



**Amtliche
Mitteilungen
der
FernUniversität
in Hagen
Nr. 22/2020**

Hagen, 27. August 2020

Inhalt

1. Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter
an der FernUniversität in Hagen

3





Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter¹ an der FernUniversität in Hagen

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Grundsätze des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Abschnitt I – Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung aller Geschlechter

2. Studium

3. Wissenschaftlicher Nachwuchs

4. Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen

4.1 Stellenausschreibungen

4.2 Professuren

4.3 Stellenbesetzungen im übrigen wissenschaftlichen Bereich und im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung

4.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie Beförderungen und Höhergruppierungen)

5. Gender in der Lehre

6. Forschung

7. Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

8. Personalentwicklung

9. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

10. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

Abschnitt II – Instrumente der Gleichstellungsarbeit

11. Gleichstellungskonzept

12. Gleichstellungspläne der Bereiche

Abschnitt III – Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

13. Gleichstellungsbeauftragte

13.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

13.2 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

13.3 Frauenbeirat

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) (betrifft besonders Handlungsfeld 4).



14. Gleichstellungskommission
 15. Frauenvollversammlung
 16. Koordination Gleichstellung
 17. Bericht zur Gleichstellung
- Abschnitt IV – Schlussformel
18. Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

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 Chancengleichheit 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 Chancengleichheit wird an der FernUniversität von der Hochschulleitung sowie allen Universitätsangehörigen, insbesondere jenen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung wahrgenommen.

1. Grundsätze des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

- (1) Ihre grundlegenden gleichstellungspolitischen Zielstellungen sowie die entsprechenden Handlungsfelder benennt die FernUniversität im Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter. Hier legt sie hochschulweit gültige Regelungen zur Förderung der Gleichstellung fest und rückt die Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen in den Aufmerksamkeitsfokus der Hochschule.



- (2) Um die grundlegenden gleichstellungspolitischen Ziele der FernUniversität in verbindlichen (quantifizierten) Ziel- und Zeitvorgaben zu konkretisieren sowie entsprechende Maßnahmen und Anreize zur Erreichung dieser Ziele festzulegen, bedient sich die FernUniversität weiterer Instrumente der Gleichstellungsarbeit: Das Gleichstellungskonzept zielt auf die Gestaltung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit mit Aufgaben in hochschulweiter Verantwortung oder Umsetzung. Die Gleichstellungspläne der Bereiche zielen analog dazu auf die bereichsbezogene Gestaltung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung.
- (3) Verschiedene Formen der Institutionalisierung gestalten und unterstützen die Gleichstellungsarbeit an der FernUniversität in besonderem Maße. Hierzu gehören u.a. die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungskommission und die Koordination Gleichstellung mit ihren spezifischen Aufgaben und Zuständigkeiten, aber auch weitergehende institutionalisierte Formen der Kommunikation und Transparenz zur Gleichstellungssituation und -arbeit.
- (4) Mit seinen Ausführungen zu den Zielen und Handlungsfeldern zur Gleichstellung aller Geschlechter (Abschnitt I), den Instrumenten der Gleichstellungsarbeit (Abschnitt II) sowie der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit (Abschnitt III) schafft der Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter einen hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen und ist damit eine entscheidende Grundlage der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der FernUniversität in Hagen.
- (5) Die Gleichstellung von Frauen, Männern und Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Hochschule². Dementsprechend ist die Umsetzung der Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter Aufgabe sämtlicher Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität, unter besonderer Verantwortung der Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie aller Vorgesetzten. Dies gilt analog für die Konkretisierung des Rahmenplans im Gleichstellungskonzept der FernUniversität und in den Gleichstellungsplänen der Bereiche sowie deren Umsetzung.
- (6) Die FernUniversität erlässt den Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen des Grundgesetzes, des Hochschulgesetzes NRW und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.
- (7) Der Gleichstellungsplan der FernUniversität in Hagen nach §§ 5a, 6 LGG NRW besteht aus diesem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung.

Abschnitt I – Ziele und Handlungsfelder zur Gleichstellung aller Geschlechter

2. Studium

- (1) Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden sowie Absolvent*innen in den einzelnen Fakultäten zu erhöhen. Die Formulierung konkreter, quantifizierter Zielvorgaben erfolgt im Rahmen der Gleichstellungspläne der Fakultäten.

² 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) (betrifft besonders Handlungsfeld 4).



- (2) Die Marketing-Aktivitäten der FernUniversität beinhalten eine zielgruppenspezifische Ansprache, um Studierende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Die Studienberatung berücksichtigt geschlechtsspezifische Interessen und Bedarfe und bietet spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressierte an.
- (3) Die Fakultäten, in denen Studentinnen und Absolventinnen unterrepräsentiert sind, entwickeln in ihren Gleichstellungsplänen Maßnahmen, wie insbesondere Frauen für das Fernstudium gewonnen und zum Studienerfolg begleitet werden können. Dies gilt insbesondere für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer.
- (4) Die Regional- und Studienzentren der FernUniversität wirken, unter Berücksichtigung der spezifischen Situation von Frauen, auf bedarfsgerechte, an familien- und berufsbezogenen Randbedingungen orientierte Sprech- und Öffnungszeiten sowie Veranstaltungen hin.
- (5) Die FernUniversität berücksichtigt in ihrem Gesamtkonzept „Familienfreundliche Hochschule“ explizit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie (beispielsweise familienfreundliche Gestaltung von Seminaren, Praktika und Prüfungen).
- (6) Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial soll auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

3. Wissenschaftlicher Nachwuchs

- (1) Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen bei gegebener Unterrepräsentanz zu erhöhen. Die Formulierung konkreter, quantifizierter Zielvorgaben (nach dem Kaskaden-Prinzip) erfolgt im Rahmen der Gleichstellungspläne der Fakultäten.
- (2) Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultäten suchen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf.
- (3) Stellen für wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben.
- (4) Die FernUniversität stellt für Mutterschutzzeiten sowie bei ärztlichen Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft von wissenschaftlichen Beschäftigten oder nichtwissenschaftlichen Beschäftigten im Sekretariatsbereich der Lehrgebiete und der Zentralbereiche zusätzliche Vertretungsmittel („Mutterschutztopf“) zur Verfügung (Umlageverfahren U2).

4. Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen

- (1) 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 (im wissenschaftlichen Bereich nach dem Kaskaden-Prinzip) erfolgt im Rahmen der Gleichstellungspläne der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung.



4.1 Stellenausschreibungen

- (1) Alle zu besetzende Stellen in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer nach Maßgabe § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von externen öffentlichen Ausschreibungen abgesehen werden.
- (2) 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.
- (3) Um sowohl Frauen und Männer als auch Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers anzusprechen, werden geschlechtergerechte Formulierungen bei Stellenausschreibungen der Hochschule verwendet. In Stellenausschreibungen kann daher entweder die weibliche und männliche Form mit Klammerzusatz „(m/w/d)“ (= männlich/weiblich/divers) oder der Gender-Asterisk verwendet werden.
- (4) Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden je nach Qualifikationsprofil mit einem der folgenden Zusätze versehen: „Die FernUniversität strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ oder „Die FernUniversität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Wissenschaftlerinnen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- (5) Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Ausschreibung nicht erforderlich, wenn:
 - bereits beschäftigte Mitarbeitende in Technik und Verwaltung auf einem Arbeitsplatz, der nicht zu einer Änderung der Eingruppierung führt, befristet weiterbeschäftigt werden,
 - Auszubildende, die an der FernUniversität die Ausbildung absolviert haben, auf adäquate befristete Stellen übernommen werden,
 - es sich um Verlängerungen innerhalb desselben Rechtsverhältnisses und derselben Qualifikationsphase handelt,
 - Personen eingestellt werden, die in der Bewilligung eines Drittmittelprojekts namentlich genannt sind,
 - wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK/WHFs) als wissenschaftliche Mitarbeitende übernommen werden, wenn die aktuelle WHK-Finanzierung auch für die neue Beschäftigung zwingend benötigt wird (Finanzierung durch Inanspruchnahme der WHK-Mittel sowie zusätzlich bereitgestellter weiterer Finanzierungen),
 - es sich um personenbezogene Personalfördermaßnahmen nach Absprache handelt,
 - ein Wechsel von WHF zu WHK wegen Erwerb des entsprechenden Abschlusses erfolgt,
 - WHF/WHKs der FernUniversität als wissenschaftliche Mitarbeitende innerhalb der jeweiligen Förderphase übernommen werden,
 - es sich um einen „Rück-Wechsel“ von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zur WHF/WHK innerhalb der jeweiligen Förderphase handelt,
 - Beschäftigte der FernUniversität über die Regelaltersrente hinaus beschäftigt werden,
 - bei Erst-Einstellungen durch eine neue Professur an der FernUniversität wenn im Berufungsvermerk die zu übernehmende Person bereits namentlich erwähnt ist.



- (6) Zuständig für die Umsetzung der Absätze 1-5 ist die Personalabteilung bzw. der ausschreibende Bereich.

4.2 Professuren

- (1) Zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung aller Geschlechter in Berufungsverfahren gibt die Hochschulleitung einen Berufungsleitfaden heraus. Der Leitfaden zur Gleichstellung in Berufungsverfahren wird unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einmal in deren Amtszeit aktualisiert und weiterentwickelt. Die Berufsbeauftragten und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten achten auf die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Leitfaden. Das Rektorat berücksichtigt bei der Listenentscheidung, ob die Umsetzung erfolgt ist.
- (2) Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission in jeder Statusgruppe zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen und in dem Berufsbericht nachvollziehbar zu dokumentieren. Der geschlechtersparitätischen Besetzung kann in Ausnahmefällen entsprochen werden, in dem der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrenden mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrenden ausgewiesen ist. Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Professorin angehören. Falls dies nicht möglich ist, soll mindestens eine Professorin des gleichen Faches einer anderen Universität der Berufungskommission angehören. Ist auch dies nicht möglich, soll eine Wissenschaftlerin des betreffenden Faches der Fakultät oder des gleichen Faches einer anderen Universität in die Berufungskommission gewählt werden.
- (3) In Stellenausschreibungen für Professuren werden die Bewerbenden gebeten, genderspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen. In der Stellenausschreibung für Professuren wird daher folgender Satz aufgenommen: „Die Bewerbenden werden gebeten, auch gender- und diversitätsspezifische Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in fachlich angemessener Weise zu berücksichtigen.“ Diese Gender-Aspekte gelten als ein Kriterium bei der Bewertung der Qualifikation. Sollte in der wissenschaftlich-fachlichen Ausrichtung keine genderspezifische Fragestellung erkennbar sein, sollte der*die Bewerber*in dies erläutern können. Die Erläuterung, warum keine genderspezifische Fragestellung erkennbar ist, wird dokumentiert. Der Berufsbericht dokumentiert inwieweit der*die Kandidat*in die Gender-Aspekte tatsächlich berücksichtigt. Die Berufungskommission und das Rektorat beziehen das Kriterium „Gender-Aspekte“ auch in die Listenentscheidung mit ein.
- (4) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation darf die Berufungskommission Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aus familiären Gründen sowie deren Konsequenzen (z.B. geringere Anzahl der Publikationen, weniger Drittmittelinwerbungen, weniger Lehrererfahrung) nicht qualifikationsmindernd bewerten.
- (5) Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die Muss- und Soll-Kriterien, die in der Stellenausschreibung formuliert sind, erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl von Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- (6) Auf Berufslisten sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
- (7) Die Vergabe von Gutachten soll zur Hälfte an Frauen erfolgen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen und in dem Berufsbericht zu dokumentieren.



- (8) Bei der Vorlage an das Rektorat ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerbenden mit Angaben über wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beizufügen. Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, so hat der vorschlagende Bereich hierzu Stellung zu nehmen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach den §§ 18 und 19 LGG bleiben unberührt.
- (9) Zuständig für die Umsetzung der Absätze 2-8 sind die Dekan*innen, Fakultätsräte und Berufungskommissionen.
- (10) Der*Die Rektor*in und der*die Kanzler*in achten darauf, dass Frauen bei der Umsetzung der Besoldungsgesetze des Landes NRW insbesondere im Hinblick auf Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden.
- (11) Der Gleichstellungsbeauftragten werden anlassbezogen alle erforderlichen Daten über die Ausstattung und die persönlichen Bezüge (die Höhe der Grundvergütung, die Höhe der leistungsbezogenen Vergütung bzw. leistungsbezogene Zulagen) von der jeweiligen Professorin und dem jeweiligen Professor zur Verfügung gestellt. Zuständig für die Umsetzung ist die Personalverwaltung.

4.3 Stellenbesetzungen im übrigen wissenschaftlichen Bereich und im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung

- (1) Bei allen Einstellungen verfahren die ausschreibenden Bereiche nach ihren Gleichstellungsplänen. Die Handlungshilfe für Personalauswahlverfahren und Einarbeitung von neuen Beschäftigten, die in Abstimmung mit bzw. durch Information der Personalräte und der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalverwaltung erstellt wurde, soll in allen Auswahlverfahren beachtet werden.
- (2) Bei allen Stellenbesetzungen sind grundsätzlich Auswahlverfahren durchzuführen.
- (3) Grundsätzlich werden alle Bewerberinnen, die die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen und insbesondere zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerberinnen nicht möglich, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- (4) Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten sollen aus dem Kreis der Bewerberinnen bei entsprechender Qualifikation und Eignung weitere Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- (5) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu beurteilen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber*innen Bedeutung zukommt.
- (6) Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so sind sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (7) Sollen Bewerberinnen in Bereichen sowie in Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht berücksichtigt werden, müssen die Auswahlkommission bzw. die für die Auswahl Zuständigen bzw. die Dienstvorgesetzten der Gleichstellungsbeauftragten eine Liste der Bewerbenden vorlegen und ihr gegenüber begründen, warum keine Berücksichtigung erfolgen kann.
- (8) Bei der Vergabe von Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soll entsprechend verfahren werden.



- (9) Bei der Einstellung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie von nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten sollen die vorstehenden Grundsätze ebenfalls beachtet werden.
- (10) Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsstellen sowie der Übernahme von Ausgebildeten und bei Beförderungen und Höhergruppierungen. Auch bei der Vergabe von Werkverträgen, Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen werden Frauen verstärkt berücksichtigt, sofern sie unterrepräsentiert sind.
- (11) Bei Einstellungsanträgen prüft die Personalabteilung, ob eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden hat. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über die Einstellung für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

4.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie Beförderungen und Höhergruppierungen)

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Einstellungs- bzw. Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen. Dazu ist sie rechtzeitig und fortlaufend von den verantwortlichen Personen über geplante Maßnahmen zu informieren und die Termine sind mit ihr zu folgenden Zeitpunkten abzustimmen: bei Berufungen bei der ersten Thematisierung im Fakultätsrat, bei anderen Einstellungsverfahren spätestens bei Beginn des Ausschreibungsverfahrens, bei Beförderung und Höhergruppierung spätestens vom Zeitpunkt der Einleitung der geplanten Maßnahme an.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Aufstellung der eingegangenen Bewerbungen sowie alle Unterlagen, die auch die übrigen am Einstellungsverfahren Beteiligten erhalten. Sie hat das Recht, sich jederzeit über laufende Verfahren umfassend zu informieren und an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Sie ist über alle Auswahlentscheidungen und die Gründe dafür zu unterrichten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, auf allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Die Gleichstellungskommission hat sodann Stellung zu nehmen und bei Dissens die Stellungnahmen an die nächste Entscheidungsinstanz weiterzuleiten.
- (4) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

5. Gender in der Lehre

- (1) Eine geschlechtergerechte Gestaltung gehört zu den Qualitätsmerkmalen guter Lehre und umfasst verschiedene Dimensionen: die Integration von Geschlechterforschung in die Lehre (Gender-Inhalte), eine geschlechtergerechte Didaktik und Genderkompetenz auf Seiten der Lehrenden. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, diese Anforderungen in der Gestaltung hochwertiger Lehre zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial sollte auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.
- (3) Die Fakultäten fördern Lehrangebote mit Gender-Inhalten durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen.



6. Forschung

- (1) 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 blinden Flecken 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 an der FernUniversität zu steigern und zunehmend Genderforschung an der FernUniversität zu implementieren.
- (2) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien dürfen Frauen nicht benachteiligt werden. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.
- (3) Die Fakultäten stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt werden.
- (4) In die Forschungsberichterstattung der FernUniversität wird ein Berichtspunkt über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung an der FernUniversität aufgenommen. Auch die Fakultäten nehmen in ihren Forschungsberichten die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung an der FernUniversität mit auf.

7. Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

- (1) Die FernUniversität verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien.
- (2) Gleichstellung wird systematisch als Querschnittsaufgabe in das Hochschulmanagement und seine Instrumente integriert.
- (3) 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) NRW – demzufolge geschlechtsparitätisch, 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.
- (4) 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.
- (5) Um Transparenz herzustellen, wird die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Gremien regelmäßig im Gendermonitor der FernUniversität veröffentlicht.
- (6) Die Herstellung der Geschlechterparität in den Gremien ist eine Gemeinschaftsaufgabe in der FernUniversität, an der alle mitwirken müssen: Hochschulrat, Hochschulleitung, Dekan*innen, Studierende, Professor*innen, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Gleichstellungsbeauftragten.
- (7) Der*Die Rektor*in achtet bei ihrem*seinem Vorschlagsrecht und/oder bei einer persönlichen Ansprache für Mitgliedschaften und Ämter in Gremien der FernUniversität, Wissenschaftsorganisationen sowie für Wissenschaftspreise besonders auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.



8. Personalentwicklung

- (1) 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.
- (2) Von der Personalentwicklung werden regelmäßig für die weiblichen Beschäftigten, insbesondere die Beurlaubten, besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder qualifikationserhaltend sind und die die Aufstiegschancen erhöhen.
- (3) Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Fort- und Weiterbildungsangebote werden durch Terminplanung, Ortsnähe und Kinderbetreuungsmöglichkeiten so gestaltet, dass keine zusätzlichen familiären Belastungen für die Teilnehmenden entstehen.
- (4) Die Leitungen und Referierenden für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen nach Möglichkeit zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen gewonnen werden. Personen ohne oder mit dem Geschlechtseintrag divers sollen nach Möglichkeit auch für die Leitung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angesprochen werden.
- (5) Fragen der Gleichstellung sowie des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Fort- und Weiterbildung angemessen und zielgruppenbezogen/-orientiert berücksichtigt. Bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind Ansätze der Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Training) regelmäßig zu vermitteln.

9. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

- (1) Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.
- (2) 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.
- (3) Teilzeitarbeit wird für alle Geschlechter, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht.
- (4) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- (5) Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die FernUniversität bietet entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle (HomeOffice-Regelungen, Telearbeit etc.) für ihre Beschäftigten an.
- (6) Möglichkeiten, Zeitbeamtenverhältnisse und befristete Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeitenden um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.
- (7) Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.



- (8) Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement eingeführt.
- (9) Mutterschutzvertretungen werden aus dem Umlageverfahren U2 so eingesetzt, dass den betroffenen Bereichen Mittel zur Verfügung gestellt werden, um eine Vertretung in vollem Umfang zu bezahlen.
- (10) Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.
- (11) Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.
- (12) Zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Kind/ern bietet die FernUniversität in den Schulferien eine Kinderferienbetreuung an sowie ganzjährig im MiniCampus eine Kinderbetreuung für die Fälle, wenn die reguläre Kinderbetreuung nicht greift oder die Eltern auf eine Betreuung auf dem Campus angewiesen sind.
- (13) Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Die FernUniversität ermöglicht entsprechende Sonderregelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie (z.B. Möglichkeit Prüfungen in Regionalzentren durchzuführen für stillende Mütter).

10. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

- (1) Die FernUniversität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Um jeglicher Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken hat die FernUniversität eine Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt entwickelt, die klare Verfahrensabläufe und Sanktionsmöglichkeiten für Konfliktsituationen aufstellt. Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität gemäß §9 Abs. 1 und 4 HG.
- (2) Zur Sicherheit der Beschäftigten und Studierenden werden Anlagen und Gebäude der Hochschule regelmäßig auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Maßnahmen zur Behebung der Gefahrenquellen werden entsprechend umgesetzt.
- (3) Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.
- (4) Zur Begriffsbestimmung ist die Definition gem. §3 AGG anzuwenden. Eine Diskriminierung liegt demzufolge vor, wenn eine Person aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung (Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässige Ungleichbehandlung) erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller 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 (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.



- (5) Die FernUniversität, insbesondere das Rektorat und jede*r Vorgesetzte*r, ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- (6) Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.
- (7) Zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt sowie zur Sensibilisierung für diese Thematiken bietet die FernUniversität Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und Beratungsstellen zur Problematik an. Dazu gehören auch Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung.
- (8) Das Rektorat stellt sicher, dass die Vorgesetzten und sonstigen verantwortlichen Personen über ihre Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigten und Studierenden informiert sind und diesen Verpflichtungen nachkommen.

Abschnitt II – Instrumente der Gleichstellungsarbeit

11. Gleichstellungskonzept

- (1) Das Gleichstellungskonzept der FernUniversität zielt auf die Gestaltung und Weiterentwicklung der hochschulweiten Gleichstellungsarbeit und beinhaltet mindestens die für die im Rahmenplan genannten Handlungsfelder notwendigen Aufgaben in hochschulweiter Verantwortung oder Umsetzung. Das Gleichstellungskonzept konkretisiert die grundlegenden gleichstellungspolitischen Ziele der FernUniversität in verbindliche (quantifizierte) Ziel- und Zeitvorgaben und legt entsprechende Maßnahmen und Anreize zur Zielerreichung fest.
- (2) Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt beim Rektorat, das in dieser Angelegenheit inhaltlich von der Gleichstellungskommission beraten wird. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch eine ausreichende finanzielle Ausstattung ermöglicht.
- (3) Die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts und die Zielerreichung werden evaluiert. Die Gleichstellungskommission berät 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.
- (4) Das Gleichstellungskonzept wird unter Berücksichtigung der erzielten Gleichstellungserfolge und der Evaluationsergebnisse sowie in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität bedarfsgerecht fortgeschrieben und qualitativ weiterentwickelt.

12. Gleichstellungspläne der Bereiche

- (1) 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 ihren jeweiligen Bereiche alle 3 Jahre einen Gleichstellungsplan und erfüllen damit die gesetzlichen Vorgaben nach §§ 5a,6 LGG NRW. Diese Gleichstellungspläne 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.

- (2) 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; die Gleichstellungspläne der Fakultäten berücksichtigen auch die Studierenden.
- (3) 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 die*der Kanzler*in zuständig. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden von den Fakultätsräten verabschiedet.
- (4) Die Verwaltung stellt den Bereichen die für die Erarbeitung und Überprüfung der Gleichstellungspläne notwendigen Daten zur Verfügung.
- (5) Bei der Erstellung und Realisierung der Gleichstellungspläne sind die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungskommission zu beteiligen.
- (6) Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Zentrale Hochschulverwaltung legen der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Ende der Laufzeit einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung ihres jeweiligen Gleichstellungsplans vor.

Abschnitt III – Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

13. Gleichstellungsbeauftragte

13.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- (1) An der FernUniversität werden eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre vier Stellvertreterinnen (jeweils eine aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und der Studentinnen) gewählt. Näheres bestimmt 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).
- (2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können, dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.
- (3) Auch bei der Fortschreibung und Berichtserstattung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität, des Gleichstellungskonzepts sowie der Gleichstellungspläne der Bereiche ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- (4) 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.



- (5) Die wirksame Erfüllung der Dienstaufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Bereitstellung der dafür erforderlichen personellen, räumlichen, sachlichen und finanziellen Ausstattung gewährleistet.
- (6) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind zur Ausübung dieser Tätigkeit von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.
- (7) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Zentralen Hochschulverwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Auch die Stellvertreterinnen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden. Weitergehende Rechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach den Bestimmungen des LGG NRW bleiben unberührt.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zur unmittelbaren Kontaktaufnahme mit den Personalräten befugt.
- (11) 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.
- (12) Die 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.
- (13) Zum Zwecke der Frauenförderung kooperiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit anderen universitären und außeruniversitären Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungsstellen und ähnlichen Einrichtungen in Gleichstellungsangelegenheiten.
- (14) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an Veranstaltungen teilzunehmen, die der eigenen Information und Fortbildung dienen. Sie zeigen ihre Dienstreisen der FernUniversität gegenüber an.
- (15) Zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßige Arbeitstreffen ihrer Stellvertreterinnen und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Stellvertreterinnen oder innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch von diesen vertreten lassen.

13.2 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

- (1) In den Fakultäten werden, auf Vorschlag der im jeweiligen Bereich beschäftigten Frauen und im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte gewählt. Wählbar sind die dem jeweiligen Bereich zugehörigen Frauen. Näheres bestimmt die jeweilige Fakultätsordnung.
- (2) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder des Frauenbeirats und der Gleichstellungskommission und können an den Sitzungen der Gleichstellungskommission mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.



- (3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Stellvertreterinnen oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte lädt ihre Stellvertreterinnen und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen zu regelmäßigen Arbeitstreffen ein, um die Koordination und die Qualität der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten.
- (4) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unterrichten die Frauen der FernUniversität über ihre Tätigkeit.

13.3 Frauenbeirat

- (1) 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).

14. Gleichstellungskommission

- (1) Der Senat der FernUniversität wählt eine Gleichstellungskommission. Näheres zu Wahl, Mitgliedern und Amtszeit bestimmt die Grundordnung.
- (2) Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).
- (3) Die Gleichstellungskommission nimmt zu den Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung.

15. Frauenvollversammlung

- (1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann einmal jährlich eine Frauenvollversammlung durchführen und nach Bedarf Teilversammlungen für Frauen. Sie kann zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen auch männliche Beschäftigte oder Personen, die sich keinem oder ei-



nem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, einladen. Den Beschäftigten ist in Abstimmung mit der Dienststellenleitung während der Dienstzeit Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

16. Koordination Gleichstellung

- (1) 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, Frauenförderpläne der Bereiche) erfolgt in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Stabsstelle der*des Rektor*in.

17. Bericht zur Gleichstellung

- (1) 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.
- (2) 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 von der Koordination Gleichstellung im Rahmen des „Kerndatensets Gleichstellung“ zusammengefasst und hochschulöffentlich zugänglich gemacht.
- (3) Auf Grundlage des Kerndatensets Gleichstellung berichtet die FernUniversität regelmäßig und öffentlich im Gendermonitor (herausgegeben vom*von Rektor*in) zur Situation der Gleichstellung an der FernUniversität.

Abschnitt IV – Schlussformel

18. Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

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 von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen vom 21. Januar 2016. Der Rahmenplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren und wird fortgeschrieben.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 03.06.2020, des Rektorats vom 29.10.2019 und der Gleichstellungskommission vom 25.09.2019.

Hagen, den 18.08.2020

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

gez.

Professorin Dr. Ada Pellert