



Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen

Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen

Das Gleichstellungskonzept wurde ausgefertigt aufgrund der folgenden Beratungen und Beschlüsse:

- der Beratung der Gleichstellungskommission am 16.04. und 30.06.2009,
- der Beratung des Rektorates am 14.07.2009 und des Beschlusses des Rektorates am 08.09.2009,
- der zustimmenden Kenntnisnahme des Senates am 7.10.2009,
- der Empfehlung des Hochschulrates am 27.11.2009 sowie
- des Umsetzungs-Beschlusses des Rektorates vom 15.12.2009.



Postanschrift

FernUniversität in Hagen
58084 Hagen

Tel.: +492331 987-01
Fax: +492331 987-316

Email: FernUni@FernUni-Hagen.de
Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsbeauftragte

Feithstraße 150b
58097 Hagen

Tel.: +492331 987-1347
Fax: +492331 987-4262

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de
Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Impressum

Herausgeber	Der Rektor
Konzept	Die Gleichstellungsbeauftragte
Gestaltung	Dezernat 2.6 Gabriele Gruchot
Druck	Dezernat 2.6
ViSdP	Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen Melanie Graf Feithstraße 150b 58097 Hagen

© 2010 FernUniversität in Hagen

Präambel	4
1 Studium	6
2 Promotionen und Habilitationen	8
3 Professuren	10
4 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung	12
5 Forschung und Lehre	14
6 Vereinbarkeit Familie und Hochschultätigkeit	17
7 Gender Mainstreaming	19
8 Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation	21
9 Berichterstattung, Geltungsdauer, Fortschreibung	23
10 Übersicht: Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen	24
11 Literaturliste	27
12 Anlage	29



Präambel

Die FernUniversität in Hagen hat in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2010 (HEP) Gender Mainstreaming¹ als strategisches Entwicklungsziel und Querschnittsaufgabe verankert.

Die FernUniversität setzt bei ihren Bemühungen um Chancengleichheit für Männer und Frauen auf die Verwirklichung der Gleichstellung bei sämtlichen hochschulpolitischen Konzepten und Maßnahmen, indem etwaige Auswirkungen auf die Situation der Männer und Frauen bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar berücksichtigt werden.²

Das vorliegende Gleichstellungskonzept knüpft an die im HEP entsprechend verankerten Handlungsfelder an.

Rahmenbedingungen und hochschulpolitische Einordnung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an Universitäten ist nach wie vor ein gesetzlicher Auftrag.³

Die Mittelverteilung des Landes berücksichtigt die Fortschritte und Erfolge der Gleichstellung von Frauen und

Männern.⁴ Auch im Rahmen des Qualitätspaktes werden beispielsweise aus dem Strukturfonds Mittel, gemessen an den Erfolgen bei der Berufung von Professorinnen, verteilt.⁵

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Innovationsministeriums NRW (MIWFT) mit den Universitäten ist Gleichstellung seit mehreren Jahren ein integraler Bestandteil.⁶

Wissenschaftspolitik zur Verbesserung der Chancengleichheit wird nun nicht mehr überwiegend als Frauenförderung verstanden, sondern als Politik, die darauf ausgerichtet ist, das Potenzial an qualifizierten Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen zu nutzen.⁷

Gleichstellung gewinnt auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten und in der Exzellenzdiskussion zunehmend an Bedeutung und ist als ein Qualitätsmerkmal von Lehre und Forschung erkannt worden:

- Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) fordert die transparente Gestaltung des gleichstellungspolitischen Prozesses in der Hochschule. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.⁸

1 Zur Verwendung der Begrifflichkeiten Gleichstellung als Ziel und Gender Mainstreaming als Strategie vgl. Kapitel 7

2 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen. Februar 2008; Abschnitt 4.5 Gender Mainstreaming

3 Vgl. Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 9. November 1999 sowie Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes vom 1. Januar 2007 (Hochschulfreiheitsgesetz – HFG) § 3 Absatz 4

4 Vgl. endgültige Berechnungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung für das Haushaltsjahr 2008. Schreiben vom MIWFT vom 28.11.2007 an die Universitäten des Landes NRW sowie http://www.innovation.nrw.de/hochschulen_und_forschung/hochschulrecht/leistungsorientierte_mittelverteilung/index.php

5 Ein entsprechender Vorwegabzug für Gleichstellung wird zweckgebunden für „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ an die Hochschulen verteilt. Dabei wird eine Hälfte „statisch“ nach vorhandenen Professuren und die andere Hälfte „dynamisch“ nach der Veränderung zum Vorjahr (2006-2007) vergeben.

6 Vgl. Zielvereinbarungen mit dem MIWFT. http://www.innovation.nrw.de/hochschulen_und_forschung/hochschulrecht/Ziel_und_Leistungsvereinbarungen/index.php

7 Vgl. Wissenschaftsrat: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln 2007; S. 5

8 HRK: Frauen fördern. Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlungen der HRK-Projektgruppe „Frauen an Hochschulen“. Bonn 2006

- Die Forschungsförderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wird von der Einhaltung struktureller und personeller Standards, den sogenannten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abhängig gemacht. Zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen.⁹ Die FernUniversität verpflichtet sich, die Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards in einer Stellungnahme gegenüber der DFG oder einem Gleichstellungskonzept darzulegen.¹⁰
- Förderprogramme des Bundes, wie z.B. das Professorinnenprogramm werden auf der Grundlage eines Gleichstellungskonzeptes begutachtet.¹¹ An dem Professorinnenprogramm hat die FernUniversität in Ermangelung eines Gleichstellungskonzeptes bisher nicht teilgenommen.

Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität

Vor dem Hintergrund der einleitend beschriebenen Rahmenbedingungen lässt sich für die FernUniversität feststellen:

- Die Aufnahme des Ziels einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschule in das Profil der Fern-Universität erhöht die Reputation, verbessert die Qualität, steigert die Wettbewerbsfähigkeit und die organisationale Effizienz der Universität.
- Die FernUniversität profitiert über die Leistungsorientierte Mittelverteilung und den Strukturfonds wirtschaftlich von Erfolgen in der Gleichstellung.

Die zentralen Aufgaben zur Erreichung einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschule sieht die FernUniversität in folgenden Bereichen:

- Studium,
- Promotionen und Habilitationen,
- Professuren,
- Forschung und Lehre,
- Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit,
- Gender Mainstreaming,
- Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation.

Das Gleichstellungskonzept konkretisiert für diese Bereiche in den folgenden Kapiteln die Ziele, den Ist-Zustand sowie Maßnahmen zur Zielerreichung und knüpft damit an das im Struktur- und Entwicklungsplan verankerte Entwicklungsziel und Handlungsfeld Gender Mainstreaming an.

Zielgruppen dieser Bereiche sind Studierende (Kapitel 1,4,5,6,7,8), Promovendinnen (Kapitel 2,4,5,6,7,8), Habilitandinnen (Kapitel 2,4,5,6,7,8), Professorinnen (Kapitel 3,4,6,7,8) und insgesamt, die an der FernUniversität beschäftigten Frauen (Kapitel 4,6,7,8). Zudem profitieren von einigen Maßnahmen auch die an der FernUniversität beschäftigten Männer (Kapitel 6, 7). Das Gleichstellungskonzept strebt mit seinen Zielen und Maßnahmen die Ausgewogenheit bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an.

Konkrete Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes greifen ineinander mit den bereits bestehenden Maßnahmen, die im Frauenförderrahmenplan der FernUniversität sowie den Frauenförderplänen der Fakultäten und zentralen Bereichen verankert sind.¹² Dem Gleichstellungskonzept liegen zudem die detaillierte statistische Bestandsaufnahme sowie die umfassende Ursachenanalyse der Frauenförderpläne der jeweiligen Fakultäten und Bereiche zugrunde.

9 Über die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die Mitgliederversammlung der DFG am 02. Juli 2008 entschieden. Die Mitglieder der DFG haben dem Konzept zugestimmt und forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vereinbart. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen; die DFG unterstützt die Aktivitäten ihrer Mitglieder durch Beratung und Koordination. Die Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbänden. Vgl. http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html sowie http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/download/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

10 Vgl. Schreiben des Präsidenten der DFG, Matthias Kleiner an den Rektor der FernUniversität vom 16.09.2008 bezüglich des Konzepts forschungsorientierte Gleichstellungsstandards.

11 Vgl. § 3 der Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008.

12 Frauenförderplan – Rahmenplan der FernUniversität Hagen vom 6. Dezember 2000, redaktionell überarbeitet am 3. Juli 2002, bearbeitet am 17.10.2006. Die aktuellen Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen der FernUniversität in Hagen sind bis zum 31.10.2010 gültig.



1 Studium

1.1 Ziele

Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten insbesondere in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.

Ziel 2: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf, Studium und Familie

1.2 Ist-Zustand

Im Wintersemester 2006/2007 lag der Männeranteil an den Studierenden bei 58% und der Frauenanteil an den Studierenden bei 42%. Im Bundesdurchschnitt lag der Frauenanteil an den Studierenden bei rund 48%.

Die Männer- und Frauenanteile in den Fakultäten sind ungleich verteilt. In der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften lag der Männeranteil bei 37%, der Frauenanteil bei 63%. In der rechtswissenschaftlichen Fakultät betrug der

Männeranteil 56%, der Frauenanteil 44%. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft lag der Männeranteil bei 61%, der Frauenanteil bei 39% und in der Fakultät für Mathematik und Informatik lag der Männeranteil bei 82%, der Frauenanteil dagegen bei 18%.

Die Ungleichverteilung der Studierenden wurde in dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS von 2007 mit einer Einordnung der FernUniversität in die Schlusslichtgruppe bewertet. Das CEWS Ranking untersuchte hierbei die Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten. Dabei wurden die Daten getrennt nach Fächergruppen erhoben und in Beziehung zum bundesdeutschen Durchschnitt für die jeweilige Fächergruppe gesetzt.¹³

Um Studentinnen für Studiengänge aus dem Bereich Elektro- und Informationstechnik, Informatik und Mathematik zu gewinnen, beteiligt sich die FernUniversität seit 2003 am Girls` Day.

Es gibt bisher keine geschlechtsspezifische Studieneingangsberatung. Es wurde eine Marktrecherche zur geschlechtsbezogenen Studieneingangsberatung durchgeführt.

¹³ Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Zweite Fortschreibung (cews.publik.no10) Bonn, Dezember 2007 http://www.cews.org/cews/files/447/de/cews_ranking2007_WEB.pdf

1.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 1: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten insbesondere in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind

- Die Zielgruppe der Studentinnen bzw. der Studenten wird durch Marketingaktivitäten der FernUniversität stärker beworben, insbesondere in den Fächern, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. In der Öffentlichkeitsarbeit und in Informationsveranstaltungen der einzelnen Fakultäten wird explizit darum geworben, dass sich die Zahl der Studierenden erhöht.
- Bei der Akkreditierung und Re-Akkreditierung von Studiengängen werden Gender-Aspekte berücksichtigt.¹⁴
- Die Erkenntnisse der Marktrecherche zur geschlechtsbezogenen Studieneingangsberatung finden Eingang in die Studienberatung der FernUniversität.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 2: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf, Studium und Familie

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit (Kapitel 6) verbessern unmittelbar auch die Situation von Studierenden mit Kindern. Insbesondere die Notfallkinderbetreuung wird Studierenden mit Kindern bei Präsenzveranstaltungen und Prüfungen, zu denen sie nach Hagen anreisen müssen, zugute kommen.

1.4 Kosten

Die Kosten für die Marketingaktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen in den Fächern der Fakultät MI betragen 17.000 bis 22.000 Euro. Die Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung kostet einmalig 50.000 Euro für die kindgerechte Ausstattung der Räumlichkeiten. Der komplette Back up Service für die Notfallbetreuung beträgt pro Kind 25.000 € im Jahr bzw. 83 € pro Tag. In den Kosten ist der komplette Betreuungsservice enthalten: von der Gewinnung der Betreuungspersonen, laufenden Sachkosten und Verbrauchsmaterial bis zu einer 14stündig geschalteten Hotline.

¹⁴ Zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Einführung und Akkreditierung von Studiengängen gibt es eine Handreichung des CEWS. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung (cews.publik.no9) Bonn, Dezember 2007



2 Promotionen und Habilitationen

2.1 Ziele

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen.

Hintergrund:

Die Schere zwischen Frauen- und Männeranteilen bei Promotionen und Habilitationen öffnet sich zuungunsten der Frauen nach dem Studienabschluss und wird mit steigendem Status immer größer.

Lehrstuhlvertretungen dienen der wissenschaftlichen Reputation und können einen wichtigen Karriereschritt darstellen. Lehraufträge können zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen, da sie angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Lehrtätigkeiten qualifizieren.

2.2 Ist-Zustand

Die Bestandsanalysen der Frauenförderpläne der FernUniversität verdeutlichen, dass Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind.

Betrug der Frauenanteil an den Studierenden noch 42%, lag der Frauenanteil an den Promotionen bei 34% (2007). Der Frauenanteil an den Promotionen ist zwar gestiegen, aber den Bundesdurchschnitt (39,6% in 2005; 40,9% in 2006) konnte die FernUniversität nicht erreichen.

Die FernUniversität hat die Hürde für Frauen in der Qualifikationsstufe der Promotion erkannt und bereits 2002 das Netzwerk Promovendinnen eingerichtet. Dieses Netzwerk ist ein Promo-

tionskolloquium für Promovendinnen an der FernUniversität. Die Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen verläuft seit Etablierung des Netzwerks Promovendinnen positiv. Lag der Anteil der Promotionen von Frauen vor 2004 noch bei 16%, konnte er mit Einführung des Netzwerks Promovendinnen in 2007 auf 34% gesteigert werden.

Die Frauenförderpläne der Fakultäten setzen zur Förderung der Promotionen von Frauen bei der Stellenvergabepraxis und der Einrichtung eines Promotionsstipendiums an. Negativ verläuft der Frauenanteil an den Habilitationen: Er betrug 2006 und 2007 0%, d.h. in diesen Jahren hat nicht einmal eine Frau an der FernUniversität habilitiert. 2008 habilitierte eine Frau.

Die FernUniversität in Hagen vergab 2008 8 Lehrstuhlvertretungen, davon 3 an Frauen. In den Jahren 2006 und 2007 wurden jeweils 6 Lehrstuhlvertretungen vergeben, davon keine an eine Frau. Die Lehrstuhlvertretungen erreichten 2006 zweimal und 2007 viermal eine Platzierung in dem entsprechenden Berufungsverfahren. 2007 wurde zudem 2 der Platzierten Lehrstuhlvertretungen der Ruf für die Professur erteilt.

An der FernUniversität werden zur Beschleunigung des Aufbaus von Studiengängen, zur Vervollständigung des Lehrangebots im Pflicht und Wahlpflichtbereich und zur Ergänzung des Lehrangebots im Wahlbereich besoldete und unbesoldete Lehraufträge vergeben. Die unbesoldeten Lehraufträge werden in der Regel an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultäten vergeben. Sie tragen somit zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung bei. Im Jahr 2007 wurden 8,33% der unbesoldeten und 14,71% der besoldeten Lehraufträge an Frauen vergeben.

2.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 1: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen

- Das Promovendinnen-Netzwerk wird dauerhaft etabliert und an der FernUniversität professionell koordiniert.
- Darüber hinaus sind die Sensibilisierung des Nachwuchses und der Betreuer/innen sowie die Stärkung der Diagnosekompetenz geschlechtsspezifischer Ungleichheiten durch adäquate Fortbildungen und Führungsseminare notwendig. (Vgl. auch Kapitel 7: Gender Mainstreaming). Insbesondere Professoren und Professorinnen müssen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden.¹⁵
- Angestrebt wird zudem die Betreuung der Promotion durch mehr als eine Person, beispielsweise durch ein Mentoring-Verfahren. Die strukturierte Doktoranden/innenausbildung, graduate schools, Promotionskollegs etc. stellen sowohl die Sensibilisierung der Betreuenden für geschlechtsspezifische Barrieren als auch Mentoring-Verfahren für Frauen sicher.¹⁶
- Die FernUniversität zeichnet besonders erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen jährlich im Rahmen des dies academicus aus. Die Fakultäten werden verpflichtet, bei gleicher Leistung genauso viele Frauen wie Männer, gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Qualifikationsstufe, auszuzeichnen und die ausgezeichneten Frauen in besonderer Weise auch in der darauf folgenden Qualifikationsstufe zu fördern. Beim Übergang zur Promotion kann die hochschulöffentliche Auslobung von Preisen für gute Studentinnen zu einer Erhöhung der Wertschätzung beitragen. Dies wiederum beeinflusst die Promotionsneigung positiv.
- Als Maßnahme für die Steigerung der Anzahl der Habilitandinnen wird ein Anreizsystem gemischt finanzierter Stellen geschaffen. D.h. eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut zur Besetzung mit einer geeigneten Habilitandin vorgesehen ist, kann mit Universitätsmitteln zunächst für drei Jahre auf eine ganze Stelle aufgestockt werden. Nach einer durch externe Gutachterinnen oder Gutachter durchgeführte erfolgreiche Zwischenevaluation der Leistung der Habilitandin sind weitere 3 Jahre vorgesehen. Dafür werden seitens der Hochschule 10 halbe Stellen zur Verfügung gestellt. Voraussetzung für die Förderung der Habilitandin ist ihre besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit und ihre entsprechend fachliche Ausgewiesenheit. Im Übrigen gelten die Voraussetzungen, die in den jeweiligen Habilitationsordnungen der entsprechenden

Fakultät festgelegt sind. Vor Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzeptes wird anhand der Anzahl der bis dahin entsprechend besetzten Stellen die Wirksamkeit dieser Maßnahme überprüft.¹⁷

- Die Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung an der FernUniversität, wie sie vom Rektorat in seiner Sitzung vom 04.12.2007 beschlossen wurde, ist zu beschleunigen. Die Befürchtung aller Beteiligten an den Hochschulen, dass Kinder unter den derzeitigen Rahmenbedingungen zum Karriereabbruch zwingen können, ist für viele Wissenschaftlerinnen ein Karrierehindernis. Somit ist die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das Angebot an Kinderbetreuung, für die wissenschaftliche Laufbahn für Frauen von großer Bedeutung.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 2: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen

- Lehrstuhlvertretungen werden, bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten verpflichten sich bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- Lehraufträge werden, bei gleicher Qualifikation, vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten verpflichten sich auch bei der Vergabe von Lehraufträgen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- Wenn eine Fakultät Lehraufträge auch bei ausgeglichener Bewerbungslage und gleichen Qualifikationen zu größeren Teilen an Männer als an Frauen vergibt, wird die Differenz im nächsten Semester in Form zusätzlicher Lehraufträge für Frauen aufgeschlagen. Gleiches gilt im umgekehrten Fall. Für die Bekanntgabe von zu vergebenden Lehraufträgen soll die Online-Datenbank „fem consult“ für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen genutzt werden. Vor Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzeptes wird anhand der Anzahl der bis dahin entsprechend vergebenen Lehraufträge die Wirksamkeit dieser Maßnahme überprüft.

2.4 Kosten

Die Kosten für eine halbe Habilitationsstelle, die den jeweiligen Lehrgebieten in den Fakultäten zugute kommt, die Habilitandinnen mindestens auf einer halben Stelle einstellen, betragen 29.000 Euro. Die Kosten für die dauerhafte Etablierung des Promovendinnen-Netzwerks und die professionelle Koordinierung betragen 51.250 Euro pro Jahr.

¹⁵ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007; Seite 27

¹⁶ Vgl. Schell-Kiehl, Ines: Erfahrungslernen im Kontext formeller Mentoringprozesse. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 24/2008; Seiten 46-51 sowie Petersen, Renate /Helga Rudack: Heute Doktorandin – (über-)morgen Professorin! In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 24/2008; Seiten 51-54

¹⁷ In Fakultäten, in denen Habilitationen nicht der Regelfall sind, werden entsprechende Maßnahmen für die Förderung von Juniorprofessorinnen durchgeführt.



3 Professuren

3.1 Ziele

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren.

Ziel 2: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule.

Hintergrund:

Berufungsverfahren sind für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine große Hürde. Professorinnen stellen weiterhin eine Minderheit an den Hochschulen dar. Die Strukturen und Funktionsmechanismen des Wissenschaftsbetriebes beinhalten insbesondere für Frauen größere Barrieren und mehr Ausgrenzungsmechanismen. Intransparenz, männer-dominierte Auswahlkriterien und Bewertungssysteme stärken Männernetzwerke, die Frauen tendenziell ausschließen.¹⁸

Vor diesem Hintergrund müssen Frauen stärker in Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren beteiligt werden. Allerdings führt dies dort, wo es zurzeit nicht genügend Frauen gibt dazu, dass diejenigen, die in die Kommissions- und Gremienarbeit eingebunden sind, überlastet sind.¹⁹

3.2 Ist-Zustand

Von den 79 Professuren an der FernUniversität in Hagen werden 10 durch Frauen besetzt (davon eine Stiftungsprofessur und eine Juniorprofessur). Das entspricht einem Frauenanteil von rd. 13% (Stand: 6/2008). Damit liegt der Frauenanteil an den Professuren unter dem Bundesdurchschnitt (2005: rd. 14%; 2006: rd. 15%).

Selbst dort, wo der Frauenanteil an den Studierenden relativ hoch ist, spiegelt sich das nicht in dem Professorinnenanteil wider. In den einzelnen Fakultäten und Fächergruppen zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Professorinnenanteilen. Der Frauenanteil an den Professuren in der Fakultät KSW betrug 28%, in der Fakultät Wirtschaftswissenschaft 11%, in der rechtswissenschaftlichen Fakultät 33% und in der Fakultät Mathematik und Informatik lediglich 3% (2006).

Es gibt bereits einen Berufungsleitfaden zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Dort werden die Stolpersteine für Frauen im Verfahren aufgezeigt, rechtliche Vorgaben zusammengestellt und konkrete Vorschläge und Verfahrenshinweise gegeben.

¹⁸ Vgl. Eva Blome/Alexandra Erfmeiner/Nina Gülcher/Kerstin Smasal, Sandra Smykalla: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden 2005; S. 184ff sowie

Färber, Christine/Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/M 2008.

Der Wissenschaftsrat stellt in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Berufungsverfahren fest: „Transparenz, verbindliche Kriterien und ein formalisiertes Verfahren, die Heranziehung externer Gutachter[innen] sowie die ohnehin angestrebte Berücksichtigung von Lehr- und Praxiserfahrung erhöhen die Chancen von Frauen.“ vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007; Seite 27

¹⁹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007; Seite 31

Zudem hat die FernUniversität Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur fachlichen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren etabliert.²⁰

Es gibt auch finanzielle Anreize von außen, um die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. So wurden aus dem Strukturfonds über 6 Mio. Euro an die Hochschulen als Vorwegabzug für die Gleichstellung, gemessen an den Erfolgen bei der Berufung von Professorinnen verteilt. (Vgl. Kapitel 4: Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung)

Die Verpflichtung zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und Kommissionen aus dem Landesgleichstellungsgesetz wird nur in einem einzigem Gremium vollzogen: der Gleichstellungskommission. Der Frauenanteil im Rektorat liegt bei 20% (5 Mitglieder, davon eine Frau). Der Frauenanteil unter den stimmberechtigten Mitgliedern im Senat liegt bei 16,6% (24 Mitglieder, davon 4 Frauen). Der Frauenanteil am Hochschulrat beträgt 20% (10 Mitglieder, davon 2 Frauen). Von den 4 Dekanaten sind 2 mit Frauen besetzt (Stand: bis Mai 2009). Deutlich wird, dass bei dem niedrigen Anteil an Professorinnen an der FernUniversität eine Überbelastung durch Gremien- und Kommissionsarbeit entsteht und eine paritätische Besetzung erschwert wird.

3.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 1: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

- Zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen werden finanzielle Anreize für die berufenden Fakultäten gegeben (Vgl. Kapitel 4: Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung).
- Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung in Berufungsverfahren wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten jährlich aktualisiert und verbessert. Es wird geprüft, ob Gleichstellung im Sinne des Berufungsleitfadens berücksichtigt wurde. Das Ergebnis der Prüfung wird für die Listenentscheidung im Rektorat herangezogen.

- Zudem werden fortlaufende Schulungen der Genderkompetenz in Berufungsverfahren für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Berufungskommissionsvorsitzende und Berufungsbeauftragte unterziehen sich ebenfalls Gendertrainings zur Schulung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren.
- Gezielte Unterstützung des Einstiegs in die Professur durch Mentoring für Neuberufene: Neuberufenen Professorinnen und Professoren wird das Angebot unterbreitet, durch eine erfahrene Professorin oder einen Professor -möglichst aus einer anderen Fakultät-, Unterstützung zu erhalten. Dazu wird eine Liste von möglichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erstellt. Ebenso wird den Neuberufenen angeboten, durch eine Person aus der Verwaltung unterstützt zu werden. Auch die jeweiligen Dekane/Dekaninnen tragen für die Vernetzung der Neuberufenen Sorge, indem sie sie gezielt zu Arbeitskreisen, Veranstaltungen, persönlichen Gesprächen etc. einladen.
- In die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT wird ein konkret angestrebter Frauenanteil an den Professuren festgelegt.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 2: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule

- Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen: Es werden zusätzliche Hilfskraftmittel (10 Stunden) für Professorinnen bereitgestellt, für den Zeitraum, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung (Fakultätsrat, Berufungsverfahren, Senat) der Hochschule mitwirken.

3.4 Kosten

Die Kosten für die Hilfskraftmittel (10 Std.) für die Mitwirkung von Professorinnen in der Selbstverwaltung betragen 8.500 Euro jährlich für eine WHK bzw. 5.800 Euro jährlich für eine SHK.

²⁰ Vgl. Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetz es vom 1. Januar 2007 (Hochschulfreiheitsgesetz – HFG) ; § 24



4 Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung

4.1 Ziel

Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Hintergrund:

Unter Anreizsystemen werden Gleichstellungsmaßnahmen verstanden, die Erfolge hinsichtlich der Verbesserung der Situation von Frauen und die Erhöhung ihres prozentualen Anteils mit einer entsprechenden Mittelzuweisung belohnen. Misserfolge und gleichstellungspolitische Stagnation werden dagegen negativ sanktioniert.²¹ Die ausdrückliche Beachtung des Ziels der Gleichstellung bei allen Ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen ist auch Bestandteil der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Zudem setzt die DFG selber Anreize, um die Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu honorieren.²²

4.2 Ist-Zustand

Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung vom Land NRW: Bei der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) an

die Hochschulen werden die Erfolge der Gleichstellung bei den Parametern Absolvierende und Promotionen berücksichtigt.²³ Zudem gibt es den sogenannten Strukturfonds des Innovationsministeriums NRW (MIWFT). 15 Prozent (6,416 Mio. Euro) von den rund 42 Mio. Euro aus dem Strukturfonds (2008) wurden an die Hochschulen als Vorwegabzug für die Gleichstellung („Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“), gemessen an den Erfolgen bei der Berufung von Professorinnen, verteilt.

Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung innerhalb der FernUniversität: Bei der hochschulinternen Mittelvergabe werden die Erfolge der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen bisher nicht berücksichtigt.²⁴

Bisher konzentrierten sich die Bemühungen der FernUniversität auf die Vorgabe des Frauenförderrahmenplans, ein Anreizsystem zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages zu entwickeln.²⁵ Im Jahre 2007 beinhaltet das Anreizsystem Frauenförderung ein Mittelvolumen von 26.600 Euro. Es umfasste die weitere Förderung des Netzwerks Promovendinnen und die Finanzierung einer WHK zur Durchführung einer Marktrecherche zur geschlechtsbezogenen Studiengangsberatung.

21 Vgl. Eva Blome/Alexandra Erfmeiner/Nina Gülcher/Kerstin Smasal, Sandra Smykalla: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden 2005; S. 113

22 Vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG.

23 MIWFT: Die leistungsorientierte Mittelverteilung an den Hochschulen des Landes NRW 2007-2010 http://www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/LOM_NRW_2007-2010.pdf

24 Obwohl bereits der Frauenförderrahmenplan vorsieht, dass bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen vom Rektorat berücksichtigt werden soll, inwieweit die jeweiligen Frauenförderpläne umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erreicht worden ist. vgl. Frauenförderplan – Rahmenplan der FernUniversität Hagen vom 6. Dezember 2000, redaktionell überarbeitet am 3. Juli 2002, bearbeitet am 17.10.2006; § 24 Anreizsysteme

25 Es gab in der Vergangenheit ein Anreizmodell Frauenförderung, mit einem Gesamtmittelvolumen von ca. 100.000 Euro. Davon wurde die Hälfte zur Vergabe von Stipendien verwendet, um einen Ausgleich für die Kosten der Gebühren nach dem Studienkontenfinanzierungsgesetz zu schaffen. Die andere Hälfte wurde für Einzelanträge verwendet. Die Vergabekriterien für die Einzelanträge waren nicht festgelegt, sondern boten einen breiten Spielraum für die Antragsstellung. Dieses Anreizsystem wurde im Zuge der Haushaltskonsolidierung wie alle anderen Anreizsysteme ausgesetzt..

Ein weiterer Ansatz der FernUniversität ist die Einrichtung eines „Mutterschutztopfes“. Dieser Mutterschutztopf ist 2001 zur Finanzierung von Mutterschaftsvertretungen in den Lehrgebieten eingerichtet worden. Damit wird möglichen Vorbehalten bei der Einstellung von Frauen entgegengewirkt.

4.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Der Struktur- und Entwicklungsplan legt fest, dass insbesondere mit finanziellen Anreizsystemen das Ziel verfolgt wird, den Anteil von Frauen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Vor allem die Berufung von Frauen soll finanziell gefördert werden. Zudem sollen Frauenförderleistungen mit einem System differenzierter Anreize honoriert werden.²⁶

- Finanzielle Anreize zur Berufung von Frauen: Hier gilt es Anreize zu setzen, die den Fakultäten unmittelbar zugute kommen und verdeutlichen, dass sich Frauenförderung auch monetär auswirkt. Bei der Einstellung einer Professorin erhalten die Fakultäten zusätzliche Mittel in Höhe von 30.000 Euro.²⁷ Die Fakultäten können über die zusätzlichen Mittel frei verfügen, müssen aber der Gleichstellungskommission über die Verwendung spätestens im Folgejahr nach Dienstantritt der Professorin berichten.

- Honorierung von Frauenförderleistungen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und zentralen Hochschulverwaltung (Indikator: Umsetzung der Maßnahmen und Ziele der Frauenförderpläne): Gemessen am Erfolg der Umsetzung erhalten die Bereiche zusätzliche Mittel in Höhe von 20.000 Euro. Die Entscheidung darüber, welche Bereiche ihre Maßnahmen umgesetzt haben, fällt die Gleichstellungskommission, die ohnehin mit der Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne betraut ist. Die zusätzlichen Mittel müssen wiederum für Frauenfördermaßnahmen eingesetzt werden. In die Frauenförderpläne werden Zielgrößen für die Beschäftigung von Frauen aufgenommen.
- Die interne Mittelvergabe soll Anreize zur Frauenförderung berücksichtigen.²⁸
- Die FernUniversität setzt ein Anreizsystem für die Professorinnen und Professoren ein, die sich verstärkt für die weibliche wissenschaftliche Nachwuchsförderung engagieren (insbesondere für Promovendinnen und Habilitandinnen) und dafür dann besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung erhalten, die in Form von Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren festgeschrieben werden. In die Hochschulordnung der FernUniversität über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird das Engagement in der weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung aufgenommen.

4.4 Kosten

Die Kosten für die finanziellen Anreize zur Berufung von Frauen betragen pro berufener Professorin 30.000 Euro. Die Honorierung von Frauenförderleistungen beträgt pro umgesetzten Frauenförderplan 20.000 Euro innerhalb der 4-jährigen Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes. Die Kosten für die besonderen Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung können nicht vorab monetär festgelegt werden.

²⁶ Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen. Februar 2008; Abschnitt 4.5 Gender Mainstreaming

²⁷ Ebd.

²⁸ Ebd.



5 Forschung und Lehre

5.1 Ziele

- Ziel 1:** Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung
- Ziel 2:** Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte als Element hochwertiger Forschung und Lehre
- Ziel 3:** Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Hintergrund:

Zur Steigerung der Qualität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation der FernUniversität ist die Partizipation von Frauen an der Forschung notwendig. Denn: Frauen forschen anders. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen bereichert das Kreativitätspotenzial der Wissenschaft, erweitert die wissenschaftlichen Perspektiven und erhöht die Kompetenz.²⁹ Auch die DFG hat in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards festgehalten, dass die Berücksichtigung von relevanten Gender-Aspekten ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung ist.³⁰ Die FernUniversität hat den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zugestimmt, damit gelten sie als Richtschnur für die Forschung an der FernUniversität.

5.2 Ist-Zustand

An der FernUniversität gibt es keine Professur für Genderforschung und keinen Gender-Forschungsbereich. Untersuchungen zur Situation von forschenden Frauen an der FernUniversität wurden bisher nicht durchgeführt. Das Forschungsprojekt Virtuell Gender Studies (VINGS) an dessen Antragstellung bei dem BMBF die FernUniversität maßgeblich beteiligt war, mündete an der FernUniversität in das Weiterbildungsstudium VINGS-Qualifizieren. Dieses Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsarbeit und Geschlechterfragen ist mittlerweile ausgelaufen. Die rechtswissenschaftliche Fakultät übernahm ein Gendermodul aus VINGS-Qualifizieren in ihr Lehrangebot.

Es gibt einen allgemeinen Forschungsförderungstopf für die „Förderung von Tagungsreisen des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Spezielle Fördermöglichkeiten für Frauen sind darin nicht vorgesehen. Die Förderungen daraus wurden, auf Anfrage der Gleichstellungskommission, nach Geschlechtern getrennt evaluiert. Im Jahr 2008 waren von den 19 antragstellenden Personen 5 Frauen (rd. 26%). Von 20 geförderten Anträgen hatten Frauen einen Anteil von rd. 29% am gesamten Fördervolumen.³¹

²⁹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007; Seite 7 sowie Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss Regionen. Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (SEK(2006)275). Brüssel 2006; Seite 7

³⁰ DFG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards; Seite 5

³¹ Vgl. Umsetzung interne Forschungsförderung für die fachliche Forschung – Förderlinien 1-3. , Rektoratsbeschluss vom 28.10.2008

In dem im Oktober 2008 vom Rektorat beschlossenen Konzept der internen Forschungsförderung der FernUniversität zur Stärkung der fachlichen, insbesondere der kooperativen Forschung, werden 4 Förderlinien berücksichtigt.³² Das Konzept sieht eine spezielle Förderung von Forscherinnen vor. Der „Rektoratsausschuss Forschungsförderung“ besteht bisher ausschließlich aus männlichen Mitgliedern.

Im Rahmen der Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, mit dem Ziel der Steigerung der Repräsentanz von Frauen, bietet dieses Konzept der internen Forschungsförderung hervorragende Anknüpfungspunkte für Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels.

Das Rektorat beschloss in seiner Sitzung am 28.10.2008 die Neuformulierung der Forderung nach der Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Professurausschreibungen. „Es wird erwartet, dass die Bewerberin/der Bewerber auch genderspezifische Aspekte in der Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen berücksichtigt.“ Das Thema Gender in der Forschung findet somit keine Berücksichtigung.

Genderspezifische Aspekte in der Lehre dagegen sollen somit künftig bei der Besetzung von Professuren stärker berücksichtigt werden. Abgesehen von einigen frauenspezifischen Kursen sind geschlechterspezifische Fragestellungen kein integraler Bestandteil der Lehre und des Studiums an der FernUniversität.

5.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 1: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung

- Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG werden in allen Forschungsbereichen der FernUniversität berücksichtigt.
- Die Hochschulleitung engagiert sich aktiv durch gezielte Ansprache für die Einbindung von Wissenschaftlerinnen in die Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen, Forschungsverbänden oder der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen wie z.B. Graduiertenschulen.

- Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben.
- Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit.³³

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 2: Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte als Element hochwertiger Forschung und Lehre

- Die FernUniversität unterstützt Genderforschung und -lehre durch zusätzliche Mittelbereitstellung. In der Lehre sollen diese Mittel für die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten, das in der Lehre eingesetzt und in die Studiengänge integriert wird, eingesetzt werden.³⁴
- Die Fakultäten weisen in den Curricula aus, welche Genderinhalte in besonderen Kurseinheiten erfasst werden sollen. Darüber hinaus stellen sie einen Katalog für die Bewertung aller Kursmaterialien nach Genderkriterien auf. Dazu gehören die durchgängige Berücksichtigung des Aspekts Geschlecht in den Inhalten der Lehrmaterialien, eine gendersensible Didaktik und eine geschlechtergerechte Sprache. Anhand dieses Bewertungskatalogs kann für neu erstellte Kurse die Hälfte der Kosten für die externe Kurserstellung erstattet werden.
- In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2010 hat sich die FernUniversität dazu verpflichtet, Forschungsprojekte zur Erforschung von Mechanismen, die zur Schlechterstellung bzw. Förderung von Frauen führen, zu unterstützen. Dazu richtet sie einen Fonds ein und entwickelt entsprechende Ausschreibungsrichtlinien.
- Die Förderung von Maßnahmen zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert oder Gender-Aspekte bislang nicht vertreten sind, wird zusätzlich in den Fonds aufgenommen.

32 Konzept interne Forschungsförderung für die fachliche Forschung. Rektoratsbeschluss vom 28.10.2008

Linie 1 fördert „Anschubfinanzierungen von Antragsstellungen in Förderprogrammen, die interne Verbundbildung voraussetzen“

Linie 2 sieht „Anschubfinanzierungen der Einrichtung von Graduiertenprogrammen für berufstätige Promovierende“ vor.

Linie 3 „Förderung der Vorbereitung von Einzelantragsstellungen“ fördert Antragsstellungen in Normalverfahren der DFG, EU etc.

Linie 4 führt „Förderungen von Tagungsreisen des wissenschaftlichen Nachwuchses“ fort.

33 Vgl. Ein Instrumentenkasten aus der Praxis. Anregungen für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; siehe Anlage.

34 Hilfestellung für genderspezifische Aspekte in der Lehre finden sich: Netzwerk Frauenforschung: Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina; Kortendiek, Beate; Schäfer, Gudrun (Hrsg.): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – Eine Handreichung. Studien des Netzwerks Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund 2006, S. 151 – 155
http://www.netzwerk-frauenforschung.de/download/teil_i_bestandsaufnahme.pdf
http://www.netzwerk-frauenforschung.de/download/teil_ii_handlungsempfehlungen.pdf

35 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen. Februar 2008; Abschnitt 4.5 Gender Mainstreaming

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 3: Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

- Die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren soll sichtbar gesteigert werden, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
- Der Rektoratsausschuss Forschungsförderung wird geschlechtsparitätisch besetzt und unterzieht sich Gendertrainings um z.B. sicherzustellen, dass individuelle Lebensumstände der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden und Anträge chancengerecht beurteilt werden.
- Bei der Auswahl von Gutachten werden verstärkt Gutachterinnen herangezogen (externe fachliche Begutachtung).
- Einführung eines double-blind-Verfahrens bei der Leistungsbewertung in der Forschungsförderung (Gutachter/innen bei der externen fachlichen Begutachtung und Antragsstellende für Rektoratsausschuss anonymisieren).
- Selbstverständlich wird in Informationsblättern und Antragsformularen eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.
- Geschlechtsdifferenzierende Daten und Gleichstellungserfolge werden konsequent in das Berichtsverfahren und die Evaluation der internen Forschungsförderung integriert.

5.4 Kosten

Die Kosten für die Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben können ebenso wie die Kosten für die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten nicht vorab monetär festgelegt werden.



6 Vereinbarkeit Familie und Hochschültätigkeit

6.1 Ziele

Vereinbarkeit von Familie und Hochschültätigkeit insbesondere von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen. Ziel der FernUniversität ist es, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und langfristig Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur zu verankern.

Hintergrund:

Die ungleiche Situation der Geschlechter zeigt sich bei kaum einem Thema so deutlich wie bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienfreundlichkeit bedeutet Wettbewerbsvorteile, indem die Attraktivität der Hochschule für Beschäftigte, insbesondere für qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende gesteigert wird und die Bindung an die Universität erhöht.

6.2 Ist-Zustand

In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan legt die FernUniversität die Stärkung des Profils einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Universität als Ziel fest. Zur Prüfung der notwendigen Voraussetzungen für eine Zertifizierung als familiengerechte Hochschule wurde bereits in 2008 eine WHK beauftragt.

Die FernUniversität realisiert eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschültätigkeit:

Arbeitszeit: Teilzeitarbeit und Freistellungsregelungen sowie Sonderurlaub sind sehr großzügig und flexibel geregelt.

Auch Arbeitszeitreduzierung – meist um 25% – wird aus familiären Gründen häufig genutzt. Eine Teilzeitstelle im Führungssegment ist im Dez. 2.7 und Dez. 1.1. vorhanden.

Arbeitsort: Es gab in der Verwaltung zu Hochzeiten 6-8 Telearbeitsplätze, einige existieren noch. Eine Dienstvereinbarung fehlt bislang.

Arbeitsorganisation: Gremien- und Besprechungstermine werden bisher informell familienfreundlich ausgerichtet, wenn bekannt ist, dass Teilnehmer/innen familiäre Verpflichtungen haben. Eine Verbindlichkeit hierfür gibt es nicht.

Personalentwicklung: Es gibt im Rahmen der internen Fortbildung und „Fit im Job“ zahlreiche Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen, u. a. für Frauen zu den Themen Zeit- und Selbstmanagement und Kommunikation.

Führungskompetenz: Im Rahmen der internen Fortbildung gibt es einige Fortbildungen zur Führungskompetenz.

Informations- und Kommunikationspolitik: Auf der Homepage der Gleichstellungsstelle gibt es Informationen zum Thema „Studierende und Beschäftigte mit Kind“.

Die Gleichstellungsstelle verfügt über Kontakte zu Eltern-Service-Büros an anderen Hochschulen, zu Kindergärten in Hagen und zum lokalen Bündnis für Familie in Hagen. Zudem nimmt die Hochschule bereits am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ teil.

Service für Familien: Die FernUniversität arbeitet mit der pme Familienservice GmbH zusammen, die z.B. Ferienbetreuung

und Backup-Betreuungen anbieten. Ein Notfallkinderbetreuungsraum („Bewahrstube“) ist in Vorbereitung. Eine Ferienbetreuung durch die pme wurde zum ersten Mal in den Sommerferien 2009 angeboten.

Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung: Hier sind durch den Charakter des Fernstudiums schon zahlreiche familienfreundliche Grundlagen geschaffen: flexible Prüfungsregelungen, Teilzeitstudium und individuelle flexible Gestaltung des Stundenplans, Lehrangebot im Internet und E-Learning. Zusätzlich gibt es weitere Maßnahmen, wie die Promotionsförderung im Netzwerk Promovendinnen und den Mutterschutztopf für die Muttervertretung im wissenschaftlichen Bereich.

6.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels: Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit insbesondere von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen

- Die FernUniversität strebt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium die Zertifizierung „audit familiengerechte Hochschule“ an. Dafür wurden die notwendigen Voraussetzungen bereits geprüft. Es wird ein hochschulweit abgestimmtes und an die spezifische Situation der Hochschule angepasstes Gesamtkonzept entwickelt.

6.4 Kosten

Die Fortführung des Mutterschutztopfes verursacht jährlich Kosten in Höhe von 26.000 Euro und erfolgt bereits jährlich durch das Rektorat. Die Kosten für die Zertifizierung „audit familiengerechte Hochschule“ betragen einmalig 9.000 Euro für die Zertifizierung als solche und 58.500 Euro jährlich für die Projektleitung des audit für die Dauer von drei Jahren. Nach drei Jahren soll überprüft werden, ob die TV-L 13 Stelle für die Umsetzung der Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule verstetigt werden soll.

7 Gender Mainstreaming

7.1 Begriffsdefinitionen: Gender Mainstreaming – Gleichstellung – Frauenförderung

Gender Mainstreaming (GM) wird als Gleichstellungsstrategie und Prinzip der Organisationsentwicklung definiert:

- Die Geschlechterperspektive wird durch Gender Mainstreaming zu einer Leitlinie des politischen Handelns. Gender wird zu einer Kategorie, mit der organisationale Entscheidungs- und Steuerungsprozesse geprüft werden.
- Gender Mainstreaming ist eine umfassende Geschlechterpolitik für beide Geschlechter und als Gemeinschaftsaufgabe konzipiert. Männer werden konsequent in gleichstellungspolitisches Handeln einbezogen.
- Die politisch-administrative Ebene übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down-Ansatz).

Der Begriff Gender Mainstreaming ist weiter gefasst als die frauenpolitische Ausrichtung von Gleichstellung: GM zielt auf eine nachhaltige Veränderung von Organisationsstrukturen und -kulturen und führt in konsequenter Umsetzung dazu, dass strukturelle Benachteiligungen von Frauen und auch Männern gar nicht erst entstehen.³⁶ Gender Mainstreaming ist damit eine ergänzende Strategie mit neuen Instru-

menten und eine Erweiterung der gleichstellungspolitischen Handlungsperspektive.

Frauenförderung wiederum konzentriert sich auf die Beseitigung scheinbar individueller Defizite von Frauen durch Qualifikation. Die Ansätze ergänzen sich. Neben Gender Mainstreaming bleiben an der FernUniversität derzeit sowohl eine aktive Gleichstellungspolitik als auch Frauenförderung erforderlich.

7.2 Ziele

Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen.

7.3 Ist-Zustand

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule eingebunden und nimmt an den Sitzungen der Leitungsgremien (Hochschulrat, Rektorat etc.) teil. Dies allein sichert nicht die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen und wäre auch nicht im Sinne von Gender Mainstreaming.

Für die Verwaltung gab es Schulungen zu Gender Mainstreaming, an denen alle Dezernentinnen und Dezernenten sowie Abteilungsleitungen teilgenommen haben.

³⁶ Vgl. Kahlert, Heike: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen 2003; Seiten 9 und 40ff und Blome, Eva/Alexandra Erfmeiner/Nina Gülcher/Kerstin Smasal, Sandra Smykalla: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden 2005; S. 95ff sowie Cordes, Mechthild: Gleichstellungspolitiken. In: Becker, Ruth/ Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2004; S. 713-720

2007 fand eine Schulung für die Mitglieder der damaligen Gleichstellungskommission zum Themenkomplex „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ statt. Allerdings bestand der Kreis der tatsächlich Teilnehmenden überwiegend aus Frauen, insbesondere denjenigen, die sich ohnehin bereits dem Thema widmeten.

Zudem gab es eine Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ des Frauenbeirates. Dieser Bottom-up-Ansatz widerspricht dem Verständnis von Gender Mainstreaming und stieß in der Hochschule auf wenig Resonanz.

7.4 Maßnahmen

Der Struktur- und Entwicklungsplan der FernUniversität sieht vor, dass Gender Mainstreaming bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen berücksichtigt wird. Bei sämtlichen hochschulpolitischen Konzepten und Maßnahmen sollen die Auswirkungen auf die Situation der Frauen und Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden.³⁷

Dies bedeutet, dass das Profil, die Entwicklungsziele und alle Handlungsfelder der FernUniversität, wie sie der Struktur- und Entwicklungsplan aufführt, unter dem Postulat der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verfolgen sind.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen

- Genderanalysen auf der Grundlage von geschlechtsdifferenzierende Daten und Statistiken: Dazu zählt das Vorhandensein und die Erhebung aktueller Daten zu geschlechterbezogenen Unterschieden in sämtlichen Bereichen der Hochschule (vgl. Kapitel 8: Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation), denn es bedarf eines Wissens über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten.

- Sensibilisierung für Gender-Aspekte und Erwerb von Genderkompetenz z.B. durch Gendertrainings, Fortbildungen, Workshops für Führungskräfte, Professoren und Professorinnen, auch bezüglich der Nachwuchsförderung. Gemäß dem Top-down-Prinzip der Implementierung von Gender Mainstreaming richten sich Gendertrainings in erster Linie an männliche und weibliche Führungskräfte und erst in zweiter Linie an deren nachgeordneten Institutionen, d.h. für die FernUniversität, zunächst werden das Rektorat und der Hochschulrat an den Gendertrainings teilnehmen. Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen legt fest, dass Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming fester Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms werden. Diese Fortbildungen sollen sensibilisieren, Genderwissen vermitteln (Genderkompetenz) und Handlungsorientierung geben. Der Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen legt zudem die Durchführung jährlicher Workshops zum Thema Gender Mainstreaming mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten fest.

- Genderberatung durch Einbezug externer Expertise für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen.³⁸ Genderberatung für konkrete Ansätze auf den verschiedenen Organisationsebenen bietet z.B. das Genderkompetenzzentrum an. Das Genderkompetenzzentrum ist eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Unterstützung der öffentlichen Verwaltung in der Gleichstellungspolitik. Die Beratung des Genderkompetenzzentrums zielt auf die Integration der Gleichstellungsperspektive in das Verwaltungshandeln. Das betrifft insbesondere die Handlungsfelder Personalentwicklung, Rechtsetzung, Zuwendungen und Vergabe, Haushalt, Berichtswesen, Daten und Statistik, aber auch die Organisationsentwicklung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Erhöhung von Gender-Kompetenz.³⁹

7.5 Kosten

Die Kosten für Fortbildungen und Führungsseminare belaufen sich voraussichtlich auf 10.000 Euro pro Jahr.

37 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2010 für die FernUniversität in Hagen. Februar 2008; Abschnitt 4.5 Gender Mainstreaming

38 Vgl. Blome, Eva/Alexandra Erfmeiner/Nina Gülcher/Kerstin Smasal, Sandra Smykalla :Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden 2005; S. 98f

Denkanstöße zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung gibt beispielsweise das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Center of Excellence Women and Science). Das CEWS versteht sich als wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung, die Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien mit ihren Leistungen zur Verfügung steht. Vgl. <http://www.cews.org/cews/index.php>

39 Vgl. <http://www.genderkompetenz.info/zentrum/intro/>



8 Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation

8.1 Ziele

Ziel 1: Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität.

Ziel 2: Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten.

Ziel 3: Messbarkeit der Zielerreichung

Hintergrund:

Grundvoraussetzung für strukturelle und personelle Verbesserungen der Gleichstellungssituation - z.B. im Hinblick auf die wissenschaftliche Laufbahn - und Festlegung von Standards sind fortlaufend erhobene Daten, differenziert nach Geschlecht. Transparente Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen, eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu kommunizieren und zu realisieren.⁴⁰ (Siehe auch Kapitel 7: Gender Mainstreaming)

8.2 Ist-Zustand

Gleichstellungsrelevante Daten werden lediglich für die Erstellung der Frauenförderpläne und nur alle drei Jahre

erhoben. Bestandsaufnahmen und -analysen in den Frauenförderplänen sind Grundlagen, aber nicht umfassend, so wird beispielsweise nicht erhoben, wie hoch der Anteil von Frauen an Forschungen ist. Andere Daten, wie der Anteil von Frauen an Forschungsförderungen wurden punktuell, aber nicht fortlaufend erhoben.

8.3 Maßnahmen

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 1: Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität

- Um die Gleichstellungssituation an der FernUniversität transparent abbilden zu können, werden regelmäßige statistische Daten nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen erhoben. Dazu zählen u.a. die jeweils aktuellen Anteile von Frauen an Beschäftigten in den verschiedenen Statusgruppen unterteilt nach Arbeitszeit (Professuren, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Dezernentinnen/Dezernenten, Abteilungsleitungen etc.). Die Frauenanteile der Studierenden nach Fächergruppen und Studiengängen. Die Frauenanteile bei Lehrstuhlvertretungen und der Vergabe von Lehraufträgen. Der Anteil von Frauen in Gremien und Kommissionen insbesondere in Berufungskommissionen.⁴¹ Auf der Ebene der Fakultäten sollte von der Dekanin/dem Dekan regelmäßig eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistik der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbereiche veröffentlicht und im Fakultätsrat diskutiert werden.

⁴⁰ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

⁴¹ Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Vgl. auch Frauenförderplan – Rahmenplan der FernUniversität Hagen vom 6. Dezember 2000, redaktionell überarbeitet am 3. Juli 2002, bearbeitet am 17.10.2006; § 23 Berichtspflicht

- Die FernUniversität betrachtet die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. „Die relevanten Stufen, (zu denen Daten erhoben werden,) sind:
 - a. Immatrikulation – Studienabschluss MA
 - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen – Promotionen
 - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen, Habilitierende
 - d. Professuren
 - e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren
 - f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate.

Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.“⁴²

Die Veröffentlichung von Daten erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 2: Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten

- Auf der Grundlage regelmäßig erhobener statistischer Daten und Bestandsaufnahmen werden Analysen und Evaluationen durchgeführt. Dadurch wird statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen über geschlechterkonstruierender Ungleichheiten erworben, d.h. die statistischen Daten machen sichtbar, wie durch die Kategorie Geschlecht Ungleichheiten konstruiert werden. Die Veröffentlichung von Daten erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels 3: Messbarkeit der Zielerreichung

- Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele und Indikatoren anhand derer die Zielerreichung gemessen wird.

42 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG



9 Berichterstattung, Geltungsdauer, Fortschreibung

9.1 Berichterstattung

Im Rahmen seiner Berichtspflicht (Rechenschaftsbericht des Präsidiums HG § 16, 3) berichtet das Rektorat dem Senat und dem Hochschulrat einmal jährlich über die Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.

9.2 Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist für die Dauer von vier Jahren gültig (2010-2013).⁴³

9.3 Fortschreibung

Das Gleichstellungskonzept bzw. dessen Umsetzung wird evaluiert und nach Ablauf, unter Beteiligung der zuständigen Hochschulgremien sowie Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse, fortgeschrieben.

⁴³ Die Frauenförderpläne der zentralen Einrichtungen, Fakultäten und der zentralen Hochschulverwaltung sind bis zum 31.10.2010 gültig. Der Frauenförderplan – Rahmenplan der FernUniversität Hagen vom 6. Dezember 2000, redaktionell überarbeitet am 3. Juli 2002, bearbeitet am 17.10.2006 war gültig bis 31.12.2009.

10 Übersicht: Gleichstellungskonzept der FernUniversität in Hagen

	Handlungsfeld	Strategische Ziele	Maßnahmen
personell	Studium	<p>Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Studentinnen und Studenten insbesondere in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.</p> <p>Ziel 2: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf, Studium und Familie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stärkere Berücksichtigung der Zielgruppe der Studentinnen bzw. der Studenten in den Marketingaktivitäten, insbesondere in den Fächern, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. ○ Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Akkreditierung und Re-Akkreditierung von Studiengängen. ○ Berücksichtigung der Marktrecherche zur Studieneingangsberatung in der Studienberatung der FernUniversität. ○ Vgl. Kapitel 6: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit insbesondere Notfallkinderbetreuung.
	Promotionen und Habilitationen	<p>Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen.</p> <p>Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils an Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dauerhafte Etablierung des Netzwerks Promovendinnen an der FernUniversität. ○ Sensibilisierung des Nachwuchses und der Betreuer/innen sowie Stärkung der Diagnosekompetenz geschlechtsspezifischer Ungleichheiten durch adäquate Fortbildungen und Führungsseminare. Insbesondere Professoren und Professorinnen müssen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden. ○ Betreuung der Promotion durch mehr als eine Person, beispielsweise durch ein Mentoring-Verfahren. Die strukturierte Doktoranden/innenausbildung, graduate schools, Promotionskollegs etc. stellen sowohl die Sensibilisierung der Betreuenden für geschlechtsspezifische Barrieren als auch Mentoring-Verfahren für Frauen sicher. ○ Die FernUniversität zeichnet besonders erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen jährlich im Rahmen des dies academicus aus. Die Fakultäten werden verpflichtet, bei gleicher Leistung genauso viele Frauen wie Männer, gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Qualifikationsstufe, auszuzeichnen und die ausgezeichneten Frauen in besonderer Weise auch in der darauf folgenden Qualifikationsstufe zu fördern. ○ Als Maßnahme für die Steigerung der Anzahl der Habilitandinnen wird ein Anreizsystem gemischt finanzierter Stellen geschaffen. D.h. eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut zur Besetzung mit einer geeigneten Habilitandin vorgesehen ist, kann mit Universitätsmitteln zunächst für drei Jahre auf eine ganze Stelle aufgestockt werden. Nach einer durch externe Gutachterinnen oder Gutachter durchgeführte erfolgreiche Zwischenevaluation der Leistung der Habilitandin sind weitere 3 Jahre vorgesehen. ○ Die Einrichtung einer Notfallkinderbetreuung an der FernUniversität, wie sie vom Rektorat in seiner Sitzung vom 04.12.2007 beschlossen wurde, ist zu beschleunigen. ○ Lehrstuhlvertretungen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. ○ Lehraufträge werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. ○ Wenn eine Fakultät Lehraufträge auch bei ausgeglichener Bewerbungslage und gleichen Qualifikationen zu größeren Teilen an Männer als an Frauen vergibt, wird die Differenz im nächsten Semester in Form zusätzlicher Lehraufträge für Frauen aufgeschlagen. Gleiches gilt im umgekehrten Fall. Für die Bekanntgabe von zu vergebenden Lehraufträgen soll die Online-Datenbank „fem consult“ für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen genutzt werden.

	Handlungsfeld	Strategische Ziele	Maßnahmen
strukture II	Professuren	<p>Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren.</p> <p>Ziel 2: Sicherstellung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Hochschule.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Finanzielle Anreize für Fakultäten bei Berufungen von Frauen. ○ Jährliche Aktualisierung des Berufungsleitfadens Gleichstellung. Die Beachtung von Gleichstellung findet Berücksichtigung bei der Listenentscheidung im Rektorat. ○ Schulungen der Genderkompetenz in Berufungsverfahren für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Berufungskommissionsvorsitzende und Berufungsbeauftragte. ○ Mentoring für neu berufene Professorinnen. ○ Festlegung eines angestrebten Frauenanteils an den Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT. ○ Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen: Es werden zusätzliche Hilfskraftmittel (10 Stunden) für Professorinnen bereitgestellt, für den Zeitraum, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung (Fakultätsrat, Berufungsverfahren, Senat) der Hochschule mitwirken.
	Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung	<p>Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Finanzielles Anreizsystem zur Berufung von Frauen. Fakultäten, die eine Professorin einstellen, erhalten 30.000 Euro. ○ Honorierung von Frauenförderleistungen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und zentralen Hochschulverwaltung (Indikator: Umsetzung der Maßnahmen und Ziele der Frauenförderpläne): Gemessen am Erfolg der Umsetzung erhalten die Bereiche zusätzliche Mittel in Höhe von 20.000 Euro. Die zusätzlichen Mittel müssen wiederum für Frauenfördermaßnahmen eingesetzt werden. In die Frauenförderpläne werden Zielgrößen für die Beschäftigung von Frauen aufgenommen. ○ Die interne Mittelvergabe soll Anreize zur Frauenförderung berücksichtigen. ○ Die FernUniversität setzt ein Anreizsystem für die Professorinnen und Professoren ein, die sich verstärkt für die weibliche wissenschaftliche Nachwuchsförderung engagieren (insbesondere für Promovendinnen und Habilitandinnen) und dafür dann besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung erhalten, die in Form von Zielvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren festgeschrieben werden. In die Hochschulordnung der FernUniversität über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird das Engagement in der weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung aufgenommen.
	Forschung und Lehre	<p>Ziel 1: Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung.</p> <p>Ziel 2: Berücksichtigung relevanter Gender-Aspekte als Element hochwertiger Forschung und Lehre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG werden in allen Forschungsbereichen der FernUniversität berücksichtigt. ○ Die Hochschulleitung engagiert sich aktiv durch gezielte Ansprache für die Einbindung von Wissenschaftlerinnen in die Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen, Forschungsverbänden oder der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen wie z.B. Graduiertenschulen. ○ Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer kontinuierlichen Mitwirkung an drittmittelgeförderten, kooperativen Forschungsvorhaben. ○ Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit. ○ Die FernUniversität unterstützt Genderforschung und -lehre durch zusätzliche Mittelbereitstellung. In der Lehre sollen diese Mittel für die Erstellung von Studienmaterial mit Genderinhalten, das in der Lehre eingesetzt und in die Studiengänge integriert wird, eingesetzt werden. ○ Die Fakultäten weisen in den Curricula aus, welche Genderinhalte in besonderen Kurseinheiten erfasst werden sollen. Darüber hinaus stellen sie einen Katalog für die Bewertung aller Kursmaterialien nach Genderkriterien auf. Dazu gehören die durchgängige Berücksichtigung des Aspekts Geschlecht in den Inhalten der Lehrmaterialien, eine gendersensible Didaktik und eine geschlechtergerechte Sprache. Anhand dieses Bewertungskatalogs kann für neu erstellte Kurse die Hälfte der Kosten für die externe Kurserstellung erstattet werden.

Handlungsfeld	Strategische Ziele	Maßnahmen
	<p>Ziel 3: Umsetzung der internen Forschungsförderung unter Berücksichtigung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2010 hat sich die FernUniversität dazu verpflichtet, Forschungsprojekte zur Erforschung von Mechanismen, die zur Schlechterstellung bzw. Förderung von Frauen führen, zu unterstützen. Dazu richtet sie einen Fonds ein und entwickelt entsprechende Ausschreibungsrichtlinien. ○ Die Förderung von Maßnahmen zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert oder Gender-Aspekte bislang nicht vertreten sind, wird zusätzlich in den Fonds aufgenommen. ○ Die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren soll sichtbar gesteigert werden, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird. ○ Der Rektoratsausschuss Forschungsförderung wird geschlechtsparitätisch besetzt und unterzieht sich Gendertrainings um z.B. sicherzustellen, dass individuelle Lebensumstände der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden und Anträge chancengerecht beurteilt werden. ○ Bei der Auswahl von Gutachten werden verstärkt Gutachterinnen herangezogen (externe fachliche Begutachtung). ○ Einführung eines double-blind-Verfahrens bei der Leistungsbewertung in der Forschungsförderung (Gutachter/innen bei der externen fachlichen Begutachtung und Antragsstellende für Rektoratsausschuss anonymisieren). ○ Selbstverständlich wird in Informationsblättern und Antragsformularen eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. ○ Geschlechtsdifferenzierende Daten und Gleichstellungserfolge werden konsequent in das Berichtsverfahren und die Evaluation der internen Forschungsförderung integriert.
<p>Vereinbarkeit Familie/Hochschule</p>	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit insbesondere von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erarbeitung eines an die spezifische Situation der Hochschule angepassten und hochschulweit abgestimmten Gesamtkonzeptes im Rahmen der Zertifizierung „audit familiengerechte Hochschule“.
<p>Gender Mainstreaming</p>	<p>Ziel: Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Genderanalysen auf der Grundlage von geschlechtsdifferenzierenden Daten und Statistiken. Erhebung von aktuellen Daten zu geschlechterbezogenen Unterschieden in sämtlichen Bereichen der Hochschule. ○ Sensibilisierung für Gender-Aspekte und Erwerb von Genderkompetenz: Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming werden fester Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms. Gendertrainings für Rektorat, Hochschulrat und Führungskräfte. Durchführung jährlicher Workshops zum Thema Gender Mainstreaming mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten. ○ Genderberatung: Einbezug externer Expertise für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen.
<p>Geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und Evaluation</p>	<p>Ziel: Transparenz der Gleichstellungssituation an der FernUniversität.</p> <p>Ziel 2: Statistisch fundiertes Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechterkonstruierender Ungleichheiten.</p> <p>Ziel 3: Messbarkeit der Zielerreichung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nach Geschlechtern getrennt ausgewiesene regelmäßige Erhebungen statistischer Daten. ○ Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. ○ Auf der Grundlage regelmäßig erhobener statistischer Daten und Bestandsaufnahmen werden Analysen und Evaluationen durchgeführt. ○ Festlegung quantitativer Gleichstellungsziele und Indikatoren anhand derer die Zielerreichung gemessen wird.



11 Literaturliste

Allmendinger, Jutta: Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 31, Heft 4, August 2002, Seiten 275-293

Allmendinger, Jutta: Fördern und Fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse. In: Spellerberg, Annette (Hg.): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik. Berlin 2005

Becker, Ruth/ Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2004

Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina; Kortendiek, Beate; Schäfer, Gudrun (Hrsg.): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – Eine Handreichung. Studien des Netzwerks Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund 2006, S. 151 – 155

Blome, Eva/Alexandra Erfmeiner/Nina Gülcher/Kerstin Smasal, Sandra Smykalla: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden 2005

Cordes, Mechthild: Gleichstellungspolitiken. In: Becker, Ruth/ Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2004; S. 713-720

Färber, Christine/Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/M 2008

Forschungspapier Gender Budgeting des Genderkompetenz-zentrums
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/genderbudgeting/>

Frauenförderplan – Rahmenplan der FernUniversität Hagen vom 6. Dezember 2000, redaktionell überarbeitet am 3. Juli 2002, bearbeitet am 17.10.2006

Jansen, Mechthild M./Angelika Römig/Marianne Rohde (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München 2003

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetz es vom 1. Januar 2007 (Hochschulfreiheitsgesetz – HFG)

Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 9. November 1999

Herzog, Margarethe (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Düsseldorf 2004

HRK: Frauen fördern. Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlungen der HRK-Projektgruppe „Frauen an Hochschulen“. Bonn 2006

Kahlert, Heike: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen 2003

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss Regionen. Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (SEK(2006)275). Brüssel 2006

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung (cews.publik.no9) Bonn, Dezember 2007

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Zweite Fortschreibung (cews.publik.no10) Bonn, Dezember 2007

MIWFT: Die leistungsorientierte Mittelverteilung an den Hochschulen des Landes NRW 2007-2010
http://www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/LOM_NRW_2007-2010.pdf

Petersen, Renate /Helga Rudack: Heute Doktorandin – (über-)morgen Professorin! In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 24/2008; Seiten 51-54

Roloff, Christine/Petra Selent (Hrsg.): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld 2003

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg: Hochschulinterne ziel- und leistungsorientierte Mittelvergabe. Eine Handreichung. Ergebnisse des Arbeitskreises „Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen“. April 2006

Schell-Kiehl, Ines: Erfahrungslernen im Kontext formeller Mentoringprozesse. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 24/2008; Seiten 46-51

Spellerberg, Annette (Hg.): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik. Berlin 2005

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin 2007

Wissenschaftsrat: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln 2007

Ziegele, Frank: Neue Modelle der als Mittelvergabe Chance für wirksame Gleichstellungspolitik, in: Löther, A./Plöger, L. (Hrsg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Bielefeld, 2000, Seiten 27-42



12 Anlage

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“

(Empfehlung der HRK „Frauen fördern“ vom 14.11.2006)

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, vereinbaren die Mitglieder⁴⁴ der DFG strukturelle und personelle Standards.

Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung. Für die Umsetzung der Standards werden künftig fortlaufend Beispiele als Anregungen aus der Praxis für die Praxis bereitgestellt.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört,

1. durchgängig,
 2. transparent,
 3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
 4. und kompetent
- für Gleichstellung Sorge zu tragen.

⁴⁴ Dieser Vorschlag richtet sich nicht an die wissenschaftlichen Verbände

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.
3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.
4. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbar Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört,

- durchgängig,
- transparent,
- wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
- und kompetent

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens, sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen⁴⁵ sind
 - a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
 - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen
 - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
 - d. Professuren
 - e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren
 - f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien

Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.

⁴⁵ In den außeruniversitären Mitgliedseinrichtungen sind vergleichbare Stufen zu berücksichtigen.

3. Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.
4. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit - nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
5. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern.

