

Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter¹ an der Fern-Universität in Hagen 2025–2028

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

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter ist ein eigenständiger und autarker Teil der Strategie Chancengerechtigkeit der FernUniversität in Hagen und erfüllt die gesetzlichen Anforderungen.

¹ Im Rahmenplan werden Frauen und Männer und weitestgehend Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers berücksichtigt. Regelungen für die dritte Geschlechtsoption, die bereits rechtlich verankert sind, werden im Rahmenplan vollständig umgesetzt. In rechtlich noch nicht final abgesicherten Regelungen werden Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers mitgedacht und interne Lösungen angestrebt. Gibt es noch keine entsprechende gesetzliche Regelung, so wird auf die bestehenden gesetzlichen Regelungen zurückgegriffen, die sich auf Frauen und Männer beziehen (LGG, AGG, HG).

Inhalt

Präambel.....	5
Abschnitt I – Instrumente und Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit	5
Instrumente.....	6
Gleichstellungskonzept.....	6
Gleichstellungspläne der Bereiche	6
Gleichstellungsorientiertes Monitoring	7
Weitere Instrumente.....	7
Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.....	7
Wiedereinstiegskonzept nach familiären Erwerbsunterbrechungen.....	7
Berufungsverfahren.....	8
Handlungsempfehlungen „Geschlechtergerechte Sprache an der FernUniversität in Hagen“	8
Akteur*innen	8
Hochschulleitung.....	8
Koordination der Gleichstellungstellungsarbeit	8
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	8
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	10
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	10
Frauenbeirat.....	11
Gleichstellungskommission	11
Abschnitt II – Bestandsaufnahme	12
II.I Aktuelle Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation	12
II.II Prognose freiwerdende Professuren als Grundlage der Festlegung der Quote für Neuberufungen	15
II.III Kaskadenmodell und Gleichstellungsquoten	16
Abschnitt III – Handlungsfelder und Ziele	18
Handlungsfeld Studium und Lehre	18
Handlungsfeld Personal	19
Handlungsfeld Forschung und akademische Karriereentwicklung	20
Handlungsfeld Institutionalisierung.....	21
Abschnitt IV – Qualitätsmanagement und Evaluation	22
Abschnitt V – Inkrafttreten und Schlussbestimmungen.....	22

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 verschiedene 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.

Die FernUniversität verpflichtet sich dazu, aktiv auf die Erreichung der Gleichstellung aller Geschlechter hinzuwirken und räumt der Gleichstellung aller Geschlechter als Querschnittsaufgabe eine gestaltende Rolle in allen hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozessen ein.

Abschnitt I – Instrumente und Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit

In Abschnitt I des Rahmenplanes sind die wesentlichen Instrumente dargestellt, welche die FernUniversität zur Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrages implementiert hat. Außerdem sind die Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit und ihre gesetzlichen Grundlagen in diesem Abschnitt beschrieben.

Instrumente

Gleichstellungskonzept

Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität zielt auf die Gestaltung und Weiterentwicklung der hochschulweiten Gleichstellungsarbeit. Es beinhaltet notwendige Aufgaben in hochschulweiter Verantwortung oder Umsetzung für die im Rahmenplan genannten Handlungsfelder. Das Gleichstellungskonzept konkretisiert die grundlegenden gleichstellungspolitischen Ziele der FernUniversität in verbindliche (quantifizierte) Ziel- und Zeitvorgaben und legt entsprechende Maßnahmen und Anreize zur Zielerreichung fest.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt beim Rektorat, das in dieser Angelegenheit inhaltlich von der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten² beraten wird. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung ermöglicht.

Die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts und die Zielerreichung werden spätestens nach zwei Jahren evaluiert. Die Gleichstellungskommission berät über die Evaluationsberichte und legt sie mit einer Stellungnahme dem Rektorat vor. Das Rektorat berichtet zum Ende der Laufzeit über die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungskonzeptes und legt diesen Bericht gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts dem Senat und Hochschulrat vor. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält diese Unterlagen zur Kenntnis.

Das Gleichstellungskonzept wird unter Berücksichtigung der erzielten Gleichstellungserfolge und der Evaluationsergebnisse sowie in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität bedarfsgerecht fortgeschrieben und qualitativ weiterentwickelt.

Gleichstellungspläne der Bereiche

Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Zentrale Hochschulverwaltung erarbeiten in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen und dem Gleichstellungskonzept für ihre jeweiligen Bereiche alle 4 Jahre einen Gleichstellungsplan und erfüllen damit die gesetzlichen Vorgaben nach §§ 5, 5a,6 LGG NRW. Die Gleichstellungspläne sind fester Bestandteil der Chancengerechtigkeitspläne³ der Fakultäten und zentralen Bereiche und enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben des jeweiligen Bereichs zur Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie zur Erreichung der Ziele aus dem Rahmenplan. In den Gleichstellungsplänen legen die jeweiligen Bereiche weiterhin fest, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen sie ihre konkreten Ziel- und Zeitvorgaben erreichen möchten und – orientiert an den aktuellen Handlungsbedarfen – die Gleichstellungsarbeit im eigenen Bereich weiterentwickeln. In besonderem Fokus steht dabei die strukturelle Benachteiligung von Frauen* und die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.

Grundlagen der Gleichstellungspläne sind eine Bestandsaufnahme und -analyse in Bezug auf die Gleichstellungsziele, insbesondere der Beschäftigtenstruktur, sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Gleichstellungspläne berücksichtigen alle Beschäftigten- und Berufsgruppen sowie die Studierenden.

Für die Erarbeitung der Gleichstellungspläne sind in den Fakultäten der Fakultätsrat, in den zentralen Einrichtungen die*der Leiter*in der jeweiligen Einrichtung, in der Zentralen Hochschulverwaltung

² Die Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann auch durch ein Tandem besetzt sein.

³ Die Gleichstellungspläne wurden zu Chancengerechtigkeitsplänen erweitert, um weitere Diversitätskategorien aufzunehmen, bleiben innerhalb der Chancengerechtigkeitspläne aber als Gleichstellungspläne erhalten. Im Weiteren wird daher auch von Chancengerechtigkeitsplänen als Gleichstellungsplänen gesprochen.

die*der Kanzler*in zuständig. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden von den Fakultätsräten im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät verabschiedet.

Die Zentrale Hochschulverwaltung stellt den Bereichen die für die Erarbeitung und Überprüfung der Gleichstellungspläne notwendigen Daten zur Verfügung.

Bei der Erstellung und Realisierung der Gleichstellungspläne sind die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Gleichstellungskommission zu beteiligen.

Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Zentrale Hochschulverwaltung legen der Gleichstellungskommission und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Ende der Laufzeit einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung ihres jeweiligen Gleichstellungsplans vor.

Gleichstellungsorientiertes Monitoring

Transparenz und eine belastbare Datenlage zur Situation der Gleichstellung an der FernUniversität tragen zur Entwicklung von Problembewusstsein und Handlungsansätzen in der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule bei.

Es werden fortlaufend geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der Statistik und des Berichtswesens sowie differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation (in allen Bereichen auf allen Ebenen der Hochschule, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn) erhoben. Auch im Rahmen der Forschungsberichtserstattung wird eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung umgesetzt. Darüber hinaus werden alle für die verschiedenen Berichtspflichten der Gleichstellungsarbeit erforderlichen Daten erhoben. Diese Daten werden regelmäßig im Referat Chancengerechtigkeit zusammengefasst und hochschulöffentlich zugänglich gemacht.

Auf Grundlage des Kerndatensets Gleichstellung berichtet die FernUniversität regelmäßig und öffentlich in internen und externen Publikationen zur Situation der Gleichstellung an der FernUniversität.

Weitere Instrumente

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

An der FernUniversität ist eine respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie ein diskriminierungsfreier Umgang aller Hochschulangehörigen selbstverständlich. Diskriminierungen, sexualisierte Gewalt und Belästigungen werden nicht toleriert. Daher sind die Schaffung von transparenten Leitlinien zur Prävention und Aufklärung möglicher Fälle sowie die Festlegung von Beratungsstrukturen für betroffene Personen von besonderer Bedeutung. Hierfür hat die FernUniversität im März 2023 die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt veröffentlicht, die alle Angehörigen der Hochschule in die Pflicht nimmt. Die Richtlinie wird zwei Jahre nach Inkrafttreten evaluiert und überarbeitet.

Wiedereinstiegskonzept nach familiären Erwerbsunterbrechungen

Die FernUniversität ist ein Ort der Vielfalt mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus diesem Grund wurden Handlungsempfehlungen für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement nach familiären Erwerbsunterbrechungen an der FernUniversität in Hagen entwickelt. Hiermit wird dem Auftrag aus § 1 Abs. 1 S. 3 LGG NRW Rechnung getragen.

Berufungsverfahren

Berufungsverfahren stellen eine zentrale Schlüsselposition zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter dar. Aus diesem Grund wurde der Leitfaden gendersensible Berufungsverfahren erstellt. Der Leitfaden wird von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten regelmäßig aktualisiert. Die FernUniversität gewährleistet somit einen wichtigen Beitrag zu Berufungsverfahren, die gendersensibel durchgeführt werden und erhöht dadurch die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Lehrpotenziale.

Handlungsempfehlungen „Geschlechtergerechte Sprache an der FernUniversität in Hagen“

Um den Zielen der Charta der Vielfalt gerecht zu werden und die Kommunikation mit Studierenden, Mitarbeitenden und Gästen möglichst geschlechtergerecht, inklusiv und diskriminierungsfrei zu halten, empfiehlt die FernUniversität in der internen und externen Dienstkommunikation geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter berücksichtigt.

Akteur*innen

Hochschulleitung

Die Umsetzung der Geschlechtergleichheit ist in § 1 Abs. 3 LGG NRW als Leitungsaufgabe definiert und wird an der FernUniversität gemeinsam mit der Hochschulleitung und den Fakultäts- und Einrichtungsleitungen gestaltet. Zusätzlich benennt die Hochschulleitung für die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung ein zuständiges Rektoratsmitglied.

Koordination der Gleichstellungsarbeit

Die Koordination der Gleichstellungsarbeit mit ihrer strategischen und institutionellen Verankerung in der Hochschulentwicklung (z.B. Hochschulentwicklungsplan) sowie in den verschiedenen gleichstellungsorientierten Instrumenten (z.B. Gleichstellungskonzept, Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter, Chancengerechtigkeitspläne als Gleichstellungspläne der Bereiche) erfolgt in enger Abstimmung mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch das Referat Chancengerechtigkeit.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 24 Hochschulgesetz und § 15 LGG NRW bestellt die FernUniversität (eine) zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die Universität bei der Ausführung des LGG NRW und bei Belangen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben, unterstützt und berät. An der FernUniversität wird die Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach einer hochschulöffentlichen Ausschreibung durch eine Wahl des Frauenbeirats besetzt. Die Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst dabei eine Stelle von bis zu 1,5 Vollzeitäquivalente, wenigstens jedoch ein Vollzeitäquivalent.

Um diese Stelle auszufüllen, können sich optional zwei Kandidatinnen gemeinsam als Tandem für die Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bewerben.

Im Falle eines Tandems werden beide Personen, die diese Funktion bekleiden, als gleichberechtigt in der Ausübung dieser behandelt und mit denselben Aufgaben und Kompetenzen ausgestattet.

In Entscheidungsfällen ist eine der Stimmen oder Unterschriften der beiden Gleichstellungsbeauftragten ausreichend, um die Handlungsfähigkeit der Hochschule zu erhalten.

Für den Fall, dass die Amtszeit einer der beiden Gewählten ausläuft, insbesondere durch Abwahl, Amtsniederlegung oder durch Verlust der Wählbarkeit, bedeutet dies gleichzeitig das Ende der Amtszeit der anderen Gewählten des Tandems.

Näheres bestimmen das LGG NRW, das HG und die Wahlordnung für die Wahlen zum Senat, zu den Fakultätsräten, zum Frauenbeirat, zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zur beauftragten Person für die Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte der FernUniversität in Hagen (Wahlo).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können mit, dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.

Auch bei der Fortschreibung und Berichtserstattung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität, des Gleichstellungskonzepts sowie der Gleichstellungspläne der Bereiche ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für alle Mitglieder, Angehörigen und Beschäftigten der FernUniversität in Fragen der Gleichstellung. Sie nimmt Beschwerden entgegen und entwickelt Initiativen zur Abhilfe.

Für die Aufgabenwahrnehmung der Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist derzeit eine Freistellung bis zu einem Umfang von 1,5 Vollzeitäquivalenten, wenigstens jedoch ein Umfang von einem Vollzeitäquivalent vorgesehen. Zur wirksamen Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags (§17 LGG NRW und § 24 Abs. 1 S. 1 HG) wird die Bereitstellung der dafür erforderlichen personellen, räumlichen, sachlichen und finanziellen Ausstattung gewährleistet (§ 16 Abs. 2 S. 1 LGG NRW und § 24 Abs. 5 HG). Hierzu erhält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Gleichstellungsbüro mit Sekretariat und mindestens eine 50% Referent*innenstelle.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der zentralen Hochschulverwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Weitergehende Rechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach den Bestimmungen des LGG NRW bleiben unberührt.

Die Beschäftigten der FernUniversität haben das Recht, sich jederzeit während der Dienstzeit an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Auf Wunsch der Betroffenen nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten teil.

Die zuständigen Stellen der FernUniversität sind verpflichtet, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle für ihre Arbeit erforderlichen Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen, sie über alle geplanten organisatorischen und personellen Veränderungen und Maßnahmen zu unterrichten, ihr Auskunft zu erteilen und Einsicht in Personal- und Sachakten zu gewähren.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zur unmittelbaren Kontaktaufnahme mit den Personalräten befugt.

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Organe zu geben. Sie ist rede- und antragsberechtigt. Außerdem nimmt sie als Mitglied an den Arbeitsgruppen und Ausschüssen der Dienststelle teil.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die Hochschule aus ihrer Sicht über die Situation der Gleichstellung an der FernUniversität und ihre Tätigkeiten. Sie erstellt dazu in regelmäßigen Abständen einen Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und macht diesen hochschulöffentlich zugänglich.

Zum Zwecke der Frauenförderung kooperiert/kooperieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit anderen universitären und außeruniversitären Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungsstellen und ähnlichen Einrichtungen in Gleichstellungsangelegenheiten.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 16 Abs. 4 LGG NRW das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Sie zeigt ihre Dienstreisen der FernUniversität gegenüber an.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben von den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann einmal jährlich eine Frauenvollversammlung durchführen und nach Bedarf Teilversammlungen für Frauen. Zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen können hierfür auch männliche Beschäftigte oder Personen, die sich keinem oder einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, eingeladen werden. Den Beschäftigten ist in Abstimmung mit der Dienststellenleitung während der Dienstzeit Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

Zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßige Arbeitstreffen ihrer Stellvertreterinnen und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durchgeführt, um die Koordination und die Qualität der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Stellvertreterinnen oder innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch von diesen vertreten lassen.

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

An der FernUniversität werden zusätzlich zu der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Stellvertreterinnen (jeweils eine aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und der Studentinnen) durch den Frauenbeirat gewählt. Näheres bestimmen das LGG NRW, das HG NRW und die Wahlordnung für die Wahlen zum Senat, zu den Fakultätsräten, zum Frauenbeirat, zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zur beauftragten Person für die Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte der FernUniversität in Hagen (WahlO).

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sind berechtigt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu vertreten und sind zur Ausübung dieser Tätigkeiten von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in dieser Funktion nicht weisungsgebunden.

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben gemäß § 16 Abs. 4 LGG NRW das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind.“. Sie zeigen ihre Dienstreisen der FernUniversität gegenüber an.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

In den Fakultäten werden, auf Vorschlag der im jeweiligen Bereich beschäftigten Frauen und im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte⁴ gewählt. Wählbar sind die dem jeweiligen Bereich zugehörigen Frauen. Näheres bestimmt die jeweilige Fakultätsordnung.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder der Gleichstellungskommission und können an den Sitzungen der Gleichstellungskommission mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

⁴ In den Fakultäten werden diese auch Fakultätsgleichstellungsbeauftragte genannt

Die zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) kann/können sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten lassen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Erstellung der Gleichstellungspläne ihrer jeweiligen Bereiche mit und unterrichten die Frauen der FernUniversität über ihre Tätigkeit.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und haben daher das Recht gemäß § 16 Abs. 4 LGG NRW, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind.“ Sie zeigen ihre Dienstreisen der FernUniversität gegenüber an.

Die Einrichtung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragte für weitere zentrale Bereiche der FernUniversität in Hagen soll weiterverfolgt werden, sofern diese zukünftig rechtssicher umgesetzt werden können.

Im Rahmen der Zwischenevaluation des Rahmenplans prüfen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Referat Chancengerechtigkeit mit Unterstützung des Justitiariats erneut wie Bereichs- Gleichstellungsbeauftragte für die FernUniversität rechtssicher umgesetzt werden könnten.

Frauenbeirat

Zur Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen wird ein Frauenbeirat gebildet. Dem Frauenbeirat gehören drei Vertreterinnen aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, drei Vertreterinnen aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen, drei Vertreterinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und drei Vertreterinnen aus der Gruppe der Studentinnen an. Sie werden von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl nach Gruppen getrennt gewählt. Das Nähere regelt die Wahlordnung für die Wahlen zum Senat, zu den Fakultätsräten, zum Frauenbeirat, zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zur beauftragten Person für die Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte der FernUniversität in Hagen (WahLO).

Gleichstellungskommission

Die FernUniversität richtet gemäß § 24 Abs. 4 HG eine Gleichstellungskommission ein, die vom Senat der FernUniversität gewählt wird. Näheres zur Wahl, Mitgliedern und Amtszeit bestimmt die Grundordnung.

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Dazu gehören insbesondere:

- die Überwachung der Fortschreibung und Umsetzung des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne der Bereiche,
- die Mitwirkung an der Fortschreibung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts,
- die inhaltliche Beratung des Rektorats bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sowie in Bezug auf dessen Evaluation und Berichterstattung,
- die Mitwirkung an der internen Mittelvergabe,
- Ersuchen von Einzelpersonen in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten,
- Genderaspekte in Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren sowie
- Genderaspekte in Forschungsförderungen und anderen Programmen, insbesondere – in Ergänzung zum Rektoratsausschuss Forschungsförderung – die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Die Gleichstellungskommission nimmt zu den Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung.

Abschnitt II – Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme als Abschnitt II des Rahmenplans stellt Daten zur Entwicklung der Gleichstellungssituation sowie zur aktuellen Gleichstellungssituation an der FernUniversität in Hagen zum Zeitpunkt 2023 dar. Die Bestandsaufnahme dient dazu, über die Gleichstellungssituation an der FernUniversität in Hagen zu informieren und ist die Grundlage, um Gleichstellungsziele und Handlungsbedarfe evidenzbasiert zu identifizieren. Sie dient als Basis der Evaluation der Zielerreichung und als Marker des Umsetzungserfolges von Gleichstellungsmaßnahmen. Die Einbeziehung von nationalen Benchmarkingwerten und Rankings ermöglicht zudem einen Vergleich der FernUniversität in Bezug auf den Stand der Gleichstellungssituation.

Weitere ausführliche Daten zu den einzelnen Bereichen der FernUniversität in Hagen finden sich in den Chancengerechtigkeitsplänen (als Gleichstellungspläne) der Fakultäten und zentralen Bereiche sowie für Mitglieder der Hochschule im internen Berichtswesen.

Eine ausführlichere Darstellung der Daten für die gesamte Hochschule mit feinabgestimmten Maßnahmen zur Zielerreichung findet sich im Gleichstellungskonzept 2025-2028 der FernUniversität in Hagen.

II.I Aktuelle Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation

Es wird ein kontinuierliches Monitoring zur Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Karriere-stufen und Mitgliedergruppen durchgeführt und Zielquoten gemäß Kaskadenmodell festgelegt. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente eingesetzt. Im Folgenden ist die aktuelle Gleichstellungssituation anhand von Zahlen dargelegt. Sie wird mit der Gleichstellungssituation zu Beginn der Fortschreibung des alten Rahmenplans (2017) und mit nationalen Benchmarking-Werten verglichen.

Abbildung 1: Frauenanteile an den unterschiedlichen Mitgliedergruppen (%)



Tabelle 1: Frauenanteile geranked laut Hochschulranking

	Position im CEWS-Hochschulranking ⁵
Studierende	Spitzengruppe
abgeschlossene Promotionen	Schlussgruppe
Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	Spitzengruppe
Professuren	Spitzengruppe

- Seit 2017 sind die Frauenanteile in einigen Bereichen leicht zurück gegangen, in anderen leicht gestiegen. Studienanfänger*innen liegen mit einem Frauenanteil von nach wie vor 44 % unter dem NRW-Schnitt⁶ von 50 %. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist von 48 % auf 46 % gesunken, leicht unter den NRW-Schnitt von 48 %, liegt damit aber immer noch in der Spitzengruppe des CEWS-Hochschulrankings. Die Studienabschlüsse von Frauen sind von 57 % auf 55 % gesunken, liegen aber damit auch über dem NRW-Schnitt von 52 %.

⁵ Quelle: CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erscheint seit 2003 im zweijährlichen Rhythmus, herausgegeben vom GESIS-CEWS. Es weist drei Ranggruppen je betrachtete Kategorie aus: Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe. Die Zuordnung der Hochschulen zu den Ranggruppen erfolgt für die meisten Indikatoren über Quartile: Zur Spitzengruppe gehören die besten 25 Prozent, zur Schlussgruppe das Viertel an Hochschulen mit den schlechtesten Werten.

⁶ Quelle: Gender-Report NRW 2023. Der Gender-Report wird im Drei-Jahres-Rhythmus von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Netzwerk FGF NRW) seit 2010 veröffentlicht. Er enthält geschlechter- und gleichstellungsrelevante Daten und Kurzanalysen der Gleichstellungspraktiken der 37 Hochschulen des Landes NRW und gilt als Grundlage für die Berichtsanforderungen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (§ 22).

- Nach wie vor sind an der FernUniversität nur 36 % der Promovierenden Frauen, weit unter dem NRW-Schnitt von 46 %, was unter anderem darauf zurück zu führen ist, dass die Promovierendenzahlen an der FernUniversität insgesamt zu niedrig sind. Das zeigen auch die abgeschlossenen Promotionen, welche im Bereich 28-29 % liegen, weit unter dem NRW-Schnitt von 44 %. Damit ist die FernUniversität hier in der Schlussgruppe im CEWS-Hochschulranking.
- Der Frauenanteil an den Habilitationen ist zwar von 0 % auf 15 % gestiegen, dies liegt aber lediglich daran, dass sich nur so wenige Personen an der FernUniversität insgesamt habilitieren, und so das Ergebnis extremen Schwankungen unterworfen ist. Daher ist auch der Vergleich mit NRW (34 %) nicht aussagekräftig.
- Beim wissenschaftlichen Personal konnte die FernUniversität ihren Frauenanteil von 42 % auf 49 % erhöhen, was über dem NRW-Schnitt von 44 % liegt und gleichzeitig auch einen Platz in der Spitzengruppe des CEWS-Hochschulrankings ausmacht.
- Von 64 % auf 68 % konnte der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal erhöht werden, was nur leicht unter dem NRW-Schnitt von 69 % liegt.
- In 2017 waren 26 % der Professuren von Frauen besetzt, hier ist der Frauenanteil auf 30 % gestiegen. Das liegt leicht über dem NRW-Schnitt von 28 % und somit ist die FernUniversität hier mit einem Platz in der Spitzengruppe des CEWS-Hochschulrankings vertreten.

Nicht nur Gremien sollen geschlechterparitätisch besetzt sein, auch Leitungs- und Führungspositionen sollen mit mehr Frauen besetzt werden. Die nächsten Tabellen geben Auskunft über den Stand dazu.

Abbildung 2: Frauenanteile an den Fakultätsgremien (%)

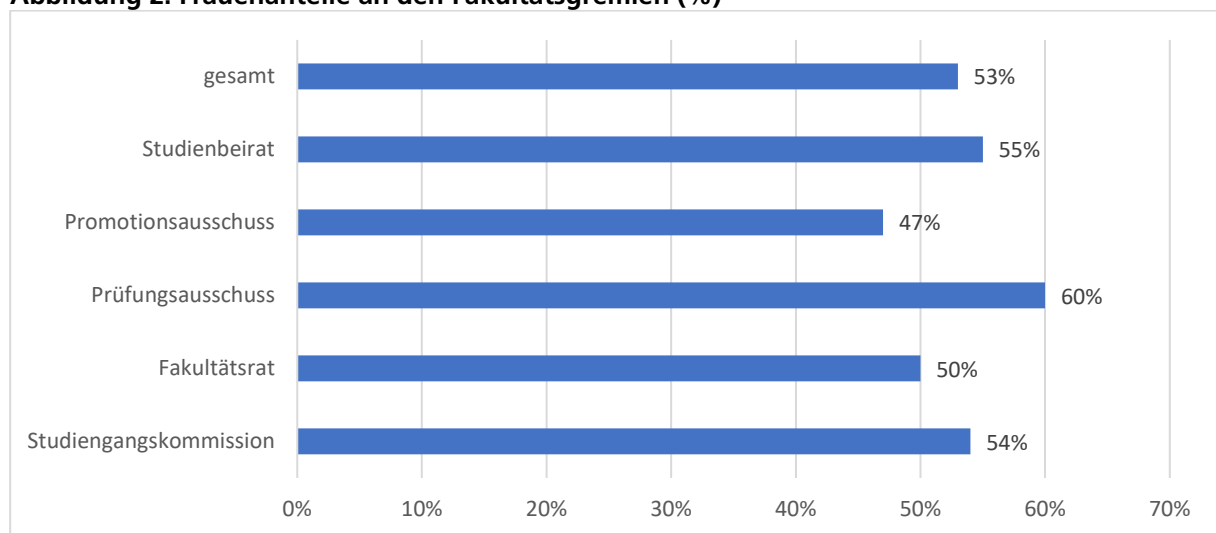
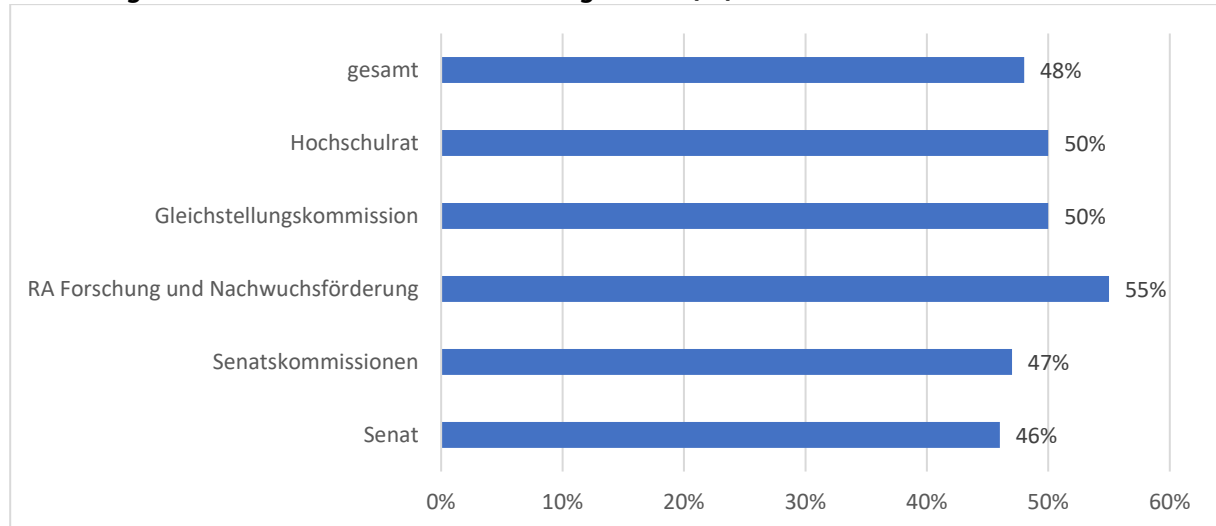
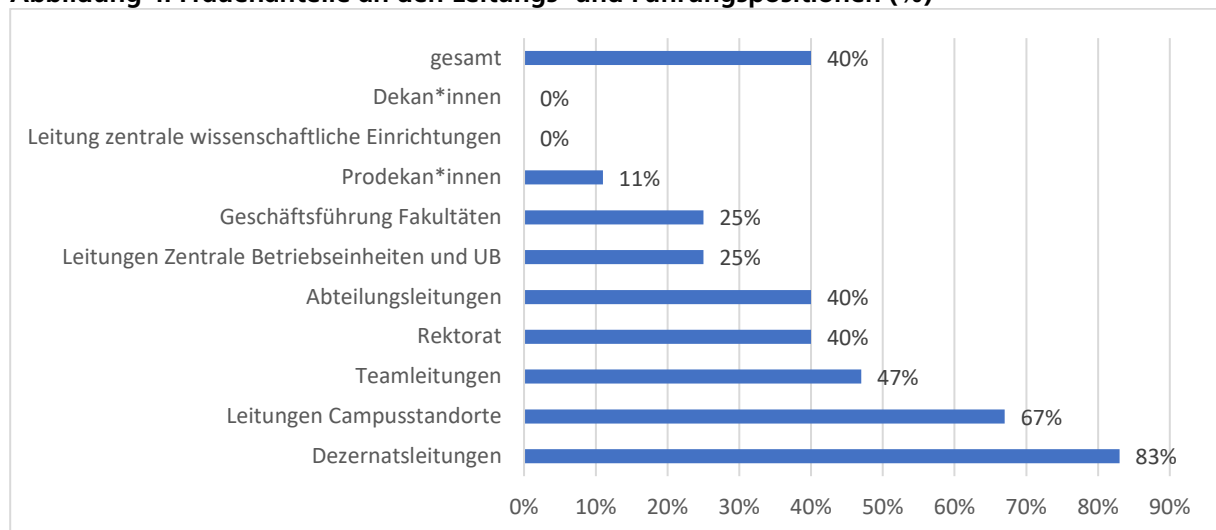


Abbildung 3: Frauenanteile an den Hochschulgremien (%)**Abbildung 4: Frauenanteile an den Leitungs- und Führungspositionen (%)**

Insgesamt sind die Gremien und Leitungs- und Führungspositionen an der FernUniversität annähernd paritätisch besetzt. Es fällt jedoch in der Einzelbetrachtung auf, dass Frauen zwar in der Hochschulleitung und den Dezernatsleitungen gut vertreten sind, in den Fakultätsleitungen jedoch weniger bis gar nicht vertreten sind.

Bei den Fakultätsgremien ist zu vermerken, dass nicht jede Fakultät die Parität einhalten konnte, insbesondere jene mit wenigen Professorinnen.

II.II Prognose freiwerdende Professuren als Grundlage der Festlegung der Quote für Neuberufungen

Gemäß § 37a des Hochschulgesetzes sind die Gleichstellungsziele für die Besetzung von Professuren (Neuberufungsquote) für jeweils drei Jahre vorzugeben. Sie wird gemäß dem Anteil an Wissenschaftlerinnen, die bundesweit in den jeweiligen Fachdisziplinen der Fakultät die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur erfüllen, berechnet und stellt die fakultätsspezifische Zielquote für den Anteil weiblicher Neuberufungen dar. Im Folgenden ist die Neuberufungsquote je Fakultät unter Einbezug der freiwerdenden Professuren dargelegt. Zudem wird Auskunft darüber gegeben, welcher Frauenanteil an den Professuren die jeweilige Fakultät damit erreicht, was mit dem Frauenanteil an Professuren im Bundesvergleich kontrastiert werden kann. Die Fakultäten verpflichten sich in ihren Chancengerechtigkeitsplänen (als Gleichstellungspläne), Maßnahmen zur Einhaltung der Quote zu erstellen.

Tabelle 2: Freiwerdende Professuren und Professorinnenanteile (%)

Fakultät	Ist (w) Professuren W2/W3 in % im Jahr 2023	freiwerdende Professuren	davon w	Ist (w) BRD Professuren in %	Ziel Berufungsquote (w) in % laut Kaskade ⁷	Ziel (w) Berufungen	dann Frauenanteil Professorinnen erreicht in %
KSW	47 %	8	4	45 %	53 %	4	47 %
PSY	46 %	0	0	44 %	69 %	n.a.	46 %
MI	16 %	3	0	15 %	21 %	1	21 %
WiWi	10 %	4	2	23 %	33 %	1 bis 2	10 %
ReWi	31 %	3	1	23 %	39 %	1 bis 2	43 %

- Eingangs sind die Frauenanteile an den Professuren je Fakultät angegeben. Es zeigt sich, dass die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW) mit 47 % und die Fakultät für Psychologie (PSY) mit 46 % den höchsten Frauenanteil unter den W2/W3 Professuren im Vergleich mit den anderen Fakultäten aufweisen. Es folgt mit Abstand die Rechtswissenschaftliche Fakultät (ReWi) mit einem Frauenanteil von 31 %. Die Fakultät für Mathematik und Informatik (MI) kommt auf 16 %, die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (WiWi) bildet mit nur 10 % Frauenanteil an den Professuren das Schlusslicht.
- Die FernUniversität verfügt über verhältnismäßig wenige Professuren (95 W2/W3 in 2023), so dass diese Zahlen auch größeren Schwankungen unterworfen sein können, sowohl negativ als auch positiv.
- Mit dem Erreichen der Berufungsquote können alle Fakultäten ihren Frauenanteil halten oder gar erhöhen.

II.III Kaskadenmodell und Gleichstellungsquoten

Das Kaskadenmodell ist eine gleichstellende Zielwertmodellierung anhand von Karriere- und Qualifizierungsstufen: der Frauenanteil auf der nächstunteren Stufe bildet eine Zielgröße für den zu erreichenden Frauenanteil auf der darüber liegenden Stufe. Das Kaskadenmodell ist gesetzlich geregelt nach § 37a HG NRW als Grundlage der Berufungsquote. Nach dem Kaskadenprinzip wird bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern im Verhältnis zur vorangegangenen Qualifikationsstufe eine Steigerung des Frauen- bzw. Männeranteils angestrebt, deren Zielgröße mindestens dem jeweiligen Anteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe entspricht. Die FernUniversität hat ein eigenes Kaskadenmodell entwickelt, welches die Besonderheiten der FernUniversität berücksichtigt. Im Folgenden werden die Zielquoten dargelegt sowie die jeweiligen Grundlagen und die aktuellen Werte.

Tabelle 3: Gleichstellungsquote Studierende

Fakultät	Ist (w) in %	Ziel (w) in % nach Bundesdurchschnitt	Studienabschlüsse (w) in % Deutschland
KSW	60 %	64 %	74 %
PSY	71 %	77 %	80 %
MI	21 %	24 %	24 %
WiWi	35 %	42 %	37 %
ReWi	52 %	59 %	58 %

⁷ Grundlage: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), 2016–2021. Quelle: Statistikportal der Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Ziele für Studienabschlüsse werden nicht einzeln aufgeführt. Der Vergleichswert für die Studienabschlüsse von Frauen in Deutschland kann herangezogen werden.

Als Zielvorgabe der Studierenden gilt der Frauenanteil an den Studierenden der jeweiligen Fakultät an der FernUniversität im Bundesvergleich der jeweiligen Fakultätsfächergruppen. Dies unterscheidet sich von einer Quotenformulierung anhand von Abiturient*innenzahlen, welche für gewöhnlich in der Kaskade herangezogen werden. Dies liegt daran, dass die Studierenden der FernUniversität in der Regel bereits berufstätig sind.

Insbesondere die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft müssen ihren Frauenanteil erhöhen, da sie nicht nur von der Zielquote, sondern auch weit von einer Geschlechterparität abweichen. Aber auch die anderen Fakultäten mit darüberliegenden Frauenanteilen müssen ihn erhöhen, da keine Fakultät den Zielwert erreicht.

Tabelle 4: Gleichstellungsquote Promovierende

Fakultät	Ist (w) % FeU	Ist (w) % Deutschland	Ziel (w) % laut int. & ext. Daten
KSW	31 %	57 %	65 %
PSY	58 %	71 %	81 %
MI	25 %	18 %	18 %
WiWi	40 %	40 %	44 %
ReWi	29 %	42 %	54 %

Als Zielvorgabe der Promovendinnen gilt der Frauenanteil an den Promovierenden der jeweiligen Fakultät an der FernUniversität aus internen (FernUniversität) und externen (Deutschland) Vergleichswerten von Masterabschlüssen.

Die internen Zahlen zu Promovierenden sind hohen Schwankungen unterworfen und aufgrund der Erfassungslage nicht vollständig. Dies gilt es zu verbessern.

Es wird ersichtlich, dass alle Fakultäten, mit Ausnahme der Fakultät für Mathematik und Informatik, unter der Zielvorgabe liegen. Mit Ausnahme der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegen zudem alle Fakultäten unter dem Bundesvergleichswert.

Tabelle 5: Gleichstellungsquote abgeschlossene Promotionen

Fakultät	Ist (w) % FeU (3-Jahres-Summe)	Ist (w) % Bund	Ziel (w) % laut extern. Daten
KSW	50 %	48 %	57 %
PSY	40 %	71 %	71 %
MI	13 %	21 %	18 %
WiWi	32 %	37 %	40 %
ReWi	15 %	44 %	42 %

Als Zielvorgabe der abgeschlossenen Promotionen gilt der Frauenanteil an den Promovierten der jeweiligen Fakultät der FernUniversität im Bundesvergleich der Promovierenden der jeweiligen Fachdisziplin. Dies liegt daran, dass interne Daten noch zu unvollständig, da unvollständig, sind und daher auf externe Daten zu Promovierendenanteilen in Deutschland zurückgegriffen werden muss.

Die Fallzahlen sind sehr gering, daher muss generell darauf hingearbeitet werden, die Zahlen zu erhöhen. Dabei sollen insbesondere die Frauenanteile an den abgeschlossenen Promotionen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, der Fakultät für Psychologie sowie der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erhöht werden, da sie mit der größten Abweichung zur Zielquote auffallen.

Tabelle 6: Frauenanteil an den Habilitationen

Fakultät	Ist (w) % FeU (3-Jahres-Summe)	Ist (w) FeU	Ist ges. FeU
KSW	29 %	2	7
PSY	0 %	0	0
MI	0 %	0	2
WiWi	0 %	0	4
ReWi	0 %	0	0
gesamt	15 %	2	13

Die Anzahl von Habilitationen an der FernUniversität ist sehr gering und somit der Frauenanteil großen Schwankungen unterworfen. Daher wird auf eine Zielquote verzichtet. Es wird eine generelle Erhöhung der Habilitationen angestrebt, insbesondere von Wissenschaftlerinnen.

Abschnitt III – Handlungsfelder und Ziele

In Abschnitt III sind die Handlungsfelder des Rahmenplans mit ihren jeweiligen Zielen festgehalten. Die Ziele werden im Gleichstellungskonzept als operationale Ebene des Rahmenplans durch Maßnahmen konkretisiert.

Die Handlungsfelder sind mit der Strategie Chancengerechtigkeit abgestimmt und decken dabei alle Zielgruppen und Bedarfswelder für Geschlechtergleichstellung an der Hochschule ab. Die Ziele leiten sich aus der aktuellen Datenlage und Bestandsaufnahme zu Gleichstellung an der FernUniversität in Hagen ab, so wie in Abschnitt I dargelegt.

Im Folgenden werden die Handlungsfelder und Ziele näher erläutert.

Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf die Gruppe der Studierenden und damit verbunden auf die Zielerreichung, die Anteile weiblicher Studierenden zu erhöhen sowie in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für weibliche Studierende zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolventinnenanteil zu steigern. Dies kann von der Entwicklung diversitätssensibler Lehrformate und -didaktik bis zur Förderung von Gender in der Lehre reichen.

Es werden quantifizierbare Ziele anhand der Geschlechterparität und anhand des FernUniversitäts-eigenen Kaskadenmodells zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt, um den Frauenanteil an den Studierenden zu erhöhen (siehe Abschnitt II). Ziel ist, den Frauenanteil an den Studierenden je Fakultät zu erhöhen, um so insgesamt den Frauenanteil zu erhöhen.

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu stärken. Prüfungsverfahren müssen die gesetzlichen Mutterschutzregelungen und Elternzeiten berücksichtigen. Sie werden so gestaltet, dass keine Nachteile für Studierende mit Sorgeverpflichtungen entstehen. Nachteilsausgleiche für Studierende mit Sorgeverpflichtungen sind in den Prüfungsordnungen der Fakultäten zu ermöglichen.

Eine geschlechtergerechte Gestaltung gehört zu den Qualitätsmerkmalen guter Lehre und umfasst verschiedene Dimensionen: die Integration von Geschlechterforschung in die Lehre (Gender-Inhalte) sowie eine geschlechtergerechte Didaktik und Genderkompetenz auf Seiten der Lehrenden. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, diese Anforderungen in der Gestaltung hochwertiger Lehre zu berücksichtigen.

Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial soll auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden, mit der alle Geschlechter gleichermaßen und wertschätzend angesprochen werden.

Die Fakultäten fördern Lehrangebote mit Gender-Inhalten durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen.

Es werden weitere Maßnahmen angewendet, welche auf die Erreichung der festgelegten Ziele hinarbeiten. Diese sind im Gleichstellungskonzept operationalisiert und konkretisiert.

Ebenso unternehmen die Fakultäten Aktivitäten zur Zielerreichung, welche in ihren Chancengerechtigkeitsplänen (als Gleichstellungspläne) festgehalten sind.

Handlungsfeld Personal

Das Handlungsfeld Personal umfasst alle Beschäftigten an der FernUniversität. Dies schließt technische Mitarbeiter*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen und wissenschaftliche Mitarbeitende auf allen Qualifikationsstufen – von Auszubildenden bis Professor*innen – ein. Zu unterscheiden ist in diesem Handlungsfeld zwischen Maßnahmen, die bspw. die Herstellung von Geschlechterparität bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren fokussieren, Maßnahmen, die zur Sensibilisierung von einstellenden Stellen und Vorgesetzten beitragen, sowie Maßnahmen, die zu einem diskriminierungsarmen Arbeitsumfeld beitragen sollen. Weibliche Mitarbeitende sollen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt und gefördert werden, um somit gezielt Frauen für Führungspositionen stärker zu qualifizieren. Da das Handlungsfeld sehr umfangreich ist, ist es daher unterteilt in: Professuren, wissenschaftliche Mitarbeitende, nichtwissenschaftliche Mitarbeitende sowie Personalentwicklung.

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere den Frauenanteil an Professuren in den einzelnen Fakultäten sowie in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. Die Formulierung konkreter, quantifizierter Zielvorgaben und die Festlegung von Aktivitäten zur Zielerreichung erfolgen im Rahmen der Chancengerechtigkeitspläne (als Gleichstellungspläne) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung.

Es werden weitere hochschulweite Maßnahmen eingesetzt, welche auf die Erreichung der festgelegten Ziele hinarbeiten. Diese sind im Gleichstellungskonzept operationalisiert und konkretisiert.

Professuren

Es werden quantifizierbare Ziele anhand des FernUniversitäts-eigenen Kaskadenmodells zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt. Eine Berufsquote für Neuberufungen wird gemäß der Kaskade festgelegt (siehe Abschnitt II.III sowie Abschnitt II.II für die Professuren).

Ziel ist, den Frauenanteil an den Professuren an allen Fakultäten zu erhöhen, mindestens aber auf den Wert der Umsetzung der Neuberufsquote.

Zur Zielerreichung für mehr Frauen auf allen Karrierestufen werden bereits wesentliche Maßnahmen ergriffen (siehe Abschnitt Instrumente), wie z.B. ein Projekt zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren. Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren wurden hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit optimiert. Ein Leitfaden gendersensible Berufungsverfahren wurde im Sinne der Gewinnung von Professorinnen überarbeitet.

In Stellenausschreibungen für Professuren werden die Bewerbenden gebeten, genderspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Ziel ist, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Insbesondere soll der Frauenanteil an Leitungs- und Führungspositionen erhöht werden.

Alle zu besetzende Stellen in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann von externen öffentlichen Ausschreibungen abgesehen werden.

Der ausschreibende Bereich legt bei Stellenausschreibungen die erforderliche Qualifikation konkret fest. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende

Ziel ist, den Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Insbesondere soll der Frauenanteil an Leitungs- und Führungspositionen erhöht werden.

Alle zu besetzende Stellen in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann von externen öffentlichen Ausschreibungen abgesehen werden.

Der ausschreibende Bereich legt bei Stellenausschreibungen die erforderliche Qualifikation konkret fest. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Personalentwicklung

Gender-Sensibilität und -Kompetenz sind Qualitätskriterien für alle Bereiche der Personalentwicklung. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und in den Fortbildungs- und Beratungsangeboten zu berücksichtigen.

Von der Personalentwicklung werden regelmäßig für die weiblichen Beschäftigten besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder qualifikationserhaltend sind und die Aufstiegschancen erhöhen. Außerdem werden für alle Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsangebote zu gendersensiblen Themen angeboten.

Handlungsfeld Forschung und 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 zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen beitragen. Weiter sollen genderbezogene Forschungsinhalte gefördert werden. Gender- und Diversitätsdimensionen verstärkt in die Forschung einfließen zu lassen, soll dazu beitragen, sichtbar zu machen, dass diese als Qualitätsmerkmal verstanden werden.

Es werden quantifizierbare Ziele anhand der Geschlechterparität und anhand des FernUniversitäts-eigenen Kaskadenmodells zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen akademischen Karrierestufen festgelegt (siehe Abschnitt II.III).

Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird und die Leerstellen zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Daher verfolgt die FernUniversität die Ziele, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu steigern und Genderforschung an der FernUniversität zu fördern.

Es werden weitere Maßnahmen eingesetzt, welche auf die Erreichung der festgelegten Ziele hinarbeiten. Diese sind im Gleichstellungskonzept operationalisiert und konkretisiert. Ebenso unternehmen die Fakultäten Aktivitäten zur Zielerreichung, welche in ihren Chancengerechtigkeitsplänen (als Gleichstellungspläne) festgehalten sind.

Handlungsfeld Institutionalisation

Im Handlungsfeld Institutionalisation werden Ziele festgelegt, die dazu beitragen, die FernUniversität in Hagen zu einem diskriminierungsfreien Raum für alle zu machen, indem Gleichstellung als Querschnittsaufgabe institutionell verankert wird und ein aktiver Beitrag zu einer geschlechtergerechten Universitätskultur geleistet wird. Dies umfasst neben einer geschlechtersensiblen Haltung und Willkommenskultur ebenso den physischen und digitalen Raum der Fakultät, die Organisation der Fakultät sowie Netzwerke und Kooperationen.

Es werden quantifizierbare Ziele anhand der Geschlechterparität für Gremienbesetzungen und anhand des FernUniversitäts-eigenen Kaskadenmodells zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt (siehe Abschnitt II.I).

Die FernUniversität verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, zu institutionalisierter Gleichstellungsarbeit und zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien. Gleichstellung wird systematisch als Querschnittsaufgabe in das Hochschulmanagement und seine Instrumente integriert.

Die Gremienarbeit gehört zum Kern der Hochschulorganisation und Wissenschaftskultur. Eine qualitativ überzeugende Gremienarbeit setzt voraus, dass alle Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind. Die FernUniversität besetzt ihre Gremien – entsprechend § 11b Hochschulgesetz (HG) – demzufolge geschlechterparitätisch, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe (insbesondere Hochschulrat, Senat und Fakultätsräte) soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Die Umsetzung dieser Bestimmung des § 12 Abs. 1 LGG NRW ist in den Bericht zu den Gleichstellungsplänen aufzunehmen, Abweichungen sind zu begründen.

Werden Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt dies für die letzte Position.

Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienService Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.

Familienfreundlichkeit ist eine Daueraufgabe der FernUniversität, die fortwährend und beständig erfüllt wird. Der FamilienService ist als Organisationseinheit der FernUniversität eingerichtet, um das Entwicklungsfeld „Familienfreundlichkeit“ weiter voranzutreiben und für die nachhaltige Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen zu sorgen. Der FamilienService ist Bestandteil des Personalmanagements.

In der dienstlichen Kommunikation soll auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

Es werden weitere Maßnahmen eingesetzt, welche auf die Erreichung der festgelegten Ziele hinarbeiten. Diese sind im Gleichstellungskonzept operationalisiert und konkretisiert. Ebenso unternehmen die Fakultäten und zentralen Bereiche Aktivitäten zur Zielerreichung, welche in ihren Chancengerechtigkeitsplänen (als Gleichstellungspläne) festgehalten sind.

Abschnitt IV – Qualitätsmanagement und Evaluation

Transparenz und eine belastbare Datenlage zur Situation der Gleichstellung an der FernUniversität tragen zur Entwicklung von Problembewusstsein und Handlungsansätzen in der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule bei.

Es werden fortlaufend geschlechtsdifferenzierende Daten im Rahmen der Statistik und des Berichtswesens sowie differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation (in allen Bereichen auf allen Ebenen der Hochschule, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn) erhoben. Auch im Rahmen der Forschungsberichterstattung wird eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung umgesetzt. Darüber hinaus werden alle für die verschiedenen Berichtspflichten der Gleichstellungsarbeit erforderlichen Daten erhoben. Diese Daten werden regelmäßig vom Referat Chancengerechtigkeit im Rahmen des „Kerndatensets Gleichstellung“ als fokussierte Datendarstellung zusammengefasst und hochschulöffentlich zugänglich gemacht.

Auf Grundlage des Kerndatensets Gleichstellung berichtet die FernUniversität regelmäßig und öffentlich im Berichtswesen zur Situation der Gleichstellung an der FernUniversität.

Der Rahmenplan folgt dem Gedanken eines kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozesses und ist in regelmäßigen Intervallen Gegenstand der Fortschreibung und Weiterentwicklung.

Abschnitt V – Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt am Tage seiner Veröffentlichung in Kraft und ersetzt den Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 18.08.2020. Der Rahmenplan hat eine Laufzeit von 4 Jahren und wird fortgeschrieben.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 05.03.2025 und der Gleichstellungskommission vom 11.10.2024.

Hagen, den 14.03.2025

Der Rektor der FernUniversität in Hagen

gez.

Professor Dr. Stefan Stürmer