



Amtliche Mitteilungen der FernUniversität in Hagen

Nr. 06/2025

Hagen, 18. März 2025

Inhalt

1. Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen 2025–2028	23
2. Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik der FernUniversität in Hagen 2025–2028	54
3. Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen 2025–2028	96
4. Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität in Hagen 2025–2028	136
5. Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen 2025–2028	171
6. Chancengerechtigkeitsplan Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (CATALPA) der FernUniversität in Hagen 2025–2028	200
7. Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek der FernUniversität in Hagen 2025–2028	238
8. Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Digitalisierung & IT (ZDI) der FernUniversität in Hagen 2025–2028	263

10. Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen & Innovation der FernUniversität in Hagen 2025–2028	291
11. Chancengerechtigkeitsplan der Campusstandorte der FernUniversität in Hagen 2025–2028	318
12. Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Hochschulverwaltung der FernUniversität in Hagen 2025–2028	347

Chancengerechtigkeitsplan

**der Fakultät für
Kultur- und Sozialwissenschaften
der FernUniversität in Hagen**

2025–2028

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel (fakultativ)	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	14
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	20
6 Handlungsfeld Institutionalisierung	25
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	31

1 Präambel (fakultativ)

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der für Kultur- und Sozialwissenschaften sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen,

Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Fakultät zu erreichen. Eine Erfolgsmessung über Kennzahlen ist für die Analyse der Situation und der Fortschritte unerlässlich. Allerdings steht in einer pluralen Gesellschaft bei freier Studien- und Berufswahl die Freiheit der persönlichen Entscheidungen im Mittelpunkt und muss respektiert werden. Für eine Fakultät, die sechs unterschiedliche Fächer umfasst, ist die Parität der Fächer (z.B. Fakultätsrat, Promotionsausschuss, Auszeichnungen; Forschungsförderung etc.) gleichrangig zur Parität der Geschlechter zu gewichten.

Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Das Fernstudium hat durch seine Organisationsform eine sehr geringe Präsenzanzforderung an die Studierenden und ist insofern von seiner Grundstruktur familienfreundlicher und gibt mehr zeitliche Freiräume für Sorgearbeit als Präsenzhochschulen. In den Studiengängen liegt die tatsächliche physische oder digitale Teilnahmepflicht bei unter 20 Tagen auf das gesamte Studium gerechnet. Die Fakultät hat die Betreuung der Studierenden durch Online-Mentor*innen seit Jahren bereits digital organisiert. Dadurch ist ein Maximum an Zeit- und Ortsunabhängigkeit gewährleistet. Eine hohe Flexibilität wird auch dadurch garantiert, dass alle Module zu jedem Semester angeboten werden.

Weiterhin sieht sich die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Die Leitung der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, vertreten durch den Dekan, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzung Fakultät KSW Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

Abkürzungen Studiengänge KSW

Bachelor BIWI	Bachelor Bildungswissenschaft
Bachelor KUWI	Bachelor Kulturwissenschaften
Bachelor PVS	Bachelor Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Soziologie
Master BIWI	Master Bildungswissenschaft
Master GEE	Master Geschichte Europas
Master NDL	Master Neuere deutsche Literatur
Master PHIL	Master Philosophie
Master POWI	Master Politikwissenschaft
Master SOZ	Master Soziologie

Grundgesamtheiten KSW

Personal	352 Personen
Studierende	11.986 Personen
Absolvent*innen Bachelor	271 Personen
Absolvent*innen Master	168 Personen

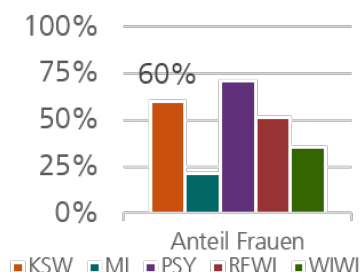
Verwendete Abkürzungen

PJ	Prüfungsjahr
SJ	Studienjahr
SBH	Schwerbehinderung

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

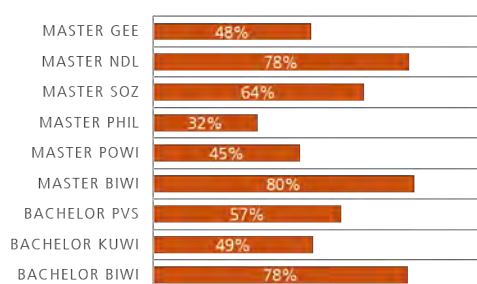
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 11.986 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät KSW 60% und ist damit mehr als ausgeglichen, während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 65% lag. Schaut man sich die Daten nach Fächern differenziert an (siehe Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), verschiebt sich das ausgeglichene Bild.

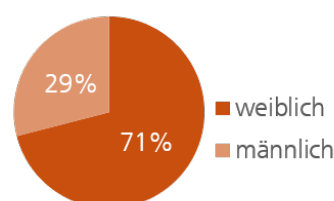
Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den Bachelor-Studiengängen bei etwa 50% (mit Ausnahme des Bachelorstudiengangs BIWI) und mehr und ist somit ausgeglichen. Disparitäten treten im Master auf. Während die Masterstudiengänge BIWI mit 80% und NDL mit 78%

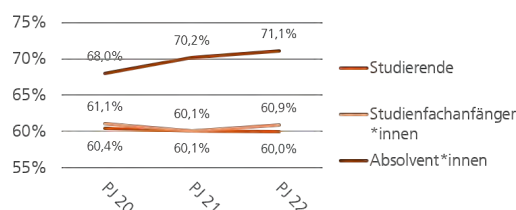
überdurchschnittlich hohe Frauenanteile aufweisen, kehrt sich das Verhältnis, insbesondere im Masterstudiengang PHIL mit 32% und im Masterstudiengang POWI mit 45% nahezu um.

Geschlechterverteilung Absolventinnen



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 71% (von 271 Bachelor-Absolvent*innen und 168 Master-Absolvent*innen),

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamtanteil weiblicher Studierender ist seit dem Prüfungsjahr¹ (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 60,4% auf 60,0%), gesunken, während die Absolventinnenzahlen im gleichen Zeitraum von 68% auf 71,1% gestiegen sind.

¹ Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

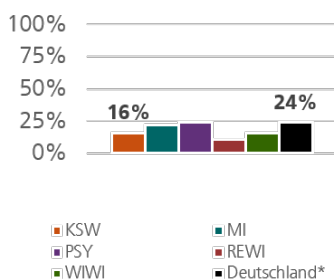
MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN ODER MÄNNERN IN STUDIENGÄNGEN	
ZIEL DER MAßNAHMEN	<i>Studiengänge versuchen Disparitäten aufzulösen.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN	<i>Einzelne Studiengänge zeigen in der Verteilung von Frauen und Männern Disparitäten (BiWi und NDL Frauenanteile um die 80%, jedoch POWI 45% und PHIL 32%).</i> <i>Durch u.a. folgende Maßnahmen soll die Attraktivität für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhöht werden:</i> - <i>Informationsveranstaltungen. Diese Angebote sollen auch die Perspektive non-binärer Student*innen berücksichtigen und sinnvoll an den jeweiligen fachkulturellen Erfordernissen anknüpfen.</i> - <i>Die bestehenden Unterstützungsangebote (z.B. Stillpausen in Prüfungen), zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, werden bezogen auf ihre Auffindbarkeit im Studienportal optimiert.</i> - <i>Bei der Gestaltung oder Überarbeitung von Lehrmaterialien, Studien- und Prüfungsinformationen sowie Ordnungen wird auf eine gendersensible Sprache geachtet.</i> - <i>Qualifizierte Bachelorabsolventinnen werden auf das Angebot der Masterstudiengänge sowie die bestehenden Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie aufmerksam gemacht, z.B. Beilage beim Versand der Abschlussunterlagen.</i> - <i>Beteiligung am „Zukunftstag - Boys' und Girls' Day“</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Studiengangskommissionen</i>

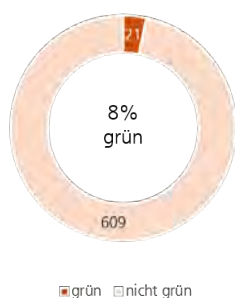
FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 16% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung zu haben. Das ist weniger als die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer und/oder psychischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Von 630 geprüften Studienmaterialien haben im WS 23/24

nur 8% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Durch ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es zukünftig den Lehrenden einfacher als bisher gemacht, ihre Studienmaterialien barrierefreier zu gestalten. Hier werden alle Materialien mindestens mit einer Gliederung und Navigation versehen. Überschriften werden zugeordnet. In die eigentlichen Inhalte wird nicht eingegriffen. Durch dieses Verfahren ist Dez. 5 in der Lage, die Texte auf Wunsch der Lehrenden oder auf Anfrage in kurzer Zeit dem Matterhornprotokoll entsprechend anzupassen. Nichtsdestotrotz sollte die Fakultät für die Gestaltung barrierefreier Studienmaterialien sensibilisiert werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu unterstützen.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 6% über dem FernUni-Durchschnitt von 4%, schneidet aber mit 33 Dateien, die Abbildungen mit Alternativtext enthielten, von insgesamt 559 Dateien mit Abbildungen, immer noch sehr schlecht ab. Das muss zum Anlass für Verbesserung genommen werden. Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

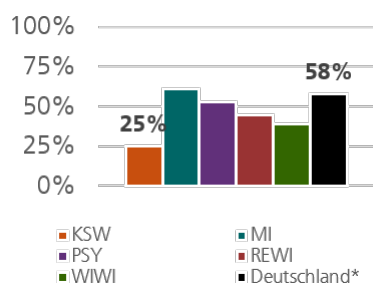
MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

WORK-FLOW-BARRIEREFREIHEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Im Rahmen der Verbesserung barrierefreier Studienmaterialien kann der Einsatz von K.I. bei der Generierung von Alternativtexten genutzt werden. Zusammen mit dem Dezernat 5.1. testen Lehrende der Fakultät diesen Service und Chancen und Grenzen auszuloten. Mit dem Dez. 5.1. soll ein Konzept entwickelt werden, wie beim Einsatz von KI die Überarbeitungsbedarfe nach dringender Relevanz bis relevanter Überarbeitung identifiziert und von den Lehrgebieten bearbeitet werden können.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Lehrgebietsleitungen / Dezernat 5.1.</i>

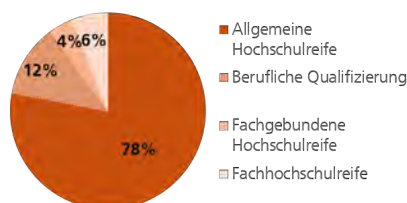
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen nur 25% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Von den Fakultäten der FernUniversität weist KSW den höchsten Anteil an Erstakademiker*innen auf.

Hochschulzugangsberechtigung



Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 12% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist KSW im Fakultätsvergleich hier ebenfalls den höchsten Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

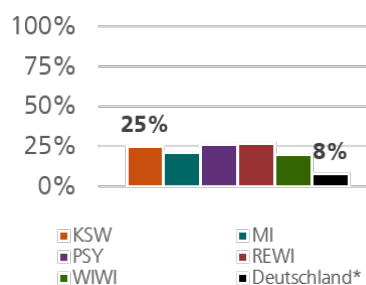
Altersdurchschnitt

	Ø Alter ges.	Ø Alter KSW
FernUni Hagen	37,3 Jahre	40,9 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	26,4 Jahre

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät KSW liegt mit 40,9 Jahren über dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden

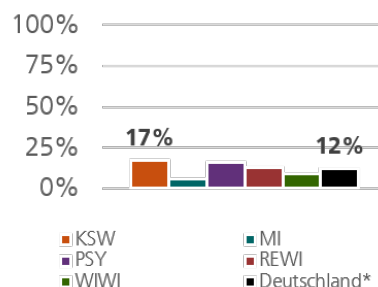
und weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



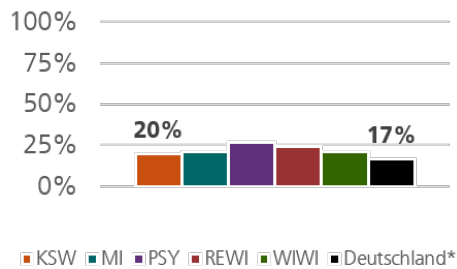
Der Anteil der Studierenden der Fakultät KSW, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 25% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 17% an der Fakultät etwas höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt. Und gleichzeitig auch der höchste Wert an der FernUniversität.

Migration



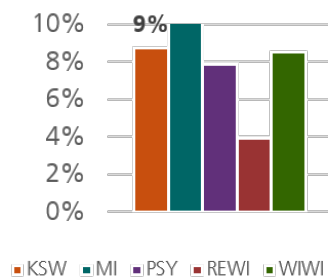
20% der Studierenden an der Fakultät KSW weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt leicht über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländer*innen gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

Bildungsausländer*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 9%.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

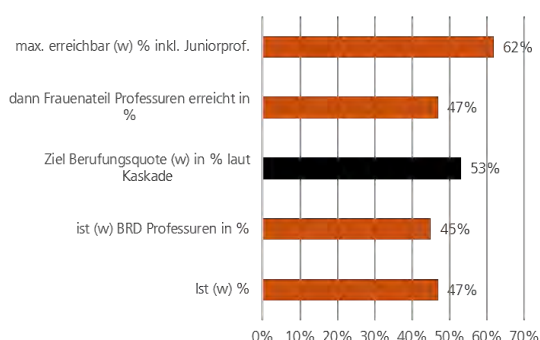
Name & Maßnahmenbeschreibung

FIRST GENERATION STUDENTS?	
ZIEL DER MAß- NAHME	<i>Verbesserung des Studienstarts für Erstakademiker*innen.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im Rahmen des HEP 2028 untersucht die Fakultät, um den Studienerfolg zu steigern, spezifische Herausforderungen einzelner Studienphasen. Die besonderen Bedarfe von „First Generation Students“ sollen dabei mit internen wie geeigneten externen Expert*innen analysiert werden, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Dabei werden bestehende Good-Practice Beispiele einzelner Kolleg*innen berücksichtigt.</i>
UMSETZUNGSVER- ANTWORTLICH	<i>Studiendekan*in / Studiengangskommissions-Vorsitzende / Lehrende</i>

4 Handlungsfeld Personal

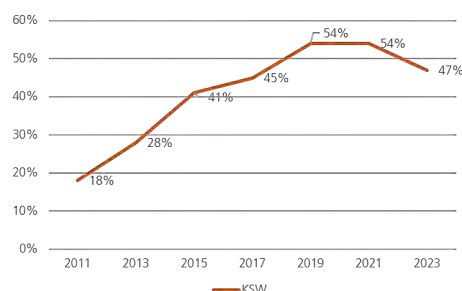
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



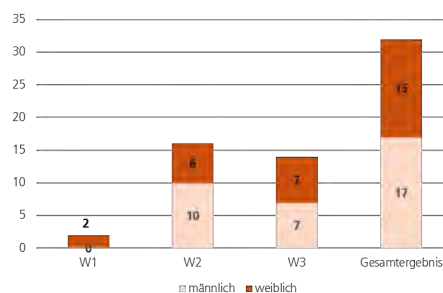
Mit einem Professorinnenanteil von 47 % befindet sich die Fakultät leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 45 %. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät min. 53 % ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 47 % halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 62 %.

Veränderung Frauenanteil Professuren



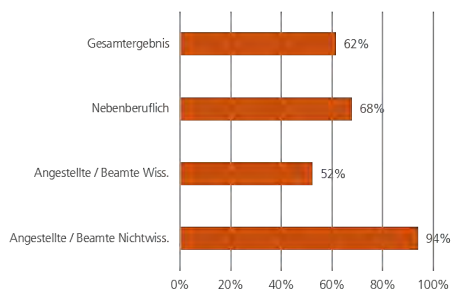
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist. Die Fakultät muss Maßnahmen erlassen, um diesem Trend gegenzusteuern.

Zusammensetzung Professuren



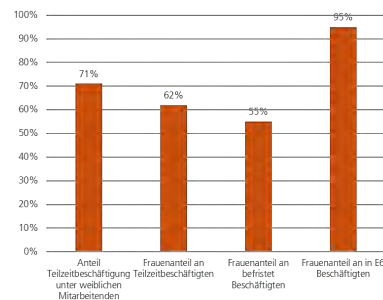
An der Fakultät sind die Professuren insgesamt annähernd ausgeglichen zusammengesetzt. Auf der Stufe der W3-Professuren ist die Geschlechterverteilung paritätisch. Mehr Professoren als Professorinnen sind auf W2 eingestuft. W1-Professuren sind nur von Frauen besetzt. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 352 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 62 % Frauen. Unter den nebenberuflich tätigen sind es 68 %. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (52 %) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (94 %).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Fast drei Viertel (71 %) der der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 62 % Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 55 %. 95 % beträgt der Frauenanteil an in E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

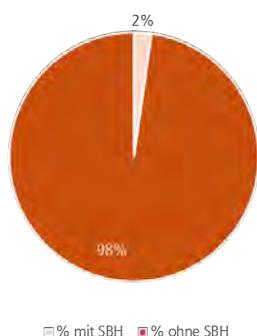
Name & Maßnahmenbeschreibung

GLEICHSTELLUNGSQUOTE PROFESSOR*INNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Die Fakultät hält die Quote des Frauenanteils bei den Professuren.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Fakultät muss laut Kaskadenmodell mindestens 53% ihrer Neuberufungen in den nächsten Jahren mit Frauen besetzen, um ihren Frauenanteil von 47% halten zu können.</i> <i>Hierfür wird die Zusammenarbeit mit dem Projekt aktives Rekrutieren vertieft.</i> <i>Durch das Instrument der aktiven Rekrutierung von Bewerber*innen strebt die Fakultät langfristig an, den Frauenanteil auf 50% zu erhöhen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Berufungskommissionsvorsitzende / Dekan*in / Gleichstellungsbeauftragte KSW</i>

GREMIENSITZUNGEN UND BESPRECHUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Die Fakultät gestaltet Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine familienfreundlicher.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 30-49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rush Hour des Lebens“, in einer Phase zunehmender Care-Arbeit oder einer Familiengründung.</i> <i>Die Fakultät bevorzugt in der Regel die Terminierung von Sitzungen im Vor- und Mittagsbereich oder diese werden auf die Bedürfnisse der Beteiligten angepasst. Darüber hinaus wird die Flexibilisierung des Arbeitsortes durch die Möglichkeit digitaler Sitzungen gefördert.</i> <i>Die Terminierung von Sitzungen im Vor- und Mittagsbereich gilt nicht für Informations- oder Lehrveranstaltungen, die sich an Studierende adressieren.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Mitglieder der Fakultät / LG-Inhaber*innen / Vorgesetzte</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät KSW geben nur 2 % des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

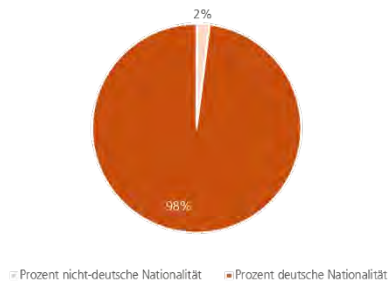
Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

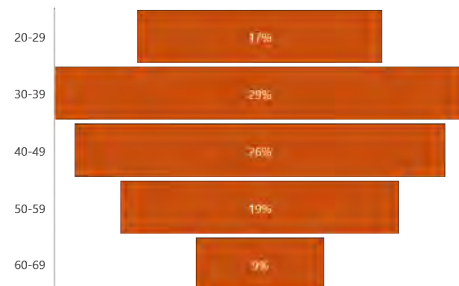
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 2% der Mitarbeiter*innen der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät ist zwischen 30–50 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

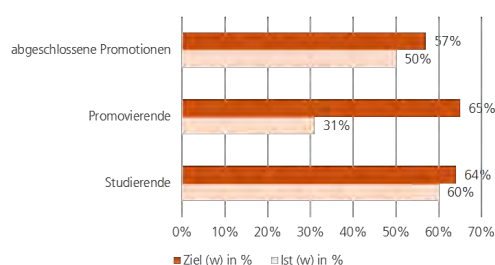
MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

GREMIEN- UND ARBEITSZEITEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Die Mitglieder der Fakultät berücksichtigen die Gestaltung der Gremien- und Arbeitszeiten, etc. angemessen.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bezogen auf Gremiensitzungen und Besprechungen sollen auch als Maßnahme zur Förderung der Diversität umgesetzt werden.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	<i>Mitglieder der Fakultät / LG-Inhaber*innen / Vorgesetzte</i>

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

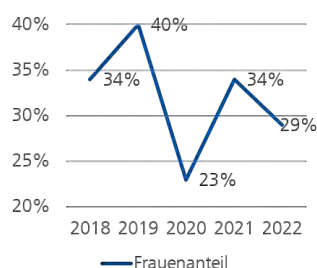
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion (2020-2022)



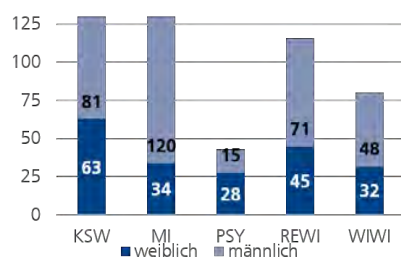
Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der hohe Frauenanteil unter den Studierenden nicht in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. So ist insbesondere der Ist-Wert der weiblichen Promovierenden nur bei 31 %, während der Frauenanteil unter den Studierenden noch bei 60 % liegt. Gemäß Kaskade sollte der Frauenanteil unter den Promovierenden auf 65 % erhöht werden, unter den abgeschlossenen Promotionen auf 57 %.

Frauenanteil Promotionen FernUniversität (2018-2022)



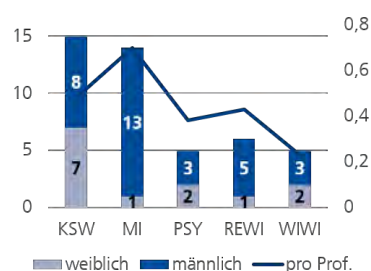
Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Obwohl sich der Frauenanteil in den Promotionen in der Fakultät KSW trotz der Corona-Pandemie bereits positiv entwickelt, gilt es auch für die Fakultät KSW mit weiteren geeigneten Maßnahmen den Corona-Gap zu schließen.

Promovierende an Fakultäten 2022



Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten zwar eine relativ hohe Promovierendenzahl auf, der Frauenanteil daran liegt mit 44 % allerdings immer noch deutlich unter dem Männeranteil.

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



Wenn auch in der Fakultät KSW die abgeschlossenen Promotionen mit 47 % im Fakultätsvergleich den höchsten Frauenanteil aufweisen, so liegt dieser immer noch unter dem Männeranteil.

² Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe (BRD)

Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

GLEICHSTELLUNGSQUOTE PROMOTION	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Die Fakultät erhöht die Quote des Frauenanteils bei den Promotionen. Die Sichtbarkeit bestehender Förder- und Unterstützungsprogramme für Promovierende an der Fakultät soll optimiert werden.</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Qualifizierte Masterabsolventinnen werden durch eine geschlechtersensible Ansprache auf Promotionsstipendien sowie bestehende Austauschformate für Promovierende und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie aufmerksam gemacht, z.B. durch</i> - <i>die Beilage beim Versand der Abschlussunterlagen,</i> - <i>die gezielte Optimierung der Auffindbarkeit bestehender Unterstützungsangebote auf den Fakultätsseiten.</i> <i>Durch eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Graduiertenservice sollen spezifische Bedarfe identifiziert werden, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Dekan*in / Gleichstellungsbeauftragte KSW</i>

FACT-SHEET INKLUSION³

Promovierende mit Behinderung



Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wird beispielsweise ungeprüft Mehraufwand befürchtet oder Leistungsdefizite vonseiten potenzieller Promotionsbetreuungen angenommen, die verhindern, dass Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnisse zustande kommen.

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme



Peer-Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Beziehungen bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Nachteilsausgleiche für Promovend*innen mit Behinderungen

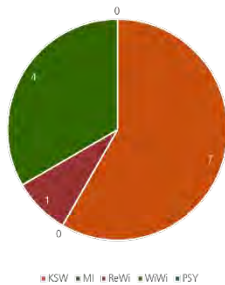


Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend*innen oder Habilitand*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

³ Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

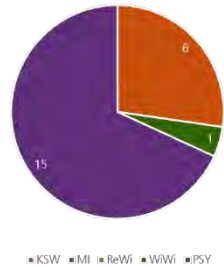
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät KSW wurden zwischen 2019 und 2023 sieben Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät zu den forschungstärksten in diesem Bereich.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen 6 der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Im Vergleich zu den Projekten mit Genderbezug zeigt sich hier kein großer Unterschied.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

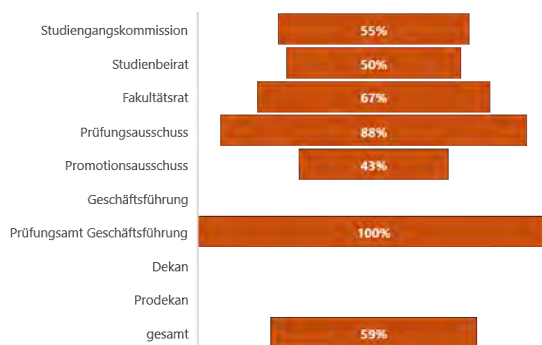
Name & Maßnahmenbeschreibung

FÖRDERUNG AUSTAUSCH DER ERSTAKADEMIKER*INNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erhöhung des Anteils von Erstakademiker*innen unter den Doktorand*innen und Postdoktorand*innen.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Doktorand*innen und Postdoktorand*innen, die Mitarbeiter*innen der Fakultät sind und in der ersten Generation studiert haben, treffen sich auf Einladung der Dekanin/des Dekans einmal pro Jahr zu einem Erfahrungsaustausch. Weitere Treffen werden von der Gruppe selbständig unter Einladung von fakultäts- oder universitätsinternen Gästen organisiert.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dekan*in / Doktorand*innen / Postdoktorand*innen</i>

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

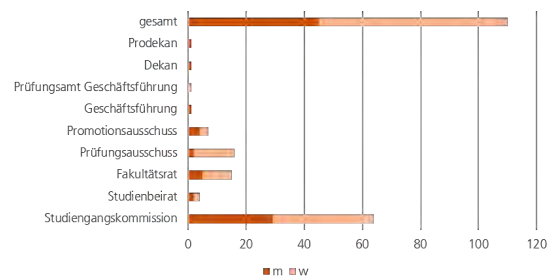
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Geschäftsführung, Prodekanin oder Dekanin gab, sind Frauen dafür besonders im Prüfungsamt vertreten. Zudem ist die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien in den allermeisten Fällen erreicht oder gar zu Gunsten von Frauen überschritten.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100% aufweisen können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

TRANSPARENTE INFORMATION UND KOMMUNIKATION	
ZIEL DER MAß-NAHME	<i>Verbesserung von Information und Kommunikation</i>
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	<i>Alle Fakultätsmitglieder sowie Studierende werden über Themen und Ressourcen der Chancengerechtigkeit transparent informiert (z.B. über die Website Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät KSW), um Kommunikation zu fördern.</i> <i>Die Zusammenarbeit mit der (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragten soll weiter ausgebaut werden. Die Fakultätsmitglieder werden kontinuierlich dafür sensibilisiert, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte frühzeitig in für diese relevante Prozesse eingebunden wird.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	<i>Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät / Dekan*in</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter*innen in der Graduiertenförderung



Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor

Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

BARRIEREFREIHEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Barrierefreier Zugang zu den Webseiten der Fakultät
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Webseiten der Fakultät, der Institute und der Lehrgebiete werden hinsichtlich ihrer barrierefreien Zugänglichkeit überprüft.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dekan*in / Studiersystem und Mediendidaktik / Institutsdirektor*innen / Lehrgebietsleitungen</i>

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



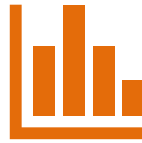
Hat die Fakultät einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Fakultät mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Fakultät sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

CODE OF CONDUCT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Für unterschiedliche Kontexte (z.B. Lehre) sollen die bisherigen codes of conduct weiterentwickelt werden.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>In unterschiedlichen Kontexten werden unter der Bezeichnung „Netiquette“ Codes of Conduct eingesetzt, die der guten Zusammenarbeit der Lehrenden und Studierenden dienen. Diese sollen im Rahmen einer HEP AG gemeinsam überarbeitet werden. Mitarbeiter*innen werden darüber hinaus die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Empowerment-Workshop haben.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dekan*in / Lehrende / Referat für Chancengerechtigkeit / Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</i>

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

**der Fakultät für
Mathematik und Informatik
der FernUniversität in Hagen**

2025–2028

Fakultät für
**Mathematik und
Informatik**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Mathematik und Informatik unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	19
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	28
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	36
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	42

1 Präambel

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Fakultät für Mathematik und Informatik ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für

unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Fakultät für Mathematik und Informatik beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Fakultät zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung der Fakultät für Mathematik und Informatik, vertreten durch den Dekan, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die in vorliegenden Chancengerechtigkeitsplan aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. der Gesellschaft der Freunde der FernUniversität).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzung Fakultät M & I Fakultät für Mathematik und Informatik

Abkürzungen Studiengänge M & I

Bachelor INF	Bachelor Informatik
Bachelor Mathe	Bachelor Mathematik
Bachelor MaTSE	Bachelor Mathematisch-technische Softwareentwicklung
Bachelor Wilnf	Bachelor Wirtschaftsinformatik
Master Data Science	Master Data Science
Master Inf	Master Informatik
Master Mathe	Master Mathematik
Master PrInf	Master Praktische Informatik
Master Wilnf	Master Wirtschaftsinformatik

Grundgesamtheiten M & I

Personal	213 Personen
Studierende	10.726 Personen
Absolvent*innen Bachelor	108 Personen
Absolvent*innen Master	146 Personen

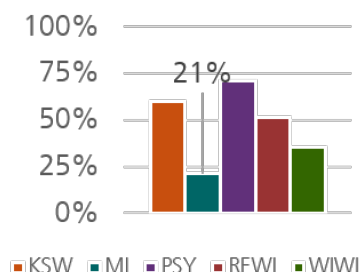
Verwendete Abkürzungen

PJ	Prüfungsjahr
SJ	Studienjahr
SBH	Schwerbehinderung

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

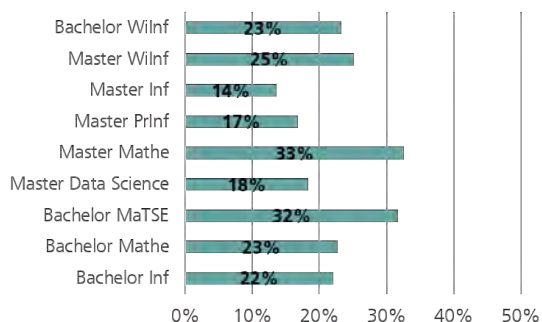
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



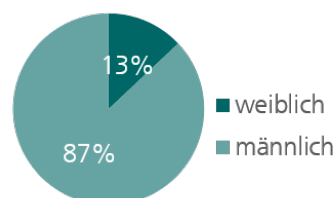
In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 10.726 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät 21 % und liegt damit weit unter der angestrebten Parität.

Frauenanteil in den Studiengängen 2023



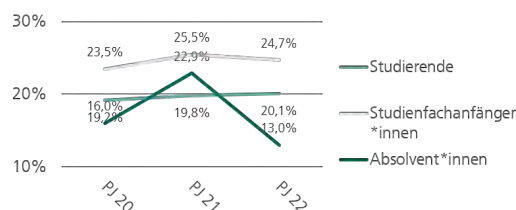
Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät weit unter 50%. Den höchsten Frauenanteil weisen der Bachelorstudiengang MaTSE sowie der Master-Studiengang Mathematik mit 33% auf, der niedrigste Anteil findet sich im Master Informatik.

Absolvent*innen 2022



Bei den Absolvent*innenzahlen klafft das Verhältnis noch stärker auseinander. Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 13 % (von 108 Bachelor-Absolvent*innen und 146 Master-Absolvent*innen). Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil im Jahr 2021 an anderen öffentlichen Universitäten in den entsprechenden Fakultäten in NRW mit 29% Frauenanteil an den Abschlüssen weit über dem Frauenanteil der Fakultät Mathematik und Informatik der FernUniversität.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamt-Frauenanteil bleibt bei den Zahlen der Studienfachanfänger*innen und den Studierenden weitestgehend stabil, bzw. seit dem Prüfungsjahr¹ (PJ) 2020 war sogar ein leichter Anstieg zu verzeichnen (z.B. von 16% auf 20,1%). Die Absolventinnenzahlen sind im gleichen Zeitraum allerdings stark – von 19,2% auf 13% – gesunken.

¹ Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Interesse junger Menschen an den Fächern der Fakultät wecken

Ziel: Interesse an Mathematik, Informatik und Data Science wecken

Maßnahme: Beteiligung an der Durchführung der Girls' and Boy's Days, an Hackercamps, Sommerschulen für Schüler*innen an Campusstandorten und ähnlichen Veranstaltungen, Maßnahmen zur Gewinnung von Jungstudierenden sowie allgemeinen Marketingaktivitäten

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Kontinuierliche Sensibilisierung

Ziel: Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät sowie Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen

Maßnahme: Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalentwicklung der Hochschule, Bekanntmachen und Bewerben von Informations- und Personalentwicklungsangeboten jedweder Art, anlassbezogene Initiierung von Beratungsprozessen zu Gender- und Diversitätsthemen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Sensibilität für die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Fakultät stärken

Maßnahme: Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule intensivieren

Umsetzungsverantwortung: Dekan

Gestaltung der Studienmaterialien

Ziel 1: Identifikation der Studierenden mit den Fächern stärken

Ziel 2: Unsichtbare Hürden abbauen

Maßnahme: Die Mitglieder der Fakultät achten auf Studienmaterialien, die alle Menschen ansprechen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, familiärem Hintergrund etc.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Verwendung gendergerechter Sprache

Ziel: Diskriminierung verhindern

Maßnahme: Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in der Lehre

Ziel: Verbesserung der Lehre in Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten

Maßnahme: Die Fakultät wird in allen Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Hochschuldidaktik zielen, auf eine Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten achten.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bachelorabsolventinnen zur Aufnahme des Masterstudiums motivieren

Ziel: Erhöhung des Anteils der Bachelorabsolventinnen, die ein Masterstudium aufnehmen

Maßnahme: Studierende (insbesondere weibliche), die eine gute Bachelor-Abschlussarbeit geschrieben haben, werden zur Fortsetzung ihres Studiums ermuntert.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Analyse studienbiografischer Daten

Ziel: Verbesserte Kenntnis der Wünsche, Bedürfnisse und Schwierigkeiten weiblicher Studierender

Maßnahme: Analyse studienbiografischer Daten (Abschlussquoten, Studiendauer, Abbruchzeitpunkte etc.) bezogen auf das Geschlecht in einem gemeinsamen Projekt mit der Fakultät für Psychologie und CATALPA; eingehende Betrachtung der Folgen des umgekehrten Geschlechterverhältnisses in den Fakultäten MI und Psychologie

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Befragung durchführen

Ziel: Verbesserte Kenntnis der Wünsche, Bedürfnisse und Schwierigkeiten weiblicher Studierender, Studierender mit Kindern, Studierender, die Care-Aufgaben erledigen, Studierender mit Beeinträchtigungen

Maßnahme: Befragung der Studierenden, evtl. im Zusammenhang mit der Modulevaluation

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Erweiterung des Evaluationsverfahrens

Ziel: Herausfinden, ob, wie, in welchem Umfang und durch wen Diskriminierungen erfolgen

Maßnahme: Prüfung, ob es angebracht und möglich ist, im Rahmen des semesterweise stattfindenden Evaluationsverfahrens dezidiert nach diskriminierendem Verhalten der Lehrenden fragen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anti-Bias-Training

Ziel: Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät sowie Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen

Maßnahme: Durchführung eines Workshops in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle, der Organisationsentwicklung, ggf. externen Anbietern

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Benennung einer Vertrauensperson

Ziel: Reduzierung der Hürden, sich mit kritischen, ggf. schambehafteten Anfragen, Beschwerden oder Hilfesuchen an die Fakultät zu wenden

Maßnahme: Bestimmung und Bekanntmachung einer speziellen Ansprechpartnerin / eines speziellen Ansprechpartners für Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung etc.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Bewerbung, bessere Verlinkung, ggf. Ausbau der Webseite „Frauen & Familie in MINT“

Ziel: verbesserte Information bzw. Bewerbung der Angebote für Frauen

Maßnahme: Bewerbung, bessere Verlinkung, ggf. Ausbau der Webseite „Frauen & Familie in MINT“ (<https://www.fernuni-hagen.de/mi/fim/>)

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Einrichtung (ggf. virtueller) Treffpunkte, Veranstaltungsformate, Beratungsangebote, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc.

Ziel: einem eventuell bestehenden Bedarf bzw. Wunsch der weiblichen Studierenden nach (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten, Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc. entgegenkommen

Maßnahme: Herausfinden, ob tatsächlich ein Bedarf bzw. Wunsch nach (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten, Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces,

Begrüßungstreffen für Erstsemester etc. existiert (s. o. „Befragung durchführen“), Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten, ggf. Schaffung entsprechender Angebote

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander

Ziel: Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander

Maßnahme: Diskriminierungen, Belästigungen, Beleidigungen etc. können nicht nur durch Lehrende erfolgen, sondern auch in der Kommunikation der Studierenden untereinander. Die Lehrenden werden dafür sensibilisiert, dass sie hierauf achten, ihre Verantwortung dafür ernst nehmen, bei falschem Kommunikationsverhalten eingreifen, Fehlverhalten ggf. sanktionieren, die geschädigte Person auf Unterstützungsangebote hinweisen (s. o. Benennung einer Vertrauensperson) etc.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

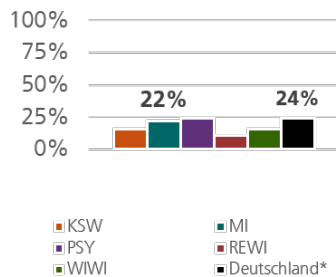
Sicherstellen, dass der Chancengerechtigkeitsplan wahr- und ernstgenommen wird

Ziel: Verantwortung aller Mitglieder der Fakultät für die Umsetzung des Chancengerechtigkeitsplans erhöhen

Maßnahme: Detaillierte, ggf. mehrfache Information und Kommunikation aller Mitglieder der Fakultät über die Inhalte des Chancengerechtigkeitsplan, vor allem der geplanten Maßnahmen, um die Identifikation und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken. Thematisierung der Inhalte bei allen sie bietenden Gelegenheiten.

FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 22% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das liegt unter den 24% Studierenden mit Behinderung, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Von den 319 geprüften Studienmaterialien der Fakultät ist

nichts barrierefrei geprüft worden. Durch ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es den Lehrenden zukünftig einfacher als bisher gemacht, ihre Studienmaterialien barrierefreier zu gestalten. Hier werden alle Materialien mindestens mit einer Gliederung und Navigation versehen. Überschriften werden zugeordnet. In die eigentlichen Inhalte wird nicht eingegriffen. Durch dieses Verfahren ist Dez. 5 in der Lage, die Texte auf Wunsch der Lehrenden oder auf Anfrage in kurzer Zeit dem Matterhornprotokoll entsprechend anzupassen. Die Fakultät sollte dennoch dringend für die barrierefreie Gestaltung von Studienmaterialien sensibilisiert werden, um zur Teilhabe der Studierenden mit Behinderung und/oder chron. Erkrankung an ihren Studiengängen beizutragen.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



■ Dokumente mit Abbildungen ohne Alternativtexte
■ Dokumente mit Abbildungen mit Alternativtexten

Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät unter dem FernUni-Durchschnitt von 4% und schneidet mit 5 Dateien, die Abbildungen mit Alternativtext enthielten, von insgesamt 292 Dateien mit Abbildungen, sehr schlecht ab. Das muss zum Anlass für Verbesserung genommen werden. Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

Zahlreiche Maßnahmen, die im Abschnitt „Gleichstellung“ aufgeführt sind, sind gleichzeitig Maßnahmen, die die Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung betreffen bzw. diese fördern. Die o. g. Maßnahmen werden nicht noch einmal aufgeführt, sondern es wird auf den obigen Abschnitt verwiesen. Insbesondere zu nennen sind die folgenden Maßnahmen:

- Befragung durchführen
- Erweiterung des Evaluationsverfahrens
- Anti-Bias-Training
- Benennung einer Vertrauensperson
- Einrichtung (ggf. virtueller) Treffpunkte, Veranstaltungsformate, Beratungsangebote, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc.
- Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander
- Sicherstellen, dass der Chancengerechtigkeitsplan wahr- und ernstgenommen wird

Barrierefreie Studienmaterialien

Ziel: Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern

Maßnahme: Die Fakultät beteiligt sich aktiv an Initiativen und Projekten zur Erstellung barrierefreier Studienmaterialien – sowohl in Hinblick auf schriftliche Materialien (Studienbriefe, insbesondere bzgl. mathematische Formeln, Bilder, Diagramme) als auch in Hinblick auf Videos (Untertitelung) und die Gestaltung interaktiver Lernumgebungen (z. B. Moodle-Bereiche). Die Fakultät ist insbesondere interessiert an Kooperationen und Vernetzungsinitiativen; es ist nicht unwahrscheinlich, dass es für viele Herausforderungen schon Lösungen oder zumindest Lösungsideen gibt, die lediglich verbreitet werden müssen.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bewusste Sprachverwendung

Ziel: Diskriminierung verhindern

Maßnahme: Weitere und kontinuierliche Sensibilisierung aller Lehrenden in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte bei der Gestaltung von Lehrmaterialien, angefangen bei sprachlichen Formulierungen und Begriffen bis hin zur Bildsprache, stereotypen Beispielen etc.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Erweiterung der online-Prüfungsmöglichkeiten

Ziel: Vereinfachung der Prüfungsteilnahme für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung

Maßnahme: Erweiterung der online-Prüfungsmöglichkeiten (insbesondere online-Klausuren) für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Barrierefreie Gestaltung von online-Formularen

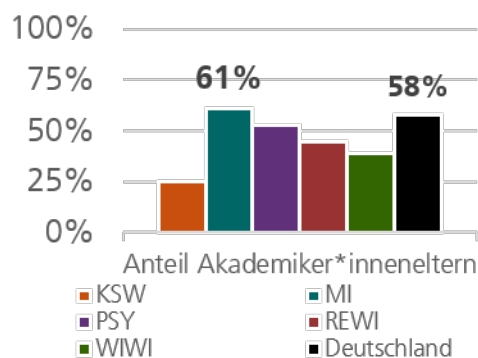
Ziel: Verringerung der Herausforderungen für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung im Zusammenhang mit bürokratischen Prozessen

Maßnahme: barrierefreie Gestaltung von online-Formularen für Nachteilsausgleiche, Anerkennungsanträge, Anträge auf Zeugnisausstellung etc.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

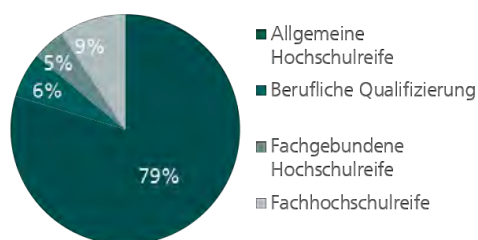
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Bildungshintergrund



Im Studienjahr 2022 kamen 61% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Der Anteil an Erstakademiker*innen in der Fakultät ist im FernUni-Vergleich der kleinste, dennoch sollte auch die Fakultät M&I sich Gedanken über eine zielgruppenspezifischere Ansprache ihrer Studierenden aus einem nicht-akademischen Elternhaus machen, bspw. beim Onboarding in das Studium.

Hochschulzugangsberechtigung



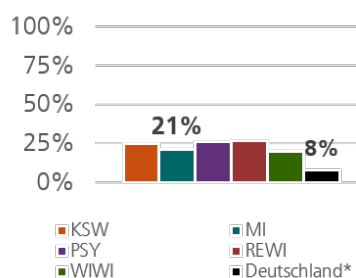
Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 6% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Fakultät im Vergleich mit den anderen Fakultäten den niedrigsten Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter* MI
FernUni Hagen	37,3 Jahre	37,24 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	26,1 Jahre

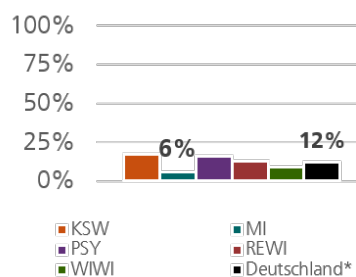
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt relativ genau im Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden, jedoch weit über dem Durchschnittsalter von 26,1 Jahren an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Kindern ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



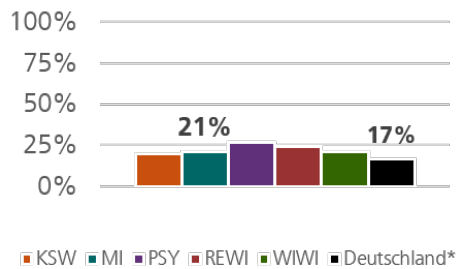
Der Anteil der Studierenden der Fakultät M & I, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 21% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierenden Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



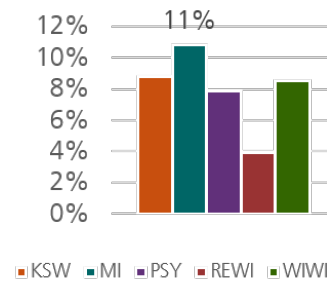
Der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 6% an der Fakultät allerdings niedriger als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

Migration



21 % der Studierenden an der Fakultät M & I weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt leicht über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländer*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 11% und ist damit im Vergleich zu den anderen Fakultäten am höchsten.

Bildungsausländer*innen gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Teilzeitstudium

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium

Maßnahme: Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Studiengänge uneingeschränkt in Teilzeit studiert werden können.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung

Ziel: Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung (z. B. familiäre Belastung)

Maßnahme: Die Fakultät wird sich dafür einsetzen, dass die FernUniversität ihre besondere Bedeutung für Personen herausstellt, die auf eine gute Vereinbarkeit von Studium und Familie angewiesen sind sowie für Personen, denen aus gesundheitlichen, familiären, finanziellen oder anderen Gründen ein Präsenzstudium nicht möglich ist.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Ausweitung der online- und Hybrid-Angebote

Ziel: Studierenden mit Einschränkungen und Care-/Sorgeverpflichtungen das Studium erleichtern

Maßnahme: Das Angebot an mündlichen Video@Home-Prüfungen, online-Seminaren und -Praktika sowie Hybrid-Veranstaltungen, bei denen Personen per Videokonferenzsystem zu Präsenzveranstaltungen zugeschaltet werden können, wird weiter ausgebaut.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Familiengerechte Prüfungstermine

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium

Maßnahme: Die Termine mündlicher Prüfungen werden weiterhin individuell und in Absprache mit der zu prüfenden Person festgelegt.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Beteiligung an Projekten, Initiativen etc.

Ziel: Sensibilität für Diversität stärken

Maßnahme: Beteiligung an hochschulweiten Projekten, Initiativen und Prozessen zur Berücksichtigung von Diversität

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Beseitigung impliziter Altersdiskriminierung

Ziel: Beseitigung impliziter Altersdiskriminierung

Maßnahme: In der Mathematik findet mitunter eine implizite Altersdiskriminierung dadurch statt, dass nicht ausreichend Rücksicht auf Personen genommen wird, deren Schulzeit lange zurückliegt. In der Informatik findet mitunter eine implizite Altersdiskriminierung dadurch statt, dass nicht ausreichend Rücksicht auf Personen genommen wird, deren Technikenntnisse nicht auf dem neuesten Stand ist. Alle Lehrenden sind aufgefordert, eine angemessene Sensibilität hierfür zu entwickeln, in ausreichendem Umfang Rücksicht zu nehmen, Hilfestellungen für die Beseitigung von Defiziten zu geben und sich an Lösungen zur Beseitigung struktureller Hürden für ältere Studierende zu beteiligen.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bündelung von Verweisen auf zielgruppenbezogene Informationen

Ziel: Erleichterung der Auffindbarkeit von Informationen für spezielle Gruppen

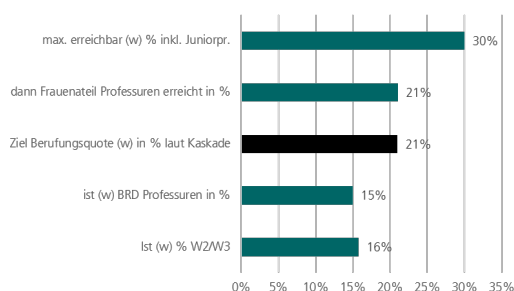
Maßnahme: Prüfung, ob es hilfreich ist, für spezielle Zielgruppen (z. B. Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit Care-Verpflichtungen, ältere Studierende etc.) spezialisierte Webseiten als Einstiegsportale in das breite Informationsangebot der Fakultät bzw. Hochschule anzulegen, so dass Verweise auf üblicherweise für diese Zielgruppen besonders relevante Informationen und Hinweise an einer Stelle gebündelt werden.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

4 Handlungsfeld Personal

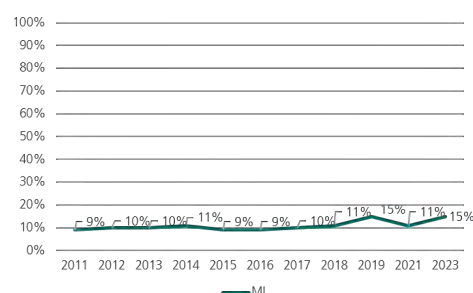
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



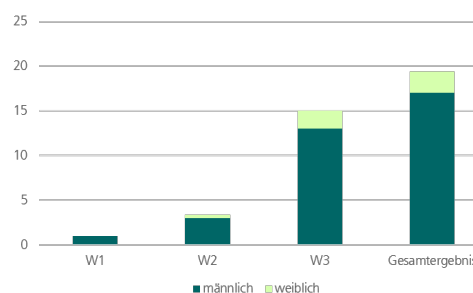
Mit einem Professorinnenanteil von 16% auf W2 und W3 Professuren befindet sich die Fakultät sehr leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 15%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifikationsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät mind. 21% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen, damit sie unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren angestrebten Frauenanteil von 21% erreichen kann. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 30%.

Veränderung Frauenanteil Professuren



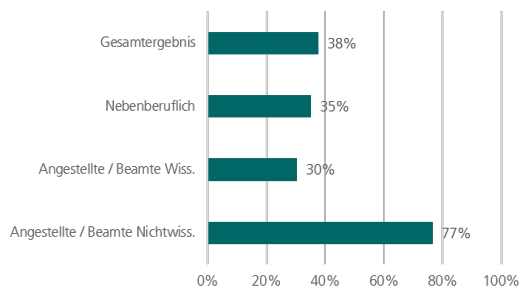
Betrachtet man dazu im Vergleich die Entwicklung des Frauenanteils im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es erfreulicherweise im Jahr 2023 zu einem Aufwärtstrend des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist, den es weiterzuentwickeln gilt.

Zusammensetzung Professuren M & I



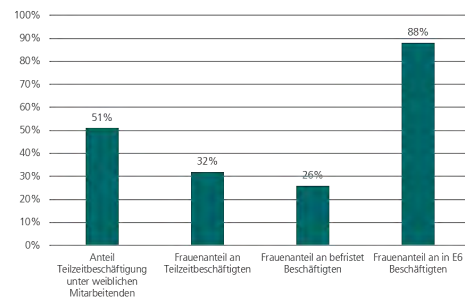
An der Fakultät sind die Professuren auf allen Besoldungsstufen stark unausgeglichen zusammengesetzt. Auch die W1-Professuren, die häufiger von Frauen besetzt werden, sind hier nur männlich besetzt. Positiv ist, dass die Professorinnen häufiger in W3 als W2 eingruppiert sind. Denn bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine negative vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 213 Personen. Die Professuren ausgenommen waren insgesamt 38% Frauen an der Fakultät beschäftigt. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 35%. Einen deutlichen Unterschied stellt der Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (30%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (77%) dar.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



51% der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 32% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 26%. Und mit 88% sind Frauen in der Gruppe der E6-Beschäftigten vertreten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet sein.

Anmerkung: Das vormalig in die Entgeltgruppe 6 eingruppierte Personal in den Fakultäten wurde zwischenzeitlich fast vollständig in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Dies ist im Datenmaterial noch nicht abgebildet.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenvergabe

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten

Maßnahme: Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Anmerkung: Diese Maßnahme ist bereits etabliert und wird lediglich fortgeführt.

Gestaltung von Stellenausschreibungen

Ziel: Attraktivität von Beschäftigungsverhältnissen für alle Geschlechter

Maßnahme: Bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Aktives Recruiting

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten

Maßnahme: Parallel zur Ausschreibung von Stellen, insbesondere von Professuren werden alle Mitglieder der Fakultät gebeten, für die jeweilige Stelle in Frage kommende Frauen zur Bewerbung aufzufordern

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Maßnahme: Die / der jeweilige Vorsitzende einer Berufungskommission wird vom Dekan / von der Dekanin aufgefordert, darauf zu achten, dass Professurausschreibungen immer neben den für alle Interessenten relevanten Medien auch in solche Portale und Netzwerke eingespeist werden, die besonders für potentiell interessierte Frauen relevant sind.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Vorbereitung von Berufungsverfahren

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Maßnahme: Bei Berufungsverfahren wird der Dekan / die Dekanin die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu einem sehr frühen Zeitpunkt bereits in die Vorbereitungen der Stellenausschreibung, der Kommissionsbildung etc. einbinden.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Motivation von Frauen, in Berufungskommissionen mitzuwirken

Ziel: Steigerung des Anteils von Frauen in Berufungskommissionen

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer Frau um einen Sitz in einer Berufungskommission. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in Berufungskommissionen zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Gewinnung von Frauen als Gutachterinnen in Berufungsverfahren

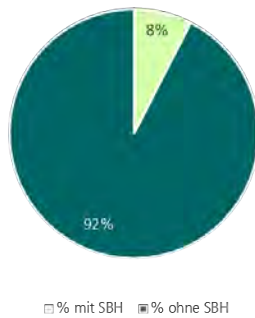
Ziel: Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen bei Berufungsverfahren

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich weiterhin, in Berufungsverfahren Gutachterinnen zu gewinnen.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät M & I geben 8% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung erreicht werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität.)

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Einstellung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen

Maßnahme: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden besonders Schwerbehinderte eingestellt. Bereits bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Vorgesetzten

Information zur Förderung behinderter und chronische kranker Mitarbeiter*innen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen

Maßnahme: Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronische kranker Mitarbeiter*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Arbeitsplatzgestaltung

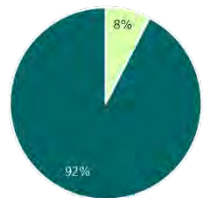
Ziel: Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen

Maßnahme: Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

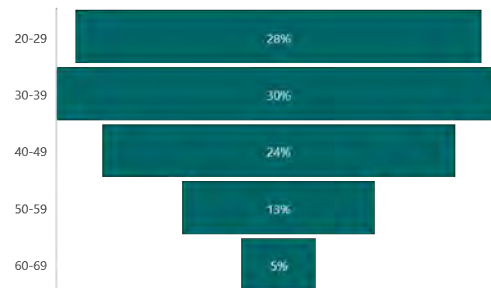
Nationalität Personal



■ Prozent nicht-deutsche Nationalität
■ Prozent deutsche Nationalität

Nur 8 % der Mitarbeiter*innen der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6 %.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 20–49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Die Mitglieder der Fakultät werden sich weiterhin für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen und beteiligen sich aktiv daran, individuelle Lösungen zu finden, um Mitarbeiter*innen in entsprechenden Lebensphasen sowohl die Berufstätigkeit, als auch eine Weiterqualifikation zu ermöglichen: Die Fakultät steht nicht nur der klassischen Teilzeitbeschäftigung, sondern auch individuellen Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten und besonderen Arbeitsbedingungen (wie z. B. Heimarbeit) aufgeschlossen gegenüber. Der Dekan / die Dekanin wird die Hochschullehrerschaft der Fakultät regelmäßig an diese Zusage erinnern.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anmerkung: Diese Maßnahme ist bereits etabliert und wird lediglich fortgeführt.

Ausschreibung und Nachbesetzung von Stellen

Ziel: Steigerung des Anteils Mitarbeiter*innen mit Care-/Sorgeverpflichtungen

Maßnahme: Bei der Ausschreibung und Nachbesetzung von Stellen wird die Fakultät darauf achten, sie derart zu gestalten, dass sie für Personen jedweden Geschlechts und insbesondere auch für Personen mit familiären Verpflichtungen attraktiv sind.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Förderung von Teilzeitbeschäftigung und besonderen Arbeitszeitmodellen

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen: Frauen und Männern in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen wird Teilzeitarbeit ermöglicht; bei besonderem Bedarf werden individuelle Arbeitszeitmodelle umgesetzt

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Homeoffice

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Die Fakultät zeigt sich in besonderer Weise entgegenkommend, wenn Mitarbeiter*innen aus Gründen der Kinderbetreuung Homeoffice beantragen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Familienfreundliche Gremien- und Besprechungstermine

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeitbeschäftigte üblicherweise anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sofern sie einverstanden sind – weiterhin über die Mailinglisten der Fakultät informiert.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anmerkung: Maßnahmen, die über eine reine Information hinausgehen, sind während einer Beurlaubung nicht zulässig.

Bewusste Sprachverwendung

Ziel: Diskriminierung verhindern

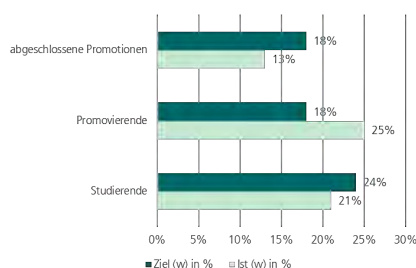
Maßnahme: Weitere und kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitglieder der Fakultät in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte hinsichtlich eines wertschätzenden Umgangs miteinander. Schaffung einer Atmosphäre, in der es als selbstverständlich empfunden wird, Personen, die diskriminierende Ausdrucksweisen verwenden, darauf hinzuweisen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

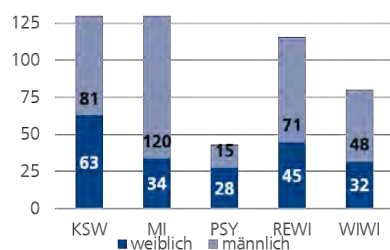
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



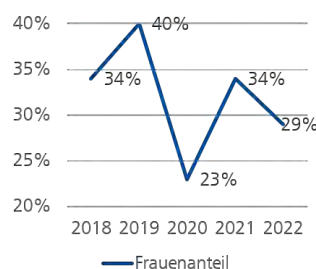
Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020–2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der niedrige Frauenanteil unter den Studierenden natürlich ebenfalls in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. So liegt zwar der Ist-Wert der weiblichen Promovierenden bei immerhin 25%, während der Frauenanteil unter den Studierenden nur bei 21% liegt. Hier fallen jedoch die niedrigen Zahlen der abgeschlossenen Promotionen mit nur 13% auf, die auf mindestens 18% dem Kaskadenmodell zufolge angehoben werden müssen.

Promovierende an Fakultäten 2022



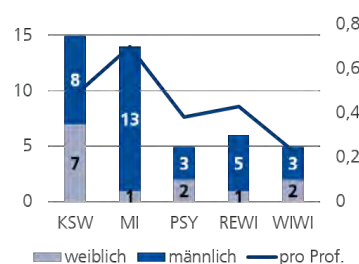
Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten zwar eine hohe Promovierendenzahl auf, der Frauenanteil daran liegt allerdings immer noch weit unter dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen FernUniversität



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen an der FernUniversität zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen. Besonders signifikant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Coronapandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen.

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



In der Fakultät M & I wurden im Jahr 2022 vergleichsweise viele Promotionen abgeschlossen, sie weist aber mit einem Verhältnis von 13:1 die höchste Disparität im Geschlechterverhältnis an der FernUni auf.

² Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe (BRD) Vergleichswerte

von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Aufforderung geeigneter weiblicher Absolventinnen zur Promotion

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Promovierenden der Fakultät

Maßnahme: Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden gute Absolventinnen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Preisen und bei Nominierungen

Ziel: Sichtbarkeit weiblicher Promovierender erhöhen, Vorbilder bekannt machen, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme: Bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Fakultät werden Preise bei gleicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben. Gleiches gilt für die Nominierung für Preise und Auszeichnungen, die von Dritten vergeben werden.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Information über Förderprojekte etc. speziell für Frauen

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Frauenförderung, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Bei der Mittelvergaben auf die Gleichstellung der Geschlechter achten

Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln

Maßnahme: Entscheidungen über die Vergabe von Sach- und Personalmitteln werden unabhängig vom Geschlecht der jeweiligen Antragsteller*innen getroffen.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Geschlechtergerechte Gutachter*innensuche

Ziel: Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich weiterhin, überall dort, wo Gutachten in Auftrag gegeben werden, Gutachterinnen zu gewinnen.

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Vernetzung fördern und initiieren und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen

Ziel: Vernetzung, Austausch, Kommunikation, gegenseitige Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler/innen, insbesondere der weiblichen fördern

Maßnahmen: Herausfinden der Bedarfe und Wünsche der Nachwuchswissenschaftler/innen hinsichtlich Vernetzung, Austausch, Kommunikation, Förderung einer gegenseitigen Unterstützung; ggf. Initiierung / Schaffung von (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten (auch ungezwungenen Treffen wie Doktorand/innenstammtischen), Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces für Frauen, Begrüßungstreffen für neue Mitarbeiter/innen etc., Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten, ggf. Schaffung entsprechender Angebote

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET INKLUSION³

Promovierende mit Behinderung



Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wird beispielsweise ungeprüft Mehraufwand befürchtet oder Leistungsdefizite vonseiten potenzieller Promotionsbetreuungen angenommen, die verhindern, dass Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnisse zustande kommen.

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme



Peer-Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Beziehungen bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Nachteilsausgleiche für Promovend*innen mit Behinderungen



Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend*innen oder Habilitand*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

³ Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

MASSNAHMEN INKLUSION

Besondere Berücksichtigung behinderter und chronisch kranker Personen bei Stellenbesetzungen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranker Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Arbeitsplatzgestaltung

Ziel: Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen

Maßnahme: Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Information über Förderprojekte etc.

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronisch kranker Nachwuchswissenschaftler*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Aufforderung beeinträchtigter Absolvent*innen zur Promotion

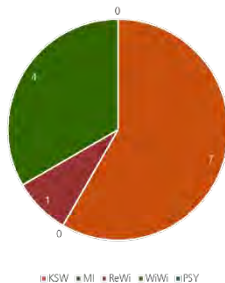
Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden behinderte und/oder chronisch erkrankte Absolvent*innen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

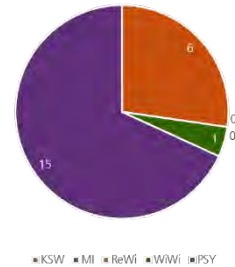
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät M & I wurde zwischen 2019 und 2023 kein Projekt aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät gemeinsam mit der Fakultät Psychologie zum Schlusslicht in diesem Bereich.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen ebenfalls keine Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Damit gehört die Fakultät gemeinsam mit der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zum Schlusslicht in diesem Bereich.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter bei der beruflichen Karriere verhindern

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Berücksichtigung von Care-Arbeit bei Beurteilungen

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung von Qualifikation und Leistung nicht zum Nachteil gewertet.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Vernetzung fördern

Ziel: Vernetzung fördern

Maßnahme: Vernetzungsinitiativen aller unterrepräsentierter Gruppen (Frauen, behinderte und chronisch Kranke, Personen mit Migrationshintergrund etc.) werden begrüßt und von der Fakultät nach Möglichkeit unterstützt und gefördert

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Unterstützung von Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen

Ziel: Steigerung des Anteils der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

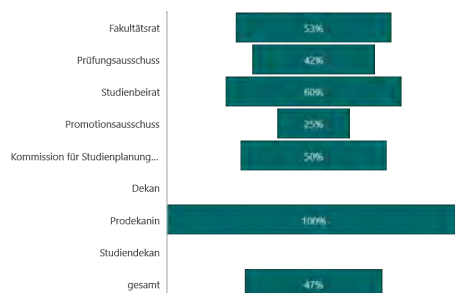
Maßnahme: Die Mitglieder der Fakultät werden weiterhin und kontinuierlich sensibilisiert zu erkennen, welche Hürden für Mitarbeiter*innen bestehen, die über nur unterdurchschnittliche Deutschkenntnisse verfügen. Sie erhalten besondere Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, durch ihre Vorgesetzten sowie die Fakultätsleitung. Die Hochschullehrer/innen der Fakultät sowie die Fakultätsleitung sind bereit, in Einzelfällen auch ungewöhnliche Lösungen mitzutragen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

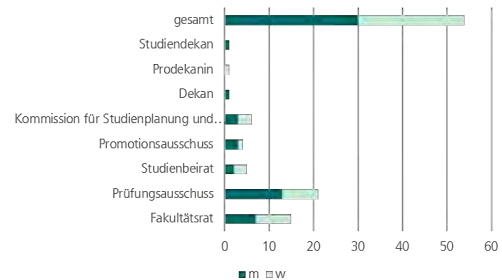
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Dekanin oder Studiendekanin gab, wird das Amt der Prodekanin von einer Frau vertreten. Die gesetzlich festgelegte Geschlechterparität bei Gremien wird nicht in allen Fällen erreicht.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100 % aufweisen können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer Frau um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter*innen in der Graduiertenförderung



Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor

Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Steigerung des Anteils beeinträchtigte Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer behinderten oder chronisch kranken Person um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen Einfluss.) Sofern sich eine solche Person nicht zur Wahl stellt, weil sie befürchtet, der möglichen Mehrbelastung nicht gewachsen zu sein, wird der Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Person ansprechen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat die Fakultät einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Fakultät mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassistuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Fakultät sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Vorbeugung sexualisierter Belästigung und Gewalt

Ziel: Sensibilisierung der Angehörigen der Fakultät

Maßnahme: Beteiligung an Initiativen und (Aufklärungs-) Kampagnen der Hochschule gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt. Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin jede Information zu diesem Thema, die sie erhalten, Hinweise auf Veranstaltungen und Initiativen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten

Ziel: Schutz von Teilnehmer*innen an Präsenzveranstaltungen

Maßnahme: Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten wird der Gesichtspunkt der Sicherheit berücksichtigt. Beachtet werden u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung

Ziel: Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung

Maßnahme: Beschäftigte und Studierende können sich bei sexueller Belästigung an jede/n Angehörige/n der Fakultät wenden und Unterstützung einfordern. Wenn sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben sollten, so wird in besonderer Weise darauf geachtet, dass sie im Nachgang keinerlei Benachteiligung erfahren.

Umsetzungsverantwortung: alle Angehörige der Fakultät

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Mathematik und Informatik, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Fakultät für Mathematik und Informatik wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Mathematik und Informatik.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

**der Fakultät für Psychologie
der FernUniversität in Hagen**

2025–2028

Fakultät für
Psychologie

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Psychologie unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	19
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	26
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	34
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	40

1 Präambel

Präambel Chancengleichheit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale, religiöse und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden. Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung, wahrgenommen.

Mit der Erstellung des Chancengerechtigkeitsplans setzt sich die Fakultät für Psychologie weiterhin das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentation bestimmter Personengruppen in allen Bereichen abzubauen und auf die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit hinzuwirken. Die Fakultät versteht die Schaffung von Chancengleichheit für alle Personengruppen als eine Querschnittsaufgabe, die durch einzelne Maßnahmen zwar unterstützt werden kann, aber letztlich bei allen Aktivitäten der Hochschule mitgedacht und berücksichtigt werden sollte.

Dies spiegelt sich in dem von der Fakultät formulierten *Diversity Statement*¹ wider:

¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 20.04.2024

Diversity Statement der Fakultät

Die Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Studierendenschaft und ihrer Beschäftigten aus. Diese Vielfalt bezieht sich beispielsweise auf Alter, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht und sexuelle Orientierung/Identität, physische Fähigkeiten, sozioökonomischen Hintergrund sowie familiäre und berufliche Lebensumstände. Die Fakultät für Psychologie fühlt sich dieser Vielfalt in hohem Maße verpflichtet. Daher setzen sich die Fakultätsangehörigen aktiv für Chancengerechtigkeit als Organisationskultur ein.

Die **Kernprinzipien** sind dabei:

- Diversität: Im Sinne eines offenen und kooperativen Klimas
- Inklusion: Im Sinne einer Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründe
- Partizipation: Im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe aller Studierenden

Nachhaltigkeit

Die Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen versteht sich als einen Ort der Vielfalt, an dem die Kernprinzipien Offenheit, Wertschätzung und Partizipation strukturell verankert und in der Lehre und Forschung aktiv gelebt werden. Die Angehörigen der Fakultät arbeiten kontinuierlich an einer nachhaltigen Verankerung eines bewussten und kompetenten Umgangs mit Vielfalt auf institutioneller Ebene, die Vielfalt nicht nur als Herausforderung, sondern explizit als Bereicherung und Qualitätsmerkmal begreift. Dies umfasst neben barriere- und diskriminierungsfreien Lern-, Lehr- und Arbeitsumgebungen auch eine Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des gegenseitigen Respekts zwischen Lehrenden und Studierenden.

An der Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen werden bereits zahlreiche und miteinander verzahnte Strategien und Maßnahmen zur Förderung des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt entwickelt und erfolgreich eingesetzt. Die verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät für Psychologie arbeiten darüber hinaus kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Verbreiterung dieser Angebote.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzung Fakultät PSY Fakultät für Psychologie

Abkürzungen Studiengänge PSY

Bachelor Psy Bachelor Psychologie

Master Psy Master Psychologie

Grundgesamtheiten PSY

Personal 213 Personen

Studierende 12.619 Personen

Absolvent*innen Bachelor 618 Personen

Absolvent*innen Master 186 Personen

Verwendete Abkürzungen

PJ Prüfungsjahr

SJ Studienjahr

SBH Schwerbehinderung

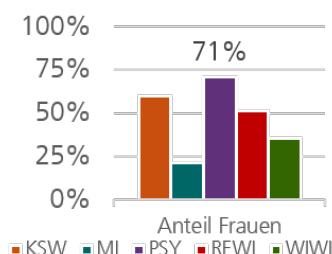
WiSe Wintersemester

SoSe Sommersemester

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

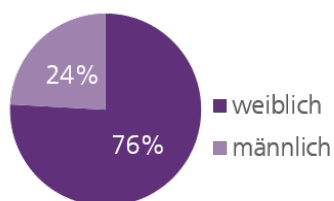
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



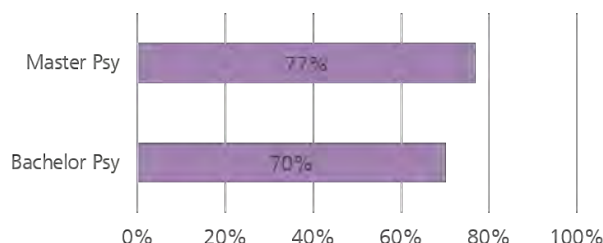
2023 studierten an der Fakultät insgesamt 12.619 Studierende. Im WiSe 23/24 betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät für Psychologie 71% und ist damit mehr als ausgeglichen, Frauen sind sogar überrepräsentiert. Schaut man sich die Daten nach Studiengängen differenziert an (s. Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), bestätigt sich dieses Bild.

Geschlechterverteilung Absolvent*innen



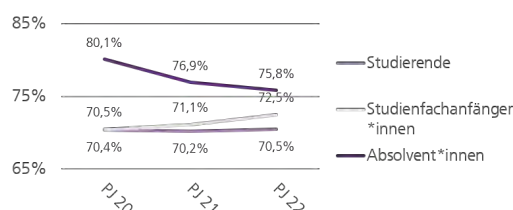
Im Studienjahr 2022 betrug der Frauenanteil an den Absolvent*innen an der Fakultät 76% (von 618 Bachelor-Absolvent*innen, 186 Master-Absolvent*innen), während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 74% lag.

Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang bei etwa 70%. Im Master-Studiengang sind es sogar 77%.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Frauenanteil an den Studienfachanfänger*innen ist seit dem Prüfungsjahr² (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 71% auf 73%), gestiegen, während der Frauenanteil an den Studierenden im gleichen Zeitraum mit etwa 71% konstant geblieben sind. Gesunken ist allerdings im gleichen Zeitraum der Frauenanteil an den Absolvent*innen von 80% auf 76%.

² Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

BETEILIGUNG AM BOYS' DAY

ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung des Interesses an psychologischen Berufsfeldern bei bislang unterrepräsentierten Gruppen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Beteiligung am Aktionstag „Boys' Day“, um bei Schülern aus Hagen und Umgebung Interesse am Fach Psychologie zu wecken
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

BERÜCKSICHTIGUNG ALLER GESCHLECHTER IN DER AUßENDARSTELLUNG DER FAKULTÄT

ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung aller Geschlechter in der Außendarstellung der Fakultät
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation aller Geschlechter in der Außendarstellung (z.B. Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos sowie geschlechtergerechte Sprache in Texten)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

PILOTIERUNG UND GGF. SCHRITTWEISE EINFÜHRUNG REIN DIGITALER KLAUSUREN

ZIEL DER MAßNAHME	Abbau organisatorischer Barrieren u.a. für Studierende mit Care-Verpflichtungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Pilotierung der Durchführung rein digitaler Klausuren sowie – bei erfolgreicher Pilotierung – schrittweise Einführung rein digitaler Klausuren insbesondere im Bachelorstudiengang Psychologie
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Prüfungsamt, Lehrgebiete

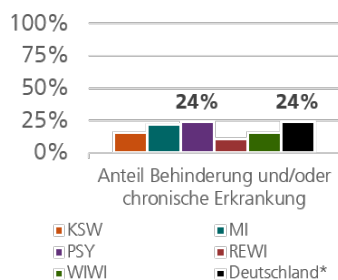
MOTIVIERUNG VON BACHELORABSOLVENTINNEN ZUR AUFNAHME EINES MASTERSTUDIUMS

ZIEL DER MAßNAHME	Sicherung eines hohen Frauenanteils unter den Masterstudierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bachelorabsolventinnen sollen weiterhin zur Aufnahme eines Masterstudiums motiviert werden (z.B. in Präsenzveranstaltungen wie dem Postertag zum empirisch-experimentellen Praktikum). Darüber hinaus sollen die Vorteile eines Masterstudiums im Rahmen des Informationsangebots zu beruflichen Perspektiven noch stärker herausgestellt werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEWERBUNG FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Sicherung eines hohen Frauenanteils unter den Masterstudierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Hinweis auf Stipendien und Unterstützungsangebote (z.B. im Rahmen der FAQs für Studierende)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 24% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das ist genau so viel wie die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit

Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden. Von 23 geprüften Studienmaterialien haben 78% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext

Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 0% im WS 23/24 unter dem FernUni-Durchschnitt von 4%, hat aber auch nur insgesamt 23 Dokumente mit Abbildungen übergeben, der Großteil der Studienmaterialien lag in anderer Form vor (inzwischen umfassen nur noch 34% der Module an der Fakultät klassische Printkurse). Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

WEITERER AUSBAU DER UNTERTITELUNG & TRANSKRIPTION VON LEHRVIDEOS	
ZIEL DER MAßNAHME	Barrierefreie Gestaltung der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Weiterhin Untertitelung von Lehrvideos und Bereitstellung von Transkriptionen, auch unter Nutzung der vollautomatischen, KI-generierten Untertitelung im Videoportal der FernUniversität
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

BEWERBUNG FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung fakultätsübergreifender Angebote für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung (wie das <i>Peer Mentoring</i>) innerhalb der Fakultät
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

PRÜFUNG DER ENTWICKLUNG EIGENER ANGEBOTE FÜR STUDIERENDE MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Im Zuge der Weiterentwicklung des Studienfachberatungskonzepts wird die Sinnhaftigkeit der Entwicklung fakultätseigener Angebote für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung an der Fakultät geprüft (z.B. Informations- oder Beratungsangebote).
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

SENSIBILISIERUNG VON LEHRENDEN FÜR DIE BARRIEREFREIE GESTALTUNG VON TEXTBASIERTEN STUDIENMATERIALIEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät bietet weiterhin kurze Workshops an, um Lehrende für die barrierefreie Gestaltung von textbasierten Studienmaterialien zu sensibilisieren und über konkrete Schritte zu informieren.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktik

FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER AUSBAU DER INFORMATIONEN UND ANGEBOTE ZU BARRIEREFREIHEIT FÜR LEHRENDE	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials

BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt an, dass Informationen und Angebote zur barrierefreien Gestaltung der Lehre von den zuständigen Stellen (z.B. Dez. 5) offensiver und transparenter für die Lehrenden aller Fakultäten zur Verfügung gestellt werden, insbesondere Informationen über einen typischen <i>Workflow</i> von der Erstellung bis zur technischen Bereitstellung von textbasierten Studienmaterialien. Hilfreiche Dokumente könnten eine Liste mit Angeboten und Anlaufstellen der Hochschule oder eine Checkliste für Lehrende zur barrierefreien Gestaltung von Lehrmaterialien sein.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktiker und Dekan / Dekanin wenden sich an Referat Chancengerechtigkeit und weitere Bereiche der Hochschule

MODERNISIERUNG DER ERSTELLUNG UND BEREITSTELLUNG VON TEXTBASIERTEN STUDIENMATERIALIEN

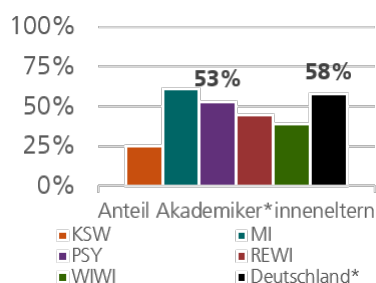
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät fordert die Hochschulleitung, das ZLI sowie das Dezernat 5 auf, die Erstellung und Bereitstellung von textbasierten Studienmaterialien zu modernisieren. Dazu gehören ein Single-Source-Publishing, bei dem (teil-)automatisiert aus einem einzelnen Quelldokument textbasierte Studienmaterialien in unterschiedlichen Formaten (PDF, ePub, Moodle Book, DAISY, ...) erstellt und über das Lernmanagementsystem der Hochschule bereitgestellt werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachmediendidaktiker und Dekan / Dekanin wenden sich an Referat Chancengerechtigkeit und weitere Bereiche der Hochschule

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS

ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Studienbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

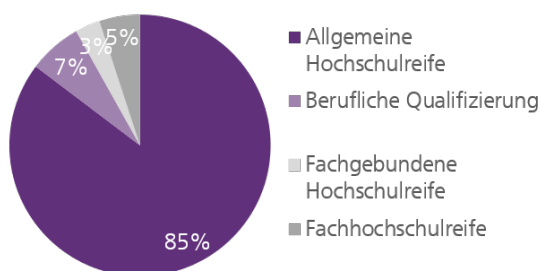
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 53% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Von allen Fakultäten der FernUniversität weist die Psychologie den zweitniedrigsten Anteil an Erstakademiker*innen auf. Mit einem fast paritätischen Anteil Studierender aus akademischen und nicht-akademischen Elternhäusern sollte die Fakultät sich zielgruppenspezifische Ansprachen überlegen, bspw. beim *Onboarding* in das Studium.

Hochschulzugangsberechtigung



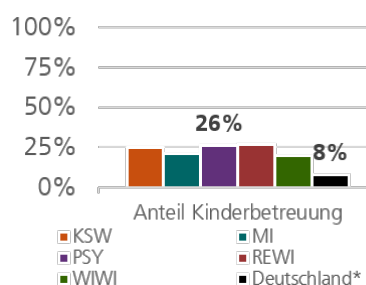
Im Jahr 2020 studierten laut Statista 3% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 7% beruflich qualifizierten Studierenden weist die Fakultät für Psychologie im Fakultätsvergleich hier einen höheren Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter*Psy
FernUni Hagen	37,3 Jahre	36,1 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	25,45 Jahre

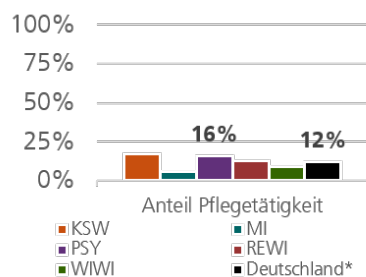
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt mit 36,1 Jahren leicht unter dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden, aber weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



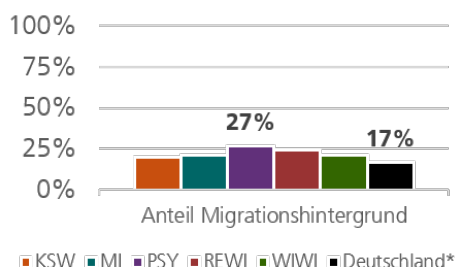
Der Anteil der Studierenden der Fakultät für Psychologie, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 26% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



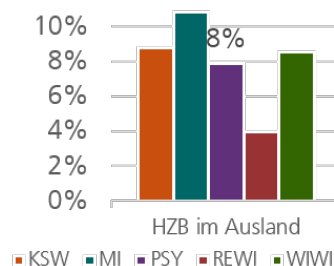
Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 16% an der Fakultät etwas höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

Migration



27% der Studierenden an der Fakultät für Psychologie weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt damit 10 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländer*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 8%, was leicht unter dem FernUni-Durchschnitt liegt.

Bildungsausländer*innen gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

ÜBERPRÜFUNG DER AUSSENDARSTELLUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung (z.B. in Texten und auf Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEREITSTELLEN VON INFORMATIONEN ZUM ARBEITSMARKT FÜR PSYCHOLOGIE-ABSOLVENT*INNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bereitstellen von Informationen zu den positiven Aussichten auf dem Arbeitsmarkt für Psychologie-Absolvent*innen (z.B. in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

PRÜFUNG DER ENTWICKLUNG EIGENER ANGEBOTE FÜR ERSTAKADEMIKER*INNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Im Zuge der Weiterentwicklung des Studienfachberatungskonzepts wird die Sinnhaftigkeit der Entwicklung fakultätseigener Angebote für Erstakademiker*innen geprüft (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie oder im Hinblick auf Informations- oder Beratungsangebote).
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

AUSBAU DER INFORMATIONEN ZU VEREINBARKEIT VON STUDIUM & FAMILIE

ZIEL DER MAßNAHME	Besserer Überblick über Betreuungsangebote
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Information der Studieninteressierten und Studierenden über Beratungs- und Betreuungsangebote des FamilienService wie den MiniCampus in Hagen (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie, in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

BEWERBUNG FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN

ZIEL DER MAßNAHME	Besserer Überblick über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Information der Studieninteressierten und Studierenden über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie Ermäßigungen oder Stipendien Hagen (z.B. im Rahmen des Online-Self-Assessments studyNAVI Psychologie, in den Studienportalen und bei Informationsveranstaltungen)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

ZENTRALE BEDARFSERHEBUNG UNTER DEN STUDIERENDEN

ZIEL DER MAßNAHME	Zuschneidung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten auf die Bedarfe der Studierenden und Studieninteressierten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt an, Bedarfe der heterogenen Studierendenschaft im Hinblick auf Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Aufnahme entsprechender Fragen in die zentralen Studierendenbefragungen (Dez.1) abzufragen, um auf dieser Basis zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Dekanin wendet sich an Referat Chancengerechtigkeit, Dez. 1

FAKULTÄTSÜBERGREIFENDER AUSBAU VON ANGEBOTEN FÜR STUDIERENDE MIT UNTERSCHIEDLICHEN DIVERSITÄTSMERKMALEN

ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät regt die Entwicklung, Durchführung und Bewerbung fakultätsübergreifender Angebote für Studierende mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen, z.B. Erstakademiker*innen, an und bringt sich bei der Entwicklung mit ein. Beispiele hierfür könnten die Bewerbung von Angeboten wie das <i>Peer Mentoring</i> in Informationsveranstaltungen der Campusstandorte oder die Entwicklung von FAQs oder eines Glossars mit Begriffen aus dem Hochschulkontext für Erstakademiker*innen (zur Erleichterung der Enkulturation) genannt werden. Eine hochschulweite Umsetzung solcher nicht-fachspezifischen Angebote bündelt Ressourcen und stellt sicher, dass Informationen nicht an verschiedenen Stellen gepflegt bzw. aktuell gehalten werden müssen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Dekanin wendet sich an Referat Chancengerechtigkeit, weitere Bereiche der Hochschule, z.B. Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte

FACT-SHEET GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE

In einer sich zunehmend diversifizierenden Gesellschaft müssen Psycholog*innen darauf vorbereitet sein, dass sie mit Menschen aus sozialen Gruppen professionell umgehen können, zu denen sie selbst nicht gehören und zu denen sie aufgrund ihrer eigenen Biografie bisher wenig persönlichen Zugang hatten. Ein übergreifendes Ziel des Psychologiestudiums an der FernUniversität in Hagen ist es, die Studierenden bestmöglich auf diesen Aspekt des Berufslebens vorzubereiten.

Dies erfolgt zum einen durch die Vermittlung von Fachwissen, allgemeinen Kenntnissen und spezifischen Kompetenzen. Zum anderen erfolgt dies aber auch durch den Aufbau einer professionellen ethischen und fachlichen Grundhaltung gegenüber menschlicher Unterschiedlichkeit. Zu diesem Zweck wurde beispielsweise für die Studieneingangsphase des B.Sc. Psychologie ein über die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie hinausgehendes Lehrangebot entwickelt, um Studierende frühzeitig für die Bedeutung von Diversität für die Psychologie in Wissenschaft und Praxis zu sensibilisieren³.

Das Studienangebot an der Fakultät für Psychologie umfasst zum einen Module und Kurse mit einem expliziten *Gender*- und Diversitätsbezug. Exemplarisch können hier der Unterkurs „Kulturelle Vielfalt“ des Moduls *M1: Einführung in die Psychologie, ihre Methoden und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens* (B.Sc. Psychologie) sowie das Modul *MM6: Prävention, Intervention und Evaluation im Kontext kulturell diversifizierter Communities* mit zugehöriger Kompetenzübung „Interkulturelle Kompetenzen“ angeführt werden. Zum anderen werden die Themen *Gender* und Diversität in vielen weiteren Modulen inhaltlich berücksichtigt. Als Beispiel kann das Modul *M7: Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik* (B.Sc. Psychologie) genannt werden, in dem Geschlechterunterschiede in Bezug auf Persönlichkeit oder Kriterien für Testfairness behandelt werden. In den Modulen *M6b* im B.Sc. Psychologie (*Empirisch-experimentelles Praktikum*) sowie *MM7* im M.Sc. Psychologie (*Projektmodul*) wurden in der Vergangenheit bereits *Gender*- und Diversitätsthemen bearbeitet. Auch Präsenzveranstaltungen finden regelmäßig zu Themen wie „*Gender*-Effekte und Diversität im Internet“ oder „Kulturvergleichende Sozialpsychologie“ statt. Darüber hinaus besteht für Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten die Möglichkeit, sich mit *gender*- und diversitätsbezogenen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Durch die zum 01. April 2024 besetzte Heisenberg-Professur für „Behavioral Economics und Interkulturelle Psychologie“ werden darüber hinaus Fragestellungen der interkulturellen Psychologie noch stärker einbezogen.

Die Fakultät für Psychologie wird ihre Lehre weiterhin *gender*- und diversitätssensibel gestalten. Dabei werden unterschiedliche Ebenen wie die Didaktik, die Lehre und Betreuung, die Gestaltung von Studienmaterialien sowie der Einsatz *gender*- und diversitätssensibler Sprache berücksichtigt. Auch inhaltlich trägt sie den Themen *Gender* und Diversität Rechnung, indem weiterhin Fragen der Diversitäts- und Geschlechterforschung in die Lehre integriert werden.

³ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 20.04.2024

MASSNAHMEN GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE

GENDER- UND DIVERSITÄTSSENSIBLE SPRACHE IM STUDIENMATERIAL	
ZIEL DER MAßNAHME	Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Berücksichtigung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache in Bezug auf das Studienmaterial
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

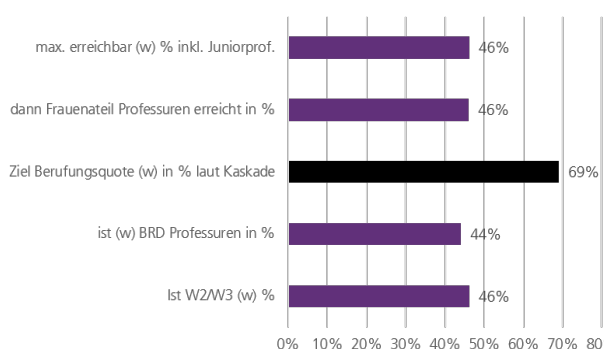
BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung von <i>Gender</i> und Diversität in der Lehre
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Berücksichtigung von <i>Gender</i> - und Diversitätsthemen in der Lehre
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

CHANCENGERECHTIGKEITSPREIS FÜR ABSCHLUSSARBEITEN MIT GENDER- ODER DIVERSITÄTSBEZUG	
ZIEL DER MAßNAHME	Auszeichnung von Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät sieht die Vergabe eines Preises für herausragende Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug weiterhin als wichtiges Instrument an. Nach 2024 ist jedoch nach einer dreimaligen Vergabe keine Weiterfinanzierung durch die <i>Gesellschaft der Freunde der FernUniversität</i> möglich. Eine eigene Finanzierung durch die Fakultät ist aus Budget-Gründen nicht möglich. Daher regt die Fakultät an, die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung von zentraler Seite für die zukünftige Vergabe eines solchen Preises auf Fakultätsebene zu prüfen, um weiterhin studentische Abschlussarbeiten mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug sichtbar zu machen und auszuzeichnen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

4 Handlungsfeld Personal

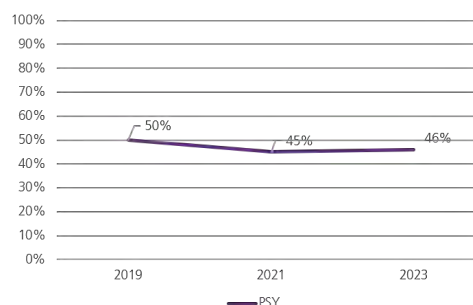
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



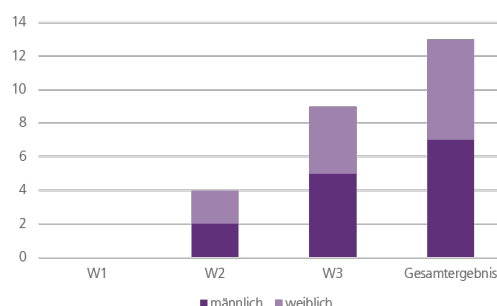
Mit einem Professorinnenanteil von 46% befindet sich die Fakultät leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 44%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprofessor/innen (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät mindestens 69% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 46% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von ebenfalls 46%. Dies liegt daran, dass mit keinen freiwerdenden Professuren zu rechnen ist, somit der Frauenanteil also auch nicht durch Neuberufungen in den nächsten Jahren erhöht werden kann.

Veränderung Frauenanteil Professuren



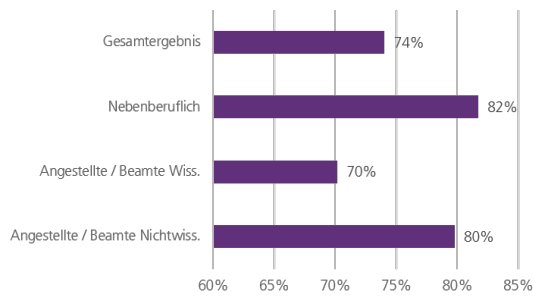
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist. Hierbei muss jedoch die niedrige absolute Zahl an Lehrgebieten der Fakultät einbezogen werden. Darüber hinaus gibt es an der Fakultät derzeit zwei laufende Berufungsverfahren, deren Besetzung sich auf den Frauenanteil auswirken wird.

Zusammensetzung Professuren



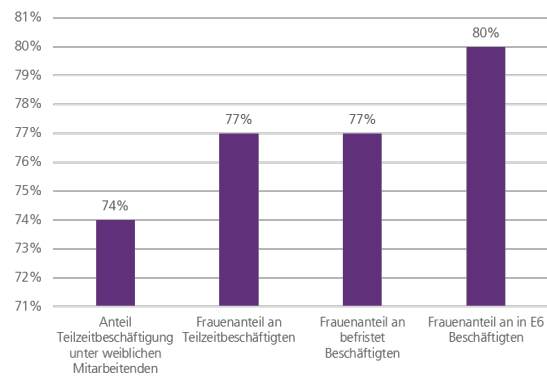
An der Fakultät sind die Professuren annähernd ausgeglichen zusammengesetzt. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation zum Nachteil von Professorinnen (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entsteht.

Frauenanteil Personal



An der Fakultät für Psychologie arbeiteten 2023 insgesamt 213 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 74 % Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 82 %. Ein größerer Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (70 %) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (80 %).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Im März 2023:

- Arbeiteten 74 % der weiblichen Beschäftigten der Fakultät in Teilzeit.
- Waren von allen Teilzeitbeschäftigten 77 % Frauen.
- Betrug der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten ebenfalls 77 %.
- Betrug der Frauenanteil der in Entgeltgruppe E6 Beschäftigten 80 %.

Im Rahmen der Schaffung der Möglichkeit einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe E6 auf E8 beteiligten sich alle Lehrgebietsleiter*innen, so dass zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Chancengerechtigkeitsplans keine Beschäftigten der Fakultät mehr in Entgeltgruppe E6 eingruppiert waren.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

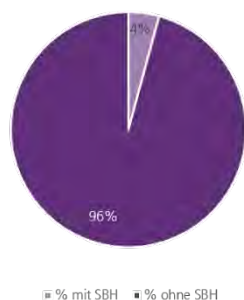
Name & Maßnahmenbeschreibung

GENDERSENSIBLE GESTALTUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAß-NAHME	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Breite Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, Veröffentlichung und explizite Verbreitung von Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken sowie Berücksichtigung von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen in Berufungsverfahren. Darüber hinaus soll bei der Eröffnung der Berufungskommission den Mitgliedern zukünftig das Kaskadenmodell erläutert werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORT-LICH	der Dekan / die Dekanin

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN	
ZIEL DER MAß-NAHME	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	(Weiterhin) Durchführung von Besprechungen, Gremienterminen etc. zu familienfreundlichen Zeiten mit der Möglichkeit zur Teilnahme in virtueller Form
UMSETZUNGS-VERANTWORT-LICH	der Dekan / die Dekanin

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät für Psychologie geben 4% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität). Da bei der Angabe auf freiwilliger Basis anzunehmen ist, dass der tatsächliche Anteil über 4 % liegt, wird die Diskrepanz von 4 % zu einem Zielwert von 5 % als nicht bedeutsam eingeschätzt.

Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen

Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeitende mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Der im Frühjahr 2024 bezogene Neubau für die Fakultät für Psychologie ist vollständig barrierefrei gestaltet. Zudem werden Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung je nach individuellen Bedürfnissen unterstützt (z.B. durch die Möglichkeit, ihren Assistenzhund mit an den Arbeitsplatz zu bringen).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung

Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung zu erkennen und abzubauen.

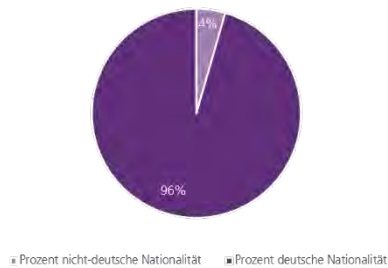
MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

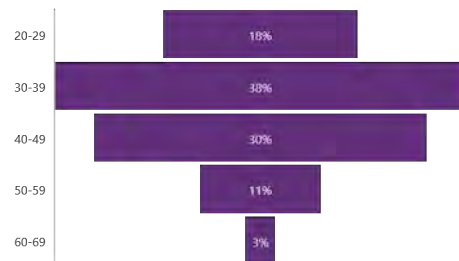
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 4% der Mitarbeitenden der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: Im Jahr 2022 lag laut Statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 16%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 30 und 49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, also mutmaßlich in der Phase vermehrter *Care-Arbeit* oder der Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

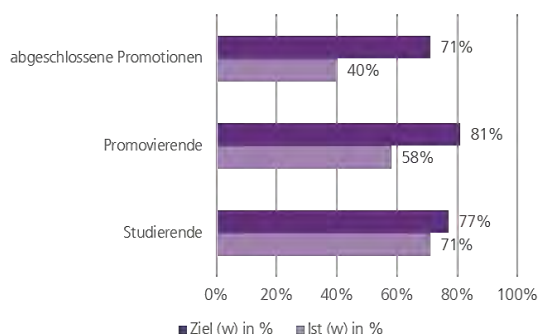
Name & Maßnahmenbeschreibung

FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN	
ZIEL DER MAß- NAHME	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
BESCHREIBUNG DER MAß- NAHME	Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, auch durch die Einführung von Gleitzeit für nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende im Jahr 2023, regelmäßige Information der Personalverantwortlichen der Fakultät über Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität sowie ausdrückliche Unterstützung der Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Sorgearbeit durch alle Beschäftigten
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

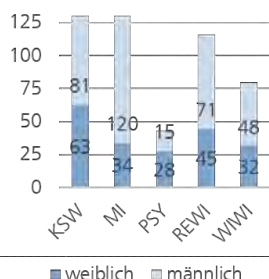
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade⁴. Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass der Frauenanteil an den Promovierenden etwas unter dem hohen Frauenanteil unter den Studierenden (71%) liegt. Im betrachteten Zeitraum waren 58 % der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 81 % gegenüber. Auch der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen muss erhöht werden, von 40% auf 71%. Angesichts eines NRW-weit höheren Anteils von über zwei Dritteln (71%) fällt auf, dass an der Fakultät für Psychologie nur etwas über die Hälfte der Promovierenden Frauen sind. Gleichzeitig muss angesichts der nach wie vor überschaubaren Gesamtzahl der Promovierenden der hiesigen Fakultät auch von stichprobenbedingten Schwankungen ausgegangen werden. Die internen Promovierendenzahlen, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Chancengerechtigkeitsplans vorlagen, deuten auf einen Anstieg der Frauenanteile hin.

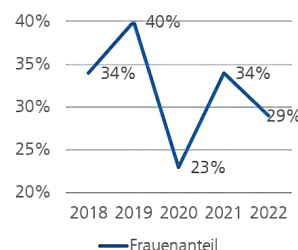
Promovierende an Fakultäten 2022



⁴ Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe

Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten eine eher geringe absolute Promovierendenzahl auf. Der Frauenanteil daran liegt mit 65 % über dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen FernUniversität



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders markant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen. Bei der Interpretation der Daten muss jedoch die niedrige absolute Zahl an Promovierenden der Fakultät berücksichtigt werden.

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



(BRD) Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gering, weist gleichzeitig aber

auch nicht das höchste Verhältnis von Promovierenden/pro Professur auf.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

BERÜCKSICHTIGUNG UNTERSCHIEDLICHER GESCHLECHTERSPEZIFISCHER BEDÜRFNISSE BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät baut das Informationsangebot für Promotionsinteressierte und Promovierende weiter aus (zu Punkten wie Austauschformaten, Möglichkeiten der finanziellen Förderung und weiteren Unterstützungsangeboten), auch mit dem Ziel, Master-Absolvent*innen der FernUniversität für eine Promotion zu gewinnen. Dabei bezieht sie Ergebnisse der fakultätseigenen Promovierendenbefragung (2023) mit ein. Beispielsweise soll eine stärkere Beratung von Promovendinnen z.B. unter Verweis auf die Methodenberatung der Fakultät erfolgen. Darüber hinaus soll der Blog „ParenThesis“ (in dessen Rahmen Berichte von Wissenschaftlicher*innen aus der Psychologie zu Fragen der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit erscheinen) und ggf. weitere Informationsangebote für Promovierende mit Care-Verpflichtungen im internen Bereich verlinkt werden. Zudem soll zukünftig eine regelmäßige fakultätsinterne Befragung beauftragt durch den Promotionsausschuss und beraten durch die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten zu Anliegen von Promovierenden, z.B. auch hinsichtlich der Vereinbarkeit mit Care-Verpflichtungen, durchgeführt werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete, Methodenberatung

INFORMATION VON PROMOVIERENDEN ÜBER UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE

ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung von Angeboten des Graduiertenservice sowie Bestärkung von Promovierenden zur Teilnahme an den Angeboten
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

INFORMATION UND BERATUNG VON MASTERSTUDENTINNEN ZUR PROMOTION

ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Masterstudentinnen werden auf die Möglichkeit der Promotion hingewiesen (z. B. im Rahmen von Forschungspraktika an den Lehrgebieten bzw. im Rahmen des Projektmoduls). Darüber hinaus soll die Möglichkeit einer Einzelberatung mit Professorinnen erörtert werden (im Sinne weiblicher <i>Role Models</i>).
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG BZW. PRÄMIERUNG EMPIRISCHER STUDIEN IM RAHMEN VON ABSCHLUSSARBEITEN

ZIEL DER MAßNAHME	Gezielte Förderung geeigneter Studierender und frühe Motivation zur Aufnahme einer Promotion
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Prüfung der finanziellen Unterstützung/Prämierung empirischer Studien mit <i>Gender</i> - oder Diversitätsbezug im Rahmen von Abschlussarbeiten (s. S. 18)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

INFORMATION VON PROMOVIERENDEN ÜBER FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Verweis auf bereits bestehende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie z.B. Brückenstipendien für Frauen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

FACT-SHEET INKLUSION

Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

Die Mitglieder der Fakultät für Psychologie sehen es jedoch es als wichtig an, konkrete Daten zur Zielgruppe der Promovierenden mit Behinderung an der FernUniversität anonym zu erfassen, um sinnvoll Maßnahmen ableiten zu können.

Promovierende mit Behinderung



Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wäre beispielsweise denkbar, dass Interessent*innen logistische Hürden befürchten oder potenzielle Betreuungspersonen ihnen Leistungsdefizite unterstellen.

Informationsveranstaltungen zum Thema Promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Mentoring oder Peer Counseling-Programme



Peer Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Bündnisse bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Nachteilsausgleiche für Promovend*innen mit Behinderungen



Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend*innen oder Habilitand*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

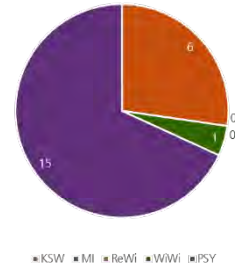
UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAßNAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2024, die aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert wurden

An der Fakultät für Psychologie wurden zwischen 2019 und 2024 drei Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert: „Geschlechtergerechte Sprache als Norm an der Hochschule“ (von 01.12.2023 - 30.09.2024), „Gender-Specific Work-Family-University Conflict Interface“ (15.02.2024 - 14.08.2025) sowie „Regional variation and historical roots of gender attitudes“ (01.05.2024 - 30.11.2024).

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen 15 der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

BERÜCKSICHTIGUNG UNTERSCHIEDLICHER DIVERSITÄTSDIMENSIONEN BEI DER UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät baut das Informationsangebot für Promotionsinteressierte und Promovierende weiter aus (zu Punkten wie Austauschformaten, Möglichkeiten der finanziellen Förderung und weiteren Unterstützungsangeboten), auch vor dem Ziel, Master-Absolvent*innen der FernUniversität für eine Promotion zu gewinnen. Dabei bezieht sie Ergebnisse der fakultätseigenen Promovierendenbefragung (2023), etwa zu promovierenden Erstakademiker*innen, sowie das zwischenzeitlich verabschiedete Betreuungskonzept für externe Promovierende mit ein.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

UNTERSTÜTZUNG VON PROMOVIERENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Promovierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung von Angeboten des Graduiertenservice und Bestärkung von Promovierenden zur Teilnahme an den Angeboten; Erweiterung der Informationen für Promotionsinteressent/innen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

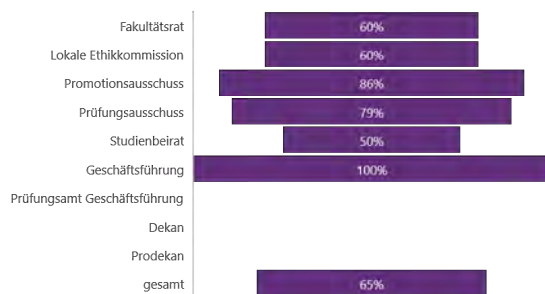
AUSBAU DER INFORMATIONEN ZU FORSCHUNG MIT DIVERSITÄTS- UND GENDERBEZUG AUF DER FAKULTÄTSWEBSITE	
ZIEL DER MAßNAHME	Sichtbarmachung von <i>Gender</i> - und Diversitätsthemen in der Forschung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Weiterhin Berichterstattung zu Forschung mit Diversitäts- und <i>Gender</i> -Bezug auf der Fakultätswebsite, z.B. zu Forschungsaktivitäten des Schwerpunkts <i>Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

GENDER-GASTPROFESSUR AN DER FAKULTÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung der Sichtbarkeit des Themas Gender an der FernUniversität
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Einrichtung einer Gastprofessur für <i>Gender</i> - und <i>Queer Studies</i> mit thematischem Schwerpunkt im Bereich „Diversity and Inclusion at Work“ (vrstl. im Wintersemester 24/25 unter Anbindung an das Lehrgebiet <i>Community Psychology</i>)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

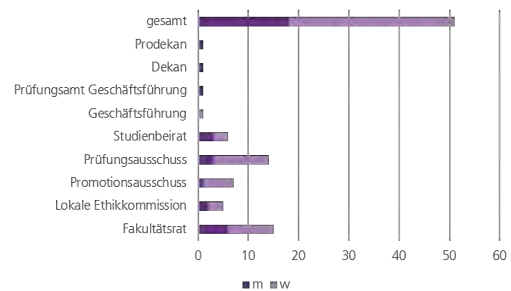
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen sowie den Gremien an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Prodekanin oder Dekanin gab, ist eine weibliche Geschäftsführung vorhanden. Zudem ist die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien in den allermeisten Fällen erreicht oder gar zu Gunsten von Frauen weit überschritten.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100% aufweisen können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

BERICHT ZUM THEMA GLEICHSTELLUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung der Sichtbarkeit des Themas Geschlechtergleichstellung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Halbjährlicher mündlicher Bericht der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten und ggf. weiterer Akteur*innen im Fakultätsrat zum Thema Geschlechtergleichstellung (z.B. zu anstehenden Veranstaltungen zum Thema Geschlechtergleichstellung oder über die Gleichstellungskommission)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter*innen in der Graduiertenförderung



Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard: Barrierefreie Hochschul-Events



Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig.

Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschen, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und *Tools* sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit

sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERSTÜTZUNG DES INKLUSIONSKONZEPTS	
ZIEL DER MAß- NAHME	Inklusive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Abbau von Barrieren
BESCHREIBUNG DER MAß- NAHME	Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	der Dekan / die Dekanin, Referat Chancengerechtigkeit

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Diversity Statement

Die Fakultät für Psychologie an der FernUniversität in Hagen versteht sich als einen Ort der Vielfalt, an dem die Kernprinzipien Offenheit, Wertschätzung und Partizipation strukturell verankert und in der Lehre und Forschung aktiv gelebt werden. Die Mitglieder der Fakultät haben ein eigenes *Diversity Statement* formuliert und auf der [Homepage](#) veröffentlicht.

Austauschformate innerhalb der Fakultät

Innerhalb der Lehrgebiete finden Austauschformate statt. Darüber hinaus können Mitglieder der Fakultät miteinander in Kontakt treten, indem sie am regelmäßig stattfindenden Mittelbaukolloquium oder an informellen Veranstaltungen wie Stammtischen teilnehmen sowie sich via Microsoft Teams in der Umgebung für wissenschaftliche Mitarbeitende miteinander austauschen.

Sensibilisierung zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Rassismuskritik

Viele Forschende der Fakultät setzen sich mit Themen des Forschungsschwerpunktes [Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt](#) auseinander. Hierzu gehören Themen wie beispielsweise Intergruppenkontakt, Diskriminierung oder Diversitätsüberzeugungen. Basierend auf den Erkenntnissen werden Maßnahmen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts abgeleitet. Forschungsergebnisse werden innerhalb der Fakultät weitergegeben und diskutiert.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

VERHINDERUNG VON SEXUALISierter BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	
ZIEL DER MAß-NAHME	Gewährleistung der Sicherheit aller Mitarbeitenden und Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät nutzt weiterhin bestehende Informationskanäle und Austauschrunden, um Mitarbeitende zu Themen wie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu informieren und Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Hierzu wird es als zielführender angesehen, eine offene Kultur innerhalb der Fakultät weiter zu etablieren und zu fördern, als gesonderte Kanäle neu einzuführen. Die Richtlinie der FernUniversität gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung soll innerhalb der Fakultät bekannt gemacht werden (per Mail mit anschließender Verlinkung im Intranet). Zukünftig werden Vorgesetzte angehalten, im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung auf das Thema und auf die Richtlinie der FernUniversität gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung hinzuweisen. Zudem sollen Seminare/Schulungen gegen sexualisierte Gewalt in der Fakultät bekannt gemacht und Vorgesetzte zur Teilnahme aufgerufen werden. Darüber hinaus soll Prof. Daniel Leising (TU Dresden) für einen Vortrag zum Thema „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ zum Fakultätskolloquium eingeladen werden.
UMSETZUNGSVER-ANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Psychologie, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Fakultät für Psychologie wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Psychologie.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

**der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der FernUniversität in Hagen**

2025–2028

**Rechts-
wissenschaftliche
Fakultät**

Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	14
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	22
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	29
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	35

1 Präambel

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre verpflichtet und fördert Studium, wissenschaftlichen Nachwuchs sowie den Wissenstransfer. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein anerkanntes hochwertiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer fachlichen Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und sollen erfolgreich studieren bzw. arbeiten können – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancengerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Rechtswissenschaftliche Fakultät ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen

und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Rechtswissenschaftlichen Fakultät beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Fakultät zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Leitung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, vertreten durch den Dekan, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Finanzierung:

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion:

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzung Fakultät REWI Rechtswissenschaftliche Fakultät

Abkürzungen Studiengänge REWI

LL. B. Bachelor of Laws

LL. M. Master of Laws

EJP Erste Juristische Staatsprüfung

Grundgesamtheiten REWI

Personal 191 Personen

Studierende 10.515 Personen

Absolvent*innen Bachelor (2022) 259 Personen

Absolvent*innen Master (2022) 84 Personen

Verwendete Abkürzungen

PJ Prüfungsjahr

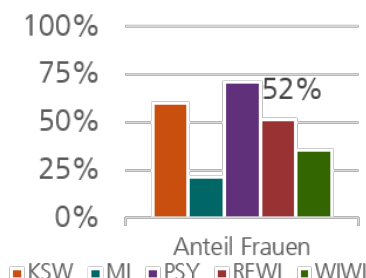
SJ Studienjahr

SBH Schwerbehinderung

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

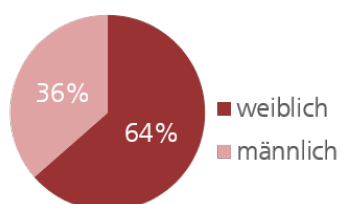
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 10.515 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 52% und ist damit ausgeglichen, während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 57% lag. Schaut man sich die Daten nach Fächern differenziert an (siehe Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), bestätigt sich dieses Bild zum Großteil.

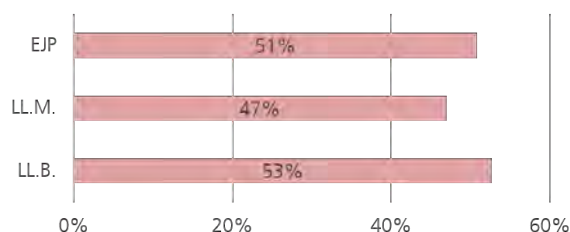
Geschlechterverteilung Absolventinnen



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 64% (von 259

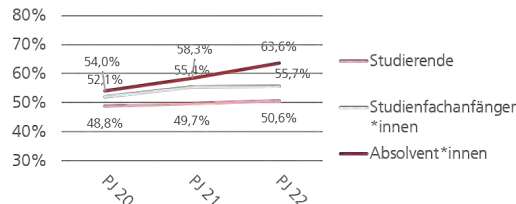
Bachelor-Absolvent*innen, 84 Master-Absolvent*innen).

Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den Studiengängen zwischen 47% und 53%, dabei ist der Frauenanteil im Master schlechter als im Bachelor.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Anteil weiblicher Studienfachanfängerinnen ist seit dem Prüfungsjahr¹ (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich von 52,1% auf 55,7%, gestiegen, die Absolventinnenzahlen sind im gleichen Zeitraum von 54% auf 63,6% stark angestiegen.

¹ Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

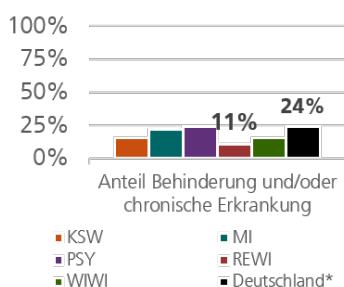
Name & Maßnahmenbeschreibung

MEHR WEIBLICHE STUDIERENDE FÜR DEN LL.M. GEWINNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden im Masterstudiengang Rechtswissenschaft
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bewerbung weiblicher Studierender durch das Prüfungsamt und in Seminaren durch Lehrende
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Prüfungsamt, Betreuer*innen von Seminaren

BERÜCKSICHTIGUNG ALLER GESCHLECHTER IN DER AUßENDARSTELLUNG DER FAKULTÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung aller Geschlechter in der Außendarstellung der Fakultät
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation aller Geschlechter in der Außendarstellung (z.B. Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos sowie geschlechtergerechte Sprache in Texten)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination

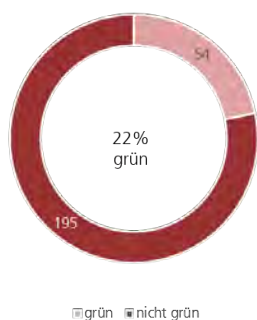
FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 11% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das ist weniger als der Anteil von 24%, der für Deutschland insgesamt ermittelt wurde. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderung und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher verstärkter Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

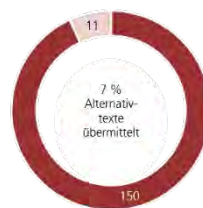
Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreien Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden (22%). Durch

ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es den Lehrenden einfacher als bisher gemacht, ihre Studienmaterialien barrierefreier zu gestalten. Hier werden alle Materialien mindestens mit einer Gliederung und Navigation versehen. Überschriften werden zugeordnet. In die eigentlichen Inhalte wird nicht eingegriffen. Durch dieses Verfahren ist Dez. 5 in der Lage, die Texte auf Wunsch der Lehrenden oder auf Anfrage in kurzer Zeit dem Matterhornprotokoll entsprechend anzupassen. Nichtsdestotrotz sollte die Fakultät für die Gestaltung barrierefreier Studienmaterialien sensibilisiert werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu unterstützen.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



■ Dokumente mit Abbildungen ohne Alternativtexte
 ■ Dokumente mit Abbildungen mit Alternativtexten

Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. Im Bereich Alternativtext liegt die Fakultät mit 7% über dem FernUni-Durchschnitt von 4%. Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von KI erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

BARRIEREFREIHEIT ERHÖHEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Entwicklung eines Workflows zum verbindlichen Einsatz barrierefreier Studienmaterialien. Entwicklung einer Checkliste und eines Systems, das sicherstellt, dass etwa Alternativtexte für Abbildungen hinterlegt wurden sowie Quelldateien zur Barrierefreiheitsprüfung übergeben wurden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekanat/Prüfungsamt unter Einbindung Abteilung audiotaktile Medien, Einbindung Bereich Studienmaterialerstellung

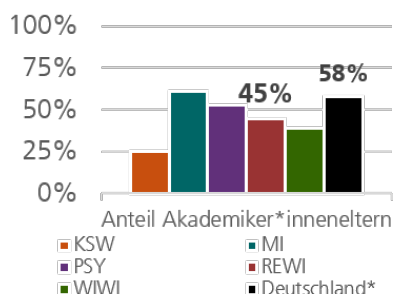
FAIRE BEDINGUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Faire Studienbedingungen/Empowerment
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ermutigung Studierender zur Kommunikation besonderer Bedürfnislagen / Fortführung Online-Sprechstunde „Chancengerechtigkeit“
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Prüfungsamt, Fachmediendidaktik in Kooperation mit ZLI und ZDI

FAIRE PRÜFUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Faire Prüfungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Pseudonymisierung von allen Prüfungen vor der Korrektur im Online-Übungssystem
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Prüfungsamt, Fachmediendidaktik in Kooperation mit ZLI und ZDI

BERATUNG IN BESONDEREN LAGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Faire Studienbedingungen/Empowerment
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Fortsetzung der Online-Sprechstunde Chancengerechtigkeit / Nachteilsausgleich
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fachstudienberatung

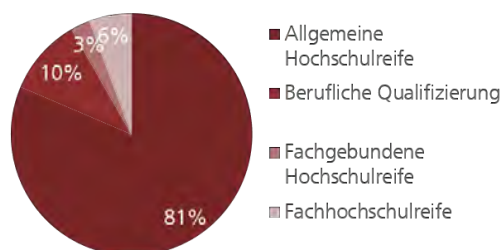
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 45% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Dem gegenüber kamen im Jahr 2021 bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Von den Fakultäten der FernUniversität befindet sich die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit diesem Anteil im Mittelfeld und unter Bundesdurchschnitt.

Hochschulzugangsberechtigung



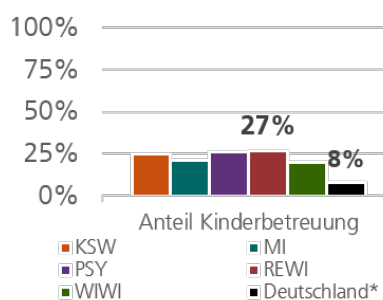
Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89 % der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 10 % Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Rechtswissenschaftliche Fakultät im Fakultätsvergleich einen höheren Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter*ReWi
FernUni Hagen	37,3 Jahre	37,2 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	24,9 Jahre

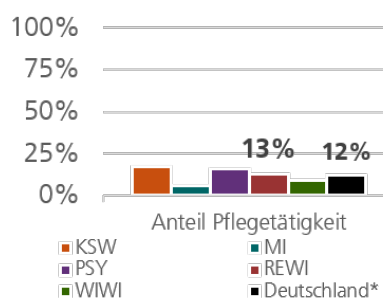
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt mit 37,2 Jahren fast gleichauf mit dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden und weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



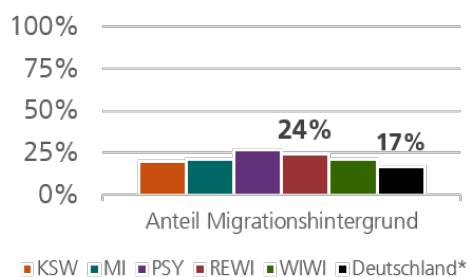
Der Anteil der Studierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 27% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



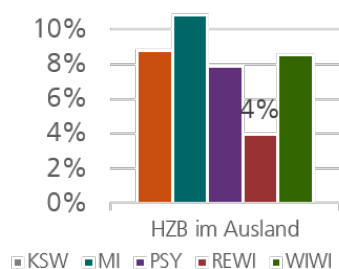
Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 13% an der Fakultät leicht höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

Migration



24% der Studierenden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländer*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung

nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 4% und ist damit im Vergleich mit den anderen Fakultäten am niedrigsten.

Bildungsausländer*innen gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

ERSTAKADEMIKER*INNEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Studienbedingungen für Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Sensibilisierung für die Belange von Erstakademiker*innen in den Start-it-up- und How-to-Rewi-Veranstaltungen, z.B. Einladung passender Referent*innen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Studiengangskoordination / Fachstudienberatung

ONBOARDING	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Studienbedingungen für Erstakademiker*innen sowie Personen mit alternativen Zugangsberechtigungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Fortführung / Unterstützung der Studierwerkstatt „In lure“
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leiterin der Studierwerkstatt / Fachstudienberatung

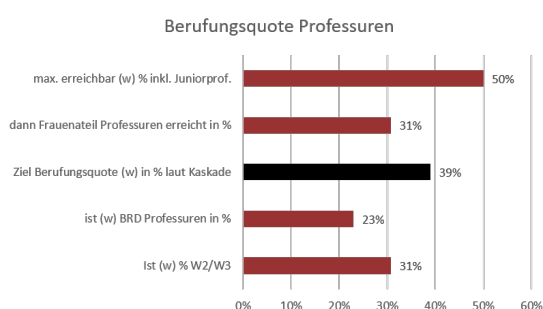
STUDIUM UND PRÜFUNGEN MIT KIND(ERN)	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung familiärer Besonderheiten im Studium und bei den Prüfungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Fortführung / Unterstützung von zeitlich verteilten Online-Arbeitsgemeinschaften, Berücksichtigung von Stillzeiten etc. bei Prüfungen
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Studiengangskoordination / Prüfungsamt

WERTSCHÄTZUNG DES MIGRATIONSINTERGRUNDES	
ZIEL DER MAßNAHME	Einbindung ausländischen Rechts in das Studium
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Einbindung ausländischen Rechts in das Studium, bspw. im türkischen oder spanischen Recht sowie über das Public International Law
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Lehrende

4 Handlungsfeld Personal

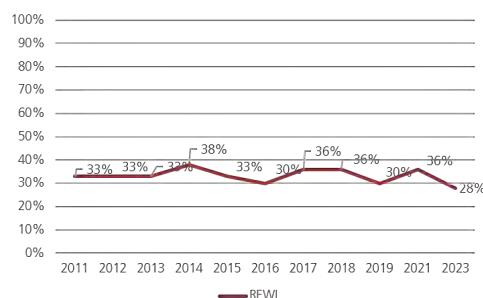
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



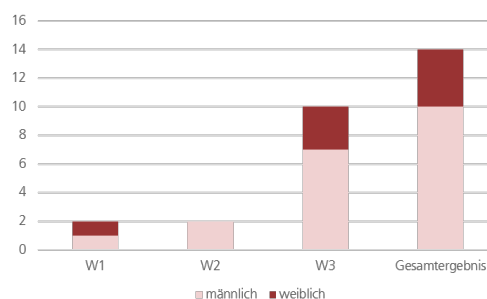
Mit einem Professorinnenanteil von 31% unter den W2/W3 Professuren befindet sich die Fakultät über dem bundesweiten Durchschnitt von 23%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät min. 39% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 31% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 50%.

Veränderung Frauenanteil Professuren



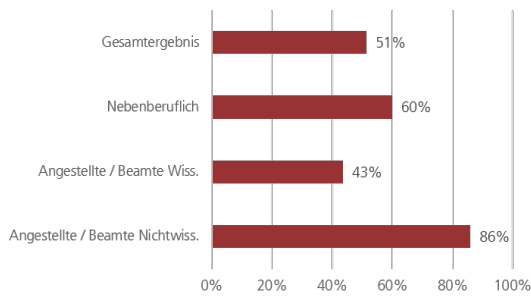
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass seit 2011 der Frauenanteil an den Professuren in der Fakultät stets um die 30% pendelte. Wenn gleich die Prozentzahl relativ stabil blieb, ist die geringe absolute Anzahl an Professuren zu beachten, die auch für den Ausreißer nach unten in 2023 verantwortlich sein kann. Es ist darauf zu achten, dass dies keinen Abwärtstrend einleitet.

Zusammensetzung Professuren



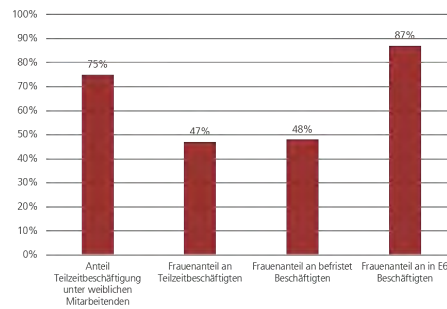
An der Fakultät sind drei Professorinnen auf der Stufe W3, keine auf W2, eine auf W1. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät arbeiten in 2023 insgesamt 191 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 51 % Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 60%. Einen deutlichen Unterschied zeigt jedoch der Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (43%) und dem nicht-wissenschaftlichen Personal (86%).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



75% der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 47% Frauen. Der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten beträgt 48%. 87% beträgt der Frauenanteil an E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet sein.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS AN PROFESSUREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist unter Beachtung der von der Verfassung vorgeschriebenen Grundsätze der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG bestrebt, den im Vergleich zu anderen juristischen Fakultäten zufriedenstellenden Frauenanteil zu halten und kurzfristig einen Frauenanteil von 38 % zu erreichen. Langfristig wäre Parität ein erstrebenswertes Ziel.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Berufungskommissionen

DISKRIMINIERUNGSFREIE BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verhinderung von Diskriminierungen in Berufungsverfahren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf alle verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Vorsitzenden der Berufungskommission für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Berufungskommissionen / Zentralbereich

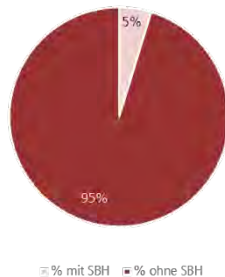
ERHÖHUNG FRAUENANTEIL IM MITTELBAU	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	• Möglichst frühzeitige Bindung von Frauen an die Fakultät durch Einstellung bereits als studentische Hilfskraft mit der Option der Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft oder wissenschaftliche Mitarbeiterin. • Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Hilfskraft- und Mittelbauebene durch regelmäßige Bekanntgabe von Stellenausschreibungen innerhalb der Fakultät und Aufnahme aller Hilfskräfte in die internen Einführungsveranstaltungen von neuen Mitarbeitenden in der Fakultät.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Lehrstühle

EMPOWERMENT	
ZIEL DER MAßNAHME	Vorbereitung weiblicher Mitarbeiterinnen im Zentralbereich auf Führungsaufgaben
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ermutigung der weiblichen Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in Führungspositionen und Finanzierung der Teilnahme aus Zentralbereichsmitteln.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung Zentralbereich

ERHÖHUNG MÄNNERANTEIL IM BEREICH MTV	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Männeranteils im Bereich MTV
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Alle Bewerbungsverfahren erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3 (Organisations- und Personalentwicklung) anhand eines standardisierten Auswahlverfahrens. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist bestrebt in Zusammenarbeit mit dem Dez. 3 regelmäßiger Ausbildungsort für (männliche) Auszubildende zu werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle Bereiche der Fakultät

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Rechtswissenschaftlichen Fakultät geben nur 5% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, liegt der tatsächliche Anteil vermutlich höher. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit entsprechenden Einschränkungen. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität.)

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderungen



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

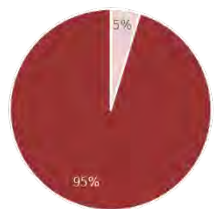
DISKRIMINIERUNGSFREIE BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Verhinderung von Diskriminierungen in Berufungsverfahren
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf alle verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Vorsitzenden der Berufungskommission für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Dekan / Berufungskommissionen / Zentralbereich

DISKRIMINIERUNGSFREIE STELLENBESETZUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Alle Stellenbesetzungsverfahren werden diskriminierungsfrei durchgeführt.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät führt alle Stellenbesetzungsverfahren auf diskriminierungsfreier Basis durch, insb. im Hinblick auf schwerbehinderte Bewerber*innen, die Diversität oder auch das Alter von Bewerber*innen. Sie beteiligt alle Interessensvertretungen und nutzt die seitens der Personalabteilung zur Verfügung gestellten Anwendungen zur Durchführung Ihrer Stellenbesetzungsverfahren. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Bereiche für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle Bereiche der Fakultät

...

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

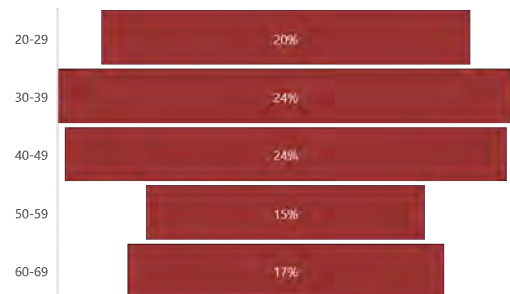
Nationalität Personal



■ Prozent nicht-deutsche Nationalität
■ Prozent deutsche Nationalität

Nur 5% der Mitarbeiter*innen der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät ist zwischen 30-50 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

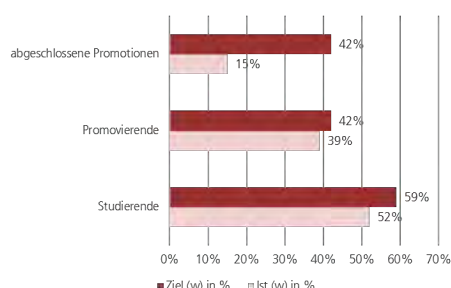
Name & Maßnahmenbeschreibung

VERBESSERUNG DER KARRIEREWEGE FÜR INTERNATIONALE BESCHÄFTIGTE	
ZIEL DER MAß- NAHME	Erhöhung des Anteils internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	• Fortsetzung der internationalen Kooperationen. • Die Hochschullehrer*innen der Fakultät werden ermutigt, auch internationale Promotionsthemen anzubieten und Promovierende anzunehmen. • Im Bereich der Forschung setzt die Fakultät weiter einen Akzent auf die Einladung von internationalen Gastwissenschaftler*innen
UMSETZUNGSVER- ANTWORTLICH	Hochschullehrer*innen

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

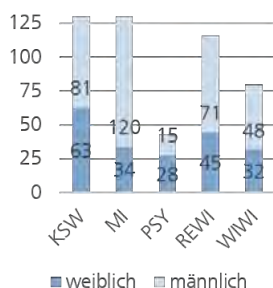
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der Frauenanteil unter den Studierenden (52%) nicht in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. Im betrachteten Zeitraum sind 39% der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 42% gegenüber. Bei den abgeschlossenen Promotionen klafft es noch weiter auseinander: 15% Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen der Fakultät stehen einem Zielwert von 42% gegenüber.

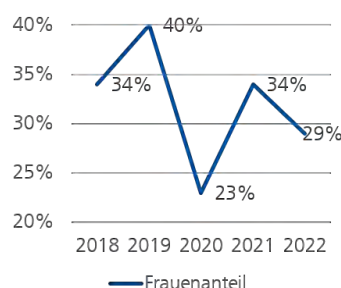
Promovierende an Fakultäten 2022



An der rechtswissenschaftlichen Fakultät promovieren im Vergleich zu den anderen (meist

größeren) Fakultäten relativ viele Personen, der Frauenanteil daran liegt allerdings immer noch deutlich unter dem Männeranteil.

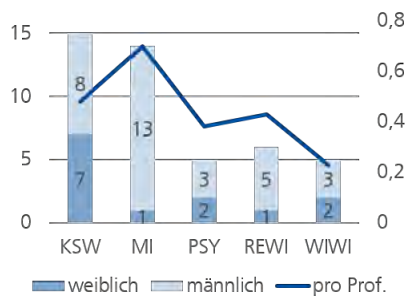
Frauenanteil Promotionen FernUniversität



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Rückgang des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich anschließend nicht wieder erholt hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen.

² Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne (FeU) und externe (BRD) Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene

Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist die absolute Anzahl gering, liegt jedoch bei dem Verhältnis von Promovierten je Professur im Mittelfeld der Fakultäten.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

GEWINNUNG WEITERER WEIBLICHER PROMOVENDINNEN	
ZIEL DER MAß-NAHME	Erhöhung des Anteils weiblicher Promovendinnen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	• Fortsetzung der entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit durch Peer-Interviews mit interessanten Wissenschaftlerinnen. • Gezielte Ansprache weiblicher Doktorandinnen für das EDELNet-Projekt. Gezielte Ansprache für eine Habilitation geeigneter Frauen und Nutzung der jeweiligen Förderinstrumente, Information der Lehrstuhlinhaber*innen über die Möglichkeiten der Förderung weiblicher Habilitandinnen. • Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.
UMSETZUNGSVER-ANTWORTLICH	Hochschullehrer*innen

UNTERSTÜTZUNG GESCHLECHTERFORSCHUNG	
ZIEL DER MAß-NAHME	Fortführung der Geschlechterforschung am Institut in Iure
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Laufende und kommende Forschungsprojekte werden unterstützt, bspw., die Arbeit der Forscher*innengruppe Gender Politics. Es werden u. a. Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt.
UMSETZUNGSVER-ANTWORTLICH	In Iure Gender im Recht

UNTERSTÜTZUNG WEIBLICHER PROMOVENDINNEN	
ZIEL DER MAß-NAHME	Erhöhung der Abschlusszahlen weiblicher Promovendinnen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	• Die Zusammenarbeit mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird weiter intensiviert. • Nach Rücksprache mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird die Fakultät eine Befragung der weiblichen Promovierenden durchführen, um mehr über strukturelle und individuelle Hemmnisse zu erfahren und diesen ggf. begegnen zu können.
UMSETZUNGSVER-ANTWORTLICH	FernUniversität in Hagen

FACT-SHEET INKLUSION

Promovierende mit Behinderung



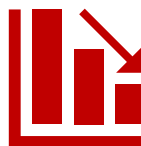
Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderung“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen.

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme



Peer-Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Beziehungen bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Nachteilsausgleiche für Promovend*innen mit Behinderungen



Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend*innen oder Habilitand*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

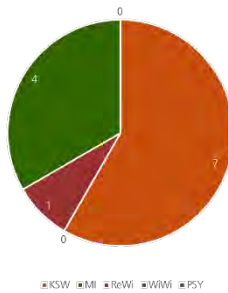
MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

UNTERSTÜTZUNG FÜR PROMOVIERENDE MIT BEHINDERUNG UND/ODER CHRONISCHER ERKRANKUNG	
ZIEL DER MAß- NAHME	Unterstützung von Promovierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	• Sensibilisierung der Promotionsberatung für die Belange von Promovierenden Behinderung und/oder chronischer Erkrankung • Sensibilisierung der Betreuenden für Fördermöglichkeiten von Promotionen durch Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
UMSETZUNGSVER- ANTWORTLICH	Fachstudienberatung und Hochschullehrer*innen

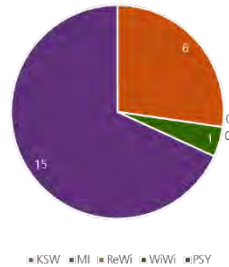
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wurde zwischen 2019 und 2023 ein Projekt aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen keine der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

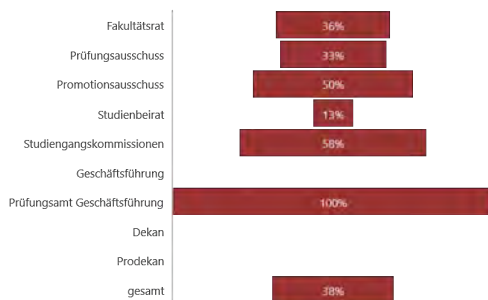
Name & Maßnahmenbeschreibung

ROLE MODELS	
ZIEL DER MAß- NAHME	Schaffung eines Bewusstseins für Wissenschaftskarrieren von Erstakademiker*innen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Veröffentlichung von Interviews / Testimonials von erfolgreichen Erstakademiker*innen, u. a. auch im Zusammenspiel mit der Videoreihe erfolgreicher Frauen in der Wissenschaft
UMSETZUNGSVER- ANTWORTLICH	Zentralbereich

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

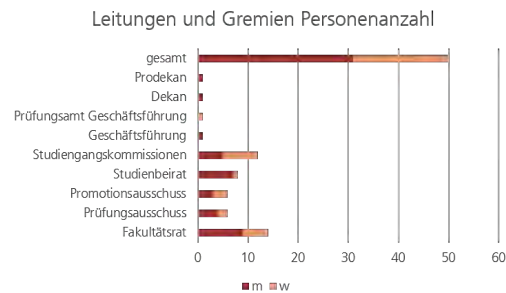
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen sowie den Gremien an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien ist nur in einigen Fällen erreicht. Auch das Dekanat weist keine Frauen in Leitungspositionen auf.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100 % aufweisen können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

PARITÄTISCHES DEKANAT	
ZIEL DER MAßNAHME	Parität im Dekanat
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät plant im Planzeitraum die paritätische Besetzung des Dekanats (Dekan*in / Prodekan*in). Der Dekan / Die Dekanin sensibilisiert die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entsprechend und bittet um entsprechende Planungen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fakultätsrat

PARITÄTISCHE GREMIEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Möglichst paritätische Gremien unter Beachtung der Freiheit der Wahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bei Wahlvorgängen soll auf die Parität der Gremien hingearbeitet werden, allerdings ist hier die Freiheit der Wahl innerhalb der Statusgruppen zu beachten. Der Zentralbereich erstellt entsprechende Vorschläge und spricht in Zusammenarbeit mit dem Dekan / der Dekanin potentielle Kandidaten*innen an.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Fakultätsrat

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter*innen in der Graduiertenförderung



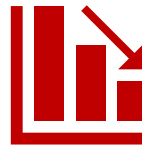
Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderung abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderung in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

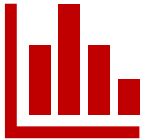
MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

BARRIEREFREIE INFOVERANSTALTUNGEN	
ZIEL DER MAß- NAHME	Barrierefreiheit bei der Information von Studierenden und Beschäftigten
BESCHREIBUNG DER MAß- NAHME	Informationsveranstaltungen werden, wenn möglich, online durchgeführt und aufgezeichnet. Es wird geprüft, ob ggf. in einzelnen Veranstaltungen mit Gebärdens- und/o-der Schriftdolmetschung gearbeitet werden könnte.
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	Fachstudienberatung

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



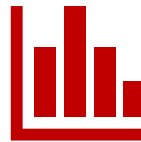
Die Fakultät wird einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickeln, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



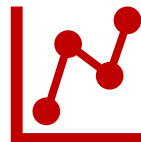
Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Die Fakultät unterstützt auch weiter die Arbeit einer unabhängigen Ansprechperson.

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Fakultät mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassistuskritik.



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Fakultät sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

ANLAUFSTELLE IN FÄLLEN VON BELÄSTIGUNG UND GEWALT	
ZIEL DER MAßNAHME	Hilfestellung für Betroffene
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Frau Wardenga fungiert weiter als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Die Fakultät stellt die für die Wahrnehmung der Aufgabe notwendigen Mittel und Zeitkontingente zur Verfügung.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Dekan, Frau Wardenga

SENSIBILISIERUNG UND INFORMATION IN FÄLLEN SEXUALISIERTE GEWALT	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung und Information
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Fakultätsweite Information zur Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt an der Fern-Universität in Hagen. Die Fakultät regt eine entsprechende Ombudsperson an.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Dekanat

CODE OF CONDUCT	
ZIEL DER MAßNAHME	Belästigungsfreie Lehre / Studierendeninteraktion
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät wird einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickeln, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert. Dieser richtet sich insb. an die Studierenden für den Umgang untereinander.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Dekanat

FÖRDERUNG DER FORTBILDUNG VON MITARBEITENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insbesondere unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten im Rahmen der Fortbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Fakultät arbeitet auch weiterhin aktiv an der Erarbeitung des Fortbildungsprogramms mit und informiert ihre Beschäftigten regelmäßig über die entsprechenden Angebote und unterstützt die Teilnahme der Mitarbeitenden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Zentralbereich

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Rechtswissenschaftliche Fakultät, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

**der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
der FernUniversität in Hagen**

2025–2028

Fakultät für
**Wirtschafts-
wissenschaft**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Handlungsfeld Studium und Lehre.....	6
3	Handlungsfeld Personal.....	13
4	Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	19
5	Handlungsfeld Institutionalisierung.....	24
6	Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	29

1 Präambel

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die beispielsweise durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im

Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen aus Nicht-Akademiker-Elternhäusern an der Fakultät zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit in der Lehre sowie am Arbeitsplatz stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen noch weiter auszubauen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie beispielsweise Menschen aus Nicht-Akademiker-Elternhäusern, Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Menschen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

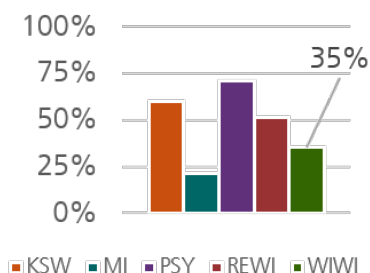
Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Die Leitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, vertreten durch den Dekan, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein.

2 Handlungsfeld Studium und Lehre

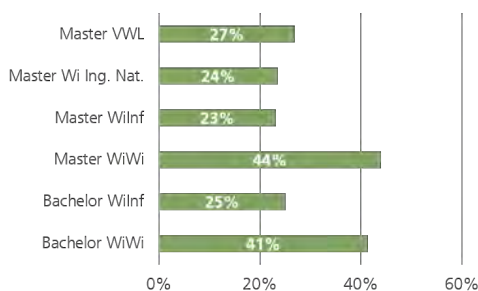
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende Wintersemester 2023/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 16.508 Studierende. Die Fakultät weist hiermit die höchsten Studierendenzahlen im Vergleich mit den anderen Fakultäten auf. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät Wirtschaftswissenschaft 35% und ist damit nicht ausgeglichen. Schaut man sich die Daten nach Studiengängen separiert an (siehe Grafik „Frauenanteil in den Studiengängen 2023“), ergibt sich ein differenziertes Bild.

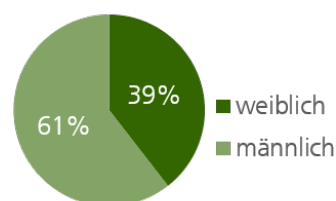
Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den beiden Bachelor- und Masterstudiengängen „Wirtschaftswissenschaft“ viel höher als im Durchschnitt und ist im Master sogar annähernd ausgeglichen. Die größten Unterschiede treten in den Studiengängen „Wirtschaftsinformatik“ und „Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen“ auf, aber auch der Studiengang „Volkswirtschaft“ weist mit

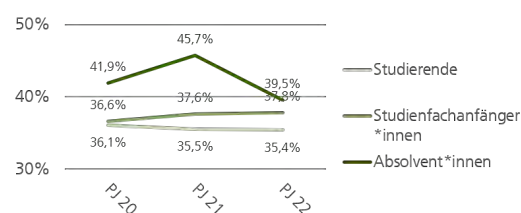
27% Frauenanteil kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Es ist naheliegend, dass der MINT-Bezug dieser Fächer sich hier auswirkt.

Geschlechterverteilung von Absolventinnen und Absolventen im NRW-Vergleich



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät rund 39,5% (von 360 Bachelor-Absolventinnen/Absolventen und 496 Master-Absolventinnen/Absolventen), während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fächern bei immerhin 43% lag. Dennoch übersteigt die Quote der Absolventinnen die der Studierenden.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamtanteil weiblicher Studierender ist seit dem Prüfungsjahr¹ 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 36,1% auf 35,4%), gesunken, während die Studienfachanfängerinnenzahlen im gleichen Zeitraum von 36,6% auf 37,8% gestiegen sind. Die Absolventinnenzahlen, die zunächst angestiegen sind (von 41,9% auf 45,7%), sind dann im Prüfungsjahr 2022 auf 39,5% zurückgegangen.

¹ Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2022 aus dem WS 2021/22 und dem Sommersemester 2022.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

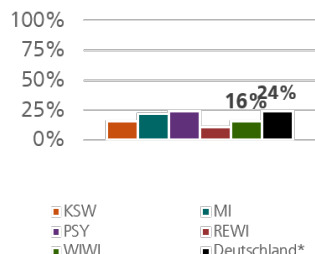
Ausbau der Angebote der (Fach-)Studienberatung	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Studentinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Frauen und weitere spezielle Zielgruppen werden durch die (Fach-)Studienberaterinnen und -berater des Zentralbereichs der Fakultät in Informations-, Einführungs- und Beratungsveranstaltungen gezielt angesprochen. Dazu sollen in den Veranstaltungen vor allem Alumnae als Vorbilder eingeladen werden und als gute Beispiele dienen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Fortgesetzte Verbesserung der Fakultätsnetzseite	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Studentinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Die Fakultätsnetzseite soll im Hinblick auf eine attraktivere Ansprache von Studieninteressentinnen und das erleichterte Auffinden von Informationen für Menschen mit Inklusionsbedarf weiter verbessert werden. Es soll vermehrt Bildmaterial eingesetzt werden, das Frauen unmittelbarer anspricht. Die Verwendung und Platzierung von Stimmen von Absolventinnen auf der Fakultätsnetzseite soll ausgebaut werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Schaffung eines Beratungsangebots für Studierende in der Endphase ihres Studiums	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Absolventinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Frauen und weitere spezielle Zielgruppen (und auch männliche Studierende), die sich im fortgesetzten Studienverlauf befinden, werden durch die (Fach-) Studienberaterinnen und -berater des Zentralbereichs durch ein neu zu schaffendes Beratungsangebot bei der Erstellung ihrer schriftlichen Arbeiten (Seminar- und Abschlussarbeit) begleitet. Dies soll in Abstimmung mit den Angeboten der Zentralen Studienberatung und der fakultätsübergreifenden Schreibberatung erfolgen, um Synergien zu erzeugen und zu nutzen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 16% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder eine chronische Erkrankung zu haben. Das sind weniger als die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung

barrierefreien Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Von 297 geprüften Studienmaterialien haben im WS 23/24 nur 7% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 0% unter dem FernUni-Durchschnitt von 4%, und schneidet mit einer Datei, die Alternativtexte enthielt, von insgesamt 294 Dateien mit Abbildungen, nicht gut ab. Das sollte zum Anlass für Verbesserungen genommen werden. Alternativtexte können von Dezernat 5 beispielsweise mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz (KI) erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

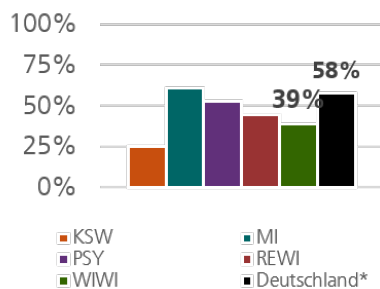
Sensibilisierung der Modulverantwortlichen für Barrierefreiheitsaspekte	
Ziel der Maßnahme	Weiteres Verständnis und Bereitschaft zur Beachtung der Barrierefreiheitsanforderungen bei den Modulverantwortlichen erzeugen
Beschreibung der Maßnahme	Der Dekan informiert die Modulverantwortlichen über die Aspekte der Barrierefreiheit bei der Erstellung von Lehrmaterialien (u.a. Studienbriefe, Lehrvideos, Moodle-Umgebung) und regt an, die genannten Aspekte sukzessive zu verbessern. Die Umsetzung soll den vorhandenen personellen Ressourcen der Lehrstühle entsprechend Schritt für Schritt mittelfristig erfolgen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, mit Unterstützung der Hochschulbeauftragten für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

Untertitelung von Online-Liveveranstaltungen und Videoaufzeichnungen	
Ziel der Maßnahme	Studierende mit einer Hörbeeinträchtigung mehr Teilhabe an audiovisuellen Angeboten ermöglichen.
Beschreibung der Maßnahme	Bei synchronen Online-Liveveranstaltungen und asynchronen Videoaufzeichnungen soll eine automatische Untertitelung des Angebots erfolgen. Bei Online-Veranstaltungen kann dies in jedem Fall erfolgen oder nach initialer Abfrage (via Chat) zu Beginn einer Veranstaltung ad hoc. Bei der Bereitstellung von Aufzeichnungen sollte dies zum Standard werden und für die Nutzer aktivierbar bzw. deaktivierbar sein.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Lehrstuhlverantwortliche

Work-Flow-Barrierefreiheit	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials.
Beschreibung der Maßnahme	Entwicklung einer Checkliste und eines Systems, das sicherstellt, dass etwa Alternativtexte für Abbildungen hinterlegt wurden sowie Quelldateien zur Barrierefreiheitsprüfung übergeben wurden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, unter Einbindung der Abteilung audiotaktile Medien und des Bereichs Studienmaterialerstellung

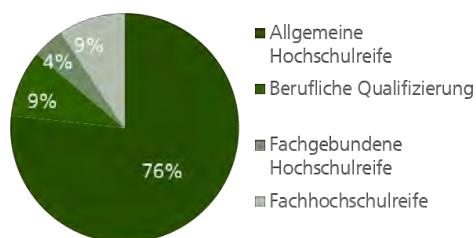
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 39% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Dem gegenüber kamen im Jahr 2021 bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Damit zeigt sich, dass der Anteil an Studierenden, die aus einem nicht-akademischen Elternhaus stammen, sehr erfreulich ist und diesen Studierenden ein zugängliches Studienangebot bieten.

Hochschulzugangsberechtigung



Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 9% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Fakultät auch im Fakultätsvergleich einen hohen Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademikerinnen und Erstakademiker vertreten.

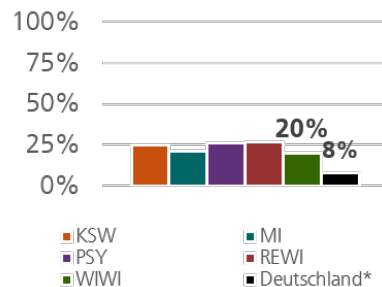
Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter* WiWi
FernUni Hagen	37,3 Jahre	35,2 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	24,1 Jahre

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt mit 35,2 Jahren unter dem Gesamtdurchschnittsalter der Studierenden der FernUniversität, jedoch weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem

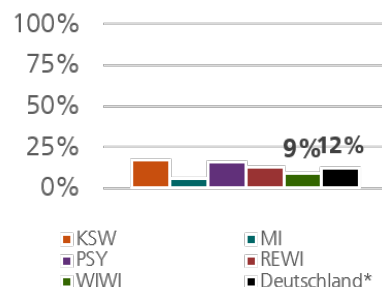
höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich auch der höhere Anteil Studierender mit Kindern ableiten.

Studierende mit Kind/Kindern



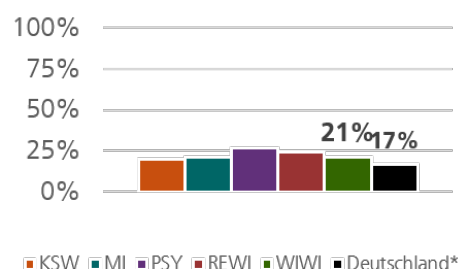
Der Anteil der Studierenden der Fakultät, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 20% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im Sommersemester 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



Der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 9% an der Fakultät etwas niedriger als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

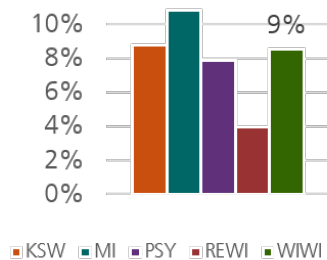
Migration



21% der Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der

Anteil liegt leicht über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländerinnen/ Bildungsausländer nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer, also Menschen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 9%.

Bildungsausländerinnen/ Bildungsausländer gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW geringfügig niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Als Erste oder Erster einer Familie studieren?	
Ziel der Maßnahme	Ergänzung der Ansprache in den Informationsveranstaltungen an spezielle Zielgruppen um Menschen, die aus Nicht-Akademikerhaushalten stammen.
Beschreibung der Maßnahme	In den bereits bestehenden Informationsveranstaltungen werden die begleitenden Angebote in der Studieneingangsphase, die zu einem erleichterten Studieneinstieg verhelfen, noch deutlicher und umfassender erläutert. Zur Motivierung von Menschen, die aus einem familiären Umfeld kommen, in dem noch kein Familienmitglied studiert hatte, werden Studierende höherer Fachsemester oder Absolventinnen/Absolventen eingeladen, von ihren persönlichen Erfahrungen authentisch zu berichten. Alternativ oder ergänzend könnten auch Referentinnen/Referenten entsprechender Organisationen (z.B. „Arbeiterkind.de“) einbezogen werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

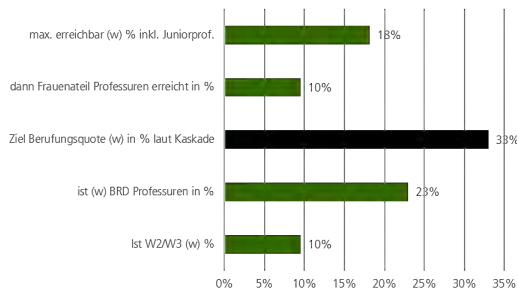
Studieneinstieg für Erstakademikerinnen/Erstakademiker verbessern	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung des Studieneinstiegs für Erstakademikerinnen/Erstakademiker
Beschreibung der Maßnahme	Die für alle Studierenden angebotenen Willkommens- und Start-it-up-Veranstaltungen sowie die virtuellen Beratungsabende für die Menschen, die sich im ersten Semester befinden, sollten zusätzlich um Aspekte für Erstakademikerinnen/Erstakademiker ergänzt werden. Erfolgreiche Studierende oder Absolventinnen/Absolventen der genannten Zielgruppe könnten aus ihren eigenen Erfahrungen berichten und wertvolle Hilfestellungen geben.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Fakultätsnetzseite um Informationen für Erstakademikerinnen/Erstakademiker ergänzen	
Ziel der Maßnahme	Frühere Ansprache von Erstakademikerinnen/Erstakademikern
Beschreibung der Maßnahme	Die Fakultätsnetzseite wird um Informationen für Erstakademikerinnen/Erstakademiker zum Studieren generell ergänzt, um die gefühlten Hürden frühzeitig abzubauen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

3 Handlungsfeld Personal

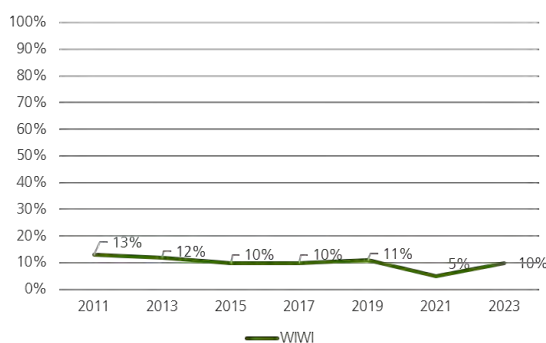
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



Mit einem Professorinnenanteil von 10% befindet sich die Fakultät weit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 23%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät mindestens 33% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 10% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 18%.

Veränderung Frauenanteil Professuren



Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist, weil eine der zwei Professorinnen aufgrund eines

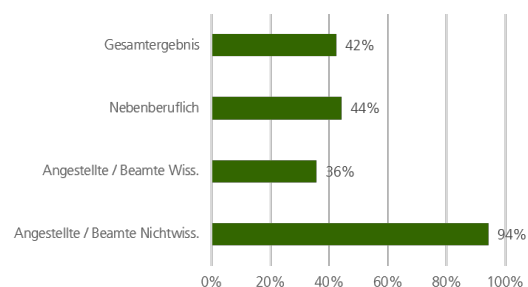
ehrenwerten Rufs die Fakultät vorzeitig verlassen hat. Auch wenn dieser Trend im Jahr 2023 wieder aufgefangen wurde, muss die Fakultät Maßnahmen entwickeln, um diesem Trend gegenzusteuern, insbesondere vor dem Hintergrund der geringen absoluten Anzahl an Professuren.

Zusammensetzung Professuren



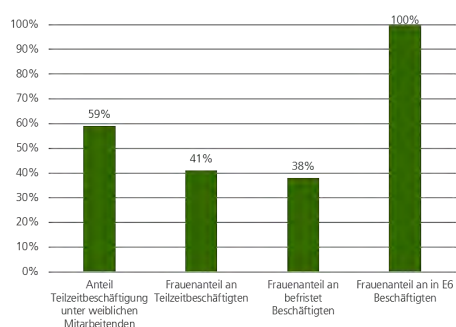
An der Fakultät sind die Professuren nicht ausgeglichen zusammengesetzt. Alle weiblichen Professuren sind auf der Stufe der W3-Professuren eingruppiert, auf W2-Professuren gibt es gar keine Frauen, was als positiv zu erachten ist. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation zum Nachteil von Professorinnen (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 300 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 42% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 44%. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (36%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (94%).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Mehr als ein Drittel (41%) der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 59% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 38%. Der Anteil der Frauen, die in der Entgeltgruppe E6 beschäftigt sind, beträgt 95%. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

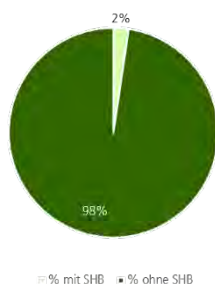
Sensibilisierung für Aspekte der Chancengerechtigkeit bei Neuberufungen	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl der Professorinnen
Beschreibung der Maßnahme	Bei den anstehenden Neuberufungen von altersbedingt ausscheidenden Lehrstuhlinhaberinnen bzw. -inhabern werden die immer aufs Neue speziell zusammengestellten Berufungskommissionen jeweils auf die Aspekte der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit hingewiesen. Die Vorsitzende/der Vorsitzende der Berufungskommission spricht bereits im Vorfeld geeignete Kandidatinnen an und macht sie auf die Ausschreibung der Neubesetzung aufmerksam.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Fortführung der familienfreundlichen Aspekte der variablen Homeoffice-Regelungen	
Ziel der Maßnahme	Beibehalten der Vorteile, die sich durch die Ausweitung der Homeoffice-Regelungen ergeben haben
Beschreibung der Maßnahme	Die bereits breitflächig wahrgenommenen Möglichkeiten der Nutzung der Homeoffice-Regelungen, vor allem zugunsten einer z.B. familienfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung oder zur Ermöglichung von Care-Aufgaben, sollen fortwährend unterstützt werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Lehrstuhlverantwortliche

Motivation zur Fort- und Weiterbildung zu speziellen Themenfeldern	
Ziel der Maßnahme	Steigerung der Selbstwertempfindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeglicher Beschäftigungsart
Beschreibung der Maßnahme	Die Umsetzungsverantwortlichen motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hochschulinterne oder externe Fort- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, um in ausgewählten Themenbereichen weitergehende Kenntnisse zu erlangen, die im vorhandenen Tätigkeitsbereich hilfreich sind oder zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Dazu gehört auch die Ermunterung, zielgerichtete Fortbildungen wahrzunehmen, um eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu ermöglichen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Lehrstuhlverantwortliche

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung



In der gesamten Fakultät geben nur 2 % des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5 % Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Behinderungen

Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung

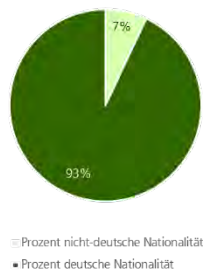
Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen (= ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten) zu erkennen und abzubauen.

MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

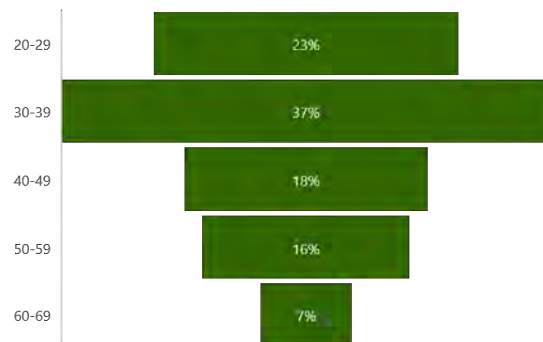
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 7% der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Fakultät geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät ist zwischen 30–40 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

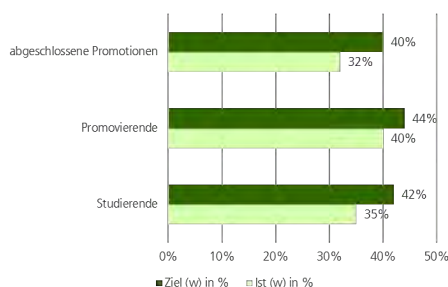
Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Individuelle Freiräume für familiäre Herausforderungen	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Arbeitsbedingungen
Beschreibung der Maßnahme	Fortführung der bedarfsorientierten Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsortwahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei familiären Herausforderungen. Damit verbunden kann auch die Ausdehnung der Ermöglichung von Heimarbeit sein.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Lehrstuhlverantwortliche

4 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

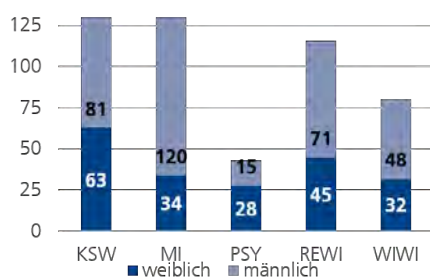
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



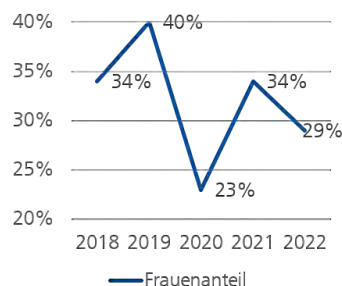
Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der Frauenanteil unter den Studierenden (35%) annähernd in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. Im betrachteten Zeitraum waren 40% der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 44% gegenüber. Auch der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen muss erhöht werden, von 32% auf 40%.

Promovierende an Fakultäten 2022



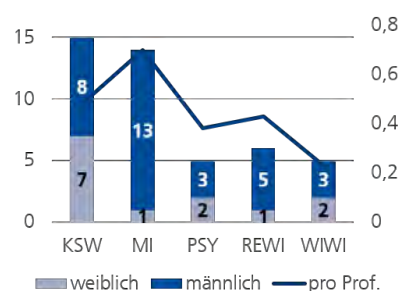
Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten die zweitniedrigste Promovierendenzahl auf, mit 32 weiblichen Promovierenden liegt der Frauenanteil dabei zudem unter dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen insgesamt



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen der FernUniversität zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen.

Frauenanteil abgeschlossener Promotionen



Bei den abgeschlossenen Promotionen pro Professur weist die Fakultät im Fakultätsvergleich den niedrigsten Wert auf. Das Frauenverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen/pro Professur liegt hingegen im mittleren Bereich der fünf Fakultäten der FernUniversität.

² Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne

(FeU) und externe (BRD) Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Masterabsolventinnenansprache	
Ziel der Maßnahme	Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Promovierenden
Beschreibung der Maßnahme	Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen geeignete Absolventinnen wiederkehrend zur Anfertigung einer Promotion. Zudem werden Informationsveranstaltungen zur Promotion und zum Promovieren in den unterschiedlichen Teildisziplinen der Fakultät für die Zielgruppen „Absolventinnen/Absolventen“ und „Studierende in der Endphase ihres Studiums“ angeboten.
Umsetzungsverantwortlich	Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber, in Zusammenarbeit mit dem Graduiertenservice

Bedarfsgerechte Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung	
Ziel der Maßnahme	Steigerung des Frauenanteils im Bereich der abgeschlossenen Promotionen
Beschreibung der Maßnahme	Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermöglichen Promovenden durch eine möglichst flexible, ergebnisorientierte und angemessene Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung die erforderlichen zeitlichen Spielräume, um auch familienbedingten Bedürfnissen entsprechen zu können.
Umsetzungsverantwortlich	Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber

FACT-SHEET INKLUSION³

Promovierende mit Behinderung

Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wird beispielsweise ungeprüft Mehraufwand befürchtet oder Leistungsdefizite vonseiten potenzieller Promotionsbetreuungen angenommen, die verhindern, dass Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnisse zustande kommen.

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme

Peer-Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Beziehungen bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen

Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier entscheidende Maßnahmen darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Nachteilsausgleiche für Promovierende mit Behinderungen

Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovierende oder Habilitierende können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

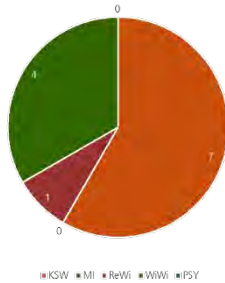
MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

³ Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

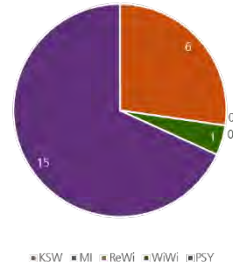
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wurden zwischen 2019 und 2023 vier Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu den drei Fakultäten der FernUniversität, die in diesem Bereich forschend aktiv sind. Dies hat aber sicherlich auch fachinhaltsimmanente Ursachen.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wies eins der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Im Vergleich zu den Projekten mit Genderbezug zeigt sich hier ein sichtbarer Unterschied. Im Fakultätsvergleich gehört die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu einer von drei Fakultäten, die in diesem Bereich forschend aktiv sind. Dies hat aber sicherlich auch fachinhaltsimmanente Ursachen.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

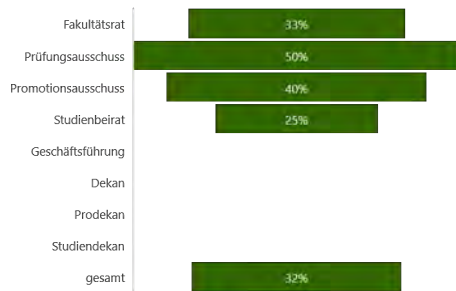
Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Sensibilisierung für Forschungsvorhaben	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl der Projekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit Bezug zu den Dimensionen der Chancengerechtigkeit „Gleichstellung“, „Inklusion“ und „Diversität“
Beschreibung der Maßnahme	Der Dekan weist wiederkehrend auf das Informations- und Unterstützungsangebot des universitätsweiten Portals „Gender in der Wissenschaft“ hin und ermutigt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sich mit entsprechenden Forschungsinhalten zu beschäftigen und entsprechende Projekte einzuwerben bzw. zu initiieren.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan

5 Handlungsfeld Institutionalisierung

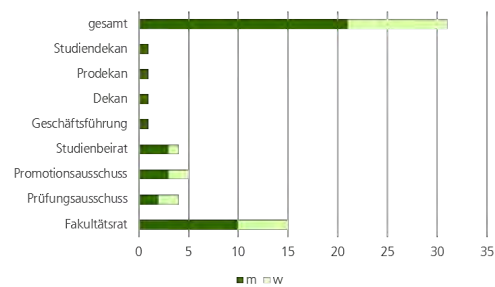
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Geschäftsführung, Prodekanin oder Dekanin gab, sind Frauen dafür besonders im Prüfungsausschuss vertreten. Allerdings ist die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien nicht in allen Fällen erreicht.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Ergänzende Information bieten hier die Personenzahlen, da Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100% aufweisen können. Die drei Ämter Studiendekan, Prodekan und Dekan rekrutieren sich aus der Professorenschaft, die sich aktuell zu knapp 90% aus Professoren zusammensetzt. Daher ist hier eine Änderung nur in einer zeitlichen Dimension einer Dekade möglich. In ähnlicher Weise schlägt sich dies auch im Fakultätsrat nieder, der sich zu weit mehr als der Hälfte der Mitglieder aus der Professorenschaft zusammensetzt.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter für Gremienarbeit	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultätsgremien
Beschreibung der Maßnahme	Der Dekan wird weiterhin Frauen gezielt ansprechen, sich in der Gremienarbeit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu engagieren. Dadurch soll eine Entwicklung hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien verbessert werden. Frauen, die sich in Gremien der Fakultät oder der Hochschule engagieren wollen, sollen bei der gleichzeitigen Wahrnehmung von beruflichen Pflichten und Gremienarbeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten individuell unterstützt und entlastet werden. Der Dekan wirkt auf die Wahl von Ersatzmitgliedern und Stellvertretern hin, um einer übermäßigen Belastung einzelner Personen entgegenzuwirken. Zudem wird darauf geachtet, Gremienmitglieder bei der Vergabe fakultätsinterner Zusatzaufgaben (z.B. Protokollieren von Disputationen) zu entlasten. Die Gremiensitzungen werden so terminiert, dass sie innerhalb der üblichen Büroarbeitszeiten stattfinden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Graduiertenförderung

Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Barrierefreie Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Behinderungen

Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor

Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard barrierefreie Hochschul-Events

Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen

Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleginnen/Kollegen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct

Die handelnden Menschen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft betrachten und behandeln jeden Menschen, z.B. Studieninteressierte Studierende und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, in jedem Fall gleichwürdig. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang ist dabei selbstverständlich. Diese Verhaltensweisen werden ohne formale Handlungsanweisungen gelebt und im täglichen Umgang praktiziert. Auf Basis dieser Grundhaltung wird entsprechendes Verhalten automatisch induziert und verbreitet.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist im Berichtszeitraum kein Fall von sexualisierter Belästigung oder Gewalt bekannt. Die Anlaufstellen für Beschwerden bezüglich sexualisierter Gewalt wurden nicht in Anspruch genommen.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Weitergabe von fakultätsübergreifenden und universitätsweiten Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle

Ziel der Maßnahme	Sensibilisierung für Themen wie z.B. „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“
Beschreibung der Maßnahme	Die Umsetzungsverantwortlichen leiten Informationen zu den Thematiken, sowie Hinweise und Einladungen zu entsprechenden hochschulweiten Veranstaltungen an alle Mitglieder (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Studierende) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft weiter und unterstützen die Teilnahme daran.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin

6 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von vier Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

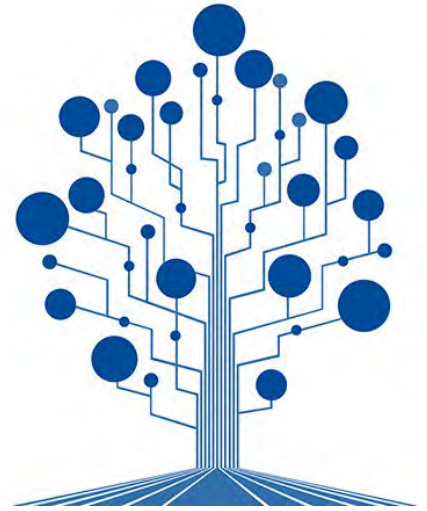
Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

**Center of Advanced Technology
for Assisted Learning and
Predictive Analytics (CATALPA)**

der FernUniversität in Hagen

2025–2028



Chancengerechtigkeitsplan des Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (CATALPA) 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Das Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (CATALPA) unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen und Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	11
5 Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung	22
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	29
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und Inkrafttreten	38

1 Präambel

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz, der Ermöglichung und Unterstützung des Lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung, wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt das Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics (im Weiteren CATALPA) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung sowie der Chancengerechtigkeitspläne aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um nun auch im eigenen Bereich den insgesamt positiven Trend in der

Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen aufzugreifen sowie Barrieren für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder von CATALPA beizutragen. Hierzu strebt CATALPA an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Forschungs- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen bei CATALPA zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf, Hochschule und Forschungseinrichtung. Weiterhin sieht sich CATALPA verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in Lehre und Forschung stärker zu implementieren, um inklusivere Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch aktiv auf das Fort- und Weiterbildungsangebot der Universität hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen hingewiesen werden.

Die CATALPA-Leitung wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. CATALPA verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Mittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. CATALPA begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. CATALPA arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. Konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird CATALPA vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 **Abkürzungen und Erläuterungen**

Abkürzungen

CATALPA	Center of Advanced Technology for Assisted Learning and Predictive Analytics
SBH	Schwerbehinderung
NG	Nachwuchsgruppe

Grundgesamtheiten

Personal	CATALPA	49 Personen (1.7.2024)
----------	---------	------------------------

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner, unterrepräsentierter Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und individuellen Beratung ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis zu gendersensibler Lehre (z.B. Umgang mit Gender in der Lehre, gendergerechte Sprache, etc.) reichen. Hierzu werden, an den Fact Sheets orientiert, Maßnahmen beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

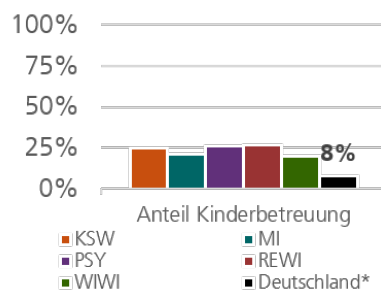
Auch Bereiche, die keine Lehre, aber z.B. Forschung für die Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen im Forschungszentrum, den Forschungsschwerpunkten, in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die digitale Lernangebote, Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen. Obwohl CATALPA als zentrale wissenschaftliche Einrichtung keine eigenen Lehrangebote bereitstellt, bieten die Forschungsprofessuren im Rahmen ihrer Deputate Lehrveranstaltungen an. Neben gender- und diversitätssensiblen sowie barrierearmen Lehrmaterialien und Blended Learning-Konzepten, finden Prototypen und Interventionen, die aus den Forschungsaktivitäten von CATALPA erwachsen, Eingang in die Lehrveranstaltungen der CATALPA-Forschungsprofessuren,

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

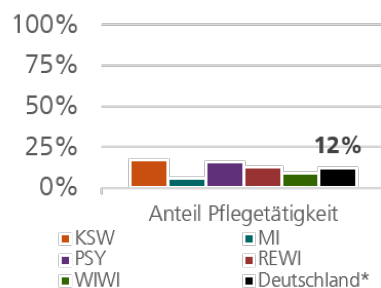
Diversitätsmerkmale der Studierenden-schaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

CATALPA macht als zentrale wissenschaftliche Einrichtung keine eigenen Lehrangebote. Die CATALPA-Professuren haben ein Forschungsprofil mit reduzierter Lehrverpflichtung an ihrer jeweiligen Fakultät. Dennoch steht CATALPA als ganze Einrichtung qua Auftrag und Vision dafür, mit seiner wissenschaftlichen Arbeit zur Erhöhung von Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung beizutragen.

Name und Maßnahmenbeschreibung

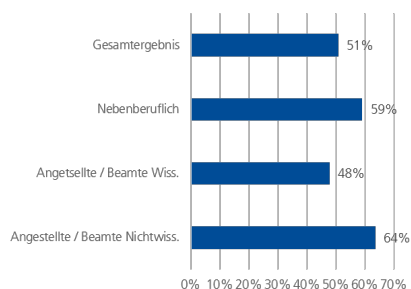
IMPLEMENTIERUNG VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN UND SOFTWARE-ENTWICKLUNGEN IN DIE LEHRE ALS BEITRAG FÜR MEHR BILDUNGSGERECHTIGKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Passgenaue Unterstützung Studierender ermöglichen durch die Implementierung von aktuellen Forschungsergebnissen und Weiterentwicklungen von Lernsoftware (z.B. Moodle) und so für mehr Bildungsgerechtigkeit sorgen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA schafft mit seiner wissenschaftlichen Arbeit Evidenz dafür, dass KI adaptive Lernsysteme sowie personalisierte Lehre und Lernunterstützung so in der Hochschullandschaft implementiert werden können, dass sie individualisierte und passgenaue Unterstützung Studierender ermöglichen, auch unter Berücksichtigung von gruppenbezogenen Diversitätsmerkmalen. In den CATALPA Projekten werden Lehrangebote und Lernsysteme weiterentwickelt, erprobt und bei positiver Evaluation durch das Zentrum für Lernen und Innovation in den laufenden Lehrbetrieb entsprechender Fachdisziplinen implementiert.</i> <i>Obwohl CATALPA als wissenschaftliche Einrichtung qua Definition nur in geringem Umfang zum Angebot von Lehre verpflichtet ist, engagieren sich einzelne CATALPA-Mitglieder regelmäßig - über das Lehrdeputat der CATALPA-Professuren hinaus - im Rahmen des Lehrangebots der FernUni.</i> <i>Details zu einzelnen Forschungsgruppen und -projekten s. www.catalpa.de</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Alle CATALPA-Mitglieder jeweils in ihrem Bereich</i>

GENDER UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Lehrmaterialien, -veranstaltungen und Prüfungen, um damit den Qualitätsmerkmalen guter Lehre gerecht zu werden</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Lehrmaterialien wird auf die Verwendung von gender- und diversitätssensibler Sprache geachtet. Zudem werden Lehrmaterialien barrierearm gestaltet und diversitätssensible Blended Learning-Konzepte umgesetzt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Forschungsprofessor*innen mit Lehrdeputat</i>

4 Handlungsfeld Personal

FACT SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal (2023)



2023 arbeiteten insgesamt 48 Personen bei CATALPA. Davon waren laut Eintrag im Personenstandsregister insgesamt 51 % Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen waren es 59 %. Beim wissenschaftlichen Personal waren es 48 %, beim nichtwissenschaftlichen Personal waren es 64 %.

Frauenanteil Personal (Stand 01.07.2024)

Bei Erstellung dieses Dokumentes im Sommer 2024 sind 49 Personen bei CATALPA beschäftigt. Nicht berücksichtigt sind dabei die Professor*innen der Fakultäten, die via Projektleitungen Verantwortung in CATALPA übernehmen und deren wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in ihren Lehrgebieten, die in CATALPA-Projekten mitarbeiten sowie die CATALPA-Mitglieder an kooperierenden Einrichtungen.

Von den 49 Beschäftigten sind laut Eintrag im Personenstandsregister 61 % Frauen. Von den nebenberuflich Beschäftigten sind 67 %, von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ohne NG-Leitungen und Professuren) 60 % und von den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 75 % Frauen.

HINWEIS: Im Einzelfall weicht die gelebte Geschlechtsidentität vom Eintrag ins Personenstandsregister ab. Im täglichen Umgang berücksichtigt CATALPA die gelebte Geschlechtsidentität.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

CATALPA steht auf all seinen Ebenen mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf – im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und unter anderem auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen – und diese wo möglich zu bieten. So ist CATALPA auch sensibel für das Thema Geschlechtsidentität und ermöglicht Mitarbeitenden, am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Identität zu leben, auch bereits vor einem entsprechenden Eintrag ins Personenstandsregister. Im Gespräch klären Vorgesetzte und Mitarbeitende, was die jeweilige Person am Arbeitsplatz benötigt und wie diese Bedürfnisse umgesetzt werden können. Insgesamt verwendet CATALPA gendersensible Sprache im täglichen Sprachgebrauch (z.B. in Meetings, Kolloquien, Veranstaltungen, usw.) sowie im Schriftgebrauch (z.B. in Dokumenten, E-Mails, Webseiten). Die vielfältigen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes hinsichtlich Gleichstellung bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen zu verbessern und wird aktuell von allen Beschäftigten im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vorgaben bereits genutzt. Meetings und Veranstaltungen werden zudem nach Bedarf zu den Kernarbeitszeiten durchgeführt, um familienfreundliche Bedingungen zu gewährleisten.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so auch die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglichen bzw. verbessern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Es finden strukturierte (orientiert am Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der FernUniversität in Hagen) und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant statt und umfassen v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive), aber bei Bedarf auch Themen wie Geschlechtsidentität o.ä.</i> https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeits Themen/personal/personalentwicklung/mitarbeiterinnengespraech e.shtml
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

HAGENER MENTORINGPROGRAMM FÜR PROMOVIERENDE, POSTDOCS UND JUNIORPROFESSOR*INNEN UND ALLE BESTEHENDEN ANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE	
ZIEL DER MAßNAHME	Allgemeine Beratung, Unterstützung der Vernetzung sowie gezielte individuelle Unterstützung und Förderung auch von Frauen auf ihren Karrierewegen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Der Graduiertenservice bietet allen Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen eine zentrale Anlaufstelle rund um den Qualifikationsprozess. Er ist eine erste Kontaktstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in Fragen der Orientierung, Qualifikation und Forschungsförderung und vermittelt ggf. Kontakt zu anderen Stellen. Das Mentoringprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen ist ein informelles Betreuungsprogramm, welches mit einem außerfachlichen Angebot den Fokus auf berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Vernetzung legt. Es bietet neben Mentoring ein breit gefächertes Workshopangebot. Plätze werden genderparitätisch vergeben, jedoch gibt es zusätzlich Angebote speziell für die weiblichen Teilnehmenden. https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/mentoring.shtml CATALPA verweist regelmäßig alle Mitarbeitenden auf die bestehenden Angebote des Graduiertenservice. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Graduiertenservice / Verankerung der Nutzung der Angebote z.B. im Rahmen der Betreuungsvereinbarungen für Promovierende und darüber hinaus individuelle Hinweise durch die oder im Auftrag der CATALPA-Leitung

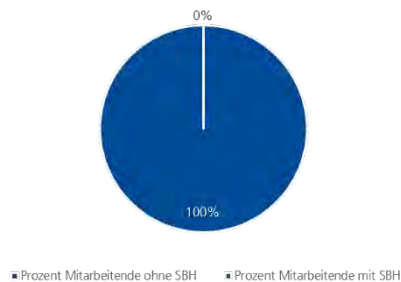
AUFBAU EINES CATALPA-INTERNEN MENTORINGS	
ZIEL DER MAßNAHME	Gezieltes Onboarding sowie individuelle Unterstützung und Förderung neuer Promovierender
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Mit Blick auf die Besonderheiten bei CATALPA (z.B. Interdisziplinarität, Besonderheit der Institutionalisierung, Fokus auf Forschung) wird auf Bitten der aktuell Promovierenden zurzeit ein CATALPA-internes Mentoring aufgebaut, das gezieltes individuelles Onboarding, Unterstützung und Förderung von Promovierenden bieten soll, die eher unterrepräsentiert sind (weibliche, trans* oder nicht-binäre Geschlechtsidentität, Erstakademiker*innen, ...), und so der Zugang zu den Abläufen im Arbeitsfeld Forschung erleichtert.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	CATALPA-Leitung bzw. CATALPA-Wissenschaftsmanagement (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-ANGEBOTEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	
ZIEL DER MAßNAHME	Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben

BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Der FamilienService dient als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende und bietet neben verschiedenen Beratungsangeboten auch Austauschformate und finanzielle Unterstützungsangebote an.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/schwerpunkte/familie.shtml <i>CATALPA verweist im Bedarfsfall in persönlichen Gesprächen oder via E-Mail auf das bestehende Unterstützungsangebot des FamilienService. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Gleichstellungsstelle und FamilienService der FernUniversität / Hinweise darauf durch die jeweiligen CATALPA-Vorgesetzten sowie die CATALPA-Leitung</i>

FACT SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Bei CATALPA geben derzeit 0% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann dennoch ein Anteil vorhanden sein. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität und entzieht sich der Kenntnis der Verfasser*innen dieses Plans).

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch schließt sich CATALPA dem Ziel der FernUniversität an, Arbeitsplätze grundsätzlich barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Das Fact Sheet zeigt, dass bei CATALPA derzeit niemand beschäftigt ist, der eine Schwerbehinderung offiziell angibt. Ungeachtet dessen ist CATALPA auf all seinen Ebenen sehr bemüht um einerseits diskriminierungsfreie Entscheidungen über Neueinstellungen und andererseits darum, mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf zu stehen. So gibt es Mitarbeitende bei CATALPA, die vertrauensvoll im Kreis von Kolleg*innen oder Vorgesetzten über gesundheitliche Einschränkungen und/oder eine Behinderung berichten. Auch auf solche Bedarfe außerhalb einer bekanntgegebenen Schwerbehinderung geht CATALPA ein. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und unter anderem auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Menschen mit einer Schwerbehinderung minimieren wollen. CATALPA bietet der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig die Teilnahme an Verfahren an, auch wenn keine*r der Bewerber*innen eine SBH angibt. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Unterstützungs-, Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Ausstattungsbedarf identifizieren und so ggf. auch Teilhabe ermöglichen bzw. verbessern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt strukturierte und vertrauliche Gespräche durch, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant stattfinden und v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive) umfassen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen eine Stelle gut ausfüllen zu können. Die Maßnahme kann von allen Beschäftigten im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vorgaben genutzt werden bzw. wird bereits genutzt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-SCHULUNGEN ZUR SENSIBILISIERUNG IM UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG

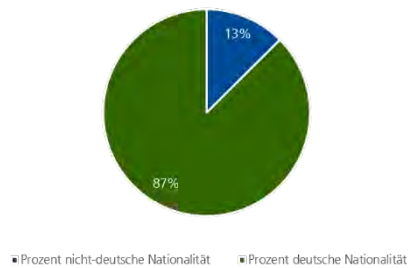
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Um Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, weist CATALPA regelmäßig via Rundmail über die CATALPA Mailingliste aktiv auf etwaige von der FernUniversität bestehende und angebotene Schulungen hin, die dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismus zu erkennen und abzubauen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME KOMMUNIKATION UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen und Zugänglichkeit erhöhen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA verfolgt in seiner internen Kommunikation, auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen eine inklusive und gendergerechte Sprache sowie eine barrierearme Gestaltung. CATALPA orientiert sich hierfür an den Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der FernUniversität in Hagen sowie an den Handreichungen zur digitalen Barrierefreiheit im FernUni-Web.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_sprache/gendersensiblesprache.shtml https://www.fernuni-hagen.de/barrierefrei/
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

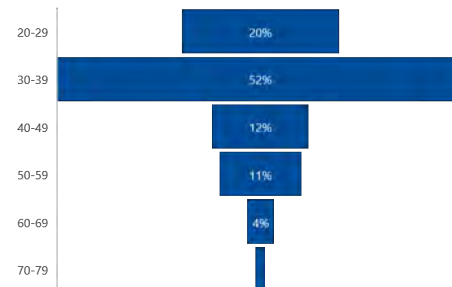
FACT SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal 2023

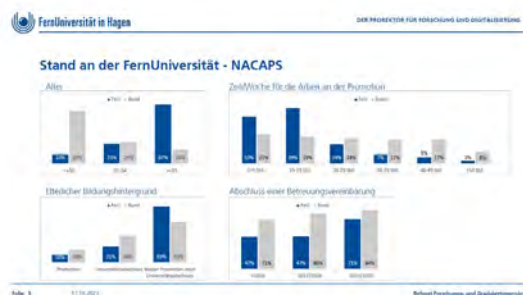


13% der Mitarbeiter*innen haben eine nicht-deutsche Nationalität. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nichtdeutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal 2023



Die Mehrheit der Beschäftigten von CATALPA ist zwischen 30–39 Jahre alt und befindet sich somit in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.



MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

CATALPA verfolgt auf all seinen Ebenen einerseits diskriminierungsfreie Entscheidungen über Neueinstellungen und steht andererseits mit allen Beschäftigten im regelmäßigen individuellen Austausch über ihren jeweiligen etwaigen Unterstützungsbedarf, den es u.a. im Zusammenhang mit Care-Verpflichtungen oder auch für nichtdeutsche (zukünftige) Beschäftigte geben kann. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und u.a. auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Dazu nutzt CATALPA die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf und Klärung offener Fragen im Hinblick auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber älteren Menschen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. Auswahlverfahren werden zum Teil vollständig, mindestens aber bei Bedarf auf Englisch geführt. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG BEI DER EINSTELLUNG NICHTDEUTSCHER PERSONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Etwaige Nachteile bei Einstellung nichtdeutscher Personen ausgleichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA bietet bei geplanter Einstellung nichtdeutscher Personen bei Bedarf entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit dem International Office und in Abstimmung mit der Personalabteilung individuelle Unterstützung - unter anderem bei der Übersetzung von Dokumenten und Formularen, Behördengängen oder der Beantragung von Aufenthaltstiteln.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Geschäftsstelle / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Individuellen Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so ggf. auch Teilhabe ermöglichen bzw. verbessern</i>

BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Strukturierte und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant stattfinden und v.a. auch die Themen Zusammenarbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder persönliche Entwicklung (und Perspektive) umfassen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort, unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, flexibel zu gestalten, ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen eine Stelle gut ausfüllen zu können. Die zeitliche Planung von Gremiensitzungen und Veranstaltungen, unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben und bestehender Homeoffice-Regelungen, gehört ebenfalls dazu.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

ZWEISPRACHIGE KOMMUNIKATION

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Alle Beschäftigten und Interessierten möglichst durchgängig in der gängigsten Sprache (Englisch) informieren</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA pflegt eine vollständig zweisprachige Webseite, verschickt Mails, die auch Nicht-Muttersprachler*innen erreichen, i.d.R. zweisprachig (Deutsch/ Englisch) oder auf Englisch, und führt z.B. das Nachwuchskolloquium regelmäßig auf Englisch durch. Fachvorträge im Rahmen von Mitgliederversammlungen werden in der Regel auf Englisch gehalten.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation, -Leitung und alle Mitglieder (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

DISKRIMINIERUNGSARME KOMMUNIKATION UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA verfolgt in seiner internen Kommunikation, auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen eine inklusive und gendergerechte Sprache sowie eine barrierearme Gestaltung. CATALPA orientiert sich hierfür an den Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der FernUniversität in Hagen sowie an den Handreichungen zur digitalen Barrierefreiheit im FernUni-Web.</i> https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_sprache/gendersensiblesprache.shtml https://www.fernuni-hagen.de/barrierefrei/

UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmit- tel)</i>
---	---

5 Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovierenden, Postdoktorand*innen und Juniorprofessor*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote innerhalb von CATALPA, den Forschungsschwerpunkten und den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen.

CATALPA steht als wissenschaftliche Einrichtung mit der Vision größerer Bildungsgerechtigkeit in der Hochschule als Ganzes für Chancengerechtigkeit als Ziel und Gegenstand seiner Forschung, was u.a. in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte zum Ausdruck kommt.

Als Forschungseinrichtung bezieht CATALPA regelmäßig Stellung zur Erreichung von Chancengerechtigkeit in allen Diversitätskategorien und entwickelt dezidierte Maßnahmen in Bezug auf diversitätssensible Forschung und akademische Karriereentwicklung.

FACT SHEET FORSCHUNG UND AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätssensible Forschung mit dem Ziel größerer Bildungsgerechtigkeit

CATALPA verfolgt als gesamte Einrichtung das Ziel größerer Bildungsgerechtigkeit vor allem in der Hochschulbildung. Dies kommt u.a. in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte zum Ausdruck. So untersucht z.B. die Forschungsprofessur Computerlinguistik u.a., wie sich Künstliche Intelligenz im Sinne einer besseren, gerechteren Bildung in der Hochschule sinnvoll einsetzen lässt; die Forschungsprofessur Learning Analytics legt ihren Fokus auf Student Facing Analytics und die Verbesserung der individuellen Unterstützung aller Studierenden und Lehrenden. Die Forschungsgruppe Stereotype Threat z.B. beschäftigt sich damit, wie Diversitätsmerkmale wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund oder Behinderung/ chronische Erkrankung sowie damit einhergehende Stereotype den Studienerfolg und auch die soziale Eingebundenheit beeinflussen. Das BMBF-Verbundprojekt IMPACT setzt die nachhaltige Implementierung von Trusted Learning Analytics (TLA) und KI in der Hochschullehre um und erforscht, wie institutionelle Rahmenbedingungen und eine ethisch reflektierte Umsetzung von didaktisch geleiteten TLA- und KI-Anwendungen für den individuellen Studienerfolg realisiert werden können. Im Projekt MULTIDIVERSE-CSCL werden der Einfluss von Stereotypen auf Kollaborationsprozesse untersucht und technologische Unterstützungsmaßnahmen für virtuelle Lerngruppen entwickelt. Das Projekt DECIDE erforscht die Konsequenzen von Wahlmöglichkeiten im Kontext des Fernstudiums – auch unter Berücksichtigung der Diversität der Studierenden. Details zu diesen und weiteren CATALPA-Projekten mit Diversitätsbezug s. <https://fernuni.de/catalpa>

Förderung von wissenschaftlichen Karrieren bei CATALPA

Bei CATALPA haben Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit, sich in einem exzellenten und unterstützenden Umfeld zu entwickeln. Ihre Förderung ist ein zentrales Anliegen des Forschungszentrums. Dies geschieht sowohl durch Austausch und Unterstützung auf fachlicher Ebene als auch durch Angebote zur Förderung der persönlichen Entwicklung.

Das Angebot von 100%-Stellen an alle Promovierenden, die aus CATALPA-Mitteln finanziert werden, stellt in unserem interdisziplinären CATALPA-Kontext und im Gegensatz zu teils in den Fächerkulturen sich unterscheidenden Gepflogenheiten die Gleichbehandlung aller beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden sicher – s. auch die Hinweise der DFG zum üblicherweise bewilligten Beschäftigungsumfang in den einzelnen Fächern: <https://www.dfg.de/re-source/blob/168400/54ab261a59d480702e240bdf56329ace/55-02-de-data.pdf>. 89% der Promovierenden bei CATALPA haben eine 100%-Stelle, 11% haben entweder eine 75%-Drittmittelstelle oder ihre Arbeitszeit eigeninitiativ reduziert.

Um die bestmögliche Betreuung und Förderung der Promovierenden am Forschungszentrum zu sichern und eine hohe Qualität der Promotionen zu garantieren, schließen wir außerdem Betreuungsvereinbarungen ab. Weil Interdisziplinarität ein zentraler Teil des Selbstverständnisses von

CATALPA ist, werden die Promovierenden außerdem durch eine zweite Disziplin co-betreut, um ihren wissenschaftlichen Horizont auch im Rahmen der konkreten eigenen Arbeit zu weiten.

Postdocs qualifizieren sich an verschiedenen, verantwortlichen Positionen im Forschungszentrum – u.a. als eigenständige Projektleitung oder als Nachwuchsgruppenleitungen. Nachwuchsgruppen- und Projektleiter*innen in der Postdoc-Phase haben außerdem Zugang zu besonderen Qualifikationsangeboten und Mentoring-Programmen des Graduiertenservice.

Diversitätsmerkmale FernUni-Promovierende 2023

Im Jahr 2023 waren 36% der Promovierenden der FernUniversität Frauen, 10 Prozentpunkte weniger als im NRW-Vergleich. 10% der Promovierenden hatten eine nichtdeutsche Nationalität, demgegenüber stehen 23% im Bundesvergleich. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und damit deutlich älter als im Bundesvergleich (30 Jahre).

Diversitätsmerkmale CATALPA-Promovierende 2023

Im Jahr 2023 waren 63 % der Promovierenden bei CATALPA Frauen, 13% waren nichtdeutscher Nationalität. Der Altersdurchschnitt lag bei 39 Jahren. 44 % der Promovierenden kamen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach, davon waren 43 % Frauen, 57% Männer.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Promovierende 01.07.2024

Zum Zeitpunkt der Planerstellung sind 67% der Promovierenden bei CATALPA Frauen, 11% sind nichtdeutscher Nationalität. Der Altersdurchschnitt liegt bei 39 Jahren. 61% der Promovierenden kommen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach. Von den in den nächsten Monaten anstehenden Promotionen werden voraussichtlich 80 % von Frauen eingereicht werden.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Postdocs 2023

Von den befristet beschäftigten Postdocs auf befristeten Drittmittel- oder Qualifikationsstellen waren 50% Frauen, 20% waren nichtdeutsch. Der Altersdurchschnitt lag bei 40 Jahren. 50% kamen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach.

Diversitätsmerkmale CATALPA-Postdocs 01.07.2024

Von den befristet beschäftigten Postdocs auf Drittmittel- oder Qualifikationsstellen sind 60% Frauen, 17% sind nichtdeutsch. Der Altersdurchschnitt liegt bei 39 Jahren. 60% kommen bekanntermaßen einer Care-Verpflichtung nach.

MASSNAHMEN FORSCHUNG UND AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Als Forschungseinrichtung bezieht CATALPA Stellung zur Erreichung von Chancengerechtigkeit in allen Diversitätskategorien und entwickelt dezidierte Maßnahmen in Bezug auf diversitätssensible Forschung und akademische Karriereentwicklung.

Wie das Fact Sheet zeigt, ist die Forschung bei CATALPA insgesamt stark diversitätssensibel ausgerichtet. Dies soll gemäß Auftrag und Vision auch weiter so bleiben. Der Anteil der Frauen unter den Promovierenden liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt, das Alter ebenso. Obwohl uns die Vergleichszahlen nicht vorliegen, vermuten wir einen dadurch deutlich höheren Anteil an Promovierenden mit Care-Verpflichtungen. Die Karriereentwicklung von Promovierenden und Post-docs wird neben den in den anderen Abschnitten erläuterten Maßnahmen außerdem durch die unten beschriebenen unterstützt.

Name und Maßnahmenbeschreibung

DIVERSITÄTSSENSIBLE FORSCHUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Chancen- und Bildungsgerechtigkeit in der Hochschulbildung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA steht als wissenschaftliche Einrichtung mit der Vision größerer Bildungsgerechtigkeit in der Hochschule als Ganzes für Chancengerechtigkeit, was sich auch weiter in der Ausrichtung der Forschungsgruppen und -projekte niederschlagen wird. Geschlecht und andere Diversitätsmerkmale werden bei der Vorbereitung von Forschungsprojekten berücksichtigt und wo relevant im Antrag behandelt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Forschungsgruppen- und Projektverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

ANGEBOT VON 100%-STELLEN FÜR ALLE QUALIFIKATIONSSTELLEN AUS HAUSHALTSMITTELN UND NUTZUNG ALLER ARGUMENTATIVER MÖGLICHKEITEN BEI DER BEANTRAGUNG VON VOLLEN DRITTMITTELSTELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gleichbehandlung aller Promovierenden</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Unabhängig von den verschiedenen „Gepflogenheiten“ in den Fächerkulturen und bei Drittmittelgebern bietet CATALPA allen Promovierenden, die aus CATALPA-eigenen Haushaltsmitteln finanziert werden, 100%-Stellen an.</i> <i>Bei der Beantragung von Qualifikationsstellen bei Drittmittelgebern werden alle argumentativen Möglichkeiten für die Bewilligung von 100%-Stellen für alle Promovierenden genutzt – s. z.B. Hinweise der DFG zum üblicherweise bewilligten Beschäftigungsumfang in den einzelnen Fächern: https://www.dfg.de/resource/blob/168400/54ab261a59d480702e240bdf56329ace/55-02-de-data.pdf.</i>

UMSETZUNGS- VERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>
---------------------------------------	--

BETREUUNGSVEREINBARUNGEN FÜR PROMOVIERENDE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Vergleichbare Bedingungen für alle Promovierenden herstellen bei bestmöglicher Betreuung und Förderung am Forschungszentrum - so werden außerdem eine hohe Qualität der Arbeiten und zügige Promotionen unterstützt</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Alle bei CATALPA Promotionen betreuenden Personen sind gehalten, mit ihren Promovierenden eine CATALPA-Betreuungsvereinbarung zu schließen, die neben einem Exposé mit Meilensteinplanung nach 6 Monaten und in der Folge jährlichen Fortschrittsberichten auch eine interdisziplinäre Co-Betreuung, fachliche und persönliche Qualifizierungen v.a. über die Angebote des Graduiertenservices der Hochschule, maximale Rückmeldezeiten der Betreuenden und weitere Verantwortlichkeiten z.B. auch bei Problemen regelt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung</i>

VERANTWORTUNG FÜR POSTDOCS ALS PROJEKT- UND NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Förderung der jeweiligen Karrieren durch Nachweis von Erfahrung in der Übernahme selbstständiger Projektleitung und Personalführung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Postdocs können auf Basis wettbewerblicher Verfahren inkl. externer Begutachtung Projekte oder Arbeitsgruppen aus CATALPA-eigenen Haushaltsmitteln einwerben und eigenverantwortlich leiten.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Leitung (im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

CATALPA-KOLLOQUIUM UND NACHWUCHSTAG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Teilnehmer*innen profitieren unabhängig vom Engagement der jeweiligen Betreuungsperson von interdisziplinärem Austausch, Erkenntnisgewinn und Vernetzung, die jeweiligen Organisator*innen von der Erfahrung mit Übernahme von Verantwortung und den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im Rahmen des interdisziplinären Kolloquiums präsentieren Promovierende und Postdocs ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten, (Qualifikations-)Projekte, Forschungsideen. Sie organisieren und koordinieren diese Termine in einem rotierenden System eigenverantwortlich und geben sich mit diesem Format gegenseitig einen Einblick in aktuelle und relevante Themen für das Forschungszentrum. Das Kolloquium bietet so die Gelegenheit zur Diskussion und zur Initiierung von Kooperationen. Darüber hinaus haben die Koordinatorinnen und Koordinatoren die Möglichkeit, externe Gäste in beratender Funktion oder als Vortragende einzuladen. Ihnen steht dafür ein eigenes Budget zur Verfügung.</i>

	<i>Einmal pro Jahr organisieren Promovierende und Postdocs außerdem einen Nachwuchstag und kümmern sich dafür i.d.R. um eine finanzielle Unterstützung durch die Gesellschaft der Freunde der FernUniversität.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Promovierende und Postdocs / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

HAGENER MENTORINGPROGRAMM FÜR PROMOVIERENDE, POSTDOCS UND JUNIORPROFESSOR*INNEN UND ALLE BESTEHENDEN ANGEBOTE DES GRADUIERTENSERVICE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allgemeine Beratung, Unterstützung der Vernetzung sowie gezielte individuelle Unterstützung und Förderung auch von Frauen auf ihren Karrierewegen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Der Graduiertenservice bietet allen Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen eine zentrale Anlaufstelle rund um den Qualifikationsprozess. Er ist eine erste Kontaktstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in Fragen der Orientierung, Qualifikation und Forschungsförderung und vermittelt ggf. Kontakt zu anderen Stellen. Das Mentoringprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen ist ein informelles Betreuungsprogramm, welches mit einem außerfachlichen Angebot den Fokus auf berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Vernetzung legt. Es bietet neben Mentoring ein breit gefächertes Workshopangebot. Plätze werden genderparitätisch vergeben, jedoch gibt es zusätzlich Angebote speziell für die weiblichen Teilnehmenden.</i> <i>https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/forschung/graduiertenservice/mentoring.shtml</i> <i>CATALPA verweist regelmäßig alle Mitarbeitenden auf die bestehenden Angebote des Graduiertenservice. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Graduiertenservice / Verankerung der Nutzung der Angebote z.B. im Rahmen der Betreuungsvereinbarungen für Promovierende und darüber hinaus individuelle Hinweise durch die oder im Auftrag der CATALPA-Leitung</i>

MITARBEITER*INNENGESPRÄCHE UND DARAUS ABGELEITETE BEDARFSGE-RECHTE MAßNAHMEN

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Individuellen Unterstützungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedarf identifizieren und so bei der Entwicklung der Karriere unterstützen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Es finden strukturierte (orientiert am Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der FernUniversität in Hagen) und vertrauliche Gespräche, die losgelöst von einer konkreten Arbeitsaufgabe regelmäßig und geplant statt und umfassen u.a. das Thema der persönlichen Entwicklung und beruflichen Perspektive. Die Vorgesetzten laden ihre Mitarbeitenden jährlich zu den Gesprächen ein; am Ende des Gesprächs werden gemeinsame Vereinbarungen zu Fortbildungen sowie besondere Vereinbarungen dokumentiert.</i>

	https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeits Themen/personal/personalentwicklung/mitarbeiterinnengespraech e.shtml
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungs- und Führungspositionen 2023

Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen bei CATALPA war im Jahr 2023 in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich ausgeprägt.

Die damals einzige CATALPA-Professur war mit einem Mann besetzt, die Nachwuchsgruppenleitungen zu 100% weiblich. Projektleitungen und Leitungsteam waren zu 60% männlich besetzt. Sowohl die wissenschaftliche Leitung als auch deren Stellvertretung waren männlich besetzt, die administrative Leitung (ohne explizite Stellvertretung) weiblich.

Frauenanteil an den Leitungs- und Führungspositionen (Stand 01.07.2024)

Von zwischenzeitlich zwei CATALPA-Professuren ist eine mit einer Frau besetzt. Beide sind an der Fakultät für Mathematik und Informatik angesiedelt. Zwei weitere Berufungsverfahren (Fakultät für Mathematik und Informatik und Fakultät für Psychologie) stehen kurz vor Abschluss und werden voraussichtlich mit Männern besetzt. Damit wird in Kürze mutmaßlich ein Frauenanteil von 25% unter den Professuren zu verzeichnen sein. Weitere Ausschreibungen von Professuren sind nicht geplant.

Alle drei Nachwuchsgruppen werden von Frauen geleitet – eine davon hat mittlerweile einen Ruf auf eine Professur angenommen und leitet die Gruppe per Kooperationsvertrag von extern.

Die aktuell 11 Projekte werden zu 55% von Frauen (co-)geleitet. 50 % der stimmberechtigten Mitglieder des Leitungsteams sind Frauen. Sowohl die wissenschaftliche Leitung als auch deren Stellvertretung sind männlich besetzt, die administrative Leitung (ohne explizite Stellvertretung) ist weiblich besetzt.

MAßNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Das Fact Sheet zeigt, dass sich CATALPA in eine gute Richtung entwickelt. Die in den anderen Handlungsfeldern beschriebenen Maßnahmen tragen dazu neben den im Folgenden gelisteten ebenfalls maßgeblich bei.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF GLEICHSTELLUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Standardisierte, gendersensible Berufungsverfahren, die einen Beitrag zur Steigerung der Vielfalt der Forschungsperspektiven leisten</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und führt Berufungsverfahren gemäß dem Berufungsleitfaden sowie dem Leitfaden zur Berücksichtigung der Gleichstellung in Berufungsverfahren der FernUniversität in Hagen durch. Stellenausschreibungen veröffentlicht CATALPA auch gezielt in Frauennetzwerken. Die Vorsitzenden der Berufungskommission und die Berufsbeauftragten achten auf die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Leitfaden – insbesondere auch die möglichst geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

VERWEIS AUF BESTEHENDE FERNUNI-ANGEBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Der FamilienService dient als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende und bietet neben verschiedenen Beratungsangeboten auch Austauschformate und finanzielle Unterstützungsangebote an.</i> <i>https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/index.shtml https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/schwerpunkte/familie.shtml</i>

	<i>CATALPA verweist im Bedarfsfall auf das bestehende Unterstützungsangebot des FamilienService. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	<i>Gleichstellungsstelle und Familienservice der FernUniversität / Vorgesetzte und CATALPA-Leitung</i>

FACT SHEET INKLUSION

Leitungspersonal mit Schwerbehinderung (SBH)

Bei CATALPA geben derzeit 0% des Leitungspersonals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann

dennoch ein Anteil vorhanden sein. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität und entzieht sich der Kenntnis der Verfasser*innen dieses Plans).

MASSNAHMEN INKLUSION

CATALPA setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen herzustellen und ihnen eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe zu gewährleisten. Dies geschieht im Rahmen möglichst vertrauensvoller Beziehungen und individuellem Austausch. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE BERUFUNGS- UND REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Berufungen und Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. CATALPA ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). CATALPA klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

EINRICHTUNG EINES BARRIEREARMEN ARBEITSPLATZES	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten barrierearme Teilnahme und Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA sorgt bei geplanter Einstellung von Personen mit Behinderungen und/ oder chron. Erkrankungen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung sowie der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz für eine möglichst schnelle Einrichtung eines barrierearmen Arbeitsplatzes.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND -ORT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Allen Beschäftigten Teilnahme und Teilhabe ermöglichen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort, unter Einhaltung dienstrechtlicher Vorgaben, flexibel zu gestalten ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen, gerade auch im Hinblick auf Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen, eine Stelle gut ausfüllen zu können.</i>

UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Vorgesetzten / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>
---------------------------------	---

BARRIEREFREIE (INTERNE) VERANSTALTUNGEN

ZIEL DER MAßNAHME	Ermöglichung von Teilhabe
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Bei Bedarf wird für alle internen Veranstaltungen eine möglichst barrierearme Gestaltung gewährleistet - u.a. unter Berücksichtigung der baulichen, räumlichen, technischen und sprachlich-kommunikativen Zugänge. Für hochschulöffentliche und öffentliche Veranstaltungen wird dies ebenfalls angestrebt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Alle CATALPA-Mitglieder / Gebäudemanagement, etc. / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME TEXTE UND BARRIEREARME WEBSEITE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA setzt auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen inklusive und gendergerechte Sprache und eine barrierearme Gestaltung um.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

NUTZUNG VON UND HINWEISE AUF BESTEHENDE ANGEBOTE DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Chancengerechtigkeit und diskriminierungsfreie Teilhabe</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Schwerbehindertenvertretung kümmert sich um die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und setzt sich für deren Rechte ein.</i> https://www.fernuni-hagen.de/chancengerechtigkeit/handlungsfelder/inklusion/infos-fuerbeschaeftigte.shtml <i>CATALPA verweist bei Bedarf auf die Informationen und das bestehende Angebot der Schwerbehindertenvertretung. Die CATALPA-Geschäftsstelle bemüht sich zudem, die individuellen Bedarfe wahrzunehmen bzw. aufzugreifen und führt eine gezielte Verweisberatung durch.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Schwerbehindertenvertretung der FernUniversität / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

FACT SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Von den CATALPA-Leitungspositionen sind 18% mit Personen nichtdeutscher Nationalität oder bekanntem Migrationshintergrund besetzt. Der Altersdurchschnitt beträgt 45 Jahre. 36% erfüllen bekanntermaßen Care-Verpflichtungen. Der Anteil der Erstakademiker je Statusgruppe ist nicht bekannt.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

CATALPA ist bestrebt, sowohl institutionell als auch bei der Besetzung von Leitungspositionen Chancengleichheit für alle Menschen herzustellen. Dies geschieht im Rahmen möglichst diskriminierungsfreier Entscheidungen und Verhaltensweisen auf allen Ebenen. Die vielfältigen diesbezüglichen Möglichkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote, die die Universität als Ganzes bereits bietet, nutzt CATALPA aktiv.

Name und Maßnahmenbeschreibung

VERWEIS AUF FAIRE UND TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPROZESSE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verweis auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sowie Klärung diesbezüglicher offener Fragen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA führt gemäß den hochschulweiten Empfehlungen standardisierte und möglichst diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für alle Neueinstellungen durch, die unbewusste Vorurteile z.B. gegenüber Frauen, gegenüber Menschen mit Care-Verpflichtungen, älteren Menschen oder solchen mit nichtdeutscher Nationalität minimieren wollen. Auswahlverfahren werden zum Teil vollständig, mindestens aber bei Bedarf auf Englisch geführt. Catalpa ist sich des Unconscious Bias in Rekrutierungsprozessen bewusst und weist aktiv auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren hin, die in jeder Phase den gesetzlichen Vorgaben entsprechen sollen (Ausschreibung, Auswahl für das Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch). Catalpa klärt diesbezüglich offene Fragen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die jeweiligen Prozessverantwortlichen / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz</i>

DISKRIMINIERUNGSARME TEXTE UND BARRIEREARME WEBSEITE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Möglichen Diskriminierungen vorbeugen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA setzt auf seiner Webseite und auf allen weiteren Kanälen inklusive und gendergerechte Sprache und eine barrierearme Gestaltung um.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation / CATALPA-Leitung als unterstützende Instanz (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>

ZWEISPRACHIGE KOMMUNIKATION	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Alle Beschäftigten und Interessierten möglichst durchgängig in der gängigsten Sprache (Englisch) informieren</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA pflegt eine vollständig zweisprachige Webseite, verschickt E-Mails passend zum jeweiligen Adressat*innenkreis, ggf. zweisprachig (Deutsch/ Englisch) oder auf Englisch, und führt z.B. das Nachwuchskolloquium regelmäßig auf Englisch durch. Fachvorträge im Rahmen von Mitgliederversammlungen werden in der Regel auf Englisch gehalten.</i>

UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>CATALPA-Wissenschaftskommunikation, -Leitung und alle Mitglieder (durch CATALPA-interne Kolleg*innen und im Rahmen CATALPA-eigener Haushaltsmittel)</i>
---	--

NUTZUNG VON BESTEHENDEN FERNUNI-ANGEBOTEN ZUR INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND WEITERBILDUNG MIT BEZUG AUF DIVERSITÄTS- UND DISKRIMINIERUNGSSENSIBILITÄT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Erhöhung der Chancengerechtigkeit bezogen auf weitere Diversitätsthemen</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>CATALPA gibt z.B. im Rahmen von Mitgliederversammlungen aktive Hinweise</i> - <i>auf Informationen und Ansprechpersonen der Hochschule zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,</i> - <i>auf angebotene Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik</i> - <i>sowie auf Angebote von Affinity & Community Spaces (offene Gespräche, bei denen Personen mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen).</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORTLICH	<i>CATALPA-Leitung</i>

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und Inkrafttreten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist CATALPA, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplan hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 von CATALPA wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die CATALPA-Leitung.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

der Universitätsbibliothek
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Universitäts-
bibliothek

Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Universitätsbibliothek unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel (fakultativ)	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	10
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	16
6 Handlungsfeld Institutionalisierung	19
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	25

1 Präambel (fakultativ)

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Universitätsbibliothek ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Universitätsbibliothek sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Universitätsbibliothek aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und

Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Universitätsbibliothek beizutragen. Hierzu strebt die Universitätsbibliothek an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Universitätsbibliothek zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgerepflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Universitätsbibliothek verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung der Universitätsbibliothek, vertreten durch den Direktor, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Die Universitätsbibliothek verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Bibliotheksmittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Universitätsbibliothek begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Bibliothek arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 **Abkürzungen & Erläuterungen**

Abkürzungen

UB	Universitätsbibliothek
SBH	Schwerbehinderung

Grundgesamtheiten

Personal	UB	54 Personen
Studierende	an der FernUni insgesamt	62.354

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen an der FernUniversität zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis hin zur Förderung von Gender in der Lehre reichen. Hierzu werden, an den Fact-Sheets orientiert, Maßnahmen vorgestellt und beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

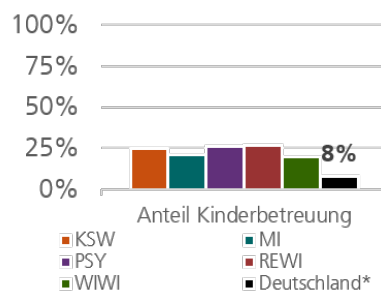
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen.

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

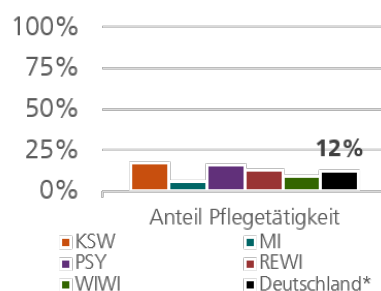
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

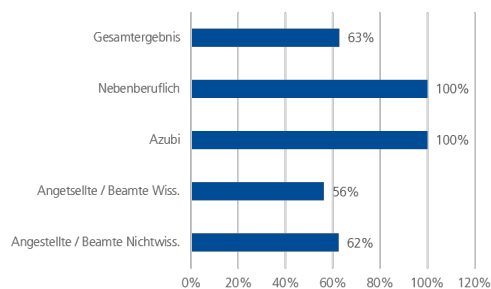
#FragdieUB! Online-Sprechstunde via Zoom	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Hochschulangehörige werden in individuellen Terminen via Zoom bei der UB Nutzung unterstützt.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Hochschulangehörige können individuelle Sprechstundentermine vereinbaren, wenn sie spezielle Fragen zur bzw. Probleme bei der UB Nutzung haben. Dies Sprechstunde eignet sich insbesondere für Nutzer*innen, deren Bedarfe, etwa aufgrund von Behinderungen in den Online-Schulungen nicht adäquat abgedeckt werden können. Die Schulungen finden in barrierefreien, digitalen Tools (bevorzugt Zoom, alternativ in Teams) statt. Die Software wird von der FernUni bereitgestellt und ist bereits im Einsatz. Diese werden zukünftig mehr beworben. Die Nutzer* erhalten flexible Antworten.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Mitarbeiter*innen der Benutzung</i>

...

4 Handlungsfeld Personal

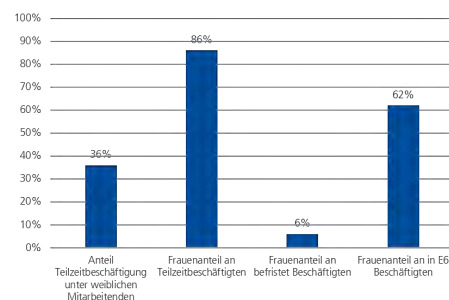
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 54 Personen in der Universitätsbibliothek. Davon sind insgesamt 63% Frauen. Unter den nebenberuflich tätigen sind es 100%, ebenso wie bei den Auszubildenden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind es immer noch 62%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich noch 56%.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



36% der weiblichen Beschäftigten der Universitätsbibliothek arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 86% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 6% und 62% beträgt der Frauenanteil an E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

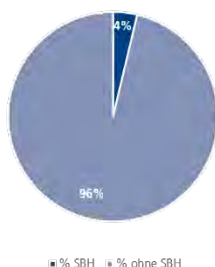
Name & Maßnahmenbeschreibung

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Beschäftigte sollen weiterhin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek haben die Möglichkeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Vereinbarkeit ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten. Bei Bedarf ist es möglich, die Arbeitszeit zu verschieben (geleistete Mehrarbeit kann flexibel abgebaut werden). Homeoffice wird angeboten und ermöglicht. Bei schwierigen persönlichen Bedingungen werden individuelle Absprache gefunden (z. B. Pflege von Angehörigen), die auf die persönlichen Gegebenheiten abgestimmt werden. Diese können im Bedarfsfall sehr flexibel, auch außerhalb der vorhandenen Dienstvereinbarung der FernUniversität abgestimmt werden, sofern keine finanzielle Mehraufwände generiert werden. Auf die Angebote und Dienstleistungen des FamilienService wird hingewiesen. Die Vorgesetzten gehen aktiv auf die Beschäftigten zu, um ein Höchstmaß von Flexibilität anzubieten. Individuelle Lösungen, wie z. B. mehr Homeoffice-Tage werden angeboten, um vorhandenes Personal zu halten. Kein/e Mitarbeiter*in wird aufgrund der Familiensituation, wie z. B. Pflegebedürftigkeit der Eltern in den Karrierechancen benachteiligt, sondern auch da werden individuelle Lösungen gesucht, die zur Familiensituation der Mitarbeiter*innen passen. Es wird in der UB eine Ermöglichungskultur gelebt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Bibliotheksleitung/Vorgesetzte</i>

ERASMUS +	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Auslandaufenthalte in Beruf fördern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Wir ermutigen Kolleg*innen gezielt am Erasmus + Austauschprogramm mitzumachen und fördern die Teilnahme an dem Programm. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen wird die Teilnahme gefördert. Teilnehmende Beschäftigte ermutigen in Coffeelecture andere, um an Erasmus + teilzunehmen und teilen ihre Erfahrungen mit. Auszubildende werden im Rahmen von Erasmus + an Auslandspraktika teilnehmen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Bibliotheksleitung / Vorgesetzte / Ausbilderin</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Universitätsbibliothek geben 4% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

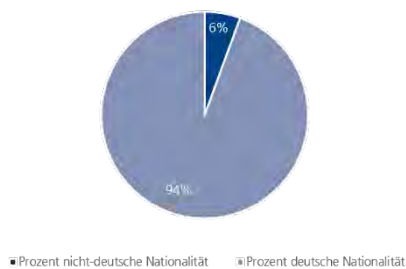
Name & Maßnahmenbeschreibung

ARBEITSPLÄTZE FÜR SCHWERBEHINDERTE PERSONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Arbeitsplätze sollen barrierefrei und den individuellen Bedürfnissen von schwerbehinderten Beschäftigten angepasst werden.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Betriebsärztin berät in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung über mögliche Arbeitsplatzausstattung. Die UB beschafft zusätzliche Arbeitsplatzausstattungen, um bestmögliche Voraussetzungen zu schaffen und auf die individuellen Bedürfnisse von den Beschäftigten einzugehen. Eine regelmäßige Begehung der Arbeitsplätze findet statt. Auf die Beratungsangebote der Betriebsärztin und der Schwerbehindertenvertretung wird hingewiesen. Die Sicherheitsbeauftragte gehen bei Arbeitsplatzbegehungen aktiv auf die Schwerbehindertenvertretung zu und beziehen diese mit ein. Die Barrierefreiheit wird ausgebaut. Stolperfallen werden minimiert und die Regale in Bearbeitungsbereichen werden nicht bis zur Decke befüllt, damit auch kleinere Personen diese ohne Einschränkung nutzen können. Sollten Maßnahmen ergriffen werden, wird geprüft, ob Sachmittel eingeworben werden können. Kann dies nicht erfolgen, werden die Maßnahmen durch UB-Sachmittel finanziert.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Vorgesetzte/Bibliothekseitung/Mitarbeitende</i>

COFFEE LECUTRE XXL: BARRIEREFREIHEIT UND DIVERSITÄT IN HOCHSCHULBIBLIOTHEKEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sensibilisierung der Mitarbeitenden der UB Hagen für die o.g. Themen.</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im Rahmen der voraussichtlich 90-minütigen o.g. Veranstaltung wird ein Kriterienkatalog zu Barrierefreiheit und Diversität in Hochschulbibliotheken vorgestellt, anhand dessen abgeglichen werden kann, inwiefern die UB Hagen diese Kriterien bereits erfüllt bzw. in welchen Bereichen noch Verbesserungsbedarf besteht. Darüber hinaus soll der Kriterienkatalog dazu dienen, die Mitarbeitenden der UB Hagen für die Themen Barrierefreiheit und Diversität zu sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie vielfältig die jeweils zu berücksichtigen Aspekte sind. Diese Maßnahme zielt nicht allein auf die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankung, sondern auch auf die Interaktion zwischen den Beschäftigten und den Nutzenden der UB Hagen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Abteilung Benutzung</i>

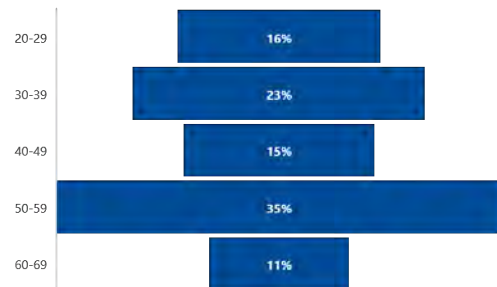
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 6% der Mitarbeiter*innen der Universitätsbibliothek geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut Statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Universitätsbibliothek ist zwischen 50–60 Jahre alt, ein Alter in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–40 Jahre alt und befinden sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SPRACHBARRIEREN ABBAUEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Die UB möchte 2-sprachig werden.</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Der Publikationsserver deposit-hagen und der Hagen University Press – der Verlag der FernUniversität, werden zukünftig 2-sprachig angeboten. Fremdsprachliche Gastwissenschaftler und Forschende soll das benutzen der UB erleichtert werden. Sie profitieren von einem Zugang ohne sprachliche Barrieren. Dafür sind die Kollegen*innen bereits gut aufgestellt. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem „international Office“ soll weiterhin ausgebaut werden. Es besteht kein Finanzierungsbedarf. Später soll die komplette Homepage der UB ebenfalls 2-sprachig angeboten werden.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Bibliotheksleitung/Mitarbeiter*innen</i>

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote in den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen gender- und diversitätsbezogene Forschungsinhalte gefördert werden, die in den Fakultäten noch stark unterrepräsentiert sind. Gender- und Diversitätsdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbar zu machen, dass diese unbedingt als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungsmethoden gefördert werden, die Grundlagen kooperativer und partizipativer Forschung anwenden.

Aber auch nicht-forschende Bereiche haben die Möglichkeit, Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu formulieren, wenn sie etwa zur chancengerechten Verbesserung der Forschungsinfrastruktur oder der akademischen Karriereentwicklung beitragen.

FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

Promovierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	36%	46% (NRW)
Nichtdeutsche Nationalität	10%	23% (BRD)
Altersdurchschnitt	40	30 (BRD)

Im Jahr 2023 sind 36% der Promovierenden Frauen, 10 Prozentpunkte weniger als im NRW-Vergleich. 10% der Promovierenden verfügen über eine nichtdeutsche Nationalität, demgegenüber stehen 23% im Bundesvergleich. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und damit deutlich älter als im Bundesvergleich (30 Jahre).

MASSNAHMEN

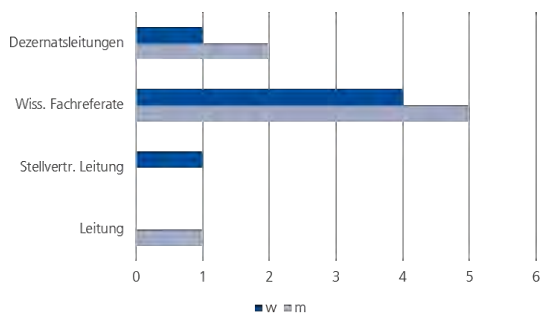
Name & Maßnahmenbeschreibung

AUSTAUSCH FÖRDERN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Internationale Kooperationen fördern, Austausch mit Fachkolleg*innen</i>
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	<i>Seit November 2023 haben wir eine Gastwissenschaftlerin in der UB Hagen. Sie ist aufgrund eines Forster Stipendiums in Deutschland. Sie kommt aus Sri Lanka und forscht zu Social Medien in Bibliotheken. Die Kollegin profitiert von der guten Vernetzung der Mitarbeitenden der UB Hagen in der Bibliothekscommunity. Gleichzeitig verbessern wir unsere Englischkenntnisse, lernen das Bibliothekswesen in Sri Lanka kennen und erweitern unsere Perspektiven. Zukünftig sollen weitere Gastwissenschaftler*innen angeworben werden. Zurzeit werden Kooperationen mit Pakistan durch die UB-Leitung aufgebaut.</i>
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	<i>Bibliotheksleitung</i>

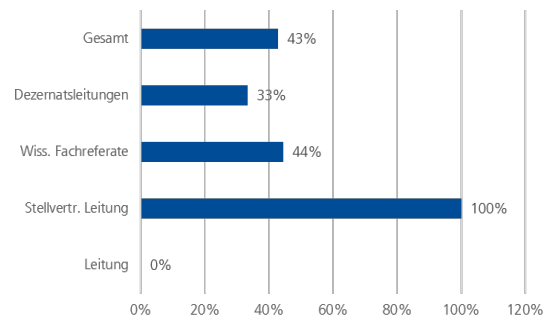
6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Universitätsbibliothek war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während der Direktionsposten männlich besetzt ist, ist die Stellvertretung weiblich. Frauen sind stärker in den Posten der wissenschaftlichen Fachreferate vertreten, ihr Anteil liegt aber hier immer noch unter dem der Männer.



Prozentual ergibt dies einen Frauenanteil von 43 %. Die Darstellung der Personenzahl bzw. Postenanzahl zeigt jedoch, dass die Prozentwerte schnell schwanken können.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	
ZIEL DER MAß-NAHME	<i>Der Frauenanteil in Leitungs- und Führungspositionen soll erhalten bleiben.</i>
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	<i>Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, im Vorfeld geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung auffordern, bevorzugt aus dem eigenen Mitarbeiterinnenkreis. Die Ausschreibungen werden in Frauennetzwerken veröffentlicht.</i>
UMSETZUNGS-VERANTWORT-LICH	<i>Bibliotheksleitung</i>

ARBEITSPLATZBEGEHUNGEN VERSTETIGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gesundheitsprävention beim Arbeitsplatz; Barrieren abbauen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>In der Bibliothek finden regelmäßig Arbeitsplatz- und Ortsbegehungen durch die Direktion und die Sicherheitsbeauftragte der UB statt. Diese haben das Ziel frühzeitig schlecht oder unzureichende Arbeitsplatzausstattungen aufzuzeigen und Missstände zu beheben. Dabei steht die Ergonomie am Arbeitsplatz sowie die Gesundheit am Arbeitsplatz im Fokus. Neben dem richtigen Sitzen und Stehen werden den Mitarbeitenden auf die vielseitigen Angebote der FernUniversität hingewiesen.</i> <i>Ein weiteres Ziel der Begehungen ist, die Funktionsbereiche als auch die öffentlich zugänglichen Bereiche möglichst barrierearm zu gestalten. Barrieren sollen gezielt abgebaut werden und vor allem sollen alle Kolleg*innen sensibilisiert werden für Alltagsbarrieren.</i> <i>Bei gezielten Fragen zum barrierefreien Arbeitsplatz oder bei einem inklusiven Arbeitsplatz werden die Kolleg*innen der Arbeitssicherheit und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen, sodass individuelle Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden besonders Rechnung getragen wird.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORT-LICH	<i>Bibliotheksleitung, Sicherheitsbeauftragte der UB</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa den Arbeitsalltag oder Einladungen etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universitätsbibliothek signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Bibliothek und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Universitätsbibliothek sollte eine

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

S. Personal

BEREITSTELLUNG DIGITALER RESSOURCEN	
ZIEL DER MAß- NAHME	<i>Nachhaltiger Ausbau von digitalen Ressourcen für Beschäftigte Vor-Ort und im Home-office arbeitende.</i>
BESCHREIBUNG DER MAß- NAHME	<i>Der Ausbau von digitalen Dienstleistungen werden weiter fortgesetzt um Barrieren abzubauen und den Lebenssituationen und Ressourcen von Vor-Ort-Beschäftigten und im Homeoffice-Arbeitenden anzupassen und zu stärken.</i>
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	<i>Bibliotheksleitung/Mitarbeiter*innen</i>

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat die Universitätsbibliothek einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Universitätsbibliothek mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Universitätsbibliothek sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung	
ZIEL DER MASSNAHME	<i>Ziel ist es, die Anzahl der Vorkommnisse bei Null zu halten, dass jeder Vorfall deutlich angesprochen und abgestraft wird (Anzeige, Ausschluss von der Benutzung). Die UB zeigt Null Toleranz bei sexueller Gewalt.</i>
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	<i>Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen.</i> <i>Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Jede/r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Im Kontext mit der Arbeitssicherheitsbeauftragten der UB, wurde eine Moodle Lernumgebung aufgebaut, die auch das Thema sexuelle Belästigung aufgreift. Bei regelmäßigen Unterweisungen wird das Thema angesprochen, um alle Beschäftigten zu sensibilisieren und Hemmschwellen abzubauen. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Abteilungsleitungen sowie die Leitung der UB stets ansprechbar sind, wenn es um Fragen der sexualisierten Belästigung und Gewalt geht. Die FernUniversität bietet zudem verschiedene Anlaufstellen, wie die betriebliche Sozialberatung mit den sozialen Ansprechpartner*Innen, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte zur Hilfe an. Es besteht die Möglichkeit, an Sicherheitstrainings oder Schulungen zum Umgang mit möglichen sexualisierten Belästigungen oder Gewalterfahrungen teilzunehmen. Dazu beraten die Abteilungsleitungen und die Fortbildungsbeauftragte.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen</i>

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Universitätsbibliothek, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Universitätsbibliothek wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Universitätsbibliothek.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

des Zentrums für
Digitalisierung & IT (ZDI)
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Zentrum für
Digitalisie-
rung & IT
(ZDI)

Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel (fakultativ)	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	10
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	18
6 Handlungsfeld Institutionalisierung	20
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	28

1 Präambel (fakultativ)

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor.

Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) sowie des Chancengerechtigkeitsplans des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) beizutragen. Hierzu strebt das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen am Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

2 **Abkürzungen & Erläuterungen**

Abkürzung

ZDI Zentrum für Digitalisierung und IT

SHB Schwerbehinderung

Grundgesamtheiten

Personal am ZDI 121 Personen

Studierende an der FernUni insgesamt 62.354

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis hin zur Förderung von Gender in der Lehre reichen. Hierzu werden, an den Fact-Sheets orientiert, Maßnahmen vorgestellt und beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

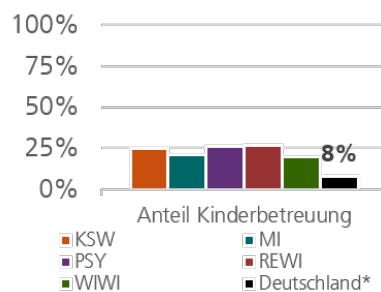
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial oder Lerninfrastrukturen bereitstellen.

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

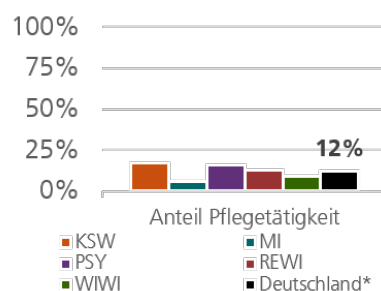
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

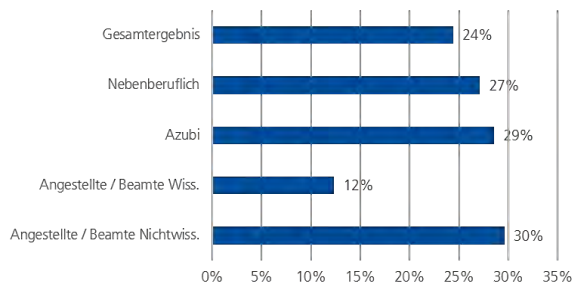
AUSBAU/IMPLEMENTIERUNG GENDERGERECHTER SPRACHE	
ZIEL DER MAßNAHME	Ausbau/Implementierung gendergerechter Sprache in den Systemen und Anwendungen, die seitens des ZDI im Bereich Studium und Lehre eingesetzt werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI betreibt verschiedenste Systeme und Anwendungen für den Einsatz in der Lehre. Die Umsetzung der gendergerechten Ansprache von Studierenden wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Dieser Umsetzungsprozess wird kontinuierlich fortgeführt, insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen für den Bereich Studium und Lehre wird auf die gendergerechte Umsetzung (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

AUSBAU/IMPLEMENTIERUNG BARRIEREFREIER ZUGANG	
ZIEL DER MAßNAHME	Ausbau/Implementierung des barrierefreien Zugangs zu den Systemen und Anwendungen, die seitens des ZDI im Bereich Studium und Lehre eingesetzt werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI betreibt verschiedenste Systeme und Anwendungen für den Einsatz in der Lehre. Die gesetzliche Vorgabe zur Umsetzung eines barrierefreien Zugangs von Studierenden wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Es zeigt sich aber, dass diese Umsetzungen noch verbessert werden können. Im Rahmen der Weiterentwicklung eigener Anwendungen wird die Verbesserung der Barrierefreiheit zukünftig bei größeren Entwicklungsarbeiten mehr Entwicklungszeit eingeräumt, um das Barrierefreiheitsniveau der eigenen Anwendungen stetig zu verbessern. Insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen für den Bereich Studium und Lehre wird auf einen angemessenen barrierefreien Zugang (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet. In den Fällen, in denen die Anwendungen bei Einführung in den Regelbetrieb der FernUniversität in Hagen keine befriedigende Barrierefreiheit aufweist, wird das ZDI mit dem jeweiligen Hersteller ein Commitment treffen, um ein für die FernUniversität in Hagen angemessenes Niveau der Barrierefreiheit im Rahmen der Weiterentwicklung der jeweiligen Anwendung zu erreichen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

4 Handlungsfeld Personal

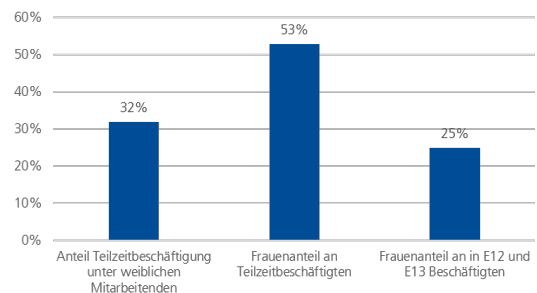
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 121 Personen im ZDI. Davon sind davon insgesamt nur 24% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 27%, bei den Auszubildenden 29%. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal sind es 30%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich nur 12%. Hier zeigt sich, dass in allen Gruppen ein höherer Frauenanteil angestrebt werden sollte.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



32% der weiblichen Beschäftigten des ZDI arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 53% Frauen. 25% beträgt der Frauenanteil an in E12 und E13 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil erhöht werden, es sollten zudem insgesamt gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

TEILNAHME GIRL'S DAY	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Teilnahme am Girl's Day Mädchen lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge in Bereichen, in denen Frauen selten vertreten sind (IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik), kennen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Ausbildungskoordination im ZDI

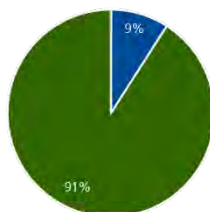
ERMÖGLICHUNG VON PRAKTIKA	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ermöglichung von Praktika für Schülerinnen und Umschülerinnen, um bei Frauen das Interesse für eine mögliche Arbeit in IT-Berufen zu wecken und die FernUniversität als potenziellen Ausbildungsbetrieb bzw. Arbeitgeber vorzustellen. Im Rahmen des Praktikums besteht die Möglichkeit innerhalb der IT verschiedene Bereiche kennenzulernen und somit die Arbeit verschiedener IT-Berufe kennenzulernen, mit dem Ziel einen guten Überblick und Einblick in die verschiedenen IT-Berufe des ZDI an der FernUniversität in Hagen zu erhalten.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

ERMUTIGUNG VON FRAUEN ZUR BEWERBUNG AUF FREIE STELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtmitarbeitendenzahl
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Stellenausschreibungen explizit auf die Bewerbung von Frauen hinweisen. Gezieltes Recruiting von Frauen durch spezielle Kampagnen in sozialen Medien oder auf speziellen Karrieremessen für Frauen durchführen. Darüber hinaus wird ein Einstiegsprogramm als Traineeship durch das ZDI entwickelt, um Frauen für bestimmte IT-Themen zu begeistern. Ein Patin-Modell unterstützt die Bewerberin bei ihrem späteren Berufseinstieg, dem Kennenlernen des ZDI und der FernUni-Kultur. Die Finanzierung eines solchen gezielten Recruitings kann durch Haushaltsmittel des ZDI unterstützt werden, sofern nicht genügend Mittel aus dem Recruiting-Team zur Verfügung gestellt werden können.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

PERSONALENTWICKLUNG VON FRAUEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Frauenanteils in höheren Gehaltsstufen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Im Rahmen der strategischen Personalplanung des ZDI wird die Erarbeitung und Umsetzung von Personalentwicklungsplänen mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in höheren Gehaltsstufen (E12/E13) erarbeitet. Die gezielte Qualifizierung von Frauen soll hierbei dazu beitragen, Frauen für interessante und für das ZDI notwendige strategische und operative Themenbereiche zu gewinnen, um beispielsweise fachliche und disziplinarische Führungsaufgaben übernehmen zu können. Hierzu wird jeweils ein spezifisches Qualifizierungskonzept durch den ZDI-Leitungskreis erstellt und mit dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung abgestimmt. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen identifizieren die Führungskräfte entsprechende Mitarbeiterinnen mit entsprechenden beruflichen Ambitionen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



■ % SBH ■ % ohne SBH

Im ZDI geben 9% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

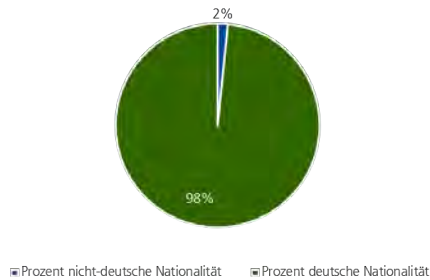
ERMUTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ZUR BEWERBUNG AUF FREIE STELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Stellenausschreibungen explizit auf die Bewerbung von Menschen mit Behinderung hinweisen und die Vorteile einer Arbeit im ZDI verdeutlichen. Für eine gute Integration behinderter Menschen in das ZDI sorgt eine entsprechende Kultur, die Vielfalt und Inklusion wertschätzt. Der Arbeitsplatz wird hierbei so gestaltet, dass dieser barrierefrei zugänglich ist, Für die Arbeit notwendige barrierefreie Tools und Werkzeuge werden entsprechend des spezifischen Bedarfs angeschafft. Ein Patenprogramm unterstützt den Mitarbeitenden mit Behinderung bei der Einarbeitung in die spezifischen Aufgaben der Stelle und ermittelt hierfür spezifische Unterstützungsbedarfe in Form von notwendigen Tools und Hilfsmitteln. Darüber hinaus schafft das ZDI für eine gute Integration in das Team Rahmenbedingungen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

VERBESSERUNG ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR MITARBEITENDE MIT BEHINDERUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Optimierung der Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende mit Behinderung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	In Form von regelmäßige Mitarbeitendengesprächen werden spezifische Unterstützungsmaßnahmen durch die Führungskraft erkannt und in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitarbeitenden entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung (Beschaffung eines Hilfsmittels, Software, Gerätes,...)eingeleitet. Falls notwendig, stimmt sich die Führungskraft hierzu eng mit anderen Bereichen aus der FernUniversität in Hagen wie bsplw. dem Gebäudemanagement, dem Finanzdezernat oder weiteren Beteiligten für eine Umsetzung von konkreten Maßnahmen ab.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Disziplinarische Führungskräfte im ZDI

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN ZUR INTEGRATION BEHINDERTER	
ZIEL DER MAßNAHME	Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeitenden bzgl. spezifischer Belange von Personen mit Behinderung für eine optimale Integration dieser in die in jeweiligen Arbeitsteams durch die jeweils zuständigen Leitungen der KompetenzCenter/Abteilungen im Rahmen ihrer regelmäßig stattfindenden KompetenzCenter- bzw. Abteilungstreffen. Darüber hinaus ist eine solche Sensibilisierung ebenfalls im Rahmen von spezifischen Unterweisungen der Mitarbeitenden möglich. Mitarbeitende ohne Behinderung sollen hierzu ermutigt werden Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderung zu erkennen und dabei helfen, erkannte vorhandene Barrieren entgegenzuwirken und gemeinsam abzubauen.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitung der KompetenzCenter im ZDI, Abteilungsleitungen-

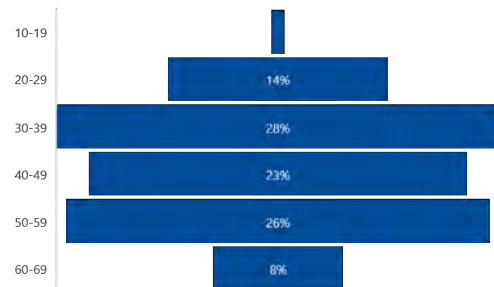
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 2% der Mitarbeiter*innen des ZDI geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Ein Großteil der Beschäftigten des ZDI ist zwischen 50–59 Jahre alt, ein Alter in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die größte Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt und befinden sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

ERMÖGLICHUNG VON FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Anpassung von Arbeitsbedingungen zur Berücksichtigung von verschiedenen Bedürfnissen und Lebensstilen bzw. besonderen familiären Situationen.
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Das ZDI ermöglicht seinen Mitarbeiter*innen in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft, die Inanspruchnahme von Home Office, mobilen Arbeiten sowie Arbeitszeiten flexible zu gestalten, unabhängig von der jeweiligen Position oder Tätigkeiten der/des betreffende Mitarbeiter*in. Hierzu werden gemeinsame Absprachen getroffen, teilweise schriftlich für einen definierten Zeitraum, unter Berücksichtigung der spezifischen Erfordernisse des Bereiches, in dem der/die Mitarbeiter*in eingesetzt ist.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote in den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen gender- und diversitätsbezogene Forschungsinhalte gefördert werden, die in den Fakultäten noch stark unterrepräsentiert sind. Gender- und Diversitätsdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbar zu machen, dass diese unbedingt als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungsmethoden gefördert werden, die Grundlagen kooperativer und partizipativer Forschung anwenden.

Aber auch nicht-forschende Bereiche haben die Möglichkeit, Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu formulieren, wenn sie etwa zur chancengerechten Verbesserung der Forschungsinfrastruktur oder der akademischen Karriereentwicklung beitragen.

FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

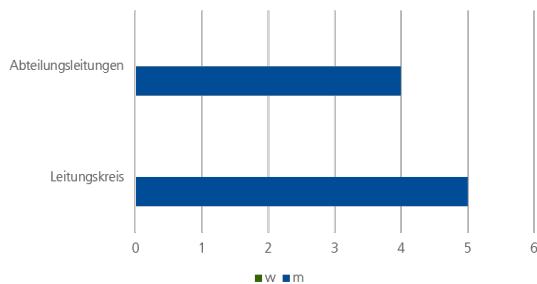
Promovierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	36%	46% (NRW)
Nichtdeutsche Nationalität	10%	23% (BRD)
Altersdurchschnitt	40	30 (BRD)

Im Jahr 2023 sind 36% der Promovierenden Frauen, 10 Prozentpunkte weniger als im NRW-Vergleich. 10% der Promovierenden verfügen über eine nichtdeutsche Nationalität, demgegenüber stehen 23% im Bundesvergleich. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und damit deutlich älter als im Bundesvergleich (30 Jahre).

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen im ZDI war im Jahr 2023 nicht vorhanden, alle Positionen sind von Männern besetzt. Hier sollte das ZDI Maßnahmen ergreifen, um auch qualifizierte Frauen für Leitungspositionen zu gewinnen bzw. zu qualifizieren.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGS- UND LEITUNGSPPOSITIONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Gewinnung mindestens einer Mitarbeiterin für die Übernahme einer Führungsaufgabe im ZDI-Leitungskreis
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Im Zuge der Anpassung der Organisationsstruktur werden in den kommenden Jahren weitere Führungs- und Leitungsfunktionsrollen geschaffen. Die Besetzung dieser neuen Rollen wird größtenteils durch bereits vorhandene Mitarbeitende übernommen. Hierbei werden gezielt weibliche Beschäftigte durch ihre jeweilige Führungskraft ermutigt, eine solche Rolle zu übernehmen. Entsprechende Konzepte zur Qualifizierung wird das ZDI hierzu im Rahmen der strategischen Personalplanung erarbeiten und umsetzen. Entsprechende Mittel zur Qualifizierung hat das ZDI für die kommenden Jahre in seiner Haushalts- und mittelfristigen Finanzplanung eingeplant. Im Falle von öffentlichen Stellenausschreibungen für entsprechende Führungs- und Leitungsaufgaben wird das ZDI die Stellenausschreibungen insbesondere in entsprechenden Karrierenetzwerken für Frauen oder auf speziellen Karrieremessen für Frauen auf solche Stellen aufmerksam machen. Die Finanzierung der Recruitingmaßnahmen kann durch Haushaltsmittel des ZDI unterstützt werden, sofern keine vollständige Mitteldeckung durch andere Stellen an der FernUniversität in Hagen gegeben sind.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

IT sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa den Arbeitsalltag oder Einladungen etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten des Zentrums für Digitalisierung und IT signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern des Zentrums für Digitalisierung und IT und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen des Zentrums für Digitalisierung und

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT BEHINDERTEN UND CHRONISCH ERKRANKTEN BESCHÄFTIGTEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Steigerung der Sensibilität der Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit mit behinderten und chronisch kranken Beschäftigten
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeiter bzgl. spezifischer Belange von Personen mit Behinderung oder chronisch erkrankter Beschäftigten für eine optimale Integration dieser in die in jeweiligen Arbeitsteams durch die jeweils zuständigen Leitungen der KompetenzCenter/Abteilungen im Rahmen ihrer regelmäßig stattfindenden KompetenzCenter- bzw. Abteilungstreffen. Darüber hinaus ist eine solche Sensibilisierung ebenfalls im Rahmen von spezifischen Unterweisungen der Mitarbeitenden möglich. Mitarbeitende ohne Behinderung sollen hierzu ermutigt werden Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderung oder chronisch erkrankter Beschäftigten in ihrer täglichen Zusammenarbeit zu erkennen und dabei helfen, diese umzusetzen bzw. vorhandene Barrieren abzubauen. Für die Umsetzung von Maßnahmen in Form von Beschaffungen entsprechender unterstützenden Tools oder technischen Geräten stehen entsprechende Mittel im ZDI-Haushalt zur Verfügung.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

BARRIEREFREIE ZUGÄNGE ZU VERANSTALTUNGEN DES ZDI	
ZIEL DER MAßNAHME	Behinderte und chronisch Erkrankte die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen des ZDI ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Präsenzveranstaltungen des ZDI, bei denen im Vorfeld die Teilnahme von behinderten und chronisch erkrankten Mitarbeitenden bekannt finden, finden ausschließlich in solchen Räumen an der FernUniversität statt, die für behinderte und chronisch erkrankte Mitarbeitende ohne Barrieren zugänglich und gefahrlos zu erreichen sind. Darüber hinaus werden in der Regel die Präsenzveranstaltungen als sogenannte Hybridveranstaltungen durchgeführt, um Mitarbeitenden bei kurzfristig sich ändernden gesundheitlichen Rahmenbedingungen eine Teilnahme am Meeting zu gewährleisten. Entsprechende barrierefreie Räumlichkeiten stehen am Campus Hagen zur Verfügung. Die technische Ausstattung zur Durchführung von Hybridmeetings ist ebenfalls vorhanden (entweder als installierte Lösung in Seminarräumen oder als mobile Lösung im Helpdesk zur Ausleihe erhältlich, so dass hierfür keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Umsetzung notwendig sind.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle Mitarbeitenden, die eine Präsenzveranstaltung organisieren

Bereitstellung von möglichst barrierearmen Anwendungen	
ZIEL DER MAßNAHME	Bereitstellung von möglichst barrierearmen Anwendungen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das ZDI, als zentraler IT-Dienstleister der FernUni, ist bestrebt möglichst nur barrierearme Anwendungen in seinem Anwendungsportfolio vorzuhalten, bzw. die Barrierearmut/-freiheit im Zuge des jeweiligen Lifecycles einer Anwendung stetig zu verbessern/ durch den Hersteller verbessern zu lassen. Die gesetzliche Vorgabe zur Umsetzung eines barrierefreien Zugangs wurde bereits in vielen Anwendungen, wo möglich umgesetzt. Es zeigt sich aber, dass diese Umsetzungen noch verbessert werden können. Im Rahmen der Weiterentwicklung eigener Anwendungen wird die Verbesserung der Barrierefreiheit zukünftig bei größeren Entwicklungsarbeiten mehr Entwicklungszeit eingeräumt, um das Barrierefreiheitsniveau der eigenen Anwendungen stetig zu verbessern. Diese Verbesserungen werden kontinuierlich durch vorhandene Entwicklungsressourcen umgesetzt, Insbesondere bei der Einführung neuer Anwendungen wird auf einen angemessenen barrierefreien Zugang (möglichst bei Default durch den Hersteller) geachtet. In den Fällen, in denen die Anwendungen bei Einführung in den Regelbetrieb der FernUniversität in Hagen keine befriedigende Barrierefreiheit aufweist, wird das ZDI mit dem jeweiligen Hersteller ein Commitment treffen, um ein für die FernUniversität in Hagen angemessenes Niveau der Barrierefreiheit im Rahmen der Weiterentwicklung der jeweiligen Anwendung zu erreichen.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat das Zentrum für Digitalisierung und IT einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder des ZDI mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen -?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG GEGEN SEXUELLE GEWALT AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG GEGEN RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen Rassismus hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG GEGEN EXTREMISMUS AM ARBEITSPLATZ	
ZIEL DER MAß-NAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME	Die Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und deren Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen Extremismus hin
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

SENSIBILISIERUNG VOR GEFAHRENQUELLEN UND BEDROHLICHEN RAUMSITUATIONEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Ort
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Zur Sicherheit der Beschäftigten und Studierenden werden Anlagen und Gebäude regelmäßig auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Maßnahmen zur Behebung der Gefahrenquellen werden im Rahmen von entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen durch die Leitungen der KompetenzCenter und der Abteilungsleitungen erkannt und entsprechend umgesetzt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen der KompetenzCenter im ZDI und alle Abteilungsleitungen

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Digitalisierung und IT, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 des Zentrums für Digitalisierung und IT wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung des Zentrums für Digitalisierung und IT.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

des Zentrums für
Lernen & Innovation
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Zentrum für
Lernen &
Innovation
(ZLI)

Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Abkürzungen & Erläuterungen	6
3	Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4	Handlungsfeld Personal	12
5	Handlungsfeld Institutionalisierung	21
6	Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	27

1 Präambel

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen des Chancengerechtigkeitsplans des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von

Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) beizutragen. Hierzu strebt das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen am Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Im Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) sind Diversity-Aspekte fester Bestandteil. Das ZLI steht allen Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt positiv gegenüber. Die Leitung des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Es sei darauf hingewiesen, dass das ZLI keine Forschungseinrichtung ist und daher keine Forschung betreibt. Das Handlungsfeld wird daher aus dem Chancengerechtigkeitsplan herausgelassen.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt das ZLI Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Das ZLI begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Das ZLI arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird es vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 **Abkürzungen & Erläuterungen**

Abkürzungen

ZLI Zentrum für Lernen und Innovation

Grundgesamtheiten

Personal ZLI	66 Personen, 46,05 VZÄ (Stand 03/24)
Studierende FernUniversität insgesamt	62.354

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen zu steigern.

Das ZLI führt selbst keine curriculare Lehre durch. Im Themenfeld studyFIT werden in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen, wie den Fakultäten, dem Dezernat 2, den Campusstandorten oder der Universitätsbibliothek Angebote für Studierende in der Studieneingangsphase gemacht, die außercurricular als Selbstlernkurse oder mit Betreuung angeboten werden. Darüber hinaus finden individuelle Beratungen sowie betreute Veranstaltungen statt, die in Präsenz oder online angeboten werden. Die Unterstützung von bislang an Hochschulen unterrepräsentierten Studierendengruppen sowie die Berücksichtigung und Anerkennung der Diversität der Studierenden steht bei der Entwicklung und Durchführung der Angebote im besonderen Fokus.

Im ZLI wird darüber hinaus Lehrmaterial produziert, beispielsweise Videos und Podcasts. So wurde im Rahmen der Gastprofessur für Gender und Queer Studies eine mehrteilige Videoreihe produziert, außerdem eine Videoreihe zum Thema Gender und Recht.

Im Rahmen von Videoproduktionen wird grundsätzlich auf eine gendergerechte Sprache und die Vermeidung von stereotypen Geschlechterrollen geachtet.

Das ZLI bietet Beratungen und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen der FernUniversität im Bereich der (digitalen) Lehre an. Diversitätsbezogene Themen (z.B. gendergerechte Sprache, barrierefreie Gestaltung von Lernumgebungen) werden dabei als Querschnittsthemen mitgedacht in die eigenen Angebote integriert. Vor diesem Hintergrund findet eine permanente Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen statt, damit diese in die eigenen Fortbildungsangebote übernommen werden kann. Zugleich beteiligt sich das ZLI an hochschulinternen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem GAAD oder dem Genderday, bringt sich dort einerseits mit der eigenen Expertise ein und erweitert andererseits den eigenen Kenntnisstand.

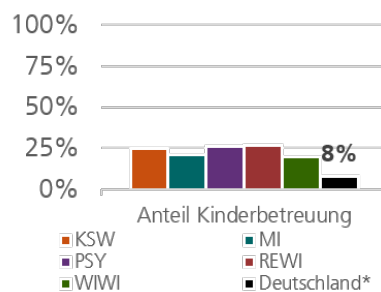
Das ZLI übernimmt ferner Aufgaben in Bezug auf inhaftierte Studierende. Hier werden durch zentrale Ansprechpersonen alle Dienstleistungen rund um die Plattform elis koordiniert, über die es möglich ist, auf kuratierte Inhalte zuzugreifen und somit aus der Haft heraus an der FernUniversität in Hagen zu studieren. Im ZLI werden beispielsweise in Absprache mit den Justizvollzugsanstalten spezielle moodle-Rollen vergeben, es findet ein Austausch mit den an der FernUniversität in Hagen am Studium in Haft beteiligten Personen statt und es werden Maßnahmen umgesetzt, die die Rahmenbedingungen verbessern sollen, wie beispielsweise die Abstimmung von Ersatzleistungen für Präsenztermine etc..

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

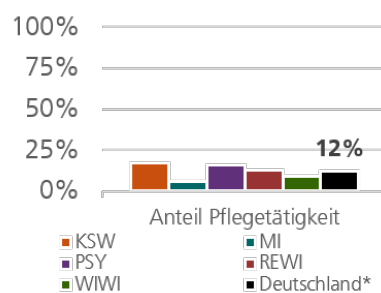
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

STUDYFIT	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Ausbau der Angebote zur Erhöhung des Studienerfolgs in der Studieneingangsphase, insbesondere von unterrepräsentierten Studierendengruppen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Das ZLI entwickelt zielgruppenspezifische Angebote, die auf die Bedürfnisse von Studierenden mit unterschiedlichen Hintergründen und Voraussetzungen zugeschnitten sind. Dazu gehören Angebote zur Verbesserung der fachlichen Vorkenntnisse, sprachlichen Kompetenzen, wissenschaftlichen Arbeitstechniken, Fähigkeiten zur Selbstorganisation und medientechnischen Kompetenzen. Diese Angebote sind bereits Teil von studyFIT, sollen aber stetig weiterentwickelt und ausgebaut werden. Dazu gehören Workshops des Schreibzentrums für Studierende mit Deutsch als Zweitsprache; Vorkurs Mathematik für Statistik zur Auffrischung von studiumsrelevanten Statistik-Kenntnissen (Zielgruppe u.a. Studierende ohne Abitur); Lerngruppenbildung über die FeU-App als Vernetzungsmöglichkeit von Studierenden; individuelle Schreibberatung; Schreibräume als niedrigschwelliges Angebot in Form eines Peer-to-Peer-Ansatzes; English Learning Support: u.a. zum Erwerb von grundlegenden Englischkenntnissen; study-BRIDGE-Deutschkurse für internationale Studieninteressierte und Studierende (Fokus: Studierende mit Fluchthintergrund). Zukünftig werden insbesondere verstärkt Angebote hinzutreten, die Studierenden grundlegende KI-Kompetenzen vermitteln, wie sie für ein Studium zunehmend wichtig werden. Dabei wird die Diversität der Studierenden, u.a. in Bezug auf technische Ausstattung und Vorkenntnisse sowie ethische Grundhaltungen, sowie der barrierefreie Zugriff auf bereitgestellten KI-Tools berücksichtigt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. André Biederbeck</i>

INKLUSIVE VIDEOS	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Ausbau der Angebote zur Teilhabe von Studierende mit Hörbeeinträchtigung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Fortsetzung und Verbesserung der standardmäßigen Untertitelung von Videos, die im Videomanagementsystem abgelegt werden und automatische Erstellung von Transkripten. Durch die automatisierte Texterstellung sind Fehler im Text möglich, darauf wird explizit hingewiesen. Perspektivisch ist ein Ziel, dass Inhalte prüfungsfest wiedergegeben werden und eine entsprechende Endabnahme erfolgt. Um dies zu realisieren, soll ein Qualitätskonzept erarbeitet werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Axel Nattland</i>

STUDIEREN IN HAFT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verbesserung der Rahmenbedingungen des Studiums in Haft</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Am ZLI werden unterschiedliche Maßnahmen koordiniert, die das Studium in Haft verbessern sollen. Dafür arbeitet das ZLI eng mit dem Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft (IBI) in Berlin zusammen, das die Plattform elis betreut, über die auf Studieninhalte zugegriffen werden kann. Insbesondere der Bereich der synchronen Lehre soll verbessert werden. In Absprache mit dem IBI sollen die Aktivitäten der Fakultäten im Bereich der verpflichtenden synchronen Lehre erhoben werden und mit den jeweiligen Haftanstalten diskutiert werden, welche Möglichkeiten für den Einsatz von Videokonferenztools bestehen. Darüber hinaus soll in Absprache mit dem ZDI, dem Datenschutz und der Studienberatung das bislang sehr aufwendige Verfahren der Rollenzuweisung in moodle vereinfacht werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils</i>

DIGITALES PRÜFEN

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Beratung und Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung digitaler Prüfungen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Digitale Prüfungsformate ermöglichen eine höhere zeitliche und räumliche Flexibilität, was insbesondere Studierenden mit familiären oder beruflichen Verpflichtungen zugutekommt. Dies wird im aktuellen HEP als explizites Ziel formuliert. Digitale Prüfungen können dazu beitragen, Benachteiligungen aufgrund von Lebensumständen zu reduzieren. Digitale Prüfungsumgebungen lassen sich zudem leichter an die Bedürfnisse von Studierenden mit Beeinträchtigungen anpassen. Beispielsweise können Schriftgrößen individuell eingestellt oder Vorlesefunktionen integriert werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils</i>

LEARNING ANALYTICS

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Eruierung und Pilotierung von Learning Analytics Verfahren</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Durch Learning Analytics können Studierende auf der Grundlage digitaler Verhaltens- und Nutzerprofile in Kombination mit ihren Selbstangaben individuell, zielgerichtet und empirisch fundiert dabei unterstützt werden, ihre Bildungsziele zu erreichen. Übungs- und Testaufgaben lassen sich adaptiv und am aktuellen Lernstand orientiert gestalten. Die Verbindung verschiedener Datenquellen ermöglicht zudem die (teil-) automatisierte Bereitstellung von personalisierten formativen Feedbacks im Studienverlauf. Nach der Verabschiedung der LA-Ordnung im Senat sollen im ZLI gemeinsam mit CATALPA entsprechende Verfahren entwickelt und pilotiert werden. Learning Analytics-Verfahren tragen zur Chancengerechtigkeit bei, indem stärkere Anpassungen der Lernangebote an die</i>

	<i>individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Lernenden ermöglicht werden. Adaptive Lernsysteme können den Lernprozess an das Tempo und die der einzelnen Lernenden anpassen. Dies trägt dazu bei, Heterogenität besser zu berücksichtigen und individualisierte Förderung zu ermöglichen. Ebenso können durch die Analyse von Lernmustern potenzielle Schwierigkeiten oder Risiken für Lernende frühzeitig erkannt werden. Dies ermöglicht es Lehrenden, rechtzeitig unterstützende Maßnahmen einzuleiten und so Bildungsbenachteiligungen vorzubeugen. Letztlich können LA-Systeme dazu beitragen, Bewertungsprozesse objektiver zu gestalten, indem sie auf Daten basieren und weniger von subjektiven Einschätzungen der Lehrenden abhängen. Dies kann helfen, bestehende Diskriminierungsmuster zu reduzieren.</i> <i>Im Rahmen der Förderung „Lehrarchitektur“ wurde ein Drittmittelantrag bei der Stiftung Innovation in der Hochschullehre eingereicht. Sollte dieser nicht erfolgreich sein, wird das Vorhaben in geringerem Umfang umgesetzt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

4 Handlungsfeld Personal

Zum Handlungsfeld Personal kann analog zum Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 festgehalten werden, dass das ZLI insgesamt sehr ausgewogen besetzt ist, wenngleich eine Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche ersichtlich ist. Dies konnte auch durch bisherige Maßnahmen nicht signifikant verbessert werden.

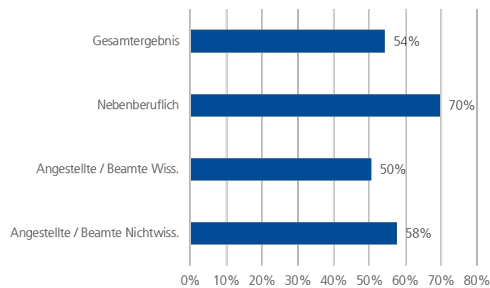
Diversität ist im ZLI ein wichtiges Thema. So ist die Personalstruktur im ZLI als sehr divers beispielsweise hinsichtlich Behinderung, sexueller Identität, Erstakademiker*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte etc., zu bezeichnen. 2023 ist eine durch alle Mitarbeitenden des ZLI gemeinsam verfasste und unterzeichnete Team-Charta veröffentlicht worden, die die wesentlichen Aspekte des Miteinanders im ZLI regelt.

Das ZLI hat überdies ein Shared Desk-Modell umgesetzt, das Telearbeit mit Arbeiten vor Ort kombiniert. Darüber hinaus werden Arbeitsplätze geteilt, so dass Büroräume mehrfach besetzt werden können. Mitarbeiter*innen die zu 100 % vor Ort arbeiten möchten, behalten einen eigenen Arbeitsplatz. Ergänzend dazu wurden Flex-Büros eingerichtet, die bei Bedarf genutzt werden können.

Im Rahmen der didaktischen Qualifizierungen stellt Diversität ein Querschnittsthema dar, welches bereits durch unsere Mitgliedschaft im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW fest verankert ist und inhaltlich in den Workshops berücksichtigt wird. Ferner werden in die Modul- und Projektreflexionen Fragestellungen mit aufgenommen, die gezielt dazu anleiten, sich als Teilnehmer*in mit der Thematik Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen.

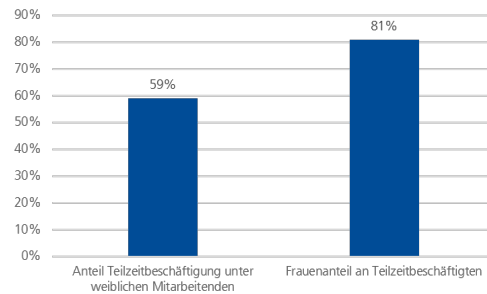
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 62 Personen am ZLI. Davon sind insgesamt 54% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 70%. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal sind es immer noch 58%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich noch 50%.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



59% der weiblichen Beschäftigten des ZLI arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 81% Frauen. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

VERMEIDUNG STEREOTYPISCHER AUFGABENFELDER	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Vermeidung von Stereotypen, Ausgeglichenheit in den Aufgabenfeldern</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Maßnahmen in Bezug auf die Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche sollen beibehalten werden. Dazu gehört es, bei Auswahlverfahren noch stärker darauf zu achten, stereotyp männlich konnotierte Aufgabenfelder als solche wahrzunehmen und dafür zu sorgen, dass diese gleichermaßen von Frauen als auch von Männern bearbeitet werden. Dafür soll auf chancengerechte Sprache bei den Ausschreibungen geachtet und für eine entsprechende Auswahl sensibilisiert werden. Entscheidend bleibt die Bestenauslese; die Auswahl wird allein aus Eignung, Leistung und Befähigung hergeleitet.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

MEETINGKULTUR	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Flexibilisierung der Teammeetings</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im ZLI werden regelmäßig informelle und formelle Meetings in den Arbeitsteams oder im Gesamtteam durchgeführt, die in Präsenz bzw. virtuell oder hybrid stattfinden können. Regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen i.d.R. innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

ERMÖGLICHUNG VON HOMEOFFICE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Flexibilisierung der Arbeit</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Angelehnt an die Dienstvereinbarung der FernUniversität für das Personal in Technik und Verwaltung soll auch wiss. Mitarbeiter*innen nach Verabredung Homeoffice ermöglicht werden. Schwerbehinderten Mitarbeitenden soll ein flexibles Arbeiten ermöglicht werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

INTERNATIONALISIERUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Stärkung internationaler Kompetenzen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Den Mitarbeitenden im ZLI sollen verstärkt Sprachkurse und Interkulturelle Trainings ermöglicht werden, um ein sichereres Auftreten in internationalen Zusammenhängen (Arbeitsmeetings, Tagungen etc.) zu gewährleisten. Wenn im Sinne der persönlichen Eignung und im Rahmen der Bestenauslese möglich, soll beim Personal bzw. der Rekrutierung auf eine Erhöhung der Internationalität geachtet werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

STEIGERUNG ELTERNZEIT FÜR VÄTER	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sensibilisierung Elternzeit für Väter</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Führungskräfte führen ein Gespräch mit werdenden Vätern über die Möglichkeiten der Elternzeit und verweisen auf weiterführende Beratung durch den Familienservice. Diese Gespräche werden verbindlich nach Bekanntwerden einer zukünftigen Vaterschaft geführt. Alle Führungskräfte des ZLI verpflichten sich dazu, diese Gespräche zu führen. Eine Kontrolle erfolgt durch die jeweils anderen Führungskräfte. Bei allen Personen mit Personalverantwortung im ZLI ist eine Sensibilisierung dafür gewährleistet, dass Väterzeiten nicht stigmatisiert werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

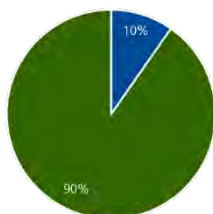
ONBOARDING	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Onboarding durch Pat*innenkonzept</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Für neue Mitarbeiter*innen im ZLI sowie Mitarbeitende in der Wiedereingliederung oder Eltern, die aus der Elternzeit zurückkehren, wird ein Patenkonzept umgesetzt. Dieses soll überarbeitet und angepasst werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

MITARBEITENDENGESPRÄCHE	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Gezieltes Feedback</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Mitarbeitenden im ZLI werden mindestens 1x jährlich vertrauliche Beratungsgespräche durch die Führungskräfte angeboten. Dabei soll beidseitiges Feedback in Bezug auf die Stellensituation, die Arbeitsthemen, die Prioritäten und die Führungskultur gegeben werden. Außerdem werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder mögliche Veränderungswünsche besprochen. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche schaffen einen geschützten Raum, in dem Mitarbeitenden ihre Bedenken, Wünsche und Ziele direkt mit ihren Vorgesetzten besprechen können, dies fördert das gegenseitige Verständnis und Vertrauen, was eine Grundvoraussetzung für Chancengerechtigkeit ist. In Mitarbeitendengesprächen können individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale identifiziert werden, woraus maßgeschneiderte Fördermaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten abgeleitet werden können. Überdies soll der regelmäßige persönliche Austausch dazu beitragen, Vorurteile und unbewusste Voreingenommenheiten abzubauen. Die Mitarbeitendengespräche sollen auch dazu dienen, das Bewusstsein für Diversität und Inklusion zu schärfen, indem beispielsweise die Vielfalt im ZLI betont wird und Mitarbeitende ermutigt werden, sich aktiv für ein inklusives Arbeitsumfeld einzusetzen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

KARRIEREENTWICKLUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Unterstützung bei der Karriereentwicklung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Mitarbeitende im ZLI sollen durch regelmäßiges Feedback und in Mitarbeitendengesprächen über potenzielle Entwicklungswege informiert werden. Beschäftigte sollen die Möglichkeit haben, ihre Ambitionen zu äußern. Dazu sollen gemeinsam individuelle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung eruiert werden. Auch sollen Mitarbeitende i.S. einer akademischen Karriereplanung verstärkt die Möglichkeit erhalten, Lehrerfahrungen zu sammeln (z.B. im Studium generale), sowie sich in den für ihre Arbeitsgebiete relevanten Community auf Landes- und Bundesebene sowie international zu vernetzen.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



■ % mit SBH ■ % ohne SBH

Im ZLI geben 10% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann der Anteil höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

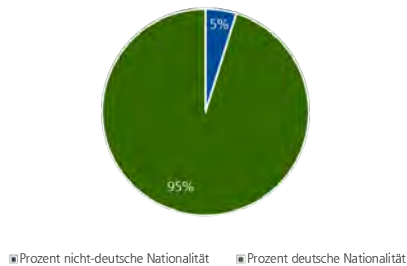
Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sensibilisierung für Inklusion innerhalb des Teams</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Innerhalb des ZLI soll verstärkt auf Barrierefreiheit geachtet werden, beispielsweise bei der Nutzung von kollaborativen Tools (z.B. interaktive Whiteboards). Darüber hinaus werden Bildbeschreibungen eingesetzt, wenn über Schriftsprache hinaus kommuniziert wird (z.B. im Chat). Bei Meetings im Gesamtteam werden Unterlagen, die einer barrierefreien Umsetzung bedürfen, im Vorfeld zur Verfügung gestellt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

SCHULUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Mini-Fortbildungen zu Barrierefreiheit</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Im ZLI finden regelmäßig Mini-Fortbildungen (ca. 2 Stunden) statt, in denen jeweils ein bestimmtes Thema vertieft wird, das die Mitarbeitenden selbst einbringen. Geplant sind diverse Minifortbildungen im Bereich der Barrierefreiheit, wie beispielsweise die Funktion und Anwendung von Screenreadern und Braillezeilen sowie die Nutzung von KI-Tools zur Herstellung von Barrierefreiheit.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

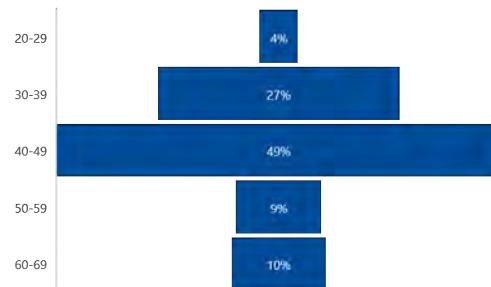
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 5% der Mitarbeiter*innen des ZLI geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten des ZLI ist zwischen 40–49 Jahre alt, ein Alter, in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt und befindet sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

DIVERSITY INNERHALB DES ZLI	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Bewusstsein der ZLI-Mitarbeiter*innen in Bezug auf Vielfalt und deren Mehrwert schärfen</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Diversity-Aspekte sind fester Bestandteil im ZLI. Diversity-Aspekte sollen jedoch noch gezielter berücksichtigt werden, indem der Mehrwert von Diversität regelmäßig reflektiert wird. Dies kann durch regelmäßige Team-Workshops geschehen, die themenbezogen divers zusammengesetzt sind. Darüber hinaus soll es einen Diversity-Tag am ZLI geben.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

SORGEVERPFLICHTUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Bedarfsklärung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Für ZLI-Mitarbeitende mit Sorgeverpflichtungen soll eine Klärung in Bezug auf die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe stattfinden. Diese soll im jährlichen Mitarbeitendengespräch verankert werden. Vorgesetzte sind für die Herstellung eines grundsätzlich positiven Klimas in Bezug auf Sorgeverpflichtungen verantwortlich.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

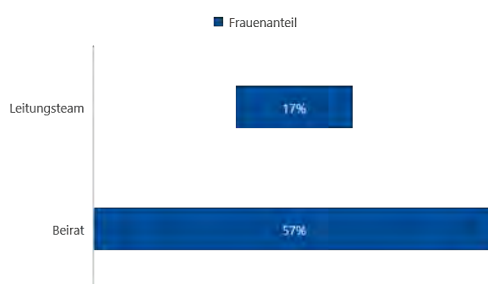
5 Handlungsfeld Institutionalisierung

Das ZLI-Leitungsteam ist derzeit nicht paritätisch besetzt. Ein entsprechender Passus wurde jedoch in die Rektorsregelung für das ZLI aufgenommen, so dass dies bei einer zukünftigen Neubesetzung berücksichtigt werden kann. Der externe Beirat des ZLI ist bereits paritätisch besetzt. Dies ist ebenfalls Teil der Rektorsregelung.

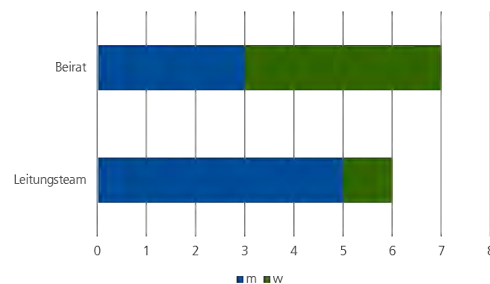
Zu erwähnen ist darüber hinaus, dass die Gleichstellungsbeauftragte standardmäßig zu Sitzungen des ZLI-Leitungsteams und des externen Beirats des ZLI eingeladen wird und somit gezielt über die Arbeiten des ZLI informiert wird.

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen des ZLI war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während das Leitungsteam nur zu 17% aus Frauen besteht, besteht der Beirat zu 57% aus Frauen.



Dass diese Prozentzahlen hohen Schwankungen unterworfen sein können, zeigt die Betrachtung nach Personenzahlen.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

ZLI-LEITUNGSTEAM	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Herstellung von Parität im Leitungsteam</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Bei der nächsten Neubesetzung des ZLI-Leitungsteam soll auf Geschlechterparität geachtet werden. Im operativen Leitungsteam sind die festen Stellen zwar besetzt (1xw/ 2xm), jedoch wechseln die Mitglieder der professoralen Leitung turnusmäßig mit der Amtszeit der Prorektorin/ des Prorektors für Lehre und Studium.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils</i>

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa den Arbeitsalltag oder Einladungen etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten des ZLI signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen des ZLI sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

VERANSTALTUNGEN	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Veranstaltungen des ZLI</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Bei allen Veranstaltungen (Präsenz und Online) des ZLI soll eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Dazu gehört eine Schriftschreibdolmetschung (beispielsweise durch in Echtzeit automatisiert generierte Untertitel) und eine DGS-Dolmetschung, sofern entsprechender Bedarf besteht. Das Team Barrierefreiheit am ZLI stellt entsprechende Beratungsangebote zur Verfügung. Sofern DGSDolmetscher*innen extern gebucht werden müssen, wird dies über das ZLI-Budget finanziert.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Axel Nattland, Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck</i>

INFORMATIONSMATERIAL	
ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Informationsmaterial</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Auch Informationsmaterial aus dem ZLI soll standardmäßig barrierefrei gestaltet sein. Auf den Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools soll explizit hingewiesen werden. Digitale Tools, die in den Veranstaltungen zum Einsatz kommen, werden vorab auf Barrierefreiheit geprüft. Unterlagen werden im Vorfeld als barrierefreie Datei zur Verfügung gestellt.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Axel Nattland, Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck</i>

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat das ZLI einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder des ZLI mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt das ZLI sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

ANWENDUNG VON DISKRIMINIERUNGSFREIER SPRACHE

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Nutzung diskriminierungsfreier Sprache</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Die Publikationen des ZLI sollen hinsichtlich diskriminierungsfreier Sprache überprüft und entsprechend verbessert werden.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Sensibilisierung</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Das ZLI muss ein diskriminierungsfreier Raum sein. Zum Thema sexualisierter Diskriminierung und Gewalt soll ständig sensibilisiert werden, u.a. in den Mitarbeitendengesprächen durch die Führungskräfte. Sofern von zentraler Stelle zur Verfügung gestellt, wird die Durchführung eines Awarenesstrainings angeboten und empfohlen. Die Führungskräfte sind für die Verbreitung von Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt verantwortlich.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

ENTWICKLUNG EINES CODE OF CONDUCT

ZIEL DER MAßNAHME	<i>Verbesserung des Umgangs miteinander</i>
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<i>Das ZLI entwickelt einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert.</i>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	<i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i>

6 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI), vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI).

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

der Campusstandorte
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Campus-
standorte

Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre	7
4 Handlungsfeld Personal	12
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	20
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	23
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	29

1 Präambel

Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft. Abgerundet wird das Konzept durch unser bundesweites Netz an Campusstandorten, die als direkte Anlaufstellen Raum für Information, Beratung, Lehre, Forschung und Gemeinschaft bieten.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen des Chancengerechtigkeitsplans der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte beizutragen. Hierzu strebt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre/Beratung stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte gemeinsam mit den Leitungen der Campusstandorte wirken darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzen sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Finanzierung: Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion: Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Fakultät arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden der unterschiedlichen Differenzkategorien und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile einzelner Studierendengruppen zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil unterrepräsentierter Gruppen zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis hin zur Förderung von Gender in der Lehre reichen. Hierzu werden, an den Fact-Sheets orientiert, Maßnahmen vorgestellt und beschrieben sowie deren Umsetzungsverantwortliche benannt.

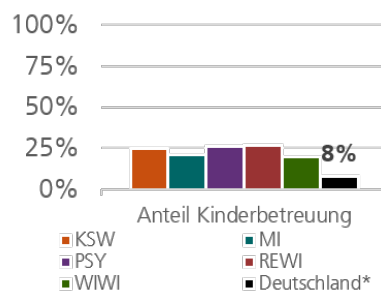
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die Studienberatung oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen.

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

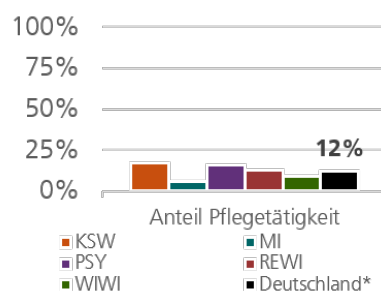
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%, leicht weniger als im NRW-Vergleich. Der Anteil an Bildungsausländer*innen betrug 9%, NRW-weit 12%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an, demgegenüber stehen 24% in der BRD. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre, deutlich höher als an NRW-Universitäten (25,5 Jahre).



Daraus ergibt sich, dass der Anteil an Studierenden, welche Kinder betreuen müssen, höher ist als im Bundesdurchschnitt. Auch der Anteil an Studierenden mit Pflegeverantwortung ist höher.



MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

FAMILIENFREUNDLICHE CAMPUSSTANDORTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Die Campusstandorte sollen bundesweit immer familienfreundlicher aufgestellt werden. Neben Still- und Wickelmöglichkeiten soll es Möglichkeiten für Eltern geben, ihr Kind mit auf den Campus zu nehmen, um vor Ort die Lern- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Hierfür gibt es bereits einen Spielkoffer für Kinder und über weitere Möglichkeiten wird nachgedacht, da bisher nur für sehr kleine Kinder etwas zur Verfügung gestellt wird. Diese Ideen sind in der Kostenkalkulation Campusstandorte mitgedacht und versicherungstechnisch geprüft. Auch spezielle Beratungszeiten und virtuelle Angebote sollen Studierenden die Vereinbarkeit ermöglichen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Wir schöpfen für Studierende mit Familienpflichten die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Wir investieren in eine barrierefreie und familiengerechte Infrastruktur an unseren Campusstandorten.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Kirsten Pinkvoss + Leitungen der Campusstandorte

DIVERSITÄTSSENSIBLES PEERMENTORING	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung des diversitätssensiblen Peermentoringprogramms an den Campusstandorten- Einführung einer weiteren Programmlinie
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das Peer-Mentoring dient der Stärkung der Resilienz der Studierenden, indem es Möglichkeiten der Netzbildung bietet und Reflexionsanregungen über den Umgang mit Benachteiligungen sowie über die eigenen Studienerfahrungen schafft. Gleichzeitig sollen die Rückmeldungen aus dem Peer-Mentoringprogramm einen stetigen Dialog- und Lernprozess mit der gesamten Hochschule über Diversität untermauern. Dieser Prozess soll der Weiterentwicklung der Gesamtstrategie Chancengerechtigkeit an der FernUniversität dienen und besonders dabei unterstützen, die Rahmenbedingungen an der FernUniversität durch einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit

	Vielfalt so zu gestalten, dass möglichst alle Studierenden erfolgreich ihr Studium abschließen können. Gleichzeitig soll hierdurch ein breites Bewusstsein für die Zugänge und (impliziten) Barrieren zum Fernstudium bei allen Hochschulangehörigen geschaffen werden. Konzipiert und die erste Programmlinie wurde vom Bereich Chancengerechtigkeit umgesetzt. Zurzeit finden Gespräche statt in 2025 eine weitere Programmlinie durch die Campusstandorte umsetzen zu lassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Meike Häger; Allgemeine Studienberatung und Referat Chancengerechtigkeit

NEXT CAREER – DIVERSITÄTSSENSIBLE UMSETZUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Die Vorteile eines Fernstudiums liegen für viele auf der Hand: räumliche wie zeitliche Flexibilität, Planbarkeit und eine gute Verzahnung mit dem Familien- und Berufsleben. Allerdings bestehen oft auch Zweifel: Ist ein Fernstudium mit seinen besonderen Lehr- und Lernbedingungen wirklich das richtige für mich? Passt es zu meiner Lebenssituation, zu meinen persönlichen Vorstellungen und Möglichkeiten? Um mehr Studierende zum Studienerfolg zu führen und den Drop out zu minimieren, ist es wichtig, dieses Thema gemeinsam mit den Studierenden in den Blick zu nehmen, insbesondere für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen. Für diese Maßnahme wurden Drittmittel aus dem Wissenschaftsministerium in NRW eingeworben.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	I. Sichtbarmachung des Themenfelds Studienzweifel für verschiedenste Zielgruppen Dieses Ziel hat zwei Schwerpunkte: sowohl Interessierte und Studierende als auch hochschulinterne Akteur*innen sollen für das Themenfeld „Studienzweifel“ sensibilisiert werden und auf die unterschiedlichen Angebote in allen Medien hingewiesen bzw. spezifische Informationsangebote geschaffen werden. II. Aus- und Aufbau von nachhaltigen Unterstützungsangeboten für die Zielgruppen Studierende und Studieninteressierte Die Unterstützungsangebote wie persönliche Beratung, sowohl der Allgemeinen Studienberatung als auch von Netzwerkpartner*innen, sollen auf- und ausgebaut werden. Ferner soll ein präventiv ausgerichtetes Unterstützungsangebot für Studieninteressierte und präventive sowie reaktive Angebote für Studierende entstehen. III. Verstärkte nachhaltige Kooperation mit externen arbeitsmarktrelevanten Akteur*innen Die Vernetzung mit externen Kooperationspartner*innen soll verstärkt und neue Kooperationen initiiert werden, aus denen dann wiederum Unterstützungsangebote hervorgehen sollen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Meike Häger/Anja Friebe

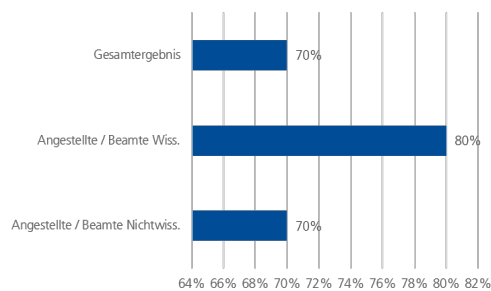
VERHINDERUNG VON SEXUELLER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IN DER BERATUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Die allgemeine Studienberatung duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Sie verpflichtet sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit, jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität eingeschaltet. Ferner finden im Rahmen von Fortbildung Sensibilisierungen statt. Durch die neue Richtlinie sind Prozesse klar vorgegeben.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitungen und Studienberatungen der Campusstandorte

TRANSPARENTE DARSTELLUNG DER BERATUNGSSTRUKTUREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Eine transparente und leicht zugängliche Darstellung unserer Beratungsangebote auf der Homepage und in unseren anderen Medien + Mission Statement zu Chancengerechtigkeit
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	An unserer Universität gibt es eine Vielzahl an Stellen und Einrichtungen, die für ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander der Studierenden und Beschäftigten eintreten und im Konfliktfall beratend zur Seite zu stehen. Von der allgemeinen Studienberatung über die Fachstudienberatung, AStA-Referate, Antidiskriminierungsbeauftragten, Sozialberatung, Personalräte, Ombudspersonen bis zu den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Kontaktstellen, welche sich bei Bedarf mit Konflikten und Problemlagen am Arbeits- und Studienplatz befassen, breit aufgefächert. Welche dieser Beratungsstellen von wem und mit welchen Anliegen aufgesucht werden können, werden wir auf der Website strukturiert und transparent darstellen. Erste AGs für ein gemeinsames Beratungsverständnis haben bereits getagt. Ferner soll das Thema Chancengerechtigkeit inhaltlich adäquat auf den Webseiten verankert werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Meike Häger/Katrin Rucktäschel (Dez.2)

4 Handlungsfeld Personal

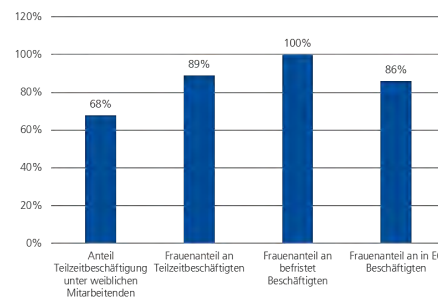
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 60 Personen in der ZBE. Davon sind insgesamt 70% Frauen. Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind es ebenfalls 60%, beim wissenschaftlichen Personal sogar 80%.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



68% der weiblichen Beschäftigten des ZBE arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 89% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 100%; 86% beträgt der Frauenanteil an in E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FAIRE VERGÜTUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Aktualisierung der APBs und dadurch faire Vergütung und Wertschätzung der tatsächlichen Arbeit, um geschlechterstereotypen Tätigkeitsverteilungen (Leitung männlich/Geschäftsstelle weiblich) entgegenzuwirken. Die Gegenfinanzierung würde aus dem Gebührenhaushalt erfolgen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Aufgaben in den Campusstandorten haben sich in den letzten 2 Jahren extrem weiterentwickelt. Einerseits sind einige neue Themenfelder hinzugekommen, andererseits haben sich durch die Digitalisierung viele bestehende Aufgaben verändert. Für alle drei Mitarbeitendengruppen sollen die APBs angepasst und geprüft werden. Für die Geschäftsstellen wurde dies bereits gemacht und sie sind nun in TVL 8 und nicht mehr in TVL 6 eingruppiert. Für die Leitungen und Studienberatungen soll dies noch erfolgen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung ZBE/Kirsten Pinkvoss

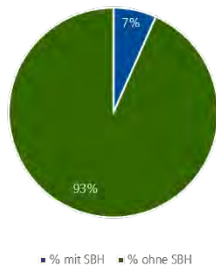
SCHULUNG DER MITARBEITENDEN ZU DEM THEMENBEREICH UMGANG MIT ANTIBIAS UND SDBG	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung im Diskriminierungsbereich
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Anti-Bias ist einer der reichhaltigsten und innovativsten Ansätze antidiskriminierender Bildungsarbeit. Die Anti-Bias-Trainingsmethoden entstanden in den USA und in Südafrika. Sie zielen auf eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowie das Erkennen von unterdrückenden und diskriminierenden Interaktionsformen. Der Ansatz geht davon aus, dass jede*r Vorurteile hat. Vorurteile und Diskriminierungen sind Teil gesellschaftlicher Ideologien, die wir erlernt haben. Mit machtkritischem Blick können Dominanzstrukturen aufgedeckt und hinterfragt werden. Die eigene Position kann reflektiert und neue Verhaltensweisen erlernt werden. An allen Campusstandorten wird hierdurch eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geschaffen. Dazu werden ferner die infrastrukturellen

	Rahmenbedingungen geschaffen, um als Lern- und Lehrort für alle einladend zu sein
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Leitung der ZBE, Referat Chancengerechtigkeit

...

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Im ZBE geben 7% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleg*innen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten zu erkennen und abzubauen.

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel des Bereichs sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

MASSNAHMEN INKLUSION

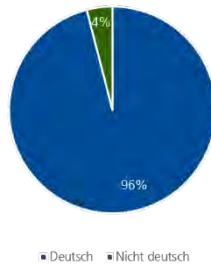
Name & Maßnahmenbeschreibung

BARRIEREARMUT IM BAU	
ZIEL DER MAßNAHME	Alle Campusstandorte sind barrierefrei, d. h.: gute Zugänglichkeit, barrierefreie Parkplätze, Rampen/Aufzüge, barrierefreie Toiletten, barrierefreier Arbeitsplatz, barrierefreie WCs, verstellbarer Schreibtisch, freie Flächen und rutschhemmender Boden, Schalter, Möbel und technische Geräte sollten niedrig platziert sein, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten etc. Die Barrierefreiheit ist in der Finanzierung vorgesehen.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Campusstandorte sind barrierefrei ausgestattet und bieten so auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit eine gute Zugänglichkeit. Auch Mitarbeitenden der ZBE werden unterstützt, z. B. wird für eine Sehbehinderte Mitarbeitende die Technik und die Räumlichkeit entsprechend angepasst. Auch andere Vorgaben (wie höhenverstellbare Schreibtische) werden umgesetzt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss und Leitungen der Campusstandorte

SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Schärfung des Bewusstseins der Führungskräfte für Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit und deren Rechte (finanzielle Anmeldung erfolgt)
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Schulung der Führungskräfte mit der Schwerbehindertenbeauftragten/ Begehung aller Campusstandorte mit den jeweiligen Akteur:innen vor Ort (Behindertenverbände)
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss

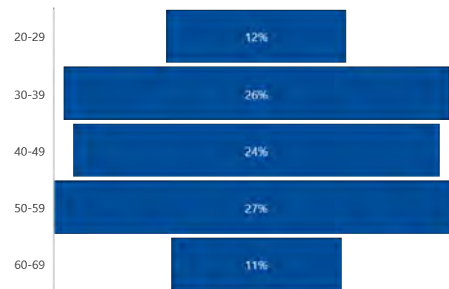
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 4 % der Mitarbeiter*innen des ZBE geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6 %.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten des ZBE ist zwischen 50–59 Jahre alt, ein Alter in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt und befinden sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR EINE FAIRE PERSONALAUSWAHL	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte, um eine faire Personalauswahl zu ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Um allen Personengruppen eine gleich faire Chance zu geben und Diskriminierung vorzubeugen, ist es wichtig, Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, bspw. durch die Ergänzung des Leitfadens „Personalauswahl“ um Hinweise zu einer kompetenzorientierten gender- und diversitätsfairen Personalauswahl
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung ZBE Campusstandorte mit Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

Internationalisierung	
ZIEL DER MAßNAHME	Förderung der interkulturellen Kompetenz
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die ZBE hat Campusstandorte in Deutschland, Österreich, Schweiz und Ungarn und bedient von Karlsruhe auch Studierende in Frankreich. Schon in der Dachregion werden interkulturelle Unterschiede deutlich, in Ungarn ebenfalls. Durch gemeinsame Dienstbesprechungen und gemeinsame Projekte soll bei den Mitarbeitenden die interkulturelle Kompetenz erhöht werden. Auch im Fortbildungskonzept ist gemeinsam mit der PE etwas angedacht.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle MA der ZBE

Ergänzung der E-Mailsignaturen um die Pronomenansprache	
ZIEL DER MAßNAHME	Das Hinzufügen von Pronomen zu E-Mail-Signaturen ist eine großartige Möglichkeit, um Inklusivität und Respekt zu fördern.
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Veränderung des Signaturenstandards – Diskussion und Entscheidung Leitung in der ZBE
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Alle MA der ZBE

Missionstatement zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt	
ZIEL DER MAßNAHME	Gemeinsames Verständnis fördern und Außenwirkung für Studierende

BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das Team in Hagen erarbeitet gemeinsam mit den leitungen der Campusstandorte ein einseitiges Statenment, welches intern und auf den Webseiten veröffentlicht wird.
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	ZBE in Hagen und Leitungen der Campusstandorte

...

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote in den Fakultäten unterstützt werden und so z.B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen gender- und diversitätsbezogene Forschungsinhalte gefördert werden, die in den Fakultäten noch stark unterrepräsentiert sind. Gender- und Diversitätsdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbarer zu machen, dass diese unbedingt als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungsmethoden gefördert werden, die Grundlagen kooperativer und partizipativer Forschung anwenden.

Aber auch nicht-forschende Bereiche haben die Möglichkeit, Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu formulieren, wenn sie etwa zur chancengerechten Verbesserung der Forschungsinfrastruktur oder der akademischen Karriereentwicklung beitragen.

FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIERENTWICKLUNG

Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

Promovierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	36%	46% (NRW)
Nichtdeutsche Nationalität	10%	23% (BRD)
Altersdurchschnitt	40	30 (BRD)

Im Jahr 2023 sind 36% der Promovierenden Frauen, 10 Prozentpunkte weniger als im NRW-Vergleich. 10% der Promovierenden verfügen über eine nichtdeutsche Nationalität, demgegenüber stehen 23% im Bundesvergleich. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und damit deutlich älter als im Bundesvergleich (30 Jahre).

MASSNAHMEN

Infrastruktur für Austausch und Netzwerke	
ZIEL DER MAßNAHME	Dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen Präsenzzort für Austausch und Netzwerk zu ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Auch der wissenschaftliche Nachwuchs der FernUniversität hat nicht nur den Arbeits- und Wohnort in Hagen sondern ist bundesweit verteilt. Viele Angebote sind virtuell, dennoch ist die Nachfrage nach Präsenztreffen immer da. Die Campusstandorte bieten ihre Infrastruktur dafür an. Einige Lehrgebiete nehmen dieses für Promovend*innen workshops bereits war, auch der Graduiertenservice führt bei uns Veranstaltungen durch. Diese wollen wir noch ausbauen insbesondere für geschlechtsexclusive Formate (Promovendinnennetzwerk, Habilitandinnen) – hier fallen keine zusätzlichen Kosten für die Campusstandorte an
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss und Leitungen der Campusstandorte

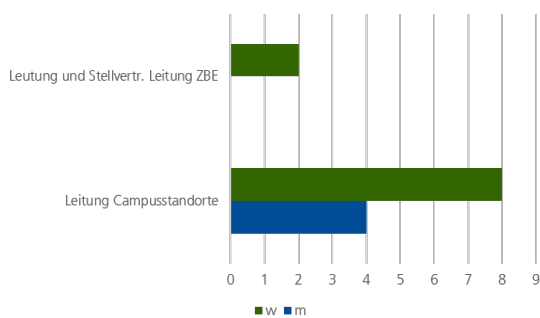
AKQUISE SPEZIELLER ZIELGRUPPEN	
ZIEL DER MAßNAHME	FernUniversität in Hagen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Mitarbeitende der Campusstandorte besuchen die Bildungsmessen bundesweit und repräsentieren die FernUniversität. Sie werden oft auf die Möglichkeit der Promotion angesprochen und vermitteln an die Fakultäten. Gerade auf Messen wie der Women & Work können Frauen spezifisch dazu beraten werden.

**UMSET-
ZUNGSVER-
ANTWORT-
LICH****Leitungen und Studienberatung der Campusstandorte**

6 Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen im ZBE war im Jahr 2023 weiblich dominiert. Die allgemeine Leitung ist weiblich. Die Leitung der Campusstandorte ist seit 2024 paritätisch besetzt.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Für den Bereich Institutionalisierung abstract liegen keine expliziten Maßnahmen vor.

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz notwendig. Dies kann in der Praxis zu organisatorischen Engpässen und zeitlichen Verzögerungen führen, da sowohl die Beantragung von Leistungen oder Maßnahmen als auch deren Umsetzung nach Bewilligung lange dauern können. Damit ein schneller barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt werden und Arbeitsplätze unbedingt vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa den Arbeitsalltag oder Einladungen etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten an den Campusstandorten signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der ZBE und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Campusstandorte sollte eine

MASSNAHMEN INKLUSION



Hier sollen nun passgenau die Maßnahmen vorgestellt werden, die in Ihrem Bereich zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Handlungsfeld Institutionalisierung bezogen auf die Inklusion von Studierenden & Beschäftigten mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen abgestimmt wurden.

Name & Maßnahmenbeschreibung

BEREICHSSPEZIFISCHE SCHULUNG ZUR SENSIBILISIERUNG FÜR DEN UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG	
ZIEL DER MASSNAHME	Bedarfsgerechte Sensibilisierung bestimmter Bereiche für den Umgang mit dem Thema Behinderung
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Bei Bedarf sollen bereichsspezifische Schulungen zur Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema Behinderung umgesetzt werden. Vorurteile und Berührungsängste sollen so abgebaut und mehr Sicherheit im gegenseitigen Umgang gegeben werden. Zudem sollen konkrete Fragen der betroffenen Bereiche z.B. zu Möglichkeiten und Unterstützungsangeboten beantwortet und Ansprechpartner*innen vermittelt werden
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung der ZBE mit Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle, Referat Chancengerechtigkeit

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Campusstandorte mit anderen in Kontakt treten können, die ihre Identität, ihre Lebenserfahrungen oder ihren Wunsch, zu lernen, zu reflektieren und sich mit anderen auszutauschen, teilen. Die Veranstaltungen können jeweils unter einem bestimmten Thema stehen oder als freie Gesprächsrunden geplant werden.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Sensibilisierungs-Workshops für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit, Umgang mit Fällen von SBDG, Rassismuskritik



Um eine Entwicklung von Universitäten zu diskriminierungsarmen Orten anzustoßen, muss der Prozess von allen Ebenen getragen und durchgeführt werden. In welchen Zusammenhängen beschäftigt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE



Hier sollen nun passgenau die Maßnahmen vorgestellt werden, die in Ihrem Bereich zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Handlungsfeld Institutionalisierung bezogen auf weitere Diversitätsthemen wie bspw. sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Rassismuskritik, etc. abgestimmt wurden.

Name & Maßnahmenbeschreibung

FORTBILDUNG SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT ZUR SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Beschäftigten, Schutz der Mitarbeitenden der FeU Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Durch die Fortbildung sollen Beschäftigte aller Hierarchieebenen und aus allen Bereichen der FernUniversität für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Gefährdungspotentiale in der Organisation können fehlendes Wissen über die eigenen Rechte, sowie ein fehlendes oder nicht bekanntes Beschwerdemanagement sein. Sexuelle Diskriminierung kann sowohl durch Kolleg*innen, als auch durch Externe (Kund*innen, Student*innen) geschehen. Wichtig ist darüber aufzuklären, wie sich Beschäftigte zur Wehr setzen bzw. in einer Situation verhalten sollten, in der sie selbst Opfer von sexueller Diskriminierung und Gewalt oder sexueller Belästigung werden oder dies bei Kolleg*innen beobachten.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Leitung ZBE mit Gleichstellungsbeauftragter, Betrieblicher Sozialberatung und Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer

Chancengerechtigkeitsplan

der Zentralen Hochschulverwaltung
der FernUniversität in Hagen

2025–2028



**Zentrale
Hochschul-
verwaltung
(ZHV)**

Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Hochschulverwaltung 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Zentrale Hochschulverwaltung unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Handlungsfeld Studium und Lehre.....	6
3	Handlungsfeld Personal.....	10
4	Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	19
5	Handlungsfeld Institutionalisierung	22
	Handlungsfeld Institutionalisierung	23
6	Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	29

1 Präambel

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft. Im Jahr 2023 beträgt die Anzahl der Studierenden 62.354.

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist für die FernUniversität nicht nur die Erfüllung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und eines gesetzlichen Auftrages, sondern ein zentrales Ziel, auf das sie kontinuierlich und aktiv in allen Bereichen der Hochschule hinwirkt – auch in der Gestaltung und als Gegenstand von Forschung und Lehre. Die FernUniversität setzt sich ein für eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung verstanden werden.

Alle Angehörigen der FernUniversität erfahren Wertschätzung und können erfolgreich studieren bzw. arbeiten – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen sowie ihrer Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die bspw. durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität sensibilisiert für Chancen(un)gerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Diese Themen sind als zentrale Querschnittsbereiche in der Hochschulentwicklung fest verankert und gelten als Qualitätsmerkmale von Forschung, Lehre und Verwaltung. Konkrete Ziele aus diesen Bereichen finden sich in den übergreifenden und thematischen Strategien der FernUniversität. Die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Zentrale Hochschulverwaltung (ZHV) ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Zentralen Hochschulverwaltung sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Zentralen Hochschulverwaltung aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur

Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Zentralen Hochschulverwaltung beizutragen. Hierzu strebt die Zentrale Hochschulverwaltung an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker*innen an der Zentralen Hochschulverwaltung zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Zentrale Hochschulverwaltung verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden. Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Die Zentrale Hochschulverwaltung verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Mittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, Gesellschaft der Freunde). Die Leitung der Zentralen Hochschulverwaltung, vertreten durch die Kanzlerin, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter. Im Jahr 2023 beträgt die Anzahl der Personen der ZHV 301.

2 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf Chancengerechtigkeit im Studium und für Studierende. Die benannten Maßnahmen sollen die Anteile einzelner unterrepräsentierter Studierendengruppen erhöhen. Ebenso zielen Sie darauf ab in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil in diesen Gruppen zu steigern. Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Chancengerechtigkeit für Studierende positiv zu gestalten. Das kann sich z. B. auf die Studienberatung beziehen oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

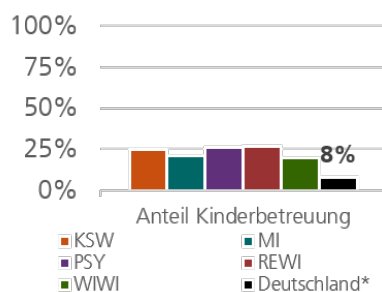
FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

Studierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	46%	48% (NRW)
Bildungsausländer*innen	9%	12% (NRW)
Behinderung und/oder chron. Erkrankung	19%	24% (BRD)
Altersdurchschnitt	37,3	25,5 (NRW)

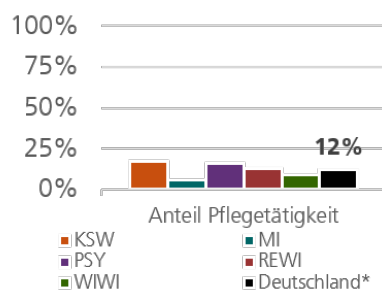
Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre.

Studierende mit Kinderbetreuung



Der Anteil an Studierenden mit Kinderbetreuung liegt in allen fünf Fakultäten zwischen 20 – 25%.

Studierende mit einer Pflegetätigkeit



Zugleich gibt es auch vermehrt Studierende mit einer Pflegetätigkeit.

MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

PFLEGEAUSTAUSCH FÜR STUDIERENDE UNIVERSITÄTSÜBERGREIFEND INITIIEREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit Pflegeverantwortung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Aufbau eines Hochschulübergreifenden Netzwerks: Durch den Austausch untereinander können die Studierenden von den Erfahrungen anderer profitieren und bekommen die Möglichkeit, sich gegenseitig in einer mitunter sehr belastenden Lebenssituation zu stärken. Die Planung, Umsetzung und Moderation erfolgt durch den FamilienService.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService)

VERANSTALTUNGEN ZUR VEREINBARKEIT (ONLINE) FÜR STUDIERENDE AN DEN CAMPUSSTANDORTEN, DER FAMILIENSERVICE STELLT SICH VOR ETC.	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Sichtbarkeit des FamilienService und seiner Angebote bei den Studierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Der FamilienService stellt sich und seine Angebote vor: Bisher werden die Angebote zur Vereinbarkeit für Studierende auf den Webseiten der FernUniversität vorgestellt. Über Veranstaltungen in den Campusstandorten werden die Studierenden aktiv auf die Angebote aufmerksam gemacht und so kann die Sichtbarkeit weiter gesteigert werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService), Allgemeine Studienberatung

VERANSTALTUNG SENSIBILISIERUNG CHANCENGERECHTIGKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Studienberatung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Veranstaltung zum Thema Chancengerechtigkeit: Die Studienberatung ist häufig der erste persönliche Kontakt, den die Studierenden mit der FernUniversität haben, und begleitet die Studierenden während ihres gesamten Studiums. Daher ist ein sensibler Umgang mit diversitäts-relevanten Themen, der durch die Sensibilisierung der

	Kolleginnen und Kollegen in der Studienberatung in den Fokus genommen werden soll, von hoher Bedeutung.
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Dezernat 2, Referat Chancengerechtigkeit

3 Handlungsfeld Personal

Das Handlungsfeld Personal umfasst Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit für Mitarbeitende verschiedener Differenzkategorien. Ziel ist es, die Anteile unterrepräsentierter Gruppen im Personal zu erhöhen und ein Arbeitsklima zu schaffen, welches die berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden unterstützt.

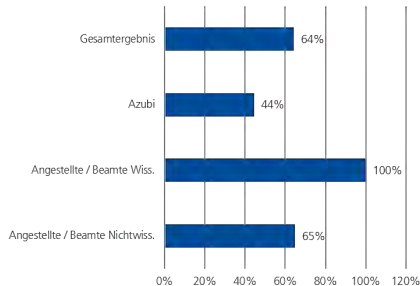
Die Maßnahmen im Handlungsfeld Personal zur Erreichung dieses Ziels reichen von der Bereitstellung flexibler und ortsunabhängiger Fortbildungsangebote, der Einführung von Sabbaticals und transparenter Kommunikation bestehender Angebote bis hin zur Optimierung der Inklusionsprozesse, der Sensibilisierung von Führungskräften für faire Personalauswahl und der Einführung moderner Ausbildungsprogramme. Inklusion ist ein Entwicklungsfeld.

Die Zentrale Hochschulverwaltung begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. In der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans wird die Zentrale Hochschulverwaltung weitere Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich Inklusion für das Handlungsfeld Personal für den eigenen Bereich entwickeln und erproben. Hierzu wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

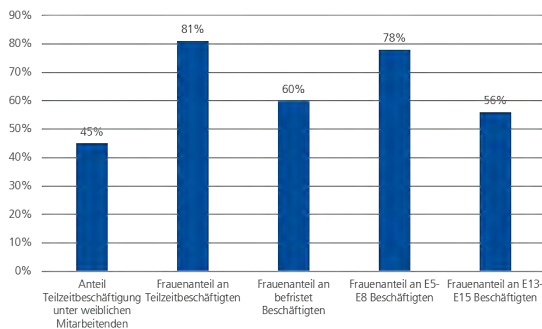
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 301 Personen in der ZHV. Der Anteil an Frauen beträgt 64%. Bei den Auszubildenden beträgt der Anteil 44%. Unter den Auszubildenden sind es 44 %.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Von allen Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, beträgt der Anteil an Frauen 81%. In der ZHV arbeiten 45% der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Bei den befristeten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 60%. 78% der Beschäftigten in E05-E08 und 56% in E13–E15 sind Frauen.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FORTBILDUNGSANGEBOTE IN TEILZEIT UND ORTS- SOWIE AUCH ZEITUNABHÄNGIG ANBIETEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Fortbildungsangebote für alle zugänglich machen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Insbesondere soll durch diese Maßnahme Beschäftigten, insbesondere Frauen, die Care Arbeit leisten, die Möglichkeit gegeben werden, sich fortzubilden
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

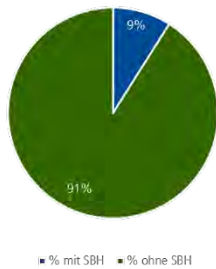
SICHTBARMACHEN VON „AUSBILDUNG IN TEILZEIT“, ZUR VEREINBARKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Frauen mit Care-Verpflichtungen den Zugang zur Ausbildung an der FernUniversität in Hagen erleichtern
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, besteht an der FernUniversität in Hagen. Es gilt diese Möglichkeit aktiv zu bewerben, um insbesondere Frauen, die Care Arbeit leisten, den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Ausbildung)

SABBATICAL ERMÖGLICHEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung der Attraktivität der FernUniversität als Arbeitgeberin, Ermöglichen von Flexibilität in verschiedenen Lebensphasen durch Sabbatical
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das Sabbatical bezeichnet eine längere, meist mehrmonatige Unterbrechung des Arbeitslebens zugunsten einer privaten Auszeit. Das Personaldezernat findet gemeinsam mit den beteiligten Führungskräften und den interessierten Beschäftigten jeweils individuelle Lösungen für die unterschiedlichen Gestaltungswünsche.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService) und Dez. 3

TRANSPARENZ VORHANDENER ANGEBOTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Allen Beschäftigten transparent machen, dass in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen der ZHV Teilzeitarbeit möglich ist und alle Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen haben wie Vollzeitbeschäftigte
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Konzentration und Bündelung der Informationen auf einer Webseite: • Teilzeitmöglichkeiten • Flexibilität der Arbeitszeiten (Stichwort DV Gleitzeit, DV Mobiles Arbeiten) • Ggf. Job-Sharing (zwei Mitarbeiter*innen übernehmen die Verantwortung für eine Vollzeitstelle) Sensibilisierung und Information der Führungskräfte über die bestehenden Möglichkeiten
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Dezernat 3, Referat OE /PE (Kompetenzteam Führungskräfteentwicklung)

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5 % Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden. In der ZHV geben 9 % des Personals eine Schwerbehinderung an. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Angabe.

MASSNAHMEN INKLUSION

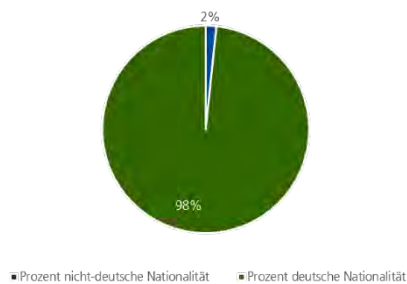
Name & Maßnahmenbeschreibung

WEBSEITE GESUNDHEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Informationen auf der Website Gesundheit ausbauen, sodass für Menschen mit Behinderung oder Kolleg*innen/Führungskräfte Angebote und Ansprechpartner ersichtlich und schnell auffindbar sind, bspw., für einen barrierefreien Arbeitsplatz
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Auf der Website Gesundheit wird eine Verlinkung zur Webseite der Schwerbehindertenvertretung erfolgen. Auch weitere Informationen über Ansprechpartner*innen, Möglichkeiten und Angebote an der FernUniversität in Hagen könnten verlinkt werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit)

OPTIMIERUNG DES PROZESSES BEI DER BEANTRAGUNG VON HILFSMITTELN	
ZIEL DER MAßNAHME	Interne Optimierung des Prozesses zur kurzfristigen Beschaffung von Hilfsmitteln für Schwerbehinderte
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Der Prozess von der Beantragung von benötigten Hilfsmitteln für Schwerbehinderte bis zum Einsatz am Arbeitsplatz soll organisatorisch unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung optimiert werden, um lange Wartezeiten zu vermeiden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit), Schwerbehindertenvertretung

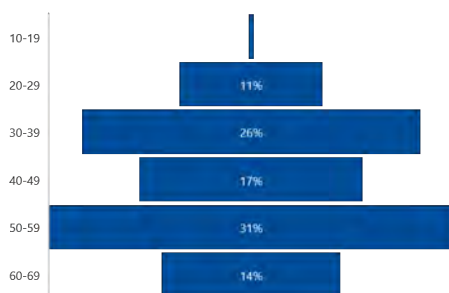
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



2% der Mitarbeiter*innen der ZHV geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber Mitarbeitende mit Migrationshintergrund. Zum Vergleich: Im Jahr 2022 lag der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6% (Quelle: statista).

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der ZHV ist zwischen 50–59 Jahren alt. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

GESUNDHEITSANGEBOTE FÜR VERSCHIEDENE LEBENSPHASEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in allen Lebensphasen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Aus der oben abgebildeten Statistik zur Altersstruktur Personal ergibt sich, dass der Großteil der Beschäftigten den Altersgruppen 50+ und 30 – 39 angehören. Gerade in diesen Altersklassen sind die Beschäftigten häufig Mehrfachbelastungen ausgesetzt (Familie und Pflege von Angehörigen). Um die Gesundheit der Beschäftigten in ihren verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen, werden zielgruppenspezifische gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten aus den Themenbereichen Stressreduktion, Bewegung, Ernährung und Kognition, unter Nutzung der kostenlosen Angebote von Krankenkassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit)

ANSPRECHENDE STELLENAUSSCHREIBUNGEN FÜR BEWERBENDE UNTER 30	
ZIEL DER MAßNAHME	Gezielte Ansprache der Generation Z und Generation Alpha (in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind bzw. Bedarf besteht)
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Um auch in der Altersstruktur mehr Heterogenität zu ermöglichen, sollen insbesondere in den Bereichen, in denen diese Zielgruppe stark unterrepräsentiert ist, ansprechende Stellenausschreibungen formuliert werden. Wording, sowie Benefits und Rekrutierungskanäle bei Bedarf (in unterrepräsentierten Bereichen) der jungen Generation anpassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR EINE FAIRE PERSONALAUSWAHL	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte, um eine faire Personalauswahl zu ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Um allen Personengruppen eine gleichfaire Chance zu geben und Diskriminierung vorzubeugen, ist es wichtig, Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, bspw. durch die Ergänzung des Leitfadens „Personalauswahl“ um Hinweise zu einer kompetenzorientierten gender- und diversitätsfairen Personalauswahl gemäß der Charta der Vielfalt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

AUSBILDUNG „UP-TO-DATE“	
• EINFÜHREN EINES TRAINEE-PROGRAMMS • NACHGEFRAGTE BEIBEHALTEN • NEUE ETABLIEREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Junge Menschen für die FernUniversität in Hagen gewinnen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ein ständiges Anpassen des Ausbildungs(berufe-)angebots soll die Ausbildung an der FernUniversität insbesondere für junge Menschen attraktiv machen/halten. Die Einführung eines Traineeprogramms soll gerade berufsunerfahrenen Absolvent*innen den Arbeitseinstieg in die FernUniversität in Hagen erleichtern und diese an die FernUniversität binden. Das Traineeprogramm bietet ebenso wie die Ausbildung die Möglichkeit, in verschiedene Bereiche der FernUniversität in Hagen hineinzuschnuppern. Auf diese Weise könnten junge Menschen als neue Beschäftigte gewonnen werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Ausbildung)

4 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

Das Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung bezieht sich im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere auf die Karriereentwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen. Externe wie interne Promovierende sollen durch passgenaue Angebote in den Fakultäten unterstützt werden und so z. B. zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen gender- und diversitätsbezogene Forschungsinhalte gefördert werden, die in den Fakultäten derzeit noch stark unterrepräsentiert sind. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungsk Kooperationen gefördert werden, die Grundlagen kooperativer und partizipativer Forschung anwenden.

Aber auch nicht-forschende Bereiche haben die Möglichkeit, Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu formulieren, wenn sie etwa zur chancengerechten Verbesserung der Forschungsinfrastruktur oder der akademischen Karriereentwicklung, bspw. durch Weiterbildungsangebote, beitragen.

FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

Promovierende	FernUni	Vergleichswert
Frauenanteil	36%	46% (NRW)
Nichtdeutsche Nationalität	10%	23% (BRD)
Altersdurchschnitt	40	30 (BRD)

Im Jahr 2023 beträgt der Altersdurchschnitt der Promovierenden 40 Jahre. 36% der Promovierenden sind Frauen.

MASSNAHMEN FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICK- LUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

Keine Maßnahmen vorgesehen.

5 Handlungsfeld Institutionalisierung

Das Handlungsfeld Institutionalisierung umfasst Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Chancengerechtigkeit innerhalb der Institution. Ziel ist es, durch institutionelle Veränderungen und gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen eine Kultur der Gleichstellung und Inklusion zu fördern.

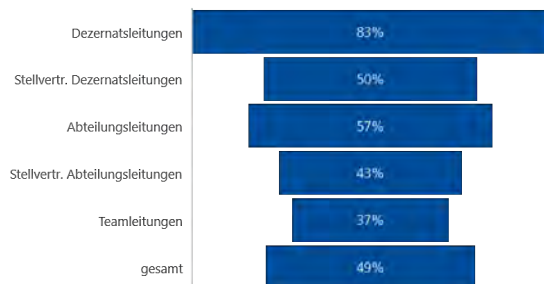
Die Maßnahmen im Handlungsfeld Institutionalisierung reichen von der Einführung eines Führungskräftepreises für gelungene Familienorientierung und bereichsspezifischen Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Behinderungen bis hin zur Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze, Dokumente und Veranstaltungen sowie der Integration von Themen wie sexuelle Diskriminierung und Gewalt in Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

Handlungsfeld Institutionalisierung

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in der Dezernatsleitung liegt bei 83%. In der stellvertretenden Dezernatsleitung, Abteilungsleitung und stellvertretenden Abteilungsleitung ist der Anteil an Männern und Frauen relativ ausgeglichen. In der Teamleitung überwiegt der Anteil an Männern mit 63%.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FÜHRUNGSKRÄFTEPREIS FÜR GELUNGENE FAMILIENORIENTIERUNG	
ZIEL DER MASSNAHME	Sichtbarmachen und Honorierung von familienorientierten Führungskräften; Sensibilisierung für familienfreundliche Kultur
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Bei der Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Unternehmenskultur müssen Führungskräfte aller Ebenen eingebunden werden. Sie sind dabei nicht nur Gestalter*innen, sondern auch Nutzer*innen und Vorbilder einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Durch einen Preis für gelungene Familienorientierung soll eine gelebte familienfreundliche Führungskultur wertgeschätzt und gestärkt werden. Zudem können Best Practices durch den*die Gewinner*in kommuniziert werden. Die Preisträger*innen erhalten als Preisgeld 500,-€ die auf ihr Bereichs-PSP-Element verbucht werden. Dieses Preisgeld dürfen sie für Teamaktivitäten nutzen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService)

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen

Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz erforderlich. Damit ein barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt und Arbeitsplätze vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet werden.

Standard barrierefreie Hochschul-Events

Hochschul-Events sollten barrierefrei gestaltet werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung oder die Planung von Pausen.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen

Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

BEREICHSSPEZIFISCHE SCHULUNG ZUR SENSIBILISIERUNG FÜR DEN UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG	
ZIEL DER MASSNAHME	Bedarfsgerechte Sensibilisierung bestimmter Bereiche für den Umgang mit dem Thema Behinderung
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Bei Bedarf sollen bereichsspezifische Schulungen zur Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema Behinderung umgesetzt werden. Vorurteile und Berührungssängste sollen so abgebaut und mehr Sicherheit im gegenseitigen Umgang gegeben werden. Zudem sollen konkrete Fragen der betroffenen Bereiche z.B. zu Möglichkeiten und Unterstützungsangeboten beantwortet und Ansprechpartner*innen vermittelt werden. Der Inhalt und Aufbau der Schulung ist abhängig von den Rahmenbedingungen und den Bedarfen der Mitarbeitenden und muss individuell geplant werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Schwerbehindertenvertretung, Referat Chancengerechtigkeit

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte für Themen der Vereinbarkeit
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Führungskräfte nehmen bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Organisationskultur eine zentrale Rolle ein. Sie ermutigen ihre Mitarbeiter*innen, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen und nehmen bei deren Umsetzung einen höheren Aufwand bei der Personalführung in Kauf. Haben die Führungskräfte zeitgleich selbst familiäre Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, sehen sie sich neben den beruflichen Anforderungen auch vielfältigen Erfordernissen und Erwartungen der Familie gegenüber. Die eigenen Bedürfnisse kommen in diesem Spannungsfeld häufig zu kurz. Durch die Aufnahme von Vereinbarkeitsthemen in Führungskräftebildungen soll immer wieder für das Thema sensibilisiert werden. Während die Teilnahmehürde für eine Fortbildung ausschließlich zu Vereinbarkeitsthemen vermutlich recht hoch ist, stößt eine wiederkehrende Ergänzung in Führungskräftebildungen zu anderen Themen vermutlich auf mehr Akzeptanz. Dreh- und Angelpunkt ist eine gesunde Haltung gegenüber sich selbst und den Erwartungen von Mitarbeiter*innen, Partner*n, Kindern und Angehörigen. Mit weniger Multitasking, weniger Perfektionismus, weniger Kontrolle, weniger Zeitdruck werden mehr Lebensqualität, (Selbst-)Führungskompetenz, Arbeitsleistung und Gesundheit ermöglicht. Die TeilnehmerInnen lernen, die beruflichen und privaten Voraussetzungen für eine gelingende Vereinbarkeit zu schaffen, auch in hektischen Zeiten im Zentrum der eigenen Kraft zu bleiben, Prioritäten zu setzen und Aushandlungsprozesse sowohl auf der Arbeit als auch in der Familie zu steuern.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzfeld Führungskräfte und FamilienService)

SENSIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN: INTEGRATION THEMEN SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IM QUALIKURS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte, Schutz der Mitarbeitenden der FernUniversität in Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Durch die Aufnahme des Themas in den Qualifikationskurs für Führungskräfte sollen Führungskräfte der FernUniversität für das Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Erste Anlaufstelle für Beschwerden ist in der Regel die oder der nächste Vorgesetzte. Vorgesetzte müssen also wissen, wie sie sich im Beschwerdefall zu verhalten haben. Darüber hinaus und noch viel elementarer ist aber: die Haltung der Vorgesetzten ist entscheidend für das Miteinander im Team. Für Führungskräfte ist also wichtig, die Wirkung des eigenen Verhaltens zu reflektieren und das Handeln daraufhin anzupassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Betriebliche Sozialberatung und Referat OE/PE (Kompetenzteam Führungskräfteentwicklung)

FORTBILDUNG SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT ZUR SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN

ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Beschäftigten, Schutz der Mitarbeitenden der FernUniversität in Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Durch die Fortbildung sollen Beschäftigte aller Hierarchieebenen und aus allen Bereichen der FernUniversität für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Gefährdungspotentiale in der Organisation können fehlendes Wissen über die eigenen Rechte, sowie ein fehlendes oder nicht bekanntes Beschwerdemanagement sein. Sexuelle Diskriminierung kann sowohl durch Kolleg*innen, als auch durch Externe (Kund*innen, Student*innen) geschehen. Wichtig ist darüber aufzuklären, wie sich Beschäftigte zur Wehr setzen bzw. in einer Situation verhalten sollten, in der sie selbst Opfer von sexueller Diskriminierung und Gewalt oder sexueller Belästigung werden oder dies bei Kolleg*innen beobachten.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Betriebliche Sozialberatung, Gleichstellungsbeauftragte und Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

6 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Hochschulverwaltung, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Zentralen Hochschulverwaltung wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Zentralen Hochschulverwaltung.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 17.02.2025.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer