

Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen 2010-2013

Julia Kreimeyer
U47, D111
Telefon: 2387
Telefax: 345
E-Mail: Julia.Kreimeyer@FernUni-Hagen.de

Az.: 1.1 - JK
130918_Abschlussbericht_GSK_nachRektorat
Datum: 18.09.2013

Inhalt

Zusammenfassung.....	1
Vorbemerkung	4
1 Handlungsfeld „Studium“	5
2 Handlungsfeld „Promotionen und Habilitationen“	6
3 Handlungsfeld „Professuren“	9
4 Handlungsfeld „Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung“	11
5 Handlungsfeld „Forschung und Lehre“	12
6 Handlungsfeld „Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit“	15
7 Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“	16
8 Handlungsfeld „Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation“	17
Anhang.....	19

Zusammenfassung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen ist ein Entwicklungsziel und als zentrale Querschnittsaufgabe in der Hochschulentwicklung fest verankert. Die FernUniversität hat sich 2009 für die Entwicklung eines eigenen Gleichstellungskonzepts entschieden, um den Herausforderungen der gleichstellungspolitischen Dynamik in Wissenschaft und Forschung gerecht zu werden. Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen wurde am 16.02.2010 in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht und trat damit erstmals für die Laufzeit von vier Jahren in Kraft.

Mit diesem Abschlussbericht zum Gleichstellungskonzept 2010-2013 wird zum Ende der ersten Laufzeit Bilanz gezogen und zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sowie den Gleichstellungserfolgen an der FernUniversität berichtet. Eine zusätzliche Evaluation des Gleichstellungskonzepts wird sich im Wesentlichen auf eine kritische Auswertung des Abschlussberichts sowie auf Auswertungsgespräche mit verschiedenen Gremien stützen. Die Erkenntnisse und Anregungen aus der Evaluation fließen dann unmittelbar in die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für die Jahre 2014 bis 2017 ein.

Dem ausführlichen Bericht zu den Zielen und zahlreichen Maßnahmen der einzelnen Handlungsfeldern sowie dem umfangreichen Daten-Anhang vorangestellt ist die folgende kurze Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse:

Im Handlungsfeld „**Studium**“ zeigen sich im beobachteten Zeitraum (WS 2009/10 bis WS 2012/13) in den Geschlechterverhältnissen der einzelnen Fakultäten so gut wie keine Veränderungen. Trotz stark veränderter Studierendenzahlen sind die Frauen- und Männeranteil an den Studierenden nahezu konstant geblieben. Im

Fokus der geplanten kritischen Auswertung des Abschlussberichts im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungskonzepts stehen damit die Frage nach geschlechtsspezifischen Marketingaktivitäten, die sich stärker auf fernuniversitätsspezifische Zielgruppen potentieller Studierender konzentrieren, sowie die Suche nach wirkungsvollen Ansätzen zur Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfen in der Studienberatung, Betreuung sowie Studiengangsentwicklung (in Curricula und Didaktik).

Die Ziele in den Handlungsfeldern „Promotionen und Habilitationen“ und „Professuren“, den Frauenanteil auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen zu erhöhen, konnten in einzelnen Bereichen erreicht werden:

Eine deutliche Steigerung ist beim Frauenanteil an **Promotionen** in der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW) erreicht worden. Dieser erhöhte sich von 40,0% in 2009 auf 53,8% in 2013. Hingegen ist der Frauenanteil an Promotionen in der Fakultät für Mathematik und Information (MI) deutlich von 33,3% auf 25,0% gesunken. Ein leichter Rückgang ist auch in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (REWI) zu beobachten, dieser liegt jedoch mit 47,2% in 2009 und 44,4% in 2012 aus gleichstellungsorientierter Perspektive auf hohem Niveau. Nahezu unverändert ist der Frauenanteil an den Promotionen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (WIWI) geblieben: 40,0% in 2009 und 38,9% in 2012.

Ein zusätzlicher erster Vergleich nach dem Kaskadenprinzip¹ verdeutlicht, dass die Frauenanteile an den Promotionen für das Jahre 2012 in den Fakultäten REWI und WIWI in etwa dem jeweiligen Geschlechterverhältnis der Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2008² entsprechen, in der Fakultät MI der Frauenanteil an Promotionen den der Absolventinnen und Absolventen deutlich übersteigt (25,0% Frauenanteil an Promotionen in 2012, 4,7% an Absolventinnen und Absolventen in 2008). In der Fakultät KSW liegt jedoch auch der in den letzten Jahren stark gestiegene Frauenanteil an Promotionen (53,8% in 2012) weit unter dem der Absolventinnen und Absolventen (72,3% in 2008).³

Aufgrund der sehr geringen Anzahl von **Habilitationen** an der FernUniversität sind die Daten zum jeweiligen Frauenanteil in den Fakultäten sowie für die Hochschule insgesamt wenig aussagekräftig. Der Handlungsbedarf scheint hier eher grundlegend auf der Ebene von förderlichen Rahmenbedingungen und besonderen Anreize für eine Habilitation an der FernUniversität zu liegen. Dieser sollte dann unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfen umgesetzt werden.

Der Frauenanteil an **Professuren** ist an der FernUniversität insgesamt von 16,7% in 2010 auf 19,4% in 2013 gestiegen; werden die Lehrstuhlvertretungen einbezogen, so liegt die Steigerung bei 14,3% in 2010 auf 20,0% in 2013. Mit diesem Trend liegt die FernUniversität im aktuellen „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013“⁴ in der Spitzengruppe in Bezug auf den Indikator „Veränderungen des Frauenanteils an Professuren seit 2006“.

Auch im Handlungsfeld „**Lehre und Forschung**“ ist eine, wenn auch verhaltene, positive Bilanz zu ziehen. Gender-Aspekte sind sowohl als Thema von Forschungsvorhaben sowie als Inhalte von Studienmaterial vorhanden. Bei näherer Betrachtung erweist sich dieses eher punktuelle Engagement einzelner Lehrgebiete als ausbaufähig. Insbesondere eine hochschulweite Berücksichtigung von genderspezifischen Aspekten in der Lehre könnte durch zusätzliche Expertise und Unterstützung vorangebracht werden. In Bezug auf die Repräsentanz von Frauen in der Forschung ist vor allem das interne Forschungsförderprogramm der FernUniversität hervorzuheben, in dessen Rahmen der Frauenanteil bei den Antragstellungen von 10% in 2009 auf 50% in 2012 (ohne Dienstreiseförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs) deutlich gestiegen ist. Vor diesem Hintergrund stellt das strukturierte interne Forschungsförderprogramm 2012-2015 einen guten Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung von Maßnahmen im Handlungsfeld Forschung dar. Dabei könnte beispielsweise auf die Erfahrungen mit den transparenten Antrags- und Vergabeverfahren des internen

¹ Zielquoten, die als Bezugsgröße den Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe haben, werden als „Kaskadenmodell“ bezeichnet und erfahren derzeit eine breite Zustimmung sowohl in den Wissenschaftsorganisationen als auch in der Politik. So schlägt beispielsweise auch das aktuelle Eckpunktepapier des nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums (MIWF NRW) zum Entwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes (vom 21.11.2012) die Einführung einer Frauenquote nach dem Kaskadenmodell auf Fachbereichsebene vor.

² Bei diesem ersten beispielhaften Vergleich wird von einer Promotionsdauer von etwa 4 Jahren ausgegangen.

³ Die Zahlen zu den Absolventinnen und Absolventen im Prüfungsjahr 2008 (Quelle: Dezernat 1.1) beziehen sich auf die Studienabschlüsse ohne Weiterbildungsmaster.

⁴ Das „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ wird seit 2003 alle zwei Jahre von Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS am GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln vorgelegt.

Forschungsförderprogramms aufgebaut werden und dessen vielfältiges Angebot um spezifische Möglichkeiten für die Forschungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen und Genderforschung ergänzt werden.

Da die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Ansatzpunkte im Handlungsfeld „**Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit**“ nicht umgesetzt wurden, ergibt sich hier ein erhöhter Handlungsbedarf, dem die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts in besonderer Weise Rechnung tragen sollte.

Grundlage und Voraussetzungen für die Aktivitäten in den bereits genannten Bereichen zu schaffen, steht im Fokus der beiden Handlungsfelder „**Gender Mainstreaming**“ und „**Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation**“. Im Bereich Gender Mainstreaming kann mit der Genderanalyse durch die Gleichstellungskommission sowie den ersten Maßnahmen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz ein guter Anfang verzeichnet werden, der insbesondere auf den Ebenen der Hochschulleitung – Gleichstellung als Querschnitts- und Leitungsaufgabe – und der Personalentwicklung eine nächste Fokussierung erhalten sollte. Einen bereits überzeugenden Entwicklungsstand hat die regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung geschlechtsdifferenzierender Daten erreicht, die sicherstellt, dass die Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Hochschule datenbasiert erfolgen kann. Weiterer Handlungsbedarf besteht aufgrund der Vielzahl von Daten und unterschiedlichen Quellen lediglich in Bezug auf eine zunehmende Systematisierung und Standardisierung.

Weitere Ansatzpunkte für die qualitative Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts im Zuge seiner Fortschreibung für die Jahre 2014 bis 2017 werden im Rahmen einer kritischen Analyse der detaillierten Ergebnisse des Abschlussberichts identifiziert. Dabei werden neben der Zielerreichung vor allem auch die einzelnen **Maßnahmen** des Gleichstellungskonzepts näher betrachtet. Ein übergreifender Blick auf den erforderlichen Aufwand und die (zum Teil nicht erfolgte) Umsetzung von insgesamt 45 Maßnahmen im Gleichstellungskonzept 2010 bis 2013 führt zu dem Vorschlag, die Anzahl der Maßnahmen im fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept insgesamt zu reduzieren, vorhandene Maßnahmen jedoch stärker als bisher in ihrer Umsetzung zu begleiten und damit ihre Wirkung zu erhöhen. Bereits deutlich ist auch die Bedeutung des jeweiligen Konkretisierungsgrads einer Maßnahme, verbunden mit der Festlegung detaillierter Umsetzungsrichtlinien und -verfahrensweisen, als entscheidende Voraussetzung für deren Anwendung und Wirksamkeit. Auch das sollte bei der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ausreichend berücksichtigt werden.

Über einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der erfolgreichen Umsetzung der einzelnen Maßnahmen und den erzielten oder noch nicht erreichten Gleichstellungszielen in den einzelnen Handlungsfeldern lassen sich im Rahmen dieser Berichterstattung keine evidenzbasierten Aussagen machen. Dafür sind die Bedingungen und Begründungen für die gegebenen Geschlechterverhältnisse zu vielschichtig und komplex. Zudem greifen Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts in einem anderen zeitlichen Horizont als dessen Laufzeit, so dass sich deren Wirkung im Rahmen dieser Berichterstattung gut drei Jahre nach Inkrafttreten des Konzepts noch gar nicht niederschlagen kann.

Unumstritten steht jedoch in einer ersten Bilanz zum Gleichstellungskonzept 2010-2013, dass dieses Gleichstellungsinstrument und seine Präsenz durch die Maßnahmen die Aufmerksamkeit an der Hochschule auf die Gleichstellungsarbeit und ihre Ziele gelenkt haben. Der **Erfolg** des Gleichstellungskonzepts liegt dabei nicht nur in denjenigen Zahlen, die dieser Bericht für viele Bereiche positiv vermelden kann. Er liegt gleichermaßen in der Schaffung von Bewusstsein für die noch bestehenden Handlungsbedarfe hinter den anderen Zahlen und Themen. Diese in den nächsten Jahren weiter anzugehen, ermöglichen die durch das Gleichstellungskonzept geschaffenen oder gefestigten, unterstützenden Strukturen einer an der FernUniversität etablierten Gleichstellungsarbeit.

Vorbemerkung

In Bezug auf Berichtspflichten sieht das Gleichstellungskonzept vor, dass das Rektorat einmal jährlich dem Senat und Hochschulrat über die Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts berichtet.⁵

Zu diesem Zweck wurde, dem Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept folgend, in den Jahren 2011 und 2012 zu einer ausgewählten Anzahl von Maßnahmen jeweils ein Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts⁶ erstellt. Die Gleichstellungskommission hat die Zwischenberichte beraten und über die Empfehlungen an das Rektorat entschieden.⁷ Das Rektorat hat auf Basis der Berichterstattung sowie der Empfehlungen der Gleichstellungskommission entsprechende Beschlüsse zur Unterstützung bzw. Nachsteuerung der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts gefasst.⁸ Der Zwischenbericht 2012 wurde zudem als Berichtspunkt in den Senat eingebracht.⁹ Der Abschlussbericht wird sowohl in den Senat als auch in den Hochschulrat eingebracht.

Aufbau

Das Gleichstellungskonzept 2010-2013 hat zur Gestaltung der FernUniversität als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule einzelne Ziele und zentrale Aufgaben für acht verschiedene Bereiche festgelegt:

- 1 Studium
- 2 Promotionen und Habilitationen
- 3 Professuren
- 4 Forschung und Lehre
- 5 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung
- 6 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit
- 7 Gender Mainstreaming
- 8 Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation

Die Berichterstattung in den folgenden acht Kapiteln ist nach diesen Handlungsfeldern gegliedert. Sie beginnt in jedem Teil mit Darstellungen zum jeweiligen Grad der Zielerreichung anhand der im Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept festgelegten Prüfkriterien. Dabei bedeutet:

-  die Gleichstellungssituation hat sich verbessert
bzw. die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erreicht oder das Prüfkriterium erfüllt
-  die Gleichstellungssituation hat sich nicht verändert
bzw. es stehen keine Daten zum Vergleich der Situation 2010 und 2013 zur Verfügung
-  die Gleichstellungssituation hat sich verschlechtert
bzw. das Prüfkriterium ist nicht erfüllt

Anschließend wird zur Umsetzung der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld berichtet.

Die Grundlage für den Abschlussbericht sind die in den Jahren 2011 und 2012 erstellten Zwischenberichte zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sowie eine detaillierte Berichterstattung der für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen verantwortlichen Funktionsträgerinnen und -träger aus verschiedenen Bereichen der Hochschule¹⁰. Darüber hinaus sind Daten der Hochschulstatistik zu Studium und Lehre (Dezernat 1.1) sowie aus dem Berichtswesen für Personal- und Stellendaten (Dezernat 3.4) eingeflossen.

⁵ Vgl. Gleichstellungskonzept, Kap. 9.1, S. 23.

⁶ Vgl. die Zwischenberichte 2011 und 2012 zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.

⁷ Vgl. zum Zwischenbericht 2011 die 54. Sitzung der Gleichstellungskommission am 21.07.2011 und zum Zwischenbericht 2012 die 58. Sitzung der Gleichstellungskommission am 24.09.2012.

⁸ Vgl. zum Zwischenbericht 2011 die 809. Sitzung des Rektorats am 30.08.2011 und zum Zwischenbericht 2012 die 836. Sitzung des Rektorats am 11.12.2012.

⁹ Vgl. zum Zwischenbericht 2012 die 285. Sitzung des Senats am 06.02.2013.

¹⁰ Vgl. dazu die Bitte um Berichterstattung in Form eines Fragebogens an die Dekane der vier Fakultäten, an die Dezernate 2 und 7 sowie an die Gleichstellungsbeauftragte. Vgl. ebenso die Gespräche zur Berichterstattung mit Dezernat 3 und 4

1 Handlungsfeld „Studium“

1.1 Ziel: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind

Prüfkriterium: **Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden nach Fakultäten**

	Männeranteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI
WS 2009/10	33%	16%	47%	39%
WS 2012/13	34%	16%	47%	38%
Ziel *	↑	■	■	↓

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
 Grundlage: Kopfzahlen von Studierenden in Studiengängen nach Fakultäten
 Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

Die Anzahl der Studierenden in Studiengängen an der FernUniversität hat sich vom WS 2009/10 bis zum WS 2012/13 von insgesamt rund 51.000 auf knapp 76.000 erhöht. Trotz der stark veränderten Studierendenzahlen sind die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Fakultäten über den gesamten Zeitraum nahezu konstant geblieben. Weitere Daten zu diesem Prüfkriterium enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 19).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Die Umsetzung der Maßnahme zu **zielgruppenspezifischen Marketingaktivitäten** fand insbesondere im Bereich der Fächer der Fakultät für Mathematik und Informatik statt. Mit Advertorial-Anzeigen in bundesweit und kostenlos verteilten Magazinen für Schülerinnen und Schüler wurde mit Portraits von jungen Frauen als zielgruppennahe Vorbilder auf die Möglichkeiten eines MINT-Fernstudiums an der FernUniversität aufmerksam gemacht.¹¹

Eine Maßnahme in diesem Handlungsfeld beinhaltet die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der **Akkreditierung und Re-Akkreditierung** von Studiengängen. Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ist ein Kriterium des Akkreditierungsrats aus den Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen¹² und somit auch im Fokus der Akkreditierungsagenturen. Dementsprechend ist an der FernUniversität der Aspekt „Geschlechtergerechtigkeit“ in die Handreichungen (Musterantrag) aufgenommen, mit denen die Fakultäten in den (Re-) Akkreditierungsverfahren von Dezernat 1.1 unterstützt werden.

Eine andere Maßnahme zur Erhöhung der Studierendenanzahl des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Fächern fokussiert eine **geschlechtsbezogene Studieneingangsberatung** durch die Zentrale Studienberatung der FernUniversität. Wohlwissend, dass Studienorientierung und Studienwahl langfristig angelegte Entscheidungsprozesse sind, die sich zu einem erheblichen Teil auch losgelöst von der Einrichtung Hochschule vollziehen, sind in den vergangenen Jahren von allen Fachabteilungen der Studienberatung konsequent Gleichstellungsaspekte berücksichtigt worden. Das gilt sowohl in Bezug auf die Organisation und Form der Studienberatung (z.B. Beratungszeiten, Zusammensetzung des Beratungsteams) als auch bezogen auf die Inhalte der Beratung (z.B. gute Perspektiven von Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt der MINT-Fächer). Auch bei den konzeptionellen Arbeiten zu neuen oder geplanten Online- oder Präsenzangeboten der Studienberatung (z.B. moodle-Kurs „Studienstart“, interaktiver „selbstCheck“, neue Formen der Online-Beratung) fließen Genderaspekte bereits von Anfang an ein.¹³

sowie die Abstimmung der Berichterstattung mit dem Prorektor bzw. Vorsitzenden des Rektoratsausschusses für Forschungsförderung und der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission.

¹¹ Vgl. Berichterstattung des damaligen Dezernats für Hochschulmarketing vom 28.01.2011, die diese Aktivitäten für das Jahr 2010 beinhaltet. Für die Jahre 2011 bis 2013 liegt kein Bericht vor.

¹² Vgl. „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013, unter: http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Regeln_Studiengaenge_aktuell.pdf (Zugriff: 07.03.2013).

¹³ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung des Dezernats 2.3 in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“.

1.2 Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf, Studium und Familie

Der Berichtsteil zum Ziel im Handlungsfeld „Studium“, die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf, Studium und Familie zu verbessern, ist – dem Umsetzungsplan des Gleichstellungskonzepts folgend – in das Kapitel 6 Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit“ (S. 15) integriert.

2 Handlungsfeld „Promotionen und Habilitationen“

2.1 Ziel: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen

Prüfkriterium 1: Frauenanteil bei den Promotionen

	Frauenanteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI	Frauenanteil gesamt
2009	40,0%	33,3%	47,2%	40,0%	42,3%
2012	53,8%	25,0%	44,4%	38,9%	38,3%
Ziel *	↑	↓	↓	↓	↓

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

Prüfkriterium 2: Frauenanteil bei Habilitationen

	Frauenanteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI	Frauenanteil gesamt
2009	66,7% (2 von 3)	100% (1 von 1)	– (0 von 0)	0,0% (0 von 3)	42,9 % (3 von 7)
2012	– (0 von 0)	0,0% (0 von 1)	– (0 von 0)	66,7% (2 von 3)	50,0% (2 von 4)
Ziel *	■	↓	■	↑	↑

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

Die absoluten Zahlen der Habilitationen an der FernUniversität sind so gering, dass der Vergleich des prozentualen Frauenanteils wenig aussagekräftig ist. Die Darstellung folgt dennoch der Definition des Prüfkriteriums im Umsetzungsplan des Gleichstellungskonzepts und ist in der Tabelle um die absoluten Zahlen ergänzt. Weitere Daten zu den beiden Prüfkriterien enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 19).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:¹⁴

Das Maßnahmenbündel zur Zielerreichung in diesem Handlungsfeld umfasst verschiedene Qualifikationsstufen in der Biografie von Nachwuchswissenschaftlerinnen: die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn (Dies Academicus), eine besondere Unterstützung in der Phase der Promotion (Netzwerk Promovendinnen, Betreuung Promotion) und förderliche Rahmenbedingungen für eine Habilitation (Aufstockung Habilitandinnen-Stelle).

Beim **Dies Academicus** zeichnet die FernUniversität jährlich Absolventinnen und Absolventen sowie Promovierte für besondere wissenschaftliche Leistungen aus. Diese hochschulöffentliche Vergabe von Preisen bedeutet eine besondere Wertschätzung und kann somit zur Promotionsneigung und Offenheit für eine weitere wissenschaftliche Karriere beitragen. Das Gleichstellungskonzept beinhaltet für die Fakultäten die Verpflichtung, bei gleicher Leistung genauso viele Frauen und Männer, gemessen an ihrem Anteil in der

¹⁴ In Bezug auf die **Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Aufstiegsbarrieren** für die Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses vgl. die Darstellungen zur Maßnahme „Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming“ in Kapitel 7 Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“ (S. 12). Hinsichtlich der **Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung** vgl. die Darstellungen in Kapitel 6 Handlungsfeld „Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit“ (S. 11).

jeweiligen Qualifikationsstufe, auszuzeichnen. Die wortlautgetreue Umsetzung dieser Maßnahme wurde durch die geringe Gesamtzahl der jährlichen Auszeichnungen erschwert. Die Zwischenberichte zum Gleichstellungskonzept haben jedoch dazu beigetragen, die gegebene Geschlechterverteilung der Auszeichnungen jährlich öffentlich zu machen. Das Rektorat hat die Fakultäten in diesem Zusammenhang stets gebeten, auf eine ausgewogene Auszeichnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu achten. Dennoch zeichnet sich das Geschlechterverhältnis der Auszeichnungen fast durchgängig durch eine Unterrepräsentanz von Frauen aus und entspricht nicht dem jeweiligen Frauenanteil an Promotionen oder Studienabschlüssen. Nähere Daten zum Frauenanteil der vergebenen Preise enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 20).

Das bereits seit 2002 eingerichtete „**Netzwerk Promovendinnen**“ hat während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts seine vielfältigen Aktivitäten in Form von zwei fakultätsübergreifenden Promovendinnen-Treffen pro Jahr, insgesamt zehn Qualifizierungs- und Fortbildungsseminaren sowie zunehmend nachgefragter persönlicher Beratung fortgesetzt. Der Fokus des Gleichstellungskonzepts auf das „Netzwerk Promovendinnen“ liegt auf dessen dauerhaften Etablierung und professionellen Koordinierung. Seit 2010 bedeutete vor allem die Einstellung einer Betreuerin für das Netzwerk mit einer unbefristeten Stelle einen wichtigen Schritt in diese Richtung. Professionalisiert wurde zudem die Kommunikationsarbeit im und rund um das Netzwerk, so dass aktuelle Informationen mittlerweile in Form von Emailverteiltern, professionell gestalteten Print-Produkten (Flyer, Handzettel) und über verschiedene Internetseiten (u.a. Netzwerk Promovendinnen, Fakultäten, Hochschulmarketing, Regional- und Studienzentren) verbreitet werden.¹⁵

Die **Betreuung von Promotionen** erfolgt in der Fakultät für Mathematik und Informatik (MI) sowie in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (REWI) individuell. Eine Betreuung durch mehrere Personen findet nicht statt. Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen setzt die Fakultät REWI insbesondere auf das Anwerben von geeigneten Frauen. Sie versucht, diese schon frühzeitig durch die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft an die Fakultät zu binden, ihre Interesse an wissenschaftlicher Arbeit zu wecken und damit für eine Promotion zu gewinnen. In der Fakultät MI besteht großes Interesse an der Einrichtung von Graduiertenkollegs.¹⁶

Das Gleichstellungskonzept eröffnete die Möglichkeit, eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut zur Besetzung mit einer **Habilitandin** vorgesehen ist, mit Universitätsmitteln für drei Jahre – und nach erfolgreicher Zwischenevaluation für weitere drei Jahre – **auf eine ganze Stelle aufzustocken**. Diese Form der Förderung haben die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (für insgesamt 6 Habilitandinnen) und die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (für insgesamt 2 Habilitandinnen) in Anspruch genommen. Die Zwischenevaluation wurde innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts bei einer Habilitandin erforderlich und führte zu einer Verlängerung des zusätzlichen Stellenanteils um weitere drei Jahre. In der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (REWI) wurde diese Maßnahme noch nicht in Anspruch genommen. Hier erfolgen Habilitationen eher selten und das Problem liegt vor allem darin, geeignete Frauen zu finden. Die Fakultät REWI erhofft sich aus dem Forschungsprojekt JurPro¹⁷ umsetzbare Erkenntnisse, um Habilitandinnen gewinnen zu können.¹⁸ Die Umsetzung der Maßnahme wurde durch (zunächst) fehlende Verfahrenshinweise auf operativer Ebene erschwert. Nähere Daten zur Anwendung enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 21).

¹⁵ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“.

¹⁶ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“. Berichte der Fakultäten für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie für Wirtschaftswissenschaft liegen nicht vor.

¹⁷ Zum Forschungsprojekt JurPro vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/> (Zugriff: 17.05.2013).

¹⁸ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“.

2.2 Ziel: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen

Prüfkriterium 1: Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen

	Frauenanteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI	Frauenanteil gesamt
April 2010	0,0% (0 von 7)	0,0% (0 von 2)	–	0,0% (0 von 2)	0,0% (0 von 11)
April 2013	40,0% (2 von 5)	0,0% (0 von 1)	0,0% (0 von 1)	0,0% (0 von 1)	25,0% (2 von 8)
Ziel *	↑	■	■	■	↑

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Dezernat 3.4

Die absoluten Zahlen der Lehrstuhlvertretungen an der FernUniversität sind so gering, dass der Vergleich des prozentualen Frauenanteils wenig aussagekräftig ist. Die Darstellung folgt dennoch der Definition des Prüfkriteriums im Umsetzungsplan des Gleichstellungskonzepts und ist in der Tabelle um die absoluten Zahlen ergänzt.

Prüfkriterium 2: Frauenanteil an besoldeten Lehraufträgen

	Frauenanteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI	Frauenanteil gesamt
April 2010	50,0%	0,0%	–	0,0%	17,9%
April 2013	17,4%	0,0%	0,0%	–	8,2%
Ziel *	↓	■	■	■	↓

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Dezernat 3.2.1

Prüfkriterium 3: Frauenanteil an unbesoldeten Lehraufträgen

	Frauenanteil Fakultät KSW	Frauenanteil Fakultät MI	Frauenanteil Fakultät REWI	Frauenanteil Fakultät WIWI	Frauenanteil gesamt
April 2010	37,5%	0,0%	–	25,0%	15,5%
April 2013	52,9%	22,7%	–	10,0%	27,1%
Ziel *	↑	↑	■	↓	↑

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Dezernat 3.2.1

Weitere Daten zu diesen Prüfkriterien enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 21).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Die Berichterstattung zu den insgesamt drei Maßnahmen mit dem Ziel, den **Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen zu steigern**, bezieht sich auf den Vergleich der an Frauen und Männer vergebenen Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträge. Inwieweit die Bewerberlage ausgeglichen war bzw. ob bei gleichen Qualifikationen Lehraufträge zu größeren Teilen an Männer als an Frauen vergeben und die Differenz im nächsten Semester in Form zusätzlicher Lehraufträge für Frauen aufgeschlagen wurde, lässt sich anhand der vorhandenen Daten nicht feststellen.

In Bezug auf die **Suche nach geeigneten Bewerberinnen für Lehrstuhlvertretungen** verweisen die Fakultät für Mathematik und Informatik (MI) sowie die Rechtswissenschaftliche Fakultät (REWI) auf die gezielte Ansprache und den persönliche Kontakt als scheinbar einzig wirksame Möglichkeit, geeignete Bewerberinnen zu erreichen. Im Bereich der Rechtswissenschaft ist jedoch der Frauenanteil der entsprechenden Personengruppe sehr niedrig, so dass die Wahrscheinlichkeit, eine weibliche Lehrstuhlvertretung zu finden, gering ist. Einschlägige Datenbanken, wie z.B. fem consult, haben sich in Bezug auf die von der Fakultät MI

vertretenen Fächer als nicht geeignet erwiesen. Dort sind für mathematisch-technische Fächer nicht ausreichend Frauen gespeichert, um eine Auswahl treffen zu können.¹⁹

Lehraufträge werden in der Fakultät MI zu dem Zweck vergeben, das notwendig Lehrangebote sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund wird viele Jahre mit denselben Lehrbeauftragten zusammengearbeitet, so dass trotz der vergleichsweise großen Zahl an Lehraufträgen selten Lehrbeauftragte gesucht werden.²⁰

3 Handlungsfeld „Professuren“

3.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Prüfkriterium: Frauenanteil an den Professuren

	Professuren gesamt	davon männlich	davon weiblich	Frauenanteil in %	Ziel *
April 2010	66	55	11	16,7%	↑
April 2013	72	58	14	19,4%	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4. Grundlage: Anzahl von Professuren ohne Vertretungsprofessuren (vgl. dazu Kapitel 2.2, S. 8) Quelle: Dezernat 3.4

Weitere Daten zu diesem Prüfkriterium enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 22).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:²¹

Das Gleichstellungskonzept beinhaltet **finanzielle Anreize** für die **Berufung von Professorinnen**, indem die entsprechende Fakultät zusätzliche Mittel in Höhe von 30.000,00 Euro erhält. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts wurde diese Summe bei der Berufung von insgesamt vier Professorinnen zur Verfügung gestellt. Die Berichterstattung der Fakultäten über die Verwendung der Mittel zeigt, dass diese u.a. für Projekte, Module und Kurse eingesetzt wurden, die sich wiederum mit Gleichbehandlungsfragen und Genderaspekten auseinandersetzen. Zudem dienen die Mittel der Finanzierung von Maßnahmen aus den Frauenförderplänen der Fakultäten oder werden für Angelegenheiten der Frauen- und Familienförderung vorgehalten. In zwei Fällen steht ein Teil der Mittel den neuberufenen Professorinnen für die Beschäftigung von Hilfskräften zur Verfügung.²² Einen Überblick mit Detailinformationen zur Anwendung dieser Maßnahme enthält der Anhang (vgl. S. 22).

Der **Berufungsleitfaden** zur Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren ist allen Berufungskommissionsmitgliedern zugänglich und findet insbesondere von den Berufungsbeauftragten und Berufungskommissionsmitgliedern Beachtung. Der Berufungsleitfaden wurde nach der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und Fakultätsvergleichsbeauftragten im April 2012 von diesen detailliert überarbeitet sowie anschließend inhaltlich und rechtlich durch Dezernat 3 geprüft. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung steht der aktualisierte Berufungsleitfaden kurz vor der Drucklegung.²³

Ein gezieltes **Mentoring für neuberufene Professorinnen und Professoren** durch die Berufungsbeauftragten²⁴, so die Berichte aus der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Rechtswissenschaftli-

¹⁹ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“. Berichte der Fakultäten für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie für Wirtschaftswissenschaft liegen nicht vor.

²⁰ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Fakultät für Mathematik und Informatik in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“.

²¹ In Bezug auf **Genderkompetenz in Berufungsverfahren** vgl. auch die Darstellungen zur Maßnahme „Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming“ in Kapitel 7 Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“ (S. 12).

²² Vgl. dazu die Berichterstattung durch die Fakultäten im Anschluss an den Rektoratsbeschluss zum Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2012 in der 836. Sitzung des Rektorats vom 11.12.2012.

²³ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“.

²⁴ Zur Umsetzung dieser Maßnahme aus dem Gleichstellungskonzept wurden – laut Schreiben des Sprechers des Dekanekollegiums vom 21.12.2010 an den Rektor – die Berufungsbeauftragten für ihr Berufungsverfahren als Ansprechperson für Neuberufene vorgeschlagen.

chen Fakultät, fand während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts nicht statt. Neben einer kritischen Einschätzung, dass die benannten Mentoren, wie im Gleichstellungskonzept vorgesehen, aus einer anderen als der eigenen Fakultät stammen sollen, wird berichtet, dass die Eingliederung im Wesentlichen durch den Dekan und die vorhandene Hilfsbereitschaft der erfahrenen Professorinnen und Professoren erfolgt.²⁵ Auch seitens der Zentralen Hochschulverwaltung findet kein Mentoring im engeren Sinne statt. Dezernat 3 „Personal und Organisation“ ist jedoch in den Berufungsgesprächen durch die Dezernentin vertreten, die als Ansprechperson zur Verfügung steht. Auch auf Sachbearbeitungsebene werden neuberufenen Professorinnen und Professoren zeitnah sach- und fachbezogene Ansprechpersonen in der Verwaltung genannt.²⁶

Wie im Zwischenbericht 2012 bereits dargestellt, wurde die Maßnahme des Gleichstellungskonzepts, in die **Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV** mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (ZLV IV) einen anzustrebenden **Frauenanteil an den Professuren** der FernUniversität aufzunehmen, umgesetzt. Die ZLV IV wurden im Januar 2012 unterschrieben und enthält die Vereinbarung, bis 2013 die Zahl der tatsächlich ernannten Professorinnen gegenüber 2008 um 15%, d.h. um 2 Professorinnen zu steigern. Dass diese Absichtserklärung bereits erfüllt wurde, zeigen die Zahlen zum Frauenanteil an den Professuren im Anhang des Berichts (vgl. S. 22).

3.2 Ziel: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule

Prüfkriterium 1: Frauenanteil in zentralen Organen der Hochschule

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Ziel *
Hochschulrat	2010	10	8	2	20,0%	↑
	2013	10	7	3	30,0%	
Senat	2010	22	17	5	22,7%	↑
	2013	22	16	6	27,3%	
Rektorat	2010	4	2	2	50,0%	↑
	2013	4	2	2	50,0%	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Internetauftritt der FernUniversität, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Prüfkriterium 2: Frauenanteil in Gremien auf Fakultätsebene insgesamt

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Ziel *
Dekanate	2010	9	7	2	22,2%	↓
	2013	9	8	1	11,1%	
Fakultätsräte	2010	53	34	19	35,8%	↓
	2013	58	39	19	32,8%	
Prüfungsausschüsse	2010	71	51	20	28,2%	↑
	2013	75	47	28	37,3%	
Promotionsausschüsse	2010	24	21	3	12,5%	↑
	2013	23	17	6	26,1%	
Berufungskommissionen	2010	126	76	50	39,7%	↑
	2013	71	38	33	46,5%	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.
Quelle: Dekanate der vier Fakultäten, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Differenziertere Daten zu diesen und weiteren Gremien enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 23).

²⁵ Zusammenfassung auf Grundlage der Berichterstattung der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Form eines „Fragebogens – Abschlussbericht Gleichstellungskonzept“. Berichte der Fakultäten für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie für Wirtschaftswissenschaft liegen nicht vor.

²⁶ Berichterstattung auf der Grundlage eines Gesprächs mit Dezernat 3 am 12.03.2013.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Das Ziel, eine Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen an der FernUniversität sicherzustellen, geht bei der gegebenen Unterrepräsentanz von Professorinnen mit deren überproportionaler Beanspruchung einher. Vor diesem Hintergrund ermöglicht das Gleichstellungskonzept für **Professorinnen**, die in **mindestens drei Gremien** der Selbstverwaltung mitwirken, **zusätzliche Hilfskraftmittel** in Höhe von bis zu 10 Stunden/Woche bereitzustellen. Innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts wurde bis zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung das Engagement von insgesamt 10 Professorinnen und einer apl. Professorin durch die zusätzliche Beschäftigung von Studentischen oder Wissenschaftlichen Hilfskräften honoriert. Die Umsetzung der Maßnahme wurde durch (zunächst) fehlende Verfahrenshinweise auf operativer Ebene erschwert.

4 Handlungsfeld „Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung“

4.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Prüfkriterium: Frauenanteil in allen Bereichen der Hochschule

Eine aussagekräftige Betrachtung des Frauenanteils in allen Bereichen der Hochschule bedingt eine jeweils umfassende Darstellung der geschlechtsdifferenzierenden Beschäftigungsstruktur in den unterschiedlichen Besoldungs-/Entgeltstufen und Leistungspositionen für alle Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Dezernate der Zentralen Hochschulverwaltung. Diese vertiefte Analyse ist Bestandteil der Frauenförderpläne der Bereiche. Statt die Daten an dieser Stelle gesondert auszuweisen, wird in Bezug auf das Prüfkriterium „Frauenanteil in allen Bereichen der Hochschule“ auf die Berichte zu den Frauenförderplänen 2010-2012 sowie die Frauenförderpläne 2013-2016 verwiesen. Dort sind diejenigen Bereiche identifiziert, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, und die Entwicklungen über den Zeitraum des Gleichstellungskonzepts nachzuvollziehen.

Zur Umsetzung der Maßnahmen²⁷:

Das Gleichstellungskonzept hat die Möglichkeit zur **Honorierung von Frauenförderleistungen** der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung – gemessen an der Umsetzung ihres jeweiligen Frauenförderplans – eröffnet. Diese Maßnahme konnte im Rahmen der Fortschreibung der Frauenförderpläne in der zweiten Jahreshälfte 2012 zum ersten Mal angewendet werden. Auf der Grundlage der Berichterstattung der einzelnen Bereiche zu den Frauenförderplänen 2010-2012 hat sich die Gleichstellungskommission in drei Fällen für eine Honorierung ausgesprochen. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erhalten zusätzliche Mittel in Höhe von jeweils 20.000,00 Euro, die sie für Frauenförderung einsetzen können.

Über die konkreten Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts hinaus berücksichtigt die **interne Mittelvergabe** keine weiteren finanziellen **Anreize zur Frauenförderung**.²⁸

Zudem ist in dem Gleichstellungskonzept die Möglichkeit **besonderer Leistungsbezüge** für Professorinnen und Professoren bei einem verstärkten **Engagement für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** aufgegriffen. Grundlage dieser Maßnahme stellt § 5 (5) der nordrhein-westfälischen Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) dar, der festlegt, dass besondere Leistungen in der Nachwuchsförderung durch besonderes Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begründet werden können. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung ist eine erste Vergaberunde an der FernUniversität noch nicht abgeschlossen.²⁹

²⁷ Vgl. auch die Darstellungen zur Maßnahme „Finanzielle Anreize für die Berufung von Professorinnen“ in Kapitel 3 Handlungsfeld „Professuren“ (S. 5).

²⁸ Berichterstattung auf der Grundlage eines Gesprächs mit Dezernat 4 am 21.03.2013.

²⁹ Berichterstattung auf der Grundlage eines Gesprächs mit Dezernat 3 am 12.03.2013.

5 Handlungsfeld „Forschung und Lehre“

5.1 Ziel: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung

Prüfkriterium: Repräsentanz von Frauen in der Forschung

Frauenanteil an Drittmittelvorhaben

	Drittmittel- anträge	davon von Frauen	Frauenanteil	Drittmittel- bewilligungen	davon von Frauen	Frauenanteil
2010	40	8	20,0%	**	**	**
2011	31	2	6,5%	20	0	0,0%
2012	32	6	18,75%	21	2	9,5%
Ziel *			↓			↑

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

** Daten zu Drittmittelbewilligungen im Jahr 2010 liegen nicht vor

Quelle: Dezernat 4.1.2

Frauenanteil an den Beschäftigten in Drittmittelprojekten

	Beschäftigte insgesamt**	davon Frauen	Frauenanteil	davon Teilzeit insgesamt	davon Teilzeit Frauen	Frauenanteil an Teilzeit
2011	110	47	42,7%	72	38	52,8%
2012	94	42	44,7%	54	29	53,7%
2013 (bis 05/13)	61	28	45,9%	40	20	50,0%
Ziel *			↑			

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

** Beschäftigte insgesamt = Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, WHK und SHK

Quelle: Dezernat 3.4

Frauenanteil an den Beschäftigten in Drittmittelprojekten nach Mitarbeitergruppen

	Frauenanteil Wiss. Mitarbeiter/innen		Frauenanteil Wiss. Hilfskräfte (WHK)		Frauenanteil Stud. Hilfskräfte (SHK)	
2011	26 von 67	38,8%	4 von 10	40,0%	17 von 33	51,5%
2012	25 von 62	40,3%	5 von 13	38,5%	12 von 19	63,2%
2013 (bis 05/13)	19 von 43	44,2%	1 von 7	14,3%	8 von 11	72,7%
Ziel *	↑		↓		↑	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

Quelle: Dezernat 3.4

Differenziertere Daten zu diesen Prüfkriterien enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 27).

Ein weiterer Indikator für die Repräsentanz von Frauen in der Forschung ist der Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm der FernUniversität. Dieser hat sich innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erhöht. Die Daten zur Beteiligung von Frauen am internen Forschungsförderprogramm 2009-2012 sind in Kapitel 5.3 zum „Ziel: Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (S. 14) aufgeführt.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Die Selbstverpflichtung der FernUniversität zur **Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** beinhaltet auch eine regelmäßige Berichterstattung. In ihrem ersten Zwischenbericht im Februar 2011 hat die FernUniversität die Maßnahmen des

Gleichstellungskonzepts und deren Umsetzung in den Mittelpunkt der Berichterstattung an die DFG gestellt.³⁰ Im Fazit der DFG-Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“, die die Zwischenberichte der Mitgliedsuniversitäten vergleichend bewertet, steht eine erste Einschätzung, dass der Zwischenbericht „insgesamt den Eindruck eines ernsthaften Engagement der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ vermittelt. Es ist jedoch hinzugefügt: „Dieser wird durch das Fehlen von Zielvorgaben jedoch deutlich eingeschränkt.“³¹ Im Einzelnen wird in der Bewertung positiv hervorgehoben, dass die Gleichstellung an der FernUniversität institutionalisiert und als strategisches Entwicklungsziel und Querschnittsaufgabe verankert ist. Es ist gewürdigt, dass die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts beschlossenen Maßnahmen ein breites Spektrum abdecken sowie finanziell und personell angemessen unterlegt sind. Bei der zahlenmäßigen Übersicht falle der Frauenanteil bei den Professuren im Vergleich zu anderen Hochschulen positiv auf. Neben dem Fehlen quantitativer Zielvorgaben, so die Monita der DFG-Arbeitsgruppe, werde der Zuschnitt von Einzelmaßnahmen auf die unterschiedlichen Wissenschaftsbereiche nicht deutlich. Die FernUniversität befindet sich 2011 nach Einschätzung der Arbeitsgruppe im Stadium 2 (von 4) der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Eine Bewertung des „Abschlussberichts der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft“³², der im Januar 2013 bei der DFG eingereicht wurde, liegt zum Zeitpunkt dieser Berichterstellung noch nicht vor.³³

Da im betrachteten Zeitraum an der FernUniversität keine größeren Forschungsverbünde geplant wurden, stellte sich die Frage nach einer **gezielten Ansprache für die Einbindung von Frauen** in deren Planungsphasen nicht³⁴ und auch die Möglichkeit der **Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen** zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben kam nicht zum Tragen.

Die **Bereitstellung von Vertretungsmitteln für den Mutterschutz** von Beschäftigten hat an der FernUniversität unter dem Begriff „Mutterschutztopf“ eine lange Tradition. Sie wurde – u.a. nach einer Aussetzung unter Sparzwängen in den Jahren 2004 bis 2006 – mit dem Gleichstellungskonzept auf ein sicheres Fundament gestellt und mit Mitteln in Höhe von bis zu 26.000,00 Euro pro Jahr ausgestattet. Während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts wurde die bisherige Möglichkeit, Zeiten der gesetzlichen Mutterschutzfristen durch eine Wissenschaftliche Hilfskraft mit 19 Wochenstunden zu kompensieren ausgebaut. Zunächst befristet auf zwei Jahre ist seit dem 01.04.2013 für den wissenschaftlichen Dienst in den Fakultäten eine Mutterschutzvertretung als 1:1-Kompensation möglich und die Ausstattung des Mutterschutztopfes wurde auf 100.000,00 Euro erhöht.³⁵ Im Zeitraum von Anfang 2010 bis einschließlich Mai 2013 wurde diese Möglichkeit an der FernUniversität in insgesamt 24 Fällen in Anspruch genommen. Eine detailliertere Übersicht über die Förderungen aus dem Mutterschutztopf enthält die Übersicht im Anhang (vgl. S. 28).

5.2 Ziel: Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte als Element hochwertiger Forschung und Lehre

Prüfkriterium: Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

	Prüfkriterium	erfolgt	nicht erfolgt	Ziel *
April 2013	Gender-Aspekte als Thema von Forschungsvorhaben	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
April 2013	Gender-Aspekte als Inhalte von Studiengängen/-material	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

³⁰ Vgl. den „Zwischenbericht der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Februar 2011“.

³¹ Vgl. dazu die „Bewertung des Zwischenberichts der FernUniversität in Hagen durch die Arbeitsgruppe ‚Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards‘“, Anlage zum Schreiben der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Juni 2011 an den Rektor der FernUniversität in Hagen

³² Vgl. den „Abschlussbericht der FernUniversität in Hagen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Januar 2013“.

³³ Berichterstattung in Abstimmung mit dem Prorektor.

³⁴ Berichterstattung in Abstimmung mit dem Prorektor.

³⁵ Vgl. Beschluss in der 839. Sitzung des Rektorats am 12.02.2013.

Die Festlegung des Prüfkriteriums „Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre“ ist im Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept zwar um die beiden Indikatoren „Thema in Forschungsprojekten“ und „Inhalte in Studienmaterial und Studiengängen“ ergänzt, jedoch in keiner Weise quantifiziert. Hinzu kommt, dass in Bezug auf diese beiden Indikatoren an der FernUniversität keine systematisch erhobenen Quellen zur Verfügung stehen.

Bei einer hochschulweiten Umfrage, die Dezernat 1.2 im Auftrag des Prorektors im Jahr 2011 unter der Überschrift „Forschungslandkarte 2011“ durchgeführt hat, gaben neun von 75 Lehrgebieten der FernUniversität an, dass Genderforschung zu ihren Forschungsschwerpunkten gehört. Davon haben drei Lehrgebiete in den letzten drei Jahren erfolgreich Drittmittel für Gender-Forschungsprojekte eingeworben. In der internen Forschungsförderung wurden zwischen April 2009 und August 2012 die Vorbereitungen von zwei Forschungsvorhaben mit Gender-Bezug gefördert, für die bislang keine externen Drittmittel bewilligt worden sind.³⁶

Eine andere Quelle sind die Frauenförderpläne 2013-2016 der Fakultäten. Hier weisen die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften und die Rechtswissenschaftliche Fakultät für sieben ihrer 11 Studiengänge (von 21 Studiengängen der FernUniversität insgesamt) eine Vielzahl an Modulen mit Gender-Bezug aus. Auch im Bereich Forschung sind insgesamt vier Forschungsvorhaben genannt, die innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts liegen und in den Bereich Geschlechterforschung einzuordnen sind. Diese werden durch Qualifizierungsarbeiten und zahlreiche Abschlussarbeiten ergänzt. Eine Auflistung der Module und Forschungsvorhaben enthält der Anhang (vgl. S. 28).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Die Möglichkeit zusätzlicher Mittelbereitstellung für die Erstellung von **Studienmaterial mit Genderinhalten** wurde innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts für vier verschiedene Vorhaben beantragt und in allen Fällen bewilligt. Nähere Angaben enthält der Anhang (vgl. S. 29). Aktuelle Sachstandsberichte aus den Lehrgebieten belegen, dass die Umsetzung der einzelnen Projekte fortgeschritten, in einem Fall fast abgeschlossen ist. In zwei Vorhaben gab es aus verschiedenen Gründen zeitliche Verzögerungen, dennoch steht einer Fertigstellung im geplanten Rahmen nichts entgegen. Ein Vorhaben wird aufgrund äußerer Umstände nicht umgesetzt werden können, so dass auch die finanzielle Unterstützung nicht benötigt wird.³⁷ Ein **Katalog für die Bewertung aller Kursmaterialien nach Genderkriterien** wurde während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts durch die Fakultäten nicht erstellt.

Ein **Fonds zur Stärkung der Genderforschung und der Rekrutierung von kompetenten Wissenschaftlerinnen** wurde während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts nicht eingerichtet.³⁸

5.3 Ziel: Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Prüfkriterium: Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm 2009-2011³⁹

	Antragstellungen insgesamt	davon von Männern	davon von Frauen	Frauenanteil in %	Ziel *
2009	31	23	8	25,8%	↑
2012	30	15	15	50,0%	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4. Quelle: Dezernat 1.2, Internes Forschungsförderprogramm 2009-2011, Laufzeit 14.04.2009-31.08.2012

Zur Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sollte die **Beteiligung von Frauen an Förderverfahren** sichtbar gesteigert wer-

³⁶ Berichterstattung in Abstimmung mit dem Prorektor.

³⁷ Zusammenfassung auf der Grundlage von aktuellen Sachstandsberichten aus den jeweiligen Lehrgebieten.

³⁸ Berichterstattung in Abstimmung mit dem Prorektor.

³⁹ Das Interne Forschungsförderprogramm 2009-2011 hatte die Laufzeit vom 15.04.2009 bis 31.08.2012 und bestand aus insgesamt vier Förderlinien. Förderlinie 1: Interne Verbundbildung, Förderlinie 2: Graduiertenkolleg/Doktorandenkolloquien, Förderlinie 3: Vorbereitung von Einzelforschungsprojekten und Förderlinie 4: Dienstreiseförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

den. Im internen Forschungsförderprogramm 2009-2011 konnte der Frauenanteil der Antragstellungen insgesamt von 25,8% in 2009 auf 50,0% in 2012 gesteigert werden. Bei einer inhaltlich differenzierteren Betrachtung ist für die Förderlinien 1 bis 3 eine kontinuierliche, jährliche Steigerung des Frauenanteils von 10% in 2009 bis auf 50,0% in 2012 festzustellen. Zehn der insgesamt 36 Antragstellungen in diesen drei Förderlinien wurden von Professorinnen beantragt, also rund 27,8%. Im Verhältnis zum prozentualen Anteil von Frauen an der Professorenschaft – in den Jahren 2010 bis 2013 zwischen 16 und 20% – ist die Beteiligung von Professorinnen am internen Forschungsförderprogramm überproportional. Der Frauenanteil an der Dienstreiseförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Förderlinie 4) fiel hingegen von Jahr zu Jahr unterschiedlich aus. Weitere Daten zu diesem Prüfkriterium enthält der Datenteil im Anhang (vgl. S. 29).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Insgesamt hat der Auf- und Ausbau eines strukturierten internen Forschungsförderprogramms mit transparenten, wettbewerblichen und kompetenten Antrags- und Vergabeverfahren während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts ein breites Fundament gelegt, um Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in der Forschung sowie Forschungs- und Nachwuchsförderung als Querschnittsthema im Sinne von Gender Mainstreaming berücksichtigen zu können. So wird in allen Dokumenten (Merkblätter, Antragsformulare, Bewilligungsentscheide) darauf hingewiesen, dass sich die FernUniversität das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule gesetzt hat, sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Forschung und Forschungsförderung einsetzt sowie Forschungsprojekte mit Genderthematik fördert.

In diesem Kontext sind die entsprechenden Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts zur Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einzuordnen: Der **Rektoratsausschuss Forschungsförderung** ist seit 2013 geschlechtsparitätisch besetzt, 2011-2012 stellten die Frauen in dem Gremium gar die Mehrheit. Alle Dokumente im Bereich Forschungs- und Nachwuchsförderung werden in **geschlechtsneutraler Sprache** abgefasst, insbesondere auch die Merkblätter und Antragsformulare. In der regelmäßigen Berichterstattung und Evaluation des internen Forschungsförderprogramms wird auf der Grundlage **geschlechtsdifferenzierender Daten** auch nach **Gleichstellungserfolgen** gefragt.

Andere Maßnahmen haben sich entweder als nicht sinnvoll oder überflüssig erwiesen, wie etwa die Einführung einer **Double-Blind-Begutachtung** in der internen Forschungsförderung oder die primäre Beauftragung von externen **Gutachterinnen**, da de facto zwischen 2009 und 2012 keine externen Gutachten eingeholt worden sind. In Bezug auf die Entwicklung von Gender-Kompetenz, Genderwissen und Gendersensibilität bei den Mitgliedern des Rektoratsausschusses Forschungsförderung wurde während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts deutlich, dass diese Aspekte als Teil von umfassenderen organisationalen und personellen Veränderungsprozessen mehr Zeit bedürfen. So wurde auch ein **Gendertraining** für den Rektoratsausschuss bislang nicht durchgeführt.⁴⁰

6 Handlungsfeld „Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit“

6.1 Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit insbesondere von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen

Prüfkriterium: **Auditierung der FernUniversität als „familiengerechte Hochschule“**

	Prüfkriterium	erfolgt	nicht erfolgt	Ziel *
April 2013	Auditierung der FernUniversität als „familiengerechte Hochschule“	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Die FernUniversität hat das **Audit „familiengerechte Hochschule“** im Jahr 2011 zur Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen begonnen. Dabei stellte sich heraus, dass der Auditierungsprozess die spezifischen Bedingungen der FernUniversität (ins-

⁴⁰ Berichterstattung in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Rektoratsausschusses für Forschungsförderung.

besondere mit ihren dezentralen Studienzentren) nicht hinreichend berücksichtigen kann. Neue Richtlinien für die Auditierung im Jahr 2011 haben zudem die Anforderungen für die FernUniversität, das Audit zu erhalten, extrem erhöht. Als eine Anpassung der Auditierungs-Voraussetzungen an die Spezifika der FernUniversität nicht vertraglich garantiert werden konnte, hat sich letztendlich die Hochschulleitung dazu entschlossen, die Zertifizierung als „familiengerechte Hochschule“ nicht weiter anzustreben.⁴¹ Ein hochschulweit abgestimmtes und an die spezifische Situation der Hochschule angepasstes Gesamtkonzept – wie im Gleichstellungskonzept vorgesehen – konnte bisher nicht entwickelt werden.

Darüber hinaus verfolgt das Gleichstellungskonzept eine beschleunigte Einrichtung der bereits im Jahr 2007 vom Rektorat beschlossenen **Notfallkinderbetreuung**.⁴² Nachdem die Einrichtung der – mittlerweile umbenannten – Kinderbewahrstube aufgrund anderer Hochschulbelange in den letzten Jahren zurückgestellt wurde, hat dieses Projekt nun hohe Priorität. Im letzten Quartal 2012 wurden die rechtlichen, organisatorischen und versicherungstechnischen Rahmenbedingungen aufgearbeitet und seitdem Entscheidungen zu der internen Begleitung und dem Verfahren der Dienstleistungsausschreibung getroffen. Die nun anstehende Klärung von Bau- und Vertragsfragen wird zeigen, ob die aktuell bis Ende 2013 geplante Umsetzung realisierbar ist. Dann sollen in neu gestalteten Räumlichkeiten in einem Trakt des Gebäudes U47 maximal neun Kinder im Alter zwischen acht Wochen und 13 Jahren von professionellem Personal beaufsichtigt und beschäftigt werden.⁴³

7 Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“

7.1 Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen

Prüfkriterium: Umsetzung des Gleichstellungskonzepts

	Prüfkriterium	erfolgt	nicht erfolgt	Ziel *
April 2013	Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

Das Prüfkriterium „Umsetzung des Gleichstellungskonzepts“ ist im Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept nicht näher differenziert. Der Bewertung „nicht erfolgt“ liegt zugrunde, dass es innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts gelungen ist, eine Vielzahl, jedoch nicht alle Maßnahmen aus den acht Handlungsfeldern umzusetzen.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Im Zusammenhang mit der Beratung der Zwischenberichte 2011 und 2012 zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts hat die Gleichstellungskommission jeweils auch eine **Genderanalyse** vorgenommen. Anhand ausgewählter statistischer, geschlechtsdifferenzierender Daten hat die Gleichstellungskommission die spezifische Gleichstellungssituation an der FernUniversität analysiert und entsprechende Empfehlungen in Bezug auf besonderen Handlungsbedarf an das Rektorat ausgesprochen (z.B. in Bezug auf Rahmenbedingungen und Anreize zur Erhöhung der Anzahl von Habilitationen, den Frauenanteil an Professuren, die Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellungssituation).⁴⁴

Neben dem Hinweis auf den Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen, der festlegt, dass **Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming** fester Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms werden, enthält das Gleichstellungskonzept an weiteren Stellen Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenz: Sensibilisierung von Professorinnen und Professoren für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren in der Betreuung von wissenschaftlichem Nachwuchs (vgl. Handlungsfeld 2 „Promotionen und Habilitationen“), Schulung der Genderkompetenz für Beteiligte in Berufungsverfahren (vgl. Hand-

⁴¹ Vgl. Bericht und Informationen der Gleichstellungsbeauftragten 2008-2009-2010-2011, S. 29.

⁴² Vgl. Beschluss des Rektorats in seiner 729. Sitzung am 04.12.2007.

⁴³ Berichterstattung auf der Grundlage eines Gesprächs mit Dezernat 3 am 12.03.2013.

⁴⁴ Vgl. dazu die 54. Sitzung der Gleichstellungskommission am 21.07.2011 sowie die 58. Sitzung der Gleichstellungskommission am 24.09.2012.

lungsfeld 3 „Professuren“) und einem Gendertraining für die Mitglieder des Rektoratsausschusses Forschungsförderung im Hinblick auf eine chancengerechte Beurteilung von Anträgen auf Forschungsförderung (vgl. Handlungsfeld 5 „Forschung und Lehre“).

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden für keine der genannten Zielgruppen Fortbildungen zum Themenbereich „Gender“ angeboten. Für das laufende Jahr 2013 ist sowohl ein Gender-Workshop für das Rektorat (und gegebenenfalls den Hochschulrat) geplant als auch die Fortbildung „Genderkompetenz in Berufungsverfahren“ für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Berufsbeauftragte, Vorsitzende in Berufungsverfahren und Mitglieder einer Berufungskommission im internen Fortbildungsprogramm der FernUniversität ausgeschrieben.⁴⁵

Eine **Genderberatung** in Bezug auf konkrete Ansätze, Gender Mainstreaming auf den verschiedenen Organisationsebenen umzusetzen, wurde während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts nicht gesucht und in Anspruch genommen.

8 Handlungsfeld „Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation“

8.1 Ziel: Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität

Prüfkriterium: Regelmäßige geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung

	Prüfkriterium	erfolgt	nicht erfolgt	Ziel *
April 2013	Regelmäßige geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung	☒	☐	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

Das Prüfkriterium „Regelmäßige geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung“ ist im Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept nicht näher differenziert. Der Bewertung „erfolgt“ liegt eine Vielzahl standardisierter, regelmäßiger Erhebungen geschlechtsdifferenzierender Daten zugrunde. Die Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität erfolgt in allen Bereichen datenbasiert. Das bedeutet, dass z.B. der Fortschreibung der einzelnen Instrumente wie Gleichstellungskonzept und Frauenförderpläne stets eine Situationsanalyse anhand geschlechtsdifferenzierender 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 geschlechtsdifferenzierende Daten zu Studierenden (Einschreibungen/Rückmeldungen, Abschlussprüfungen, Promotionen und Habilitationen) im Internetauftritt der FernUniversität 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 Fakultäten und weiteren Bereiche zusammengestellt und in deren Rahmen veröffentlicht. Weitere Daten werden im Rahmen der Berichterstattung zum Gleichstellungskonzept sowie für die Genderanalyse der Gleichstellungskommission zur Verfügung gestellt (z.B. Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen sowie in Gremien).

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Zu den Maßnahmen für Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität gehört eine regelmäßige Veröffentlichung und Diskussion der **geschlechtsdifferenzierenden Beschäftigtenstruktur** auf Fakultätsebene. Während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts fand diese im Zusammenhang mit der Berichterstattung und Fortschreibung der Frauenförderpläne statt. Dazu wurden den Fakultäten von Dezernat 3.4 entsprechende geschlechtsdifferenzierende Daten zur Beschäftigtenstruktur am Stichtag 01.04.2012 zur Verfügung gestellt.

⁴⁵ Berichterstattung auf der Grundlage eines Gesprächs mit Dezernat 3 am 12.03.2013.

Die Betrachtung der **Anzahl von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere** erfolgte unter anderem im Zusammenhang mit den Berichtspflichten zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der FernUniversität in Hagen. Der entsprechende Zwischenbericht (Februar 2011) wie auch der Abschlussbericht (Januar 2013) an die DFG enthielt eine entsprechende Zusammenstellung der einzelnen Daten. Die DFG veröffentlicht die Berichte auf ihren Internetseiten.⁴⁶

8.2 Ziel: Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten

Prüfkriterium für Zielerreichung: Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten (Auswertung der Daten und Berichte zum Gleichstellungskonzept)

	Prüfkriterium	erfolgt	nicht erfolgt	Ziel *
April 2013	Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten	☐	☒	

* Die Pfeil-Farb-Symbolik verweist auf den Grad der Zielerreichung bzw. Gleichstellung, siehe Erläuterungen auf S. 4.

Das Prüfkriterium „Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten“ ist im Umsetzungsplan nicht näher differenziert. Der Bewertung „nicht erfolgt“ liegt zugrunde, dass während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts zwar eine Genderanalyse ausgewählter statistischer Daten zur spezifischen Gleichstellungssituation an der FernUniversität durch die Gleichstellungskommission umgesetzt wurde⁴⁷, eine vertiefte Analyse der Ursachen und Wirkungszusammenhänge jedoch nicht erfolgt ist.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Analysen und Evaluationen zum Erwerb **statistisch fundierten Wissens über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten** wurden nicht durchgeführt.

8.3 Ziel: Messbarkeit der Zielerreichung

Prüfkriterium: siehe Prüfkriterien zu den einzelnen Zielen oben

Dem Anspruch, die Erreichung der im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele messen zu können, wurde mit dem Umsetzungsplan entsprochen. Hier wurden zur Messbarkeit der Zielerreichung Prüfkriterien und in einzelnen Fällen Indikatoren festgelegt. Dabei waren jedoch nicht alle Kriterien (sinnvoll) quantifiziert oder eindeutig formuliert. Für andere Prüfkriterien fehlten Daten zur Ausgangssituation oder grundsätzlich systematisch erhobene Datenquellen. So wurde die Auswertung und Darstellung der Gleichstellungserfolge innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erschwert.

Zur Umsetzung der Maßnahmen:

Eine **Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele** der FernUniversität erfolgte im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2010-2013 nicht.⁴⁸ In den Frauenförderplänen 2013-2016 der Fakultäten und Bereiche hingegen sind zunehmend quantifizierte Zielvorgaben für deren spezifische Gleichstellungsarbeit und entsprechende Maßnahmen festgeschrieben. Das gilt für Frauenanteile auf einzelnen Karrierestufen oder an Leitungspositionen, in einem Fakultätsfrauenförderplan beispielsweise lückenlos für Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen, Habilitationen und Professuren. An diese Form der bereichs- und fachspezifischen Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele soll bei der geplanten Standardisierung der Frauenförderpläne und der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts angeknüpft werden.

⁴⁶ Vgl. zu den Zwischenberichten 2011 folgenden Link: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/zwischenberichte/index.html (Zugriff: 13.05.2013). Die Veröffentlichung der Abschlussberichte an die DFG war zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung noch nicht erfolgt.

⁴⁷ Vgl. die Darstellungen zur Maßnahme „Genderanalyse“ in Kapitel 7 Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“ (S. 12).

⁴⁸ Vgl. den entsprechenden Beschluss der Gleichstellungskommission in ihrer 54. Sitzung am 31.07.2011.

Anhang

1 Handlungsfeld „Studium“

1.1 Ziel: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind

Prüfkriterium: Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden nach Fakultäten

Unterrepräsentiertes Geschlecht bei Studierenden nach Fakultäten – Verlauf 2009-2013

	Männeranteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
WS 2009/10	5.502 von 16.593	33%	1.352 von 8.398	16%	3.021 von 6.420	47%	7.735 von 19.760	39%
WS 2010/11	7.528 von 22.716	33%	1.508 von 9.444	16%	3.365 von 7.297	46%	8.738 von 22.450	39%
WS 2011/12	9.148 von 27.198	34%	1.652 von 10.285	16%	3.687 von 7.817	47%	9.458 von 24.777	38%
WS 2012/13	10.167 von 30.278	34%	1.736 von 10.828	16%	3.797 von 8.067	47%	10.038 von 26.480	38%

Grundlage: Kopfzahlen von Studierenden in Studiengängen nach Fakultäten

Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

Unterrepräsentiertes Geschlecht bei Studierenden der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2009-2013

	Studierende insgesamt	Frauenanteil insgesamt		Männeranteil insgesamt	
WS 2009/10	51.171	23.199	45%	27.972	55%
WS 2010/11	61.907	28.799	47%	33.108	53%
WS 2011/12	70.077	32.847	47%	37.230	53%
WS 2012/13	75.653	35.682	47%	39.971	53%

Grundlage: Kopfzahlen von Studierenden in Studiengängen

Quelle: Studierendenstatistik, Dezernat 1.1

2 Handlungsfeld „Promotionen und Habilitationen“

2.1 Ziel: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen

Prüfkriterium 1: Frauenanteil bei den Promotionen

Frauenanteil bei Promotionen nach Fakultäten – Verlauf 2009-2012

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
2009	8 von 20	40,0%	4 von 12	33,3%	17 von 36	47,2%	4 von 10	40,0%
2010	8 von 22	36,4%	3 von 8	37,5%	4 von 8	50,0%	8 von 13	61,5%
2011	11 von 21	52,4%	0 von 14	0,0%	4 von 10	40,0%	2 von 11	18,2%
2012	7 von 13	53,8%	5 von 20	25,0%	4 von 9	44,4%	7 von 18	38,9%

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Frauenanteil bei Promotionen an der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2009-2012

	Promotionen insgesamt	Promotionen von Frauen	Frauenanteil Promotionen
2009	78	33	42,3%
2010	51	23	45,1%

2011	56	17	30,4%
2012	60	23	38,3%

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Prüfkriterium 2: **Frauenanteil bei Habilitationen**

Frauenanteil bei Habilitationen nach Fakultäten – Verlauf 2009-2012

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
	von	%	von	%	von	%	von	%
2009	2 von 3	66,7%	1 von 1	100,0%	0 von 0	–	0 von 3	0,0%
2010	0 von 0	–	0 von 0	–	0 von 0	–	1 von 3	33,3%
2011	0 von 1	0,0%	0 von 0	–	0 von 0	–	0 von 1	0,0%
2012	0 von 0	–	0 von 1	0,0%	0 von 0	–	2 von 3	66,7%

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Frauenanteil bei Habilitationen an der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2009-2012

	Habilitationen insgesamt	Habilitationen von Frauen	Frauenanteil Habilitationen
2009	7	3	42,9%
2010	3	1	33,3%
2011	2	0	0,0%
2012	4	2	50,0%

Quelle: Absolventenstatistik, Dezernat 1.1

Maßnahme: Preisträgerinnen und Preisträger beim **Dies Academicus**

		Auszeichnungen Promotion		Auszeichnungen Studienabschluss		insgesamt	
		m	w	m	w	m	w
Fakultät KSW	2009	0	1	2	0	2	1
	2010	1	0	1	1	2	1
	2011	1	0	1	1	2	1
	2012	0	1	1	1	1	2
Fakultät MI	2009	1	0	1	1	2	1
	2010	1	0	2	0	3	0
	2011	1	0	1	1	2	1
	2012	1	0	2	0	3	0
Fakultät REWI	2009	1	0	0	2	1	2
	2010	0	1	1	1	1	2
	2011	1	0	2	0	3	0
	2012	1	0	2	0	3	0
Fakultät WIWI	2009	1	0	1	0	2	0
	2010	1	0	0	2	1	2
	2011	1	0	1	1	2	1
	2012	1	0	1	1	2	1
insgesamt	2009	3	1	4	3	7	4
	2010	3	1	4	4	7	5
	2011	4	0	5	3	9	3
	2012	3	1	6	2	9	3

Quelle: Für die Jahre 2009-2011 Anlage 2 zum Zwischenbericht des Gleichstellungskonzepts 2012 und für das Jahr 2012 Pressemitteilung Dezernat 7 (abrufbar unter <http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2012/11/09-am-dies-academicus.shtml>, Zugriff: 06.05.2013).

Maßnahme: Förderung zur Aufstockung von **Habilitandinnen-Stellen**

Förderbeginn	Fakultät	Lehrgebiet	Zwischenevaluation
2010	WIWI	LS Prof. Dr. Rainer Olbrich	
	KSW	LG Prof. Dr. Stefan Stürmer	erfolgreich evaluiert
2011	WIWI	LS Prof. Dr. Helmut Wagner	Förderung 09/2011 beendet
	KSW	LG Prof. Dr. Helmut Breitmeier	steht 2014 an
	KSW	LG Prof. Dr. Annette Elisabeth Töller	steht 2014 an
2012	KSW	LG Prof. Dr. Lars Holtkamp	steht 2015 an
	KSW	LG Prof. Dr. Frank Hillebrandt	steht 2015 an
	KSW	LG Prof. Dr. Theo Bastiaens	steht 2015 an
2013	WIWI	LG Prof. Dr. Thomas Hering	steht 2016 an

Quelle: Dezernat 3, Stand Mai 2013

2.2 Ziel: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen

Prüfkriterium 1: **Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen**

Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen nach Fakultäten – Verlauf 2010-2013

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
April 2010	0 von 7	0,0%	0 von 2	0,0%	0 von 0	–	0 von 2	0,0%
April 2011	5 von 8	62,5%	0 von 2	0,0%	0 von 0	–	1 von 1	100,0%
April 2012	1 von 7	14,3%	0 von 1	0,0%	0 von 1	0,0%	1 von 1	100,0%
April 2013	2 von 5	40,0%	0 von 1	0,0%	0 von 1	0,0%	0 von 1	0,0%

Quelle: Dezernat 3.4

Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen an der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2010-2013

	Lehrstuhlvertretungen insgesamt	Lehrstuhlvertretungen durch Frauen	Frauenanteil insgesamt
April 2010	11	0	0,0%
April 2011	11	6	54,5%
April 2012	10	2	20,0%
April 2013	8	2	25,0%

Quelle: Dezernat 3.4

Prüfkriterium 2: **Frauenanteil an besoldeten Lehraufträgen**

Frauenanteil an besoldeten Lehraufträgen nach Fakultäten – Verlauf 2010-2013

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
April 2010	7 von 14	50,0%	0 von 23	0,0%	0 von 0	–	0 von 2	0,0%
April 2011	15 von 40	37,5%	0 von 30	0,0%	0 von 1	0,0%	0 von 0	–
April 2012	8 von 25	32,0%	1 von 14	7,1%	0 von 1	0,0%	0 von 0	–
April 2013	4 von 23	17,4%	0 von 25	0,0%	0 von 1	0,0%	0 von 0	–

Quelle: Dezernat 3.2.1

Frauenanteil an besoldeten Lehraufträgen an der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2010-2013

	Lehraufträge insgesamt	Lehraufträge an Frauen	Frauenanteil insgesamt
April 2010	39	7	17,9%
April 2011	71	15	21,1%
April 2012	40	9	22,5%
April 2013	49	4	8,2%

Quelle: Dezernat 3.2.1

Prüfkriterium 3: Frauenanteil an unbesoldeten Lehraufträgen

Frauenanteil an unbesoldeten Lehraufträgen nach Fakultäten – Verlauf 2010-2013

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
April 2010	6 von 16	37,5%	0 von 30	0,0%	0 von 0	–	3 von 12	25,0%
April 2011	3 von 8	37,5%	0 von 22	0,0%	0 von 0	–	2 von 13	15,4%
April 2012	10 von 23	43,5%	1 von 16	6,3%	0 von 0	–	1 von 11	9,1%
April 2013	9 von 17	52,9%	5 von 22	22,7%	0 von 0	–	2 von 20	10,0%

Quelle: Dezernat 3.2.1

Frauenanteil an unbesoldeten Lehraufträgen an der FernUniversität – Verlauf 2010-2013

	unbesoldete Lehraufträge insgesamt	unbesoldete Lehraufträge an Frauen	Frauenanteil insgesamt
April 2010	58	9	15,5%
April 2011	43	5	11,6%
April 2012	50	12	24,0%
April 2013	59	16	27,1%

Quelle: Dezernat 3.2.1

3 Handlungsfeld „Professuren“

3.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Prüfkriterium: **Frauenanteil an den Professuren**

Frauenanteil an den Professuren nach Fakultäten – Verlauf 2010-2013

	Frauenanteil Fakultät KSW		Frauenanteil Fakultät MI		Frauenanteil Fakultät REWI		Frauenanteil Fakultät WIWI	
April 2010	6 von 21	28,6%	1 von 23	4,3%	2 von 7	28,6%	2 von 15	13,3%
April 2011	5 von 19	26,3%	2 von 22	9,1%	3 von 9	33,3%	2 von 16	12,5%
April 2012	7 von 25	28,0%	2 von 22	9,1%	3 von 10	30,0%	3 von 17	17,6%
April 2013	7 von 25	28,0%	2 von 21	9,5%	3 von 9	33,3%	2 von 17	11,8%

Grundlage: Anzahl von Professuren ohne Vertretungsprofessuren (vgl. dazu Kapitel 2.2, S. 21), Quelle: Dezernat 3.4

Frauenanteil an den Professuren an der FernUniversität insgesamt – Verlauf 2010-2013

	Professuren insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Frauenanteil in %
April 2010	66	55	11	16,7%
April 2011	66	54	12	18,2%
April 2012	74	59	15	20,3%
April 2013	72	58	14	19,4%

Grundlage: Anzahl von Professuren ohne Vertretungsprofessuren (vgl. dazu Kapitel 2.2, S. 21), Quelle: Dezernat 3.4

Maßnahme: Finanzielle Anreize für **Berufung einer Professorin**

Berufung	Fakultät	Lehrgebiet	Verwendung der Mittel
2010	MI	Prof. Dr. Gabriele Peters	Tutorium für Studentinnen-Netzwerk der Fakultät, Reserve für Frauen- und Familienförderung
	REWI	Prof. Dr. Kerstin Tillmanns	Projekte, Module und Kurse mit Gleichbehandlungsfragen und Genderaspekten
2011	KSW	Prof. Dr. Anette Rohmann	Hilfskräfte, Stipendien für Absolventinnen der Fakultät
2012	KSW	Prof. Dr. Christel Salewski	Hilfskräfte, Stipendien für Absolventinnen der Fakultät

Quelle: Dekanat der jeweiligen Fakultät

3.2 Ziel: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule

Prüfkriterium 1: Frauenanteil in zentralen Organen der Hochschule

Frauenanteil in zentralen Organen der Hochschule – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Hochschulrat	2010	10	8	2	20,0%
	2011	10	8	2	20,0%
	2012	10	8	2	20,0%
	2013	10	7	3	30,0%
Senat	2010	22	17	5	22,7%
	2011	22	17	5	22,7%
	2012	22	14	8	36,4%
	2013	22	16	6	27,3%
Rektorat	2010	4	2	2	50,0%
	2011	4	2	2	50,0%
	2012	4	2	2	50,0%
	2013	4	2	2	50,0%
Rektoratsausschuss Forschungs- förderung	2010	4	4	0	0,0%
	2011	4	2	2	50,0%
	2012	4	1	3	66,7%
	2013	6	3	3	50,0%
Raum und Bau- kommission	2010	8	4	4	50,0%
	2011	8	4	4	50,0%
	2012	–	–	–	–
	2013	–	–	–	–
Senatskommission für Bau-, Raumfra- gen und Nachhal- tigkeit	2010	–	–	–	–
	2011	–	–	–	–
	2012	8	6	2	25,0%
	2013	8	6	2	25,0%
Senatskommission für Planung, Struk- tur und Finanzen	2010	–	–	–	–
	2011	–	–	–	–
	2012	6	4	2	33,3%
	2013	6	4	2	33,3%
Technologiekom- mission des Senats	2010	–	–	–	–
	2011	–	–	–	–
	2012	8	4	4	50,0%
	2013	8	4	4	50,0%
Gleichstellungs- kommission	2010	8	4	4	50,0%
	2011	8	4	4	50,0%
	2012	8	4	4	50,0%
	2013	8	4	4	50,0%
Kommission zur Qualitätsverbesse- rung in Lehre und Studium	2010	–	–	–	–
	2011	–	–	–	–
	2012	11	5	6	54,5%
	2013	11	5	6	54,5%

Quelle: Internetauftritt der FernUniversität, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Prüfkriterium 2: Frauenanteil in Gremien auf Fakultätsebene insgesamt

Frauenanteil in Gremien auf Fakultätsebene insgesamt – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Dekanate	2010	9	7	2	22,2%
	2011	9	7	2	22,2%
	2012	9	8	1	11,1%
	2013	9	8	1	11,1%
Fakultätsräte	2010	53	34	19	35,8%
	2011	53	34	19	35,8%
	2012	58	40	18	31,0%
	2013	58	39	19	32,8%
Prüfungsausschüsse	2010	71	51	20	28,2%
	2011	71	51	20	28,2%
	2012	83	55	28	33,7%
	2013	75	47	28	37,3%
Promotionsausschüsse	2010	24	21	3	12,5%
	2011	24	21	3	12,5%
	2012	23	17	6	26,1%
	2013	23	17	6	26,1%
Berufungskommissionen	2010	126	76	50	39,7%
	2011	85	42	43	50,6%
	2012	73	43	30	41,1%
	2013	71	38	33	46,5%

Quelle: Dekanate der vier Fakultäten, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Frauenanteil in Gremien der Fakultät Kultur- und Sozialwissenschaften – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Dekanat	2010	2	1	1	50,0%
	2011	2	1	1	50,0%
	2012	2	2	0	0,0%
	2013	2	2	0	0,0%
Fakultätsrat	2010	15	8	7	46,7%
	2011	15	8	7	46,7%
	2012	15	8	7	46,7%
	2013	15	7	8	53,3%
Prüfungsausschüsse	2010	28	14	14	50,0%
	2011	28	14	14	50,0%
	2012	35	16	19	54,3%
	2013	35	16	19	54,3%
Promotionsausschüsse	2010	7	6	1	14,3%
	2011	7	6	1	14,3%
	2012	7	4	3	42,9%
	2013	7	4	3	42,9%
Berufungskommissionen	2010	53	25	28	52,8%
	2011	56	25	31	55,4%
	2012	36	17	19	52,8%
	2013	47	20	27	57,4%

Quelle: Dekanat der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Frauenanteil in den Institutsräten der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Psychologie	2010	10	8	2	20,0%
	2011	10	8	2	20,0%
	2012	13	5	8	61,5%
	2013	13	5	8	61,5%
Neuere deutsche und europäische Literatur	2010	8	6	2	25,0%
	2011	8	6	2	25,0%
	2012	9	6	3	33,3%
	2013	9	5	4	44,4%
Bildungswissenschaft und Medienforschung	2010	11	5	6	54,5%
	2011	10	3	7	70,0%
	2012	10	6	4	40,0%
	2013	10	6	4	40,0%
Philosophie	2010	9	6	3	33,3%
	2011	8	5	3	37,5%
	2012	8	7	1	12,5%
	2013	8	7	1	12,5%
Politikwissenschaft	2010	9	5	4	44,4%
	2011	9	6	3	33,3%
	2012	10	5	5	50,0%
	2013	10	5	5	50,0%
Soziologie	2010	9	7	2	22,2%
	2011	8	5	3	37,5%
	2012	9	6	3	33,3%
	2013	9	6	3	33,3%
Historisches Institut	2010	10	6	4	40,0%
	2011	10	6	4	40,0%
	2012	11	8	3	27,3%
	2013	11	8	3	27,3%

Quelle: Dekanat der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Frauenanteil in den Gremien der Fakultät Mathematik und Informatik – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Dekanat	2010	3	3	0	0,0%
	2011	3	3	0	0,0%
	2012	3	3	0	0,0%
	2013	3	3	0	0,0%
Fakultätsrat	2010	15	10	5	33,3%
	2011	15	10	5	33,3%
	2012	15	11	4	26,7%
	2013	15	11	4	26,7%
Prüfungsausschüsse	2010	32	29	3	9,4%
	2011	32	29	3	9,4%
	2012	36	31	5	13,9%
	2013	28	23	5	17,9%
Promotionsausschüsse	2010	4	4	0	0,0%
	2011	4	4	0	0,0%

	2012	4	3	1	25,0%
	2013	4	3	1	25,0%
Berufungs- kommissionen	2010	10	9	1	10,0%
	2011	–	–	–	–
	2012	12	10	2	16,7%
	2013	12	10	2	16,7%

Quelle: Dekanat der Fakultät für Mathematik und Informatik, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Frauenanteil in den Gremien der Rechtswissenschaftlichen Fakultät – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Dekanat	2010	2	2	0	0,0%
	2011	2	2	0	0,0%
	2012	2	1	1	50,0%
	2013	2	1	1	50,0%
Fakultätsrat	2010	10	6	4	40,0%
	2011	10	6	4	40,0%
	2012	15	10	5	33,3%
	2013	15	10	5	33,3%
Prüfungs- ausschüsse	2010	6	5	1	16,7%
	2011	6	5	1	16,7%
	2012	6	5	1	16,7%
	2013	6	5	1	16,7%
Promotions- ausschüsse	2010	6	4	2	33,3%
	2011	6	4	2	33,3%
	2012	6	4	2	33,3%
	2013	6	4	2	33,3%
Berufungs- kommissionen	2010	15	10	5	33,3%
	2011	11	5	6	54,5%
	2012	6	3	3	50,0%
	2013	–	–	–	–

Quelle: Dekanat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

Frauenanteil in den Gremien der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften – Verlauf 2010-2013

		Mitglieder insgesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Dekanat	2010	2	1	1	50,0%
	2011	2	1	1	50,0%
	2012	2	2	0	0,0%
	2013	2	2	0	0,0%
Fakultätsrat	2010	13	10	3	23,1%
	2011	13	10	3	23,1%
	2012	13	11	2	15,4%
	2013	13	11	2	15,4%
Prüfungs- ausschüsse	2010	5	3	2	40,0%
	2011	5	3	2	40,0%
	2012	6	3	3	50,0%
	2013	6	3	3	50,0%
Promotions- ausschüsse	2010	7	7	0	0,0%
	2011	7	7	0	0,0%
	2012	6	6	0	0,0%
	2013	6	6	0	0,0%

Berufungs- kommissionen	2010	48	32	16	33,3%
	2011	18	12	6	33,3%
	2012	19	13	6	31,6%
	2013	12	8	4	33,3%

Quelle: Dekanat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Erhebung jeweils April/Mai des Jahres

5 Handlungsfeld „Forschung und Lehre“

5.1 Ziel: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung

Prüfkriterium: Repräsentanz von Frauen in der Forschung

Frauenanteil an Drittmittelvorhaben

	Drittmittel- anträge	davon von Frauen	Frauenanteil	Drittmittel- bewilligungen	davon von Frauen	Frauenanteil
2010	40	8	20,0%	*	*	*
2011	31	2	6,5%	20	0	0,0%
2012	32	6	18,75%	21	2	9,5%

* Daten zu Drittmittelbewilligungen im Jahr 2010 liegen nicht vor

Quelle: Dezernat 4.1.2

Frauenanteil an den Beschäftigten in Drittmittelprojekten

	Beschäftigte insgesamt*	davon Frauen	Frauenanteil	davon Teilzeit insgesamt	davon Teilzeit Frauen	Frauenanteil an Teilzeit
2011	110	47	42,7%	72	38	52,8%
2012	94	42	44,7%	54	29	53,7%
2013 (bis 05/13)	61	28	45,9%	40	20	50,0%

* Beschäftigte insgesamt = Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, WHK und SHK

Quelle: Dezernat 3.4

Frauenanteil an den Beschäftigten in Drittmittelprojekten nach Fakultäten

	Frauenanteil Wiss. Mitarb.		Frauenanteil Wiss. Hilfskräfte		Frauenanteil Stud. Hilfskräfte		Frauenanteil Beschäftigte insg. *	
Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften								
2011	10 von 19	52,6%	3 von 6	50,0%	2 von 4	50,0%	15 von 29	51,7%
2012	12 von 22	54,5%	1 von 3	33,3%	3 von 6	50,0%	16 von 31	51,6%
2013 (bis 05/13)	8 von 15	53,3%	0 von 1	0,0%	6 von 7	85,7%	14 von 23	60,9%
Fakultät für Mathematik und Informatik								
2011	2 von 25	8,0%	0 von 0	-	7 von 20	35,0%	9 von 45	20,0%
2012	1 von 20	5,0%	2 von 4	50,0%	5 von 8	62,5%	8 von 32	25,0%
2013 (bis 05/13)	1 von 12	8,3%	1 von 3	33,3%	0 von 0	-	2 von 15	13,3%
Rechtswissenschaftliche Fakultät								
2011	8 von 11	72,7%	1 von 4	25,0%	2 von 3	66,7%	11 von 18	61,1%
2012	6 von 9	66,7%	2 von 5	40,0%	1 von 2	50,0%	9 von 16	56,3%
2013 (bis 05/13)	7 von 9	77,8%	0 von 2	0,0%	0 von 2	0,0%	7 von 13	53,8%
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft								
2011	6 von 12	50,0%	0 von 0	-	6 von 6	100,0%	12 von 18	66,7%
2012	6 von 11	54,5%	0 von 1	0,0%	3 von 3	100,0%	9 von 15	60,0%
2013 (bis 05/13)	3 von 7	42,9%	0 von 1	0,0%	2 von 2	100,0%	5 von 10	50,0%

* Beschäftigte insgesamt = Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, WHK und SHK

Quelle: Dezernat 3.4

Maßnahme: Mutterschutztopf

	Förderungen Fakultät KSW	Förderungen Fakultät MI	Förderungen Fakultät REWI	Förderungen Fakultät WIWI	insgesamt
2010	3	1	0	0	4
2011	4	1	2	0	7
2012	1	0	0	2	3
2013 (bis 05/2013)	7	0	0	3	10
insgesamt	15	2	2	5	24

Quelle: Dezernat 3.4

5.2 Ziel: Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte als Element hochwertiger Forschung und Lehre

Prüfkriterium: Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

Module mit Gender-Bezug

Fakultät	Studiengang	Modul	Verantwortliches Lehrgebiet
KSW	B.A. Bildungswissenschaft	Modul Heterogenität und Schule	Dr. Rainer Jansen
		Modul Soziale Konstruktion von Differenz	Dr. Rainer Jansen
	B.A. Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Soziologie	Modul Gender in Politik und Verwaltung	Prof. Dr. Lars Holtkamp
	B.A. Kulturwissenschaften	Modul Geschichte und Anthropologie: Vormoderne Lebenswelten	Apl. Prof. Dr. Thomas Sokoll
		Modul Literatur und kulturelle Differenz	Prof. Dr. Armin Schäfer
	M.A. Soziologie: Individualisierung und Sozialstruktur	Modul Individualisierungsphänomene in Arbeits- und Organisationsgesellschaften	Prof. Dr. Uwe Vormbusch
		Modul Individualisierung der Geschlechter	Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilzter
M.A. Bildung und Medien – eEducation	Modul Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	Dr. Rainer Jansen	
REWI	Bachelor of Laws	Modul Arbeitsvertragsrecht	Prof. Dr. Kerstin Tillmanns
	Master of Laws	Modul Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz	Prof. Dr. Andreas Haratsch

Quelle: Frauenförderplan 2013-2016 der jeweiligen Fakultät

Forschungsvorhaben im Bereich Geschlechterforschung

Fakultät	Forschungsvorhaben	Zeitraum	Verantwortlich	Förderer
KSW	Kooperationsbeziehungen und Strategiefähigkeit von Personalvertretungen und Gleichstellungsbefragten im Ebenenvergleich	2010-2011	Prof. Dr. Lars Holtkamp	Hans Böckler-Stiftung
	Nordrhein-westfälische Kommunen aus der Genderperspektive	2011-2012	Prof. Dr. Lars Holtkamp	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW
	Auswirkungen unterschiedlicher Genderschreibweisen auf die Wahrnehmung von Sendenden, Rezipierenden und Inhalt einer Nachricht		Prof. Dr. Anette Rohmann	
REWI	JurPro: Eine Untersuchung zur fachspezifischen Situation von Professorinnen in der Rechtswissenschaft	2011-2014	Prof. Dr. Andreas Haratsch und Ulrike Schultz	Bundesministerium für Bildung und Forschung und Europäischer Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union

Quelle: Frauenförderplan 2013-2016 der jeweiligen Fakultät

Maßnahme: Mittelbereitstellung für die Erstellung von **Studienmaterial mit Genderinhalten**

Förderzusage	Studienmaterial	Lehrgebiet	Fakultät	Fördersumme	aktueller Sachstand
2010	Modul „Gender in Politik und Verwaltung“	Prof. Dr. Lars Holtkamp	KSW	drei Jahre jährlich bis zu 18.000,00 Euro	Fertigstellung im geplanten Rahmen angestrebt
2011	Kurs „Literatur und Geschlechterdifferenz“	Prof. Dr. Armin Schäfer	KSW	3.900,00 Euro	fast abgeschlossen
2011	Kurs „The Impact of Europe on Australia: Changes and Transformations“	Prof. Dr. Reinhard Wendt	KSW	1.500,00 Euro	wegen äußerer Umstände nicht umgesetzt
2012	Modulergänzendes Film-Material „Persönlichkeitsportraits mit herausragenden Rechtswissenschaftlerinnen“	Prof. Dr. Andreas Haratsch	REWI	4.677,00 Euro	Fertigstellung im geplanten Rahmen angestrebt

Quelle: aktuelle Berichterstattung des jeweiligen Lehrgebiets

5.3 Ziel: Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Prüfkriterium: **Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm 2009-2011**⁴⁹

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

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

Quelle: Dezernat 1.2, Internes Forschungsförderprogramm 2009-2011, Laufzeit 14.04.2009-31.08.2012

Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm 2009-2011 – Förderlinie 4

	Antragsstellungen insgesamt	männliche Antragsteller	weibliche Antragstellerinnen	Frauenanteil
2009	21	14	7	33,3%
2010	23	17	6	26,1%
2011	36	29	7	19,4%
2012	24	12	12	50,0%

Quelle: Dezernat 1.2, Internes Forschungsförderprogramm 2009-2011, Laufzeit 14.04.2009-31.08.2012

Frauenanteil im internen Forschungsförderprogramm 2009-2011 – insgesamt

	Antragstellungen insgesamt	männliche Antragsteller	weibliche Antragstellerinnen	Frauenanteil
2009	31	23	8	25,8%
2010	34	25	9	26,5%
2011	45	35	10	22,2%
2012	30	15	15	50,0%

Quelle: Dezernat 1.2, Internes Forschungsförderprogramm 2009-2011, Laufzeit 14.04.2009-31.08.2012

⁴⁹ Das Interne Forschungsförderprogramm 2009-2011 hatte die Laufzeit vom 15.04.2009 bis 31.08.2012 und bestand aus insgesamt vier Förderlinien. Förderlinie 1: Interne Verbundbildung, Förderlinie 2: Graduiertenkolleg/Doktorandenkolloquien, Förderlinie 3: Vorbereitung von Einzelforschungsprojekten und Förderlinie 4: Dienstreiseförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.