIEL
	Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen.
	BESCHLOSSEN
	Gender-Sensibilisierung und Erwerb von Genderkompetenz z.B. durch Gendertrainings, regelmäßige Fortbildungen, Workshops für Führungskräfte, Professoren und Professorinnen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten. Für diese Maßnahmen sind Haushaltsmittel in Höhe von 10.000 Euro pro Jahr bereitgestellt (2010).

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Vorbemerkung

Die FernUniversität in Hagen hat entschieden, bis zum Jahr 2013 noch keine bindenden Zielvorgaben zu machen, sondern vielmehr durch sehr konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung darauf hinzuwirken, auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen eine kontinuierliche Steigerung des prozentualen Anteils von Frauen zu erreichen. Hier kann Sie – wie der Abschlussbericht und die nachfolgende Gesamtübersicht darlegen – auf Erfolg verweisen.

Sehr erfreulich ist, dass die Frauenförderpläne der Fakultäten der FernUniversität bereits quantifizierte Zielvorgaben für die Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen in drei von vier Fakultätsfrauenförderplänen festschreiben – zum Teil zunächst für Frauenanteile einzelner Karrierestufen, in dem Frauenförderplan einer Fakultät bereits lückenlos für Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen, Habilitationen und Professuren. Hieran soll bei der nun anstehenden Fortschreibung der Frauenförderpläne und des Gleichstellungskonzepts angeknüpft werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht																				
Wissenschaftliche Karriereebenen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Studierende	31590	23860		57	43		40590	33633		45	45		45359	39224		54	46			
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	15		73	27		28	23		45	45		37	23		62	38			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	100	67		60	40		111	82		42	42		126	87		59	41			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1		66	34		2	1		34	34		4	2		50	50			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	53	21		72	28		44	17		27	27		44	24		65	35			
Juniorprofessuren	3	1		75	25		1	0		100	0		0	0		0	0			
Professuren C3/W2	15	3		83	17		14	5		74	26		18	5		78	22			
Professuren C4/W3	43	6		88	12		38	7		84	16		38	9		81	19			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	13	5		72	27		14	4		78	22		13	5		72	27			

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Legende:

Personzahlen entnommen der FemUni-Statistik Stichtag jeweils 01.10. der Jahre 2008, 2010, 2012.
Anzahl Promovierender: Stellen wurde aus den befristeten Verträgen wiss. Beschäftigter ohne Titel zum Stichtag 01.10 jeweils der Jahre 2008, 2010 und 2012 ermittelt.
Anzahl Habilitierender: Stellen wurde aus den befristeten Verträgen wiss. Beschäftigter mit Dr.-Titel zum Stichtag 01.10 jeweils der Jahre 2008, 2010 und 2012 ermittelt.
Leitungspositionen im Einzelnen: Rektor, Kanzlerin, Prorektor, Prorektorin, Dekane (4), Hochschulrat (10)
Aus der Studierenden- und Absolventenstatistik der FernUniversität entnommen:
Anzahl der Studierenden im WS 2008/09, WS 2010/11 und WS 2012/13 Stichtag 15.11. des Jahres.
Anzahl der Promotionen pro Prüfungsjahr 2008, 2010 und 2012, Stichtage 15.6. und 15.12. des Jahres.
Anzahl der Habilitationen pro Kalenderjahr 2008, 2010 und 2012, Stichtag 15.3. des folgenden Jahres.