

Die Zentrale
Gleichstellungs-
beauftragte

Film, Food, Feminism – Frauen*vollversammlung

am 12.03.2025

Programm

- ✿ Grußwort der Kanzlerin
- ✿ Bericht ZGB
- ✿ Bericht der studentischen Gleichstellungsbeauftragten
- ✿ Projektvorstellung Aktives Rekrutieren
- ✿ Vorstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes
- ✿ Austausch/Pause/Snacks
- ✿ Film *Feminism WTF*



Rückblick 2024



I. Neuwahlen



Gleichstellungsstandem

- ✱ seit 12.04.2024
- ✱ bessere Ausstattung des Amtes, durch die formale Freistellung mit zwei Personen im Stellenumfang von 125 % → Teilzeit ermöglichen und trotzdem gesetzliche Anforderungen erfüllen
- ✱ Jobsharing auch in Führungspositionen etablieren
- ✱ Austausch & Beratung zur Entlastung, aber auch stärkere Reflexionsmöglichkeit
- ✱ Synergieeffekte und Kontinuität



Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

§

HG NRW 24(1) (1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die **Belange der Frauen**, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, **wahrzunehmen**. Sie **wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages** der Hochschule **hin**. [...]



Team Gleichstellung

Team des Gleichstellungsbüros

- ✚ Maria-Luisa Barbarino & Natascha Compes – Zentrale GBs
- ✚ Ann Sophie Kirchhoff – Teamassistenz
- ✚ Lisa Pingel – Projekt Aktives Rekrutieren
- ✚ Christine Charon – Projekt Aktives Rekrutieren
- ✚ Kimberley Wegner

Team des Referats Chancengerechtigkeit

- ✚ Sarah Oberkrome – Referentin für Gleichstellung
- ✚ Natascha Compes – Referentin für Gleichstellung



Team Gleichstellung

Vertreterinnen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

- ✳ Prof. Dr. Jennifer Eickelmann – für die Gruppe der Hochschullehrerinnen
- ✳ Christine Charon – für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen
- ✳ Lisa Pingel – für die Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik & Verwaltung
- ✳ Petra Lambrich – für die Gruppe der Studentinnen

Vertreterinnen in den Fakultäten

- ✳ KSW: Dr. Julia Reineremann, Janine Fubel
- ✳ WiWi: Dr. Eva Lexutt, PD Dr. Bianca Rundshagen
- ✳ Rewi: Dr. Anja Böning, Anna Hähnel
- ✳ M&I: Dr. Silke Hartlieb, Dr. Simone Opel
- ✳ PSY: Lea Barbett, Carmen Lienen



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

§

HG NRW 24(3) Die Fachbereiche bestellen **Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen**. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs **wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin**. Sie kann in **Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten** an Sitzungen der **Fachbereichsräte** und der **Berufungskommissionen** und anderer **Gremien** der Fachbereiche teilnehmen. [...]



Gleichstellungskommission

Mitglieder

- ✳ Prof. Dr. Stefan Stürmer – Vorsitzender
- ✳ Prof. Dr. Uta Störl & Prof. Dr. Lars Holtkamp – aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen
- ✳ Dr. Anja Böning & Dr. Stefan Kracht – aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen
- ✳ Dorothee Schulze & Frank Reinicke – aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus T&V
- ✳ Melina Ewald & Nickolas Emrich – aus der Gruppe der Studierenden

Ersatzmitglieder

- ✳ Prof. Dr. Irina Gradinari & Prof. Dr. Oliver Christ – aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen
- ✳ Dr. Katharina Sonnenberg & N.N. – aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen
- ✳ Iris Karp & Jonas Kappelhoff – aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus T&V
- ✳ Domenica di Gangi & Pascal Hesse – aus der Gruppe der Studierenden



Gleichstellungskommission

§

HG NRW 24 (4) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese **berät und unterstützt** die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.



II. Aufgaben

LGG § 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf [...]



Personelle Maßnahmen 2024

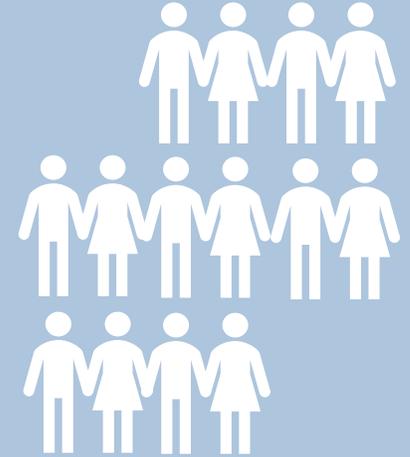
2126 Personalmaßnahmen insgesamt, davon:

468 Lehraufträge

586 Mentor*innen, SHKs, WHKs, WOTs

488 Mitarbeiter*innen in
Technik & Verwaltung und

584 wissenschaftliches Personal



Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans

Gleichstellungsplan

- ✳️ Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter 2025–2028
- ✳️ Chancengerechtigkeitspläne der Fakultäten und zentralen Bereiche 2025–2028



III. Projekte & Veranstaltungen



Projekte & Veranstaltungen

- ✳️ Frauen*vollversammlung 2024
- ✳️ Girls' & Boys' Day 2024
- ✳️ Professorinnenprogramm III
- ✳️ Lesung „Backlash – Die neue Gewalt gegen Frauen“ von Dr. Susanne Kaiser
- ✳️ Orange Days 2024: online-Veranstaltungsreihe, Brötchentütenaktion, Demo & Podiumsdiskussion zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Hagen
- ✳️ Gender-Gastprofessur Psychologie
- ✳️ Projekt aktives Rekrutieren
- ✳️ Gleichstellungskonzept 2025–2028



Ausblick 2025



Projekte & Veranstaltungen

- ✱ Ausstellung KI-generierte Porträts von Wissenschaftlerinnen
- ✱ Selbstlernkurs & Lernvideos zum Thema sexualisierte Diskriminierung & Gewalt
- ✱ Infoportal SBDG
- ✱ Beratungswegweiser
- ✱ Ausstellung Bündnis gegen Sexismus
- ✱ Projekt aktives Rekrutieren
- ✱ Gleichstellungskonzept 2025–2028



Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

§

LGG 18(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine **Versammlung der weiblichen Beschäftigten** einberufen.





Zentrale
Gleichstellungs-
beauftragte

Aktives Rekrutieren

- Aktives Rekrutieren (Englisch: active recruiting) = Ansprache von potentiell geeigneten Bewerber*innen mit dem Ziel, die Person zu einer Bewerbung zu motivieren
- Dabei entstehen den angesprochenen Kandidat*innen keine Vorteile im Bewerbungsverfahren
- Drei Bausteine für nachhaltiges aktives Rekrutieren:
 - Attraktive Arbeitsumgebung (für Frauen)
 - Aktive Ansprache
 - Geschlechtersensibler Bewerbungsprozess



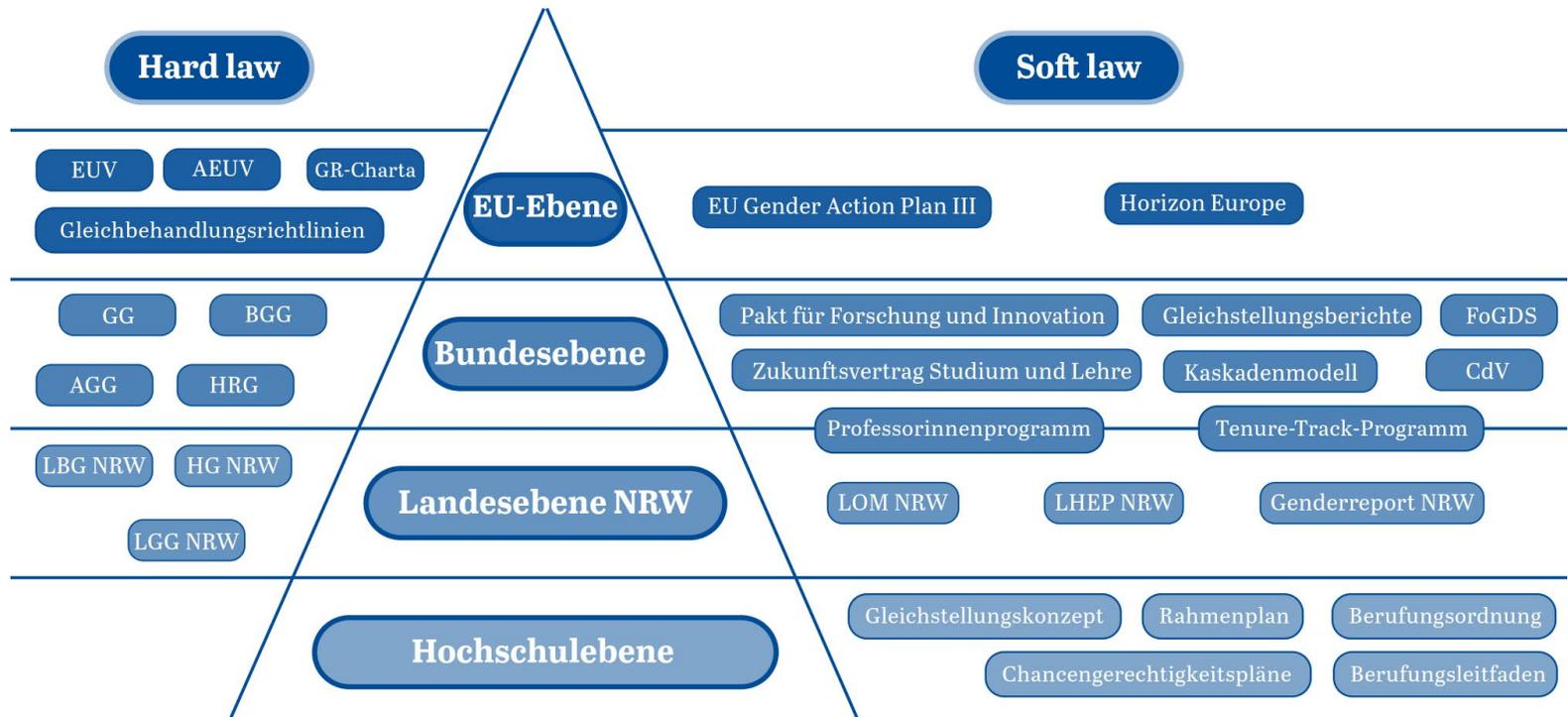
Warum braucht die FeU aktives Rekrutieren (für Frauen)?

- Rechtlichen Auftrag erfüllen
- Frauenanteil in der Wissenschaft und in Professuren erhöhen
- „Leaky Pipeline“ entgegenwirken
- Gender-Bias entgegenwirken
- Aktives Beitragen zur Bestenauslese
- Aktives Rekrutieren an anderen Hochschulen bereits Standard





Rechtliche Grundlagen



Frauenanteil Promotionen

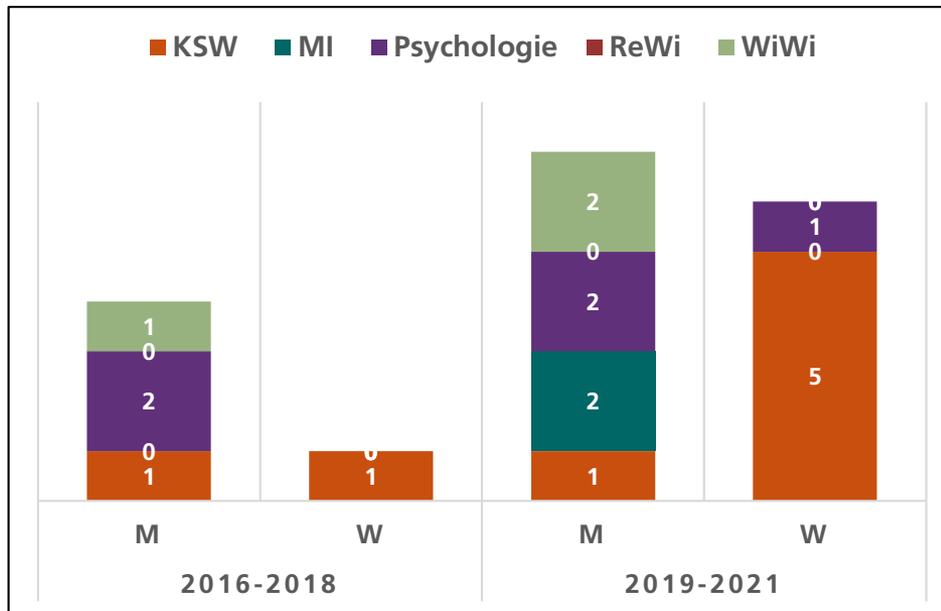
Promotions- studierende	2010	2015	2022
	FernUni	37%	35%
NRW	43%	43%	46,16%
ohne Medizin			

abgeschl. Promotionen	2010	2015	2022
	FernUni	30%	27%
NRW	41%	44%	44%
ohne Medizin			

Schaubild: Sarah Oberkrome



Frauenanteile Habilitationen



	2010	2015	2020/2021
NRW	21%	29%	34%

Schaubild: Sarah Oberkrome



Frauenanteile Professuren

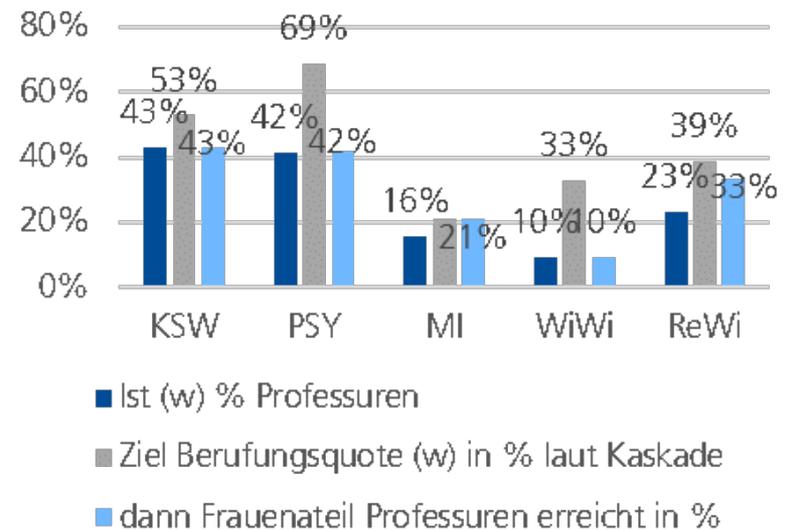
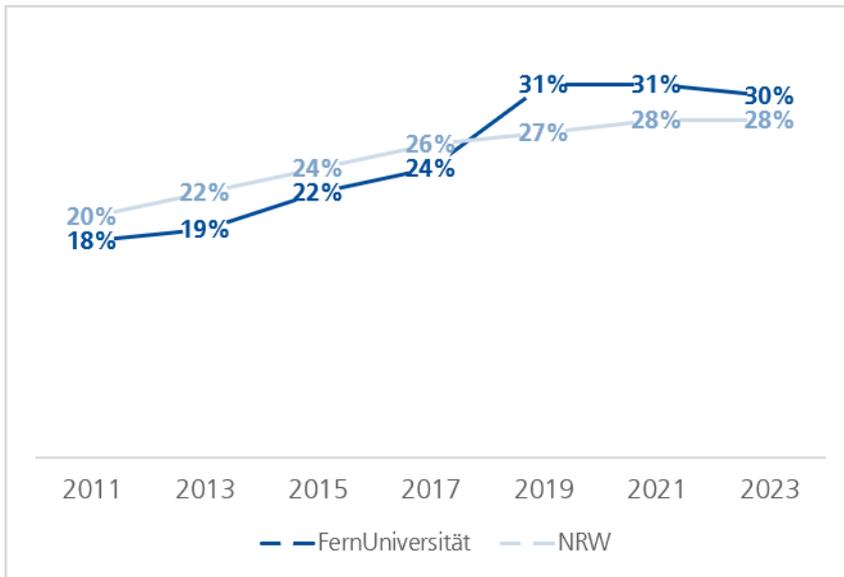


Schaubild: Sarah Oberkrome

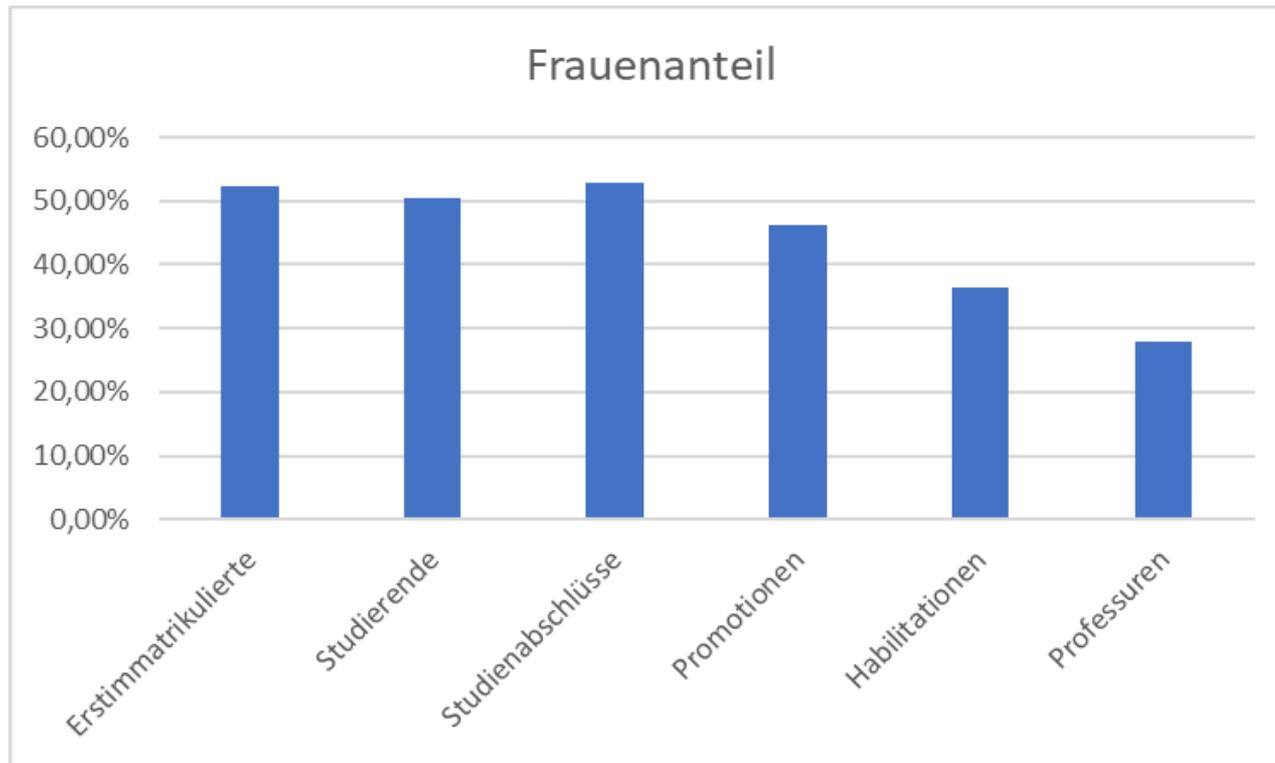


Phänomen „Leaky Pipeline“

- Leaky Pipeline = stetig absinkender Frauenanteil, je höher die wissenschaftliche Qualifikationsebene
- im Jahr 2022 waren nur 28 % der Professuren mit einer Frau besetzt, obwohl es bei den Studienbeginner*innen einen Frauenanteil von 52,3 % gab (deutschlandweit)
- Gründe: vor allem Gender Care-Gap, die Existenz von unsichtbaren Barrieren und (unconscious) Bias, die eine Hürde für Frauen darstellen
- Deshalb: Entwicklung von Maßnahmen, um Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg gezielt zu unterstützen (bspw. Netzwerk Promovendinnen und Habilitandinnen, Mentoring-Programm, **aktives Rekrutieren** etc.).



„Leaky Pipeline“ Bundesrepublik 2022/23



„Leaky Pipeline“ FernUniversität 2021



Abbildung 15: Leaky Pipeline 2021

Quelle: Eigene Berechnung

Schaubild: Sarah Oberkrome



Hintergrund und Genese „aktives Rekrutieren“

- **Gleichstellungskonzept 2019-2022: Handlungsfeld Professuren** – Entwicklung eines Recruiting-Konzepts für Professorinnen als auch die Entwicklung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen
 - **Ziele:**
 - Frauenanteil auf allen Karrierestufen an der FernUniversität zu erhöhen.
 - Strategisches Berufungsmanagement / Recruiting-Konzept: qualifizierte Frauen sollen bereits vor der Ausschreibung gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden
- **PP III** – Projekt „aktives Rekrutieren“ als Teil des Professorinnen-Programms. Das PP haben Bund und Länder 2008 ins Leben gerufen, um den Anteil an Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen. Die FernUniversität in Hagen konnte im sogenannten "Windhundverfahren" bei der Bewerbung mit ihrem Gleichstellungskonzept beim PP III nachrücken.



Umsetzungsbeteiligte „aktive Rekrutierung“

- Maria Barbarino - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Natascha Compes – Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Lisa Pingel – Referentin der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Projektmitarbeiterin
- Christine Charon – Projektmitarbeiterin



Instrumente zur Unterstützung der „aktiven Rekrutierung“

- Instrumente der Gleichstellung
 - Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter
 - Chancengerechtigkeitspläne
 - Gleichstellungskonzept
 - Geschlechtergerechter Berufungsleitfaden
- Hochschulweite Instrumente
 - Hochschulentwicklungsplan
 - Berufsordnung
 - Berufungsleitfaden



Aktueller Stand

- Start PP III April 2023: "Bewilligungsbescheid" vom Ministerium: Aufnahme des Projektes
- Recherchen und Sichtung, insbes. zum Berufungsprozess
- Exploration anderer Hochschulen (best practice)
- Erarbeitung eines Konzeptes zum aktiven Rekrutieren von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen:
 - Verankerung der aktiven Rekrutierung von Professorinnen in Berufungsverfahren: Verankerung in der BerufungsO und in dem Berufungsleitfaden
 - Einbindung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen in das hochschulweite Recruitingsystem der FeU
 - Ziel: Institutionalisierung des aktiven Rekrutierens



Aktueller Stand

- Gespräche mit dem Berufungsmanagement für die Überarbeitung der Berufsordnung und des Berufungsleitfadens:
 - Verankerung einer Pflicht zum aktiven Rekrutieren, wenn Geschlechterquoten nach dem Kaskadenmodell nicht erfüllt sind und der Frauenanteil in der Fakultät unter 50% liegt
 - Verankerung von verbindlichen Auftaktgesprächen unter Einbindung der ZGB und / oder der FGB
 - Erstellen von Dokumentationsvorlagen, Musteranschreiben und Auflistung von Recherchedatenbanken für den Berufungsleitfaden
- Berufsordnung muss aufgrund des anstehenden Hochschulstärkungsgesetzes erneut überarbeitet und an dieses angepasst werden, bei der Überarbeitung werden auch die Stellungnahmen aus den Fakultäten berücksichtigt



Aktueller Stand

- Entwicklung eines Handlungsleitfadens für aktives Rekrutieren in der (Nachwuchs-)Wissenschaft
- Überarbeitung des Leitfadens „gendersensible Berufungsverfahren“
- Erstellung einer Webseite zum aktiven Rekrutieren und geschlechtergerechten Berufungs- und Einstellungsverfahren



Fragen und Diskussion...





FernUniversität
in Hagen

Gleichstellungskonzept (GSK) 2025-2028

DER REKTOR

Referat Chancengerechtigkeit
Dr. Sarah Oberkrome

Einordnung des Gleichstellungskonzeptes



Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter:

hochschulweit gültiger Ordnungsrahmen

Chancengerechtigkeitspläne der Fakultäten und zentralen Bereiche:

Zielvorgaben und Maßnahmen auf Bereichsebene (erweiterte Gleichstellungspläne)

Gleichstellungskonzept:

Ziele und Maßnahmen in hochschulweiter Verantwortung oder Umsetzung

Entwicklung des Gleichstellungskonzeptes

Gleichstellungskonzept 2019-2024: Förder- und herausforderungsstark

- 28 Maßnahmen Schwerpunkt auf akademische Karriereentwicklung und Forschung
- Erfolgreiche Bewerbung auf das Professorinnenprogramm III
- Flexible Reaktion auf geopolitische Herausforderungen durch Schaffung neuer Maßnahmen aus Reservemitteln
 - Z.B. Corona-Hilfsfonds, Hilfsfonds Internationale Wissenschaftlerinnen
- Die in der Laufzeit erprobte Flexibilität und Aktualität eines Gleichstellungskonzeptes wird im neuen Konzept aktiv genutzt

Gleichstellungskonzept 2025-2028: Flexibilisierung und Harmonisierung

- Neu sind 3 Fonds mit 36 vorüberlegten Maßnahmen
- Schwerpunkt dezentrale Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungskonzept 2025-2028

Neu:

- Flexibles Fonds-Modell
- Zielgerichteter und erprobter: Jährlichkeit der Maßnahmen, wobei eine Fortführung stets möglich ist.
- Möglichkeit für Bereiche der Hochschule, Mittel zu beantragen (z.B. zur Umsetzung von Maßnahmen aus den Chancengerechtigkeitsplänen der Fakultäten und zentralen Bereiche)

Handlungsfelder:

- Studium und Lehre
- Personal
- Forschung und (akademische) Karriereentwicklung
- Institutionalisierung

Aufbau des Gleichstellungskonzeptes

Handlungsfelder:

- Studium und Lehre
- Personal
- Forschung und (akademische) Karriereentwicklung
- Institutionalisierung

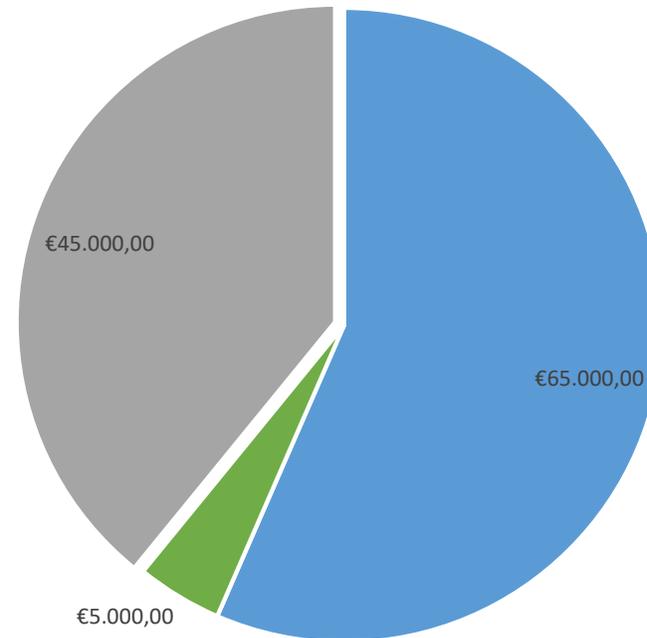
Jeweils **Fact-Sheets** als Datengrundlage, Identifikation von Handlungsbedarf und Zielen, Formulierung von Maßnahmen

Qualitätssicherung und Datenmonitoring

Harmonisierung und Synchronisierung mit:

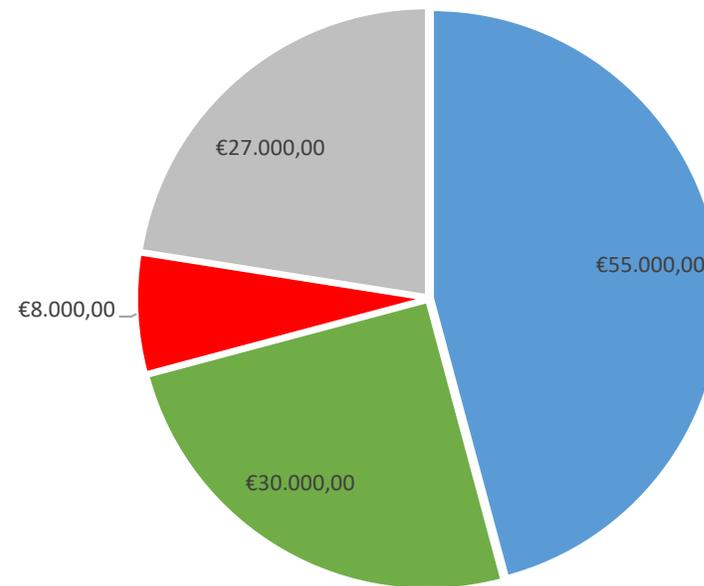
- Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter
- Chancengerechtigkeitspläne der Fakultäten und zentralen Bereiche
- Zukünftig. Strategie Chancengerechtigkeit

Fonds zum Ausgleich für besondere Belastung



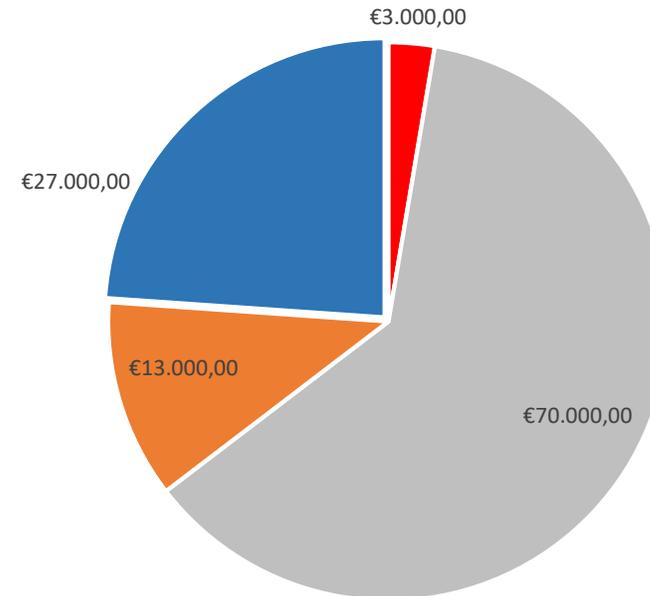
- Entlastung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- Peer-Mentoring für Studierende mit Careverpflichtungen und Peer-Mentoring für Studentinnen in MINT-Fächern
- Förder- und Projektopf zum Ausgleich besonderer Belastungen

Fonds Forschung und akademische Karriereentwicklung



- Forschungsförderung Genderprojekte
- Sachkostenbudget PostDocs: 3 Förderungen a 10.000 EUR
- Forschungspreis für herausragende Genderforschung
- Förder- und Projekttopf Forschung und akademische Karriereentwicklung

Fonds Gleichstellungsbezogene Projekte



- Lehrpreis für herausragende Lehrveranstaltungen mit Genderbezug
- Förder- und Projekttopf Gleichstellungsbezogene Projekte
- Veranstaltungen zu Gleichstellung und Gender sowie spezifischer Zielgruppenansprache und -unterstützung
- Reserve für flexible Bedarfe