



Amtliche Mitteilungen der FernUniversität in Hagen

Nr. 06/2022

Hagen, 10. Februar 2022

Inhalt

1. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen	3
2. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Mathematik und Informatik der FernUniversität in Hagen	36
3. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen	71
4. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität in Hagen	117
5. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen	176
6. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Hochschulverwaltung der FernUniversität in Hagen	230
7. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren der FernUniversität in Hagen	254
8. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Universitätsbibliothek der FernUniversität in Hagen	268
9. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) der FernUniversität in Hagen	289
10. Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) der FernUniversität in Hagen	311

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024

der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	2
Handlungsfeld Studium	3
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	5
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	6
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät	7
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	7
Handlungsfeld Forschung	8
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	9
Handlungsfeld Personalentwicklung	9
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	10
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	12
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	13

Anhang 1: Tabellarische Bestandsaufnahme

Anhang 2: Tabellarische Übersicht: Maßnahmen

Präambel

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.¹ Zudem folgt die FernUniversität in Hagen dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) § 1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Fakultät KSW versteht die Schaffung von Chancengerechtigkeit als eine Querschnittsaufgabe, die durch einzelne Maßnahmen zwar unterstützt werden kann, aber letztlich bei allen Aktivitäten der Fakultät mitgedacht und berücksichtigt werden soll.

Eine Erfolgsmessung über Kennzahlen kann bei der Analyse der Situation und der Fortschritte hilfreich sein. Eine zu starke Fokussierung auf eine geschlechterparitätische Verteilung bei Studierenden oder Beschäftigten sieht die Fakultät KSW hingegen nicht immer als zielführend an.

- Bei freier Studien- und Berufswahl steht die Freiheit der persönlichen Entscheidungen im Mittelpunkt und muss in einer Pluralen Gesellschaft respektiert werden.
- Für eine Fakultät, die sechs unterschiedliche Fächer umfasst, ist die Parität der Fächer (z.B. Fakultätsrat, Promotionsausschuss, Auszeichnungen etc.) gleichrangig zu gewichten, wie die Parität der Geschlechter.

Die Fakultät trägt dazu bei, dass Studieninteressierte ihre Entscheidung für ein Studium oder eine sich daraus ergebende berufliche (Neu-)Orientierung in erster Linie entsprechend ihrer Begabungen und Neigungen fällen können und sich nicht aufgrund eines Diversitätsmerkmals in einem Bereich weniger willkommen fühlen. Darüber hinaus strebt die Fakultät innerhalb Ihrer Fächer weiterhin die Perspektiven der Gender Studies an, die eine wissenschaftliche Reflektion der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages darstellt. Die unterschiedlichen fachlichen Zugänge helfen dabei einen multiperspektivischen Blick zu eröffnen.

Aufgrund der besonderen Bedingungen an der FernUniversität lässt sich ein traditionelles Kaskadenmodell nicht ohne weiteres übertragen. Die Studierendenschaft ist sehr groß und entspricht nicht der traditionellen Studierendenzusammensetzung an Präsenzuniversitäten. Dem gegenüber steht eine vergleichsweise sehr kleine Anzahl an Lehrenden und Professor*innen. Dies hat zur Folge, dass wenige Personen an der FernUniversität promovieren und habilitieren. Bei einer Zielwertmodellierung ist daher immer zu berücksichtigen, wie aussagekräftige prozentuale Ziele festgelegt werden können, wenn sie sich nur auf eine kleine Ausgangsgesamtheit beziehen.² Zu beachten ist zudem, ob diese Werte überhaupt real erreicht werden können.

Die Fakultät formuliert aus diesem Grund, aber auch aus der Beobachtung heraus, dass die „Corona-Pandemie“ seit März 2020 stark in die Lebens- und Arbeitssituation sowohl der Studierenden, als auch der Mitarbeiter*innen einwirkt, ihre Ziele konservativ und erreichbar. Die Pandemie hatte zahlreiche negative Effekte (z.B. Zunahme von Care-Arbeit) auf Studierende wie Mitarbeiter*innen, die vor allem Frauen tragen mussten (vgl. hierzu die gesellschaftliche Diskussion zum Thema Care- und Hausarbeit). Wurden für die Studierenden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um diesem Umstand Rechnung zu tragen (Verlängerung von Abgabefristen, digitale Prüfungsformate etc.), so haben die wissenschaftlichen

¹ Auszug aus der „Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter“ der FernUniversität in Hagen

² Dieser Absatz ist der Handreichung „Neue Gleichstellungsquoten“ des Referats für Chancengerechtigkeit entnommen.

Mitarbeiter*innen, die in ihrer Qualifikationsphase auch der Pandemie sowie zudem einer Mehrbelastung in der Lehre ausgesetzt waren und über deren „gute Arbeit“ immer das Damoklesschwert der Befristung hängt, durch den Gesetzgeber auch die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung über die üblichen Befristungsgrenzen hinaus, bekommen. Dieser Aspekt muss vor allem für den Abschluss von Qualifizierungsarbeiten berücksichtigt werden und infolgedessen auch für die Definition von Zielkennzahlen.

Handlungsfeld Studium

*Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden sowie Absolvent*innen in den einzelnen Fakultäten zu erhöhen.³*

Die Barrierefreiheit des Fernstudiums und die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Hochschule sind ein wichtiger Teil des Bildungsauftrags der FernUniversität. Hinsichtlich der Barrierefreiheit von digitalen Studienmaterialien und Lerninfrastrukturen besteht ein EU-weit harmonisierter Standard, der für Hochschulen auch gesetzlich bindend ist (Behindertengleichstellungsgesetz (BGG NRW) und die Barrierefreie Informationstechnikverordnung.⁴

Die Merkmale der Herkunftsfamilie beeinflussen zahlreiche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Studiums (u. a. Hochschulzugang, Studienverlauf, Studienfinanzierung, Zeitbudget, Erwerbstätigkeit). [...]

Die Bildungsbeteiligung von Studierenden mit Migrationshintergrund und die durch den Migrationshintergrund bedingten sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede im Studium sind ein vieldiskutierter bildungswissenschaftlicher Forschungsgegenstand.⁵

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das Fernstudium ist ein Erwachsenenstudium. In ihrer soziodemographischen Zusammensetzung wie auch hinsichtlich ihrer Lebens-, Studien- und Berufserfahrungen sind die Studierenden der FernUniversität vielfältiger oder auch heterogener, als Studierende an klassischen Präsenzhochschulen.

Die Unterschiede zeigen sich in der soziodemographischen Zusammensetzung (FernUniversität/Fakultät):

- Lag das Durchschnittsalter der Studienanfänger*innen in Deutschland im Studienjahr 2019 bei 21,7 Jahren, so waren die Studienanfänger*innen in den KSW-Bachelorstudiengängen 2019 im Durchschnitt 35,4, in den KSW-Masterstudiengänge 37,6 Jahre alt. Bezogen auf die FernUniversität stieg das Durchschnittsalter der Studienanfänger*innen in fünf Jahren (WiSe 17/18 bis SoSe 2021) kontinuierlich von 36,5 auf 37,9 Jahre an.
- Der Anteil der Studierenden über 40 Jahre lag 2018/19 bundesweit bei 3%, an der FernUniversität bei 36,9%.⁶
- Über 80% der Studierenden sind berufstätig.
- 60 % der Studierenden haben einen nicht-akademischen Hintergrund seitens ihres Elternhauses. Im Bundesdurchschnitt sind dies 48%.
- 15% haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Bundesdurchschnitt sind dies 12%.
- Bei 13.589 Studierenden an der Fakultät liegt der Frauenanteil bei 61% und damit über Parität.
- Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen liegt bei 69,3% und damit über Parität.

³ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

⁴ BITV NRW. Auszug: Anforderungen an die Gestaltung von Studienmaterial und Lerninfrastruktur

⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 179-181

⁶ Vgl. hierzu: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36660/umfrage/durchschnittsalter-der-studienanfänger-seit-1995/>; Forschung und Lehre 3/2020; Dezernat 1

Wesentliche Unterschiede zeigen sich aber auch in den heterogenen Vorerfahrungen, mit der Studierende an die FernUniversität, bzw. die Fakultät kommen:

- Studienanfänger*innen (auch im BA-Studium) haben bereits ein Erststudium erfolgreich absolviert und nehmen ein zweites Studium aus ganz unterschiedlichen Motiven (Wissenserwerb; endlich studieren, was man schon immer studieren wollte; berufliche Neuorientierung) auf.
- Studienanfänger*innen haben bereits Studienerfahrungen gesammelt, aber ihr Studium mit ganz unterschiedlichen Gründen oder Erfahrungen abgebrochen.
- Studienanfänger*innen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung, die noch keine Studienerfahrungen haben sowie
- Studienanfänger*innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung und ohne Studienerfahrung, aber mit beruflicher Qualifikation, die an eine Universitäts- und Studienkultur überhaupt herangeführt werden müssen.

Ziele und Herausforderungen

Die Fakultät berücksichtigt diversitätsspezifische Interessen und Bedarfe in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung und wirkt darauf hin, dass in der Außendarstellung der Studiengänge diese Aspekte angemessen angesprochen und repräsentiert werden.

Die Fakultät achtet langfristig auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der neueingeschriebenen Studierenden in den Studiengängen.

Die Fakultät achtet langfristig auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der Stufe der Absolvent*innen.

Die Zielgrößen der Studierenden, des Frauenanteils sowie der Absolvent*innen, entnehmen Sie bitte dem Anhang zu den Tabellen und Daten.

Eine Herausforderung für das inklusive Studium sieht die Fakultät vor allem der operativen Umsetzung der Barrierefreiheit in bereits existierendem Studienmaterial. Dem Anhang ist zu entnehmen, dass mittlerweile nur noch 57 von 701 Studienbriefen der Fakultät hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit auf „grün geprüft“ werden können. Die Aufgabe, dieses Defizit zu beheben, übersteigt – und explizit ausgeschlossen bleibt hiervon die Neuerstellung von Studienmaterialien – bei 24 Lehrgebieten die personelle und zeitliche Kapazität bei weitem. Auch die bei der Umsetzung behilflichen Stellen sind kapazitiv bei 701 Studienbriefen von dieser Aufgabe überfordert. Um das Ziel der Barrierefreiheit zu erreichen, regt die Fakultät an, dafür eine operativ durchführbare Strategie zu entwickeln. Hierfür sollte zur Beschleunigung der Zielerreichung ggf. auch die Finanzierung einer externen Umsetzung in Erwägung gezogen werden.

Maßnahme: Um den Bedürfnissen der Studienanfänger*innen gerecht zu werden, verweist die Fakultät aktiv in ihren Studienportalen, in ihrer Fachstudien- oder Prüfungsberatung auf die fakultätsübergreifenden Angebote „studyFIT“ und Peer-Mentoring des ZLI.

Verantwortlich: Studiengangs-Koordinator*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät diskutiert Schritte und Umsetzungsmöglichkeiten, einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit ihres Studienmaterials (z.B. Studienbriefe, Lehrvideos und Podcasts). Zusätzlich sollten von zentraler Seite für alle Mitarbeiter*innen Schulungen zur Umsetzung für Mitarbeiter*innen angeboten werden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Autor*innen, Lehrgebietsinhaber*innen, Dezernat 5, Fachmediendidaktiker*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät überprüft die Außendarstellung (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Info- und Start-it-up-Veranstaltungen) ihrer Studiengänge daraufhin, ob in den Texten, Abbildungen oder Bildern geschlechtsspezifische, diversitätsspezifische und inklusive Aspekte angemessen angesprochen werden.

Verantwortlich: Zentralbereich, Prüfungsamt, Studiengangs-Koordinator*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen Fakultäten bei gegebener Unterrepräsentanz zu erhöhen.⁷

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt über Parität. Das Ziel der Parität soll gehalten werden.

Promotion

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt im Mittel der letzten Jahre über Parität. Dieses Ziel soll gehalten werden.

Die Gruppe der Promovierenden ist heterogen und rekrutiert sich – anders als an Präsenzuniversitäten – nur zu einem geringeren Anteil aus den Absolvent*innen der KSW-Studiengänge. Mit 46,7 Jahren liegt das Durchschnittsalter 17,7 Jahre über dem Bundesdurchschnitt. Neben internen Promovend*innen mit einer Stelle an einem Lehrgebiet, die zu einer großen Zahl extern rekrutiert werden, hat die Fakultät eine sehr große Zahl an externen Promovend*innen, die sich aus Absolvent*innen zusammensetzen, die neben ihrem Beruf ein Forschungsthema bearbeiten wollen und solchen, die ohne vorherige Berührungspunkte zur FernUniversität eine Promotionsmöglichkeit parallel zu ihrer Berufstätigkeit suchen. Festhalten lässt sich zudem:⁸

- Promovierende an der FernUniversität unterscheiden sich sozio-demographisch erheblich vom Bundesschnitt. Anders als im Bundesdurchschnitt (44%) haben an der FernUniversität 66% seitens der Eltern einen nicht-akademischen Hintergrund.
- Die Entscheidung für eine Promotion, aber auch die Gründe für deren Abbruch, sind bei den Promovierenden an der FernUniversität anders, als im Bundesschnitt.

Das Ziel, die Zahl der Promovierenden aktiv zu erhöhen, wird von der Fakultät nicht verfolgt. Anders als an der Gesamteinstitution, bei der im Durchschnitt 5,4 Promovierende auf eine Professur kommen, liegt die Zahl an der Fakultät mit 170 Promovierenden (78 w / 92 m)⁹ und 24 W2/W3 Professuren bei 7,08 Promovierenden pro Professur. Auch dem Anspruch, dass durch zwei neue Professuren für die Fakultät die Zahl der Promovierenden erhöht werden könnte, tritt die Fakultät entgegen. Eine Promotion ist eine besondere wissenschaftliche Qualifikation, die höchsten Qualitätsansprüchen genügen muss und betreuungsaufwändig ist.

Habilitationen

⁷ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

⁸ NACAPS-Studie

⁹ Stand: 08.09.2021

Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt über Parität. Das Ziel der Parität soll gehalten werden.

Für 2021 und 2022 sind 8 Verfahren in Bearbeitung oder Beantragung. Sollten alle Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden, so läge der Frauenanteil im Vierjahresschnitt mit 63,6% über Parität.

Juniorprofessuren

Der Frauenanteil bei zwei Juniorprofessuren liegt bei **100%**. Die Frage, ob damit ein Gleichstellungsziel erreicht wird oder die aus unserer Sicht wesentlichere Frage der Weiterfinanzierung und Weiterbeschäftigung der befristeten Junior-Professuren nicht die viel wesentlichere Herausforderung darstellt, sei an dieser Stelle nur markiert. Formal betrachtet, kann an dem Ziel festgehalten werden.

Maßnahme: Stellen für Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte werden, sofern erneut eine Unterrepräsentanz von Frauen auftreten sollte, bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer und der sechs an der Fakultät repräsentierten Fächer.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Um das Bild der heterogenen Gruppe der Promovierenden zu schärfen, wird die Fakultät mit Unterstützung des Dez. 1.3 die NACAPS-Daten KSW-spezifisch zusammenzufassen.

Verantwortlich: Dekan*in, Dez. 1.3

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

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.¹⁰

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das Ziel, den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, war erreicht worden. Von den aktuell 24 W2/W3-Professuren (13 m, 11 w) sind 45,8% weiblich besetzt. Die Fakultät stellt sich das Ziel, den Anteil auf 48% zu erhöhen.

¹⁰ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Das Ziel, bei den Professurvertretungen bei gleicher Qualifikation einen hohen Frauenanteil anzustreben, ist erreicht (aktuell: 100%) worden. Die Fakultät hält an dem Ziel fest.

Maßnahme: Professurvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät

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.¹¹

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Aufgrund der Gründung der Fakultät für Psychologie und einer Aufteilung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hatte zur Folge, dass deren Zahl sich von 40 (29,1 VZÄ) mit einem Frauenanteil von 90% auf 33 (23,46 VZÄ) mit einem Frauenanteil von 93,94% reduziert hat. 2 (2 VZÄ) von 33 (14,25 VZÄ) Mitarbeiter*innen sind Männer.

Maßnahme: Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so strebt die Fakultät an sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

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.¹²

Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen Gender und Diversität in der Lehre

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Lehre zu verankern, ist als Querschnittsaufgabe von nahezu allen Lehrenden aufgenommen worden und in der Implementierung stark angewachsen. In allen Bachelor- und Masterstudiengängen gibt es zumindest ein, meist jedoch mehrere Module, die diesen Ansatz explizit thematisieren, bzw. implizit berücksichtigen. Bei der Neuerstellung von Studienmaterial wird auf eine gendersensible Sprache geachtet und die Studierenden werden beim Verfassen schriftlicher Arbeiten darauf hingewiesen. In den vergangenen drei Jahren wurden auf diesen Kontext bezogen von

¹¹ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

¹² Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

der Fakultät über 45 Präsenz- oder Onlineseminare angeboten. Aus allen Lehrangeboten entstanden zahlreiche thematisch spezifische Haus- oder Abschlussarbeiten.

Dieses Ziel wird von der Fakultät weiterverfolgt.

Maßnahme: Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer diversitätssensiblen Sprache geachtet.

Verantwortlich: Autor*innen, Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Forschung

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 [und Diversität] in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können.¹³

Bestandsaufnahme Forschung

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Forschung stärker zu verankern und besser sichtbar zu machen, wurde erreicht. Aus der Gruppe der Professor*innen oder Mitarbeiter*innen beteiligen sich 10 von 24 Lehrgebieten (42%) an der interdisziplinäre Forschungsgruppe „Gender Politics“. In 4 davon unabhängigen Forschungsprojekten liegt der Fokus auf der Genderforschung. Mit 13 Promotionen und 3 Habilitationen qualifizieren sich aktuell Wissenschaftler*innen in diesem Forschungsfeld.

Zentrale Herausforderung der Fakultät bleibt, für die Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, die vom Land NRW nur befristet finanziert wird, eine dauerhafte Finanzierung zu erreichen.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Forschung stärker zu verankern und diese besser sichtbar zu machen, wird weiterverfolgt.

Das Ziel, für die Repräsentanz von Frauen in der Forschung an der FernUniversität ist je nach Statusgruppe die Parität erreicht und soll gehalten werden.

Das Ziel, die Gender- und Diversitätsforschung an der FernUniversität zu implementieren, wird weiterhin verfolgt.

Das Ziel die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung in der Forschungsberichterstattung zu berücksichtigen – wird gleichrangig zu allen anderen Forschungsfeldern der Fakultät – weiter berücksichtigt.

Maßnahme: Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien wird Parität (der Geschlechter und der Fächer) angestrebt. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.

Verantwortlich: jeweilige Vergabekommission, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät hält daran fest, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind.

¹³ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich in ihren Gesprächen mit dem Rektorat weiterhin darum, eine dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, zu erreichen.

Verantwortlich: das Rektorat, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Die FernUniversität verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien.¹⁴

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät verfolgt weiterhin das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien. Da die Mehrbelastung und Benachteiligung von Professorinnen für ihre Forschungs- und Lehrtätigkeit durch Teilhabe und Teilnahme an der Gremienarbeit durch eine annähernd paritätische Besetzung der Professuren (inklusive der Junior- und Stiftungsprofessuren) aufgelöst hat, ist dieses Ziel auch in der Praxis umsetzbar. Aufgrund der an der Fakultät sechs vertretenen Fächer, ist die Fächerparität ein zur Geschlechterparität rivalisierendes Ziel. Angesichts der, im Vergleich zu Präsenzuniversitäten, sehr kleinen Zahl von Professor*innen ist es sinnvoll, Geschlechterparität über den gesamten Zeitraum und über alle Gremien und Kommissionen hinweg im Durchschnitt zu betrachten.

Aufgrund der günstigen Parität ist und bleibt Ziel der Fakultät, dass innerhalb der nächsten Jahre auch eine Frau für die Führungspositionen der Dekanin und/oder der Prodekanin an der Fakultät zu gewinnen.

Maßnahme: Die Fakultät besetzt ihre Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – geschlechtsparitätisch

Verantwortlich: d. Institutsdirektor*in, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, soweit es die Fächerparität zulässt.

Verantwortlich: d. Institutsdirektor*in, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das Ziel, Beschäftigte der Fakultät durch ihren Vorgesetzten zu ermutigen, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, ist erreicht worden.

¹⁴ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat der Zentralbereich noch mit dem SWN vereinbart, Weiterbildungsveranstaltungen möglichst nicht parallel zu Prüfungskorrekturzeiten anzubieten. Dieser Wunsch war dem Dekan und dem Geschäftsführer von dieser Zielgruppe mehrfach vorgebracht worden.

Dass Personalverantwortliche dafür sensibilisiert und mitverantwortlich dafür sind, ihren Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen und in diesem Zusammenhang auch auf Gendergerechtigkeit hinzuwirken, muss bei Führungskräften als bekannt vorausgesetzt werden. Anders als im letzten Plan definiert, kann dafür nicht der*die Dekan*in Verantwortung übernehmen. Sie können allenfalls im Konfliktfall vermitteln. Da Verstöße oder verhinderte Maßnahmen nicht systematisch erhoben werden, liegt hierzu kein strukturiertes Wissen vor.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Personalentwicklung wird gemeinsam mit dem Dezernat 3.3. Organisations- und Personalentwicklung oder z.B. dem Graduiertenservice durchgeführt.

Die Fakultät verfolgt weiterhin das Ziel, dass Promovend*innen, Habilitand*innen, Postdocs oder Juniorprofessor*innen an den internen Angeboten und Programmen wie das Netzwerk Promovendinnen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung teilnehmen.

Maßnahme: Die Fakultät wird weiterhin alle Promovend*innen, Habilitand*innen, Postdocs oder Juniorprofessor*innen auf die internen Angebote und Programme wie Netzwerk Promovendinnen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung hinweisen und zur aktiven Teilnahme ermutigen.

Verantwortlich: Graduiertenservice, die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Für Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung¹⁵ regt die Fakultät an, mit der Chancengerechtigkeitsstelle ein Trainingskonzept zu entwickeln, das allen Mitarbeiter*innen der FernUniversität offen steht und als digitales Angebot mit leicht umsetzbaren Beispielen im zeit- und ortsunabhängigen Selbstlern-Modus bereit gestellt wird. Der Vorteil läge darin, dass individuell und z.B. zum Zeitpunkt einer gegebenen Überarbeitung oder Neuerstellung von Studienmaterialien, dieses Angebot abgerufen werden kann.

Verantwortlich: Referat für Chancengerechtigkeit, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Fakultät, Geschlechterforschung, Hochschulbeauftragte*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

*Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.*¹⁶

¹⁵ Auszug: Total E-Quality Diversität

¹⁶ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Studium und Familie (Studierende)

Das Fernstudium hat durch seine Organisationsform die geringsten Präsenzanforderungen an die Studierenden und ist insofern von seiner Grundstruktur familienfreundlicher im Vergleich zu Präsenzhochschulen. In den Studiengängen der Fakultät sind im Bachelor 11 Modulprüfungen in 3 Jahren und im Master 7 Modulprüfungen in 2 Jahren zu absolvieren. Im Semesterrhythmus kann in ein Teilzeitstudium gewechselt werden. Verpflichtend sind zudem maximal 1-2 Seminare. Die tatsächliche physische oder digitale Teilnahmepflicht liegt bei unter 20 Tagen auf das gesamte Studium gerechnet. Die Fakultät hat die Betreuung der Studierenden durch Online-Mentor*innen seit Jahren bereits digital organisiert. Dadurch ist ein Maximum an zeit- und ortsunabhängigkeit gewährleistet. Eine hohe Flexibilität wird auch dadurch garantiert, dass anders, als an vielen Präsenzhochschulen, alle Module zu jedem Semester angeboten werden. Durch das externe Ereignis „Corona“ beschleunigt, wurden ab dem WiSe 2021/22 die Möglichkeiten zu digitalen Klausuren oder Videoprüfungen@home in den Prüfungsordnungen verankert und so aus Ausnahmesituation in den Regelbetrieb überführt.

Beruf und Familie (Beschäftigte)

Das Ziel, die vorhandenen Möglichkeiten für Beschäftigte im individuellen Fall umzusetzen, wird geteilt. Der Rahmen und die Regelungen werden auf Ebene des Gesetzgebers oder der Hochschulleitung gesetzt. Unterstützt von Personalverwaltung und Personalräten, setzen die Lehrgebiete oder der Zentralbereich der Fakultät diese Regeln im Antragsfall um.

Die konkrete Umsetzung der folgenden Maßnahmen gehört zu den regulären Führungsaufgaben und liegt in der Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten. Anders als im Plan definiert, kann dafür nicht der Dekan oder die Dekanin Verantwortung übernehmen. Sie oder er können allenfalls im Konfliktfall vermitteln.

Maßnahme: Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht. Den Teilzeitbeschäftigten sind dabei die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Wenn die Arbeitsorganisation es zulässt, wird allen Beschäftigten eine möglichst flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsortes ermöglicht.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Fakultät regt nach wie vor dazu an, dass die Unterstützung von Elternzeit aus finanziell und zeitlich befristeten Forschungsprojekten, finanziell nicht den Drittmittelstarken Professor*innen zur Last gelegt werden kann und sieht diese Aufgabe als eine Gemeinschaftsaufgabe, die sich aus den Chancengerechtigkeitszielen der Universität ergeben.

Verantwortlich: die Hochschulleitung, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

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

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: 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.

Verantwortlich: die Vorsitzenden der jeweiligen Gremien, die Lehrgebetsinhaber*innen, Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

*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.*¹⁷

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät unterstützt ohne Einschränkung diese Zielformulierung. An der Fakultät wird keinerlei Form von Herabsetzung, Hetze, Diskriminierung, Belästigung, oder Gewalt in Wort, Schrift, Bild oder Tat geduldet. Dies gilt für sexualisierte wie auch für alle anderen Formen der Herabsetzung, Belästigung etc.

Zur Ergreifung von Maßnahmen, gilt folgender Ablauf:

Anlaufstellen für die Fakultät sind der*die Dekan*in oder Stellvertretung, der Geschäftsführer oder seine Stellvertreterin, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder ihre Stellvertreterin, das Referat für Chancengerechtigkeit und die betriebliche Sozialberatung der FernUniversität.

Im gegebenen Fall leiten diese Stellen Maßnahmen ein, wie (1) die gezielte und konkrete Ansprache, (2) die Möglichkeit zur Anhörung und (3) im Falle des Versagens, eine konsequente Anwendung aller rechtlichen Mittel (Verweis, Entzug von Schreibrechten, Anzeige etc.). Diese Vorgehensweise ist in Eskalationsstufen organisiert. Der Dekan oder die Dekanin oder der Geschäftsführer oder seine Stellvertreterin sind neben den jeweiligen Fachabteilungen zu jeder Zeit einzubeziehen.

Spezifische Herausforderung dafür ist, dass den handelnden Stellen überhaupt ein solches Verhalten bekannt gemacht wird. Nur so können geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Hinweispflichtig sind deshalb alle Angehörigen und Mitglieder, d.h. alle Mitarbeiter*innen der Fakultät.

Folgende Grundsätze aus dem Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter, sind für die Angehörigen und Mitglieder der Fakultät handlungsleitend – wenngleich aus unserer Sicht (s.o.) unvollständig:

- 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 (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.

¹⁷ Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

- Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.
- Jede*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den*die Dekan*in. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Er hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den*die Dekan*in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats für Kultur- und Sozialwissenschaften vom 15.09.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren¹

Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften gesamt						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende Gesamt	29.561	29.107	13.589	13.380	13.869	
Weiblich	19.574	19.321	8.285	8.106	8.383	
Männlich	9.987	9.786	5.304	5.272	5.478	
Divers				2	8	
Frauenanteil (in %)	66,2%	66,4%	61%	61%	60%	61%
Studierende Bachelor	25.987	25.444	10.667	10.353	10.566	
Weiblich	17.627	17.200	6.738	6.471	6.566	
Männlich	8.360	8.244	3.929	3.880	3.995	
Divers				2	5	
Frauenanteil (in %)	67,8%	67,6%	63,2%	62,5%	62,1%	64%
Studierende Master	3.574	3.663	2.922	3.027	3.303	
Weiblich	1.947	2.121	1.547	1.635	1.817	
Männlich	1.627	1.542	1.375	1.392	1.483	
Divers					3	
Frauenanteil (in %)	54,5%	57,9%	52,9%	54,0%	55%	56%
	StJ² 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	930	1191	591	590	455	
Weiblich	673	893	408	419	309	
Männlich	257	298	183	170	145	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	72,4%	75,0%	69,0%	71%	67,9%	67%
Abschlüsse Bachelor	807	993	437	434	326	
Weiblich	614	785	326	324	249	
Männlich	193	208	111	110	76	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	76,1%	79,1%	74,6%	74,7%	76,4%	
Abschlüsse Master	123	198	154	156	129	
Weiblich	59	108	82	95	60	
Männlich	64	90	72	60	60	
Divers						
Frauenanteil (in %)	48,0%	54,5%	53,2%	60,9%	46,5%	
Übergang BA-MA Frauen					44%	
Übergang BA-MA Männer					61%	
Studiengang Bachelor Politikwissenschaft/Verwaltungswissenschaft/Soziologie						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	2.717	2.711	2.834	2.944	3.216	
Weiblich	1.213	1.208	1.306	1.381	1.542	

¹ Da bei den auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei Weiterbildungsstudiengängen werden hier nicht betrachtet. Die Gründung der Psychologischen Fakultät, verändert ab WS 18/19 die Grundgesamtheit und Quoten der Studierenden.

² Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Männlich	1.504	1.503	1.528	1.563	1.672	
Divers					2	
Frauenanteil (in %)	44,6%	44,6%	46,1%	46,9%	47,9%	47%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	53	71	67	90	57	
Weiblich	21	42	28	43	34	
Männlich	32	29	39	47	23	
Frauenanteil (in %)	39,6%	59,2%	41,8%	47,8%	59,6%	50%
Übergang BA-MA Frauen					47,8%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					57,5%	
Studiengang Master Politikwissenschaft – Regieren und Partizipation (ehem. Governance)						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	1.445	1.095	888	881	869	
Weiblich	625	450	374	374	365	
Männlich	820	645	514	507	504	
Frauenanteil (in %)	43,3%	41,1%	42,1%	42,5%	42,0%	43%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	38	62	40	38	38	
Weiblich	14	25	16	18	17	
Männlich	24	37	24	20	21	
Frauenanteil (in %)	36,8%	40,3%	40,0%	47,4%	44,7%	42%
Studiengang Bachelor Kulturwissenschaften mit Fachschwerpunkt Geschichte, Literaturwissenschaft, Philosophie						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	4.236	4.069	3.758	3.630	3.625	
Weiblich	2.546	2.446	2.189	2.093	2.082	
Männlich	1.690	1.623	1.569	1.535	1.540	
Divers					3	
Frauenanteil (in %)	60,1%	60,1%	58,2%	57,7%	57,4%	59%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	105	109	139	83	87	
Weiblich	74	84	96	47	58	
Männlich	31	25	43	36	28	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	70,5%	77,1%	69,1%	56,6%	66,7%	68%
Übergang BA-MA Frauen					57%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					74,8%	
Studiengang Master Soziologie – Zugänge zur Gegenwartsgesellschaft						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende			169	213	242	
Weiblich			104	143	166	
Männlich			65	70	75	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)			61,5%	67,1%	68,6%	66%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse			1	3	8	
Weiblich			0	2	4	
Männlich			1	1	4	
Frauenanteil (in %)			0%	66,7%	50%	60%
Studiengang Master Philosophie - Philosophie im europäischen Kontext						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	450	463	499	503	538	

Weiblich	132	136	169	177	187	
Männlich	318	327	330	326	351	
Frauenanteil (in %)	29,3%	29,4%	33,9%	35,2%	34,8%	33%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	17	22	30	25	25	
Weiblich	2	6	9	10	7	
Männlich	15	16	21	15	18	
Frauenanteil (in %)	11,8%	27,3%	30%	40,0%	28%	30%
Studiengang Bachelor Bildungswissenschaft						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	4.530	4.340	4.075	3.779	3.725	
Weiblich	3.660	3.493	3.243	2.997	2.942	
Männlich	870	847	832	782	783	
Frauenanteil (in %)	80,8%	80,5%	79,6%	79,3%	79,0%	80%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	179	204	231	261	182	
Weiblich	152	171	202	234	157	
Männlich	27	33	29	27	25	
Frauenanteil (in %)	84,9%	83,8%	87,4%	89,7%	86,3%	86%
Übergang BA-MA Frauen					36,3%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					51,4%	
Studiengang Master Bildung und Medien: eEducation						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	562	563	634	627	728	
Weiblich	407	418	468	468	555	
Männlich	155	145	166	159	171	
Divers					2	
Frauenanteil (in %)	72,4%	74,2%	73,8%	74,6%	76,2%	75%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	28	49	38	46	36	
Weiblich	19	38	32	36	2412	
Männlich	9	11	6	10		
Frauenanteil (in %)	67,9%	77,6%	84,2%	78,3%	66,7%	75%
Studiengang Master Neuere deutsche Literatur im medienkulturellen Kontext						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende				138	243	
Weiblich				104	185	
Männlich				34	58	
Frauenanteil (in %)				75,4%	76,1%	75%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse						
Weiblich						
Männlich						
Frauenanteil (in %)						
Studiengang Master Geschichte Europas - Epochen, Umbrüche, Verflechtungen						
	WS 14/15	WS 15/16	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende			240	353	441	
Weiblich			135	186	223	
Männlich			105	167	218	
Frauenanteil (in %)			56,3%	52,7%	50,6%	54%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse				1	5	
Weiblich				1	1	
Männlich				0	4	
Frauenanteil (in %)				100%	20%	60%

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen



Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Studierende mit Migrationshintergrund	15 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	12 Prozent ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	60 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	40 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	42 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik 2021, Panelbefragung (1/2021), NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei (grün geprüfte von insg. geprüften)	294 von 850	255 von 729	228 von 697	57 von 701
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse ³				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) ⁴				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

³ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

⁴ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.



Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamten und Beamte																		
Wiss. Beamt*innen unbefristet	4,0	4,00	1,0	1,00	25%	25%	4	4	1	1	25%	25%	0	0	0	0	0	0
...davon im Zentralbereich	1,0	1,00	1,0	1,00	100%	100%	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0	0	0	0
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	3,0	3,00	3,0	3,00	100%	100%	3	3	3	3	100%	100%	0	0	0	0	0	0
...davon promoviert	3,0	3,00	3,0	3,00	100%	100%	3	3	3	3	100%	100%	0	0	0	0	0	0
Wiss. Beamt*innen gesamt	7,0	7	4,0	4	57,1%	57,4%	7	7	4	4	57,1%	57,4%	0	0	0	0	0	0
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	16,3	11,05	8,3	5,05	51%	45,7%	17	12	9	6	53%	50%	1	3	1	3	100%	100%
...davon im Zentralbereich	3,0	1,8	1,0	0,8	33,3%	44,4%	3	2	1	1	33,3%	50%	0	1	0	1	0%	100%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	108,2	78,87	70,2	45,8	64,9%	58,1%	139	94	91	56	65,5%	59,6%	78	43	52	26	66,7%	60,5%
...davon promoviert	52,2	29,8	30,0	11,9	57%	39,9%	59	34	34	14	57,7%	41,1%	17	12	9	5	53%	41,7%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	124,5	89,92	78,5	50,85	63%	56,6%	156	106	100	62	64,1%	58,5%	79	46	53	29	67%	63%
Hilfskräfte																		
SHK	12,18	7,24	8,29	4,95	68,06%	68,37%	53	27	35	19	66,04%	70,37%	53	27	35	19	66,04%	70,37%
WHF/SHB	15,72	5,97	11,49	3,50	73,09%	58,63%	54	18	40	10	74,07%	55,56%	54	18	40	10	74,07%	55,56%



WHK	23,82	10,78	14,34	4,10	60,20%	38,03%	76	31	48	13	63,16%	41,94%	76	31	48	13	63,16%	41,94%
Hilfskräfte ge- samt	51,72	23,99	34,12	12,55	65,97%	52,31%	183	76	123	42	67,21%	55,26%	183	76	123	42	67,21%	55,26%
Fachmentor*innen																		
WOT		17,56		11,13		63,38%		59		36		61,02%		59		36		61,02%
Fachmentor*in- nen befristet	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
Fachmentor*in- nen unbefristet	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
Fachmentor*in- nen gesamt	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	183,24	138,47	116,61	78,53	63,64%	56,71%	346	248	227	144	65,61%	58,06%	262	181	176	107	67,18%	59,12%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl							4	8	2	7	50%	87,5%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet	5,1	1,25	2,26	0,41	44,31%	32,8%	76	22	37	7	48,68%	31,82%						
Lehrbeauftragte extern unbesol- det		1,91		1,03		53,93%		29		14		48,28%						
Lehrbeauftragte intern unbesol- det	0,05	0,2	0,00	0,15	0%	75%	1	4	0	3	0%	75%						
Lehrbeauftragte gesamt	5,15	3,36	2,26	1,59	43,9%	47,32%	77	55	37	24	48,1%	43,63%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	11	12	14	12	
Weiblich	5	8	8	5	
Männlich	6	4	6	7	
Frauenanteil	45,5%	66,7%	57,1%	41,7%	51%
Laufende Promotionsverfahren	203	164	157	160	
Weiblich	92	76	71	73	
Männlich	111	88	86	87	
Frauenanteil	45,3%	46,3%	45,2%	45,6%	50%
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	4	1	
Weiblich	0	1	3	1	
Männlich	0	0	1	0	
Frauenanteil	0%	100%	75%	100%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren ⁵	1				
Weiblich	0				
Männlich	1				
Frauenanteil	0%				erhöhen

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichs- wert
Promovierende mit Migrationshintergrund	10 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 18 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	28 Prozent
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	68 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	46,7 Jahre	29

Quelle: Panelbefragung (1/2021), NACAPS, destatis

⁵ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.


Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	30	13	17	43,3%	24	11	13	45,8%	48,15%
Davon Professuren W2					7	0	7	0%	
Davon befristet					1	1	0	100%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	1	1	0	100%	3	3	0	100%	
Davon Fast-Track					1	1	0	100%	
Professurvertretungen	4	3	1	75%	1	1	0	100%	
Gastwissenschaftler/innen ⁶									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

⁶ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit die Angaben zu den Gastwissenschaftler*innen und Professurvertretungen Ihrer Fakultät.


Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im alten Gleichstellungsplan, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	1	1	1	1	1	100%	0	0%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	3,75	0,75	20,00%	4	1	25%	1	100%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	3,75	0,75	20,00%	4	1	25%	1	100%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	24,35	23,35	95,90%	35	34	97,10%	17	100%
...davon befristet	2,25	2,25	100,00%	3	3	100,00%	0	100%
...davon unbefristet	22,1	21,1	95,48%	32	31	96,90%	17	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	29,1	25,1	86,25%	40	36	90%	18	100%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2019

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021⁷

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	16,25	14,25	87,69%	23	21	91,30%	16	89,50%

⁷ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

E6	13,5	13,5	100,00%	20	20	100,00%	15	100,00%
nicht zugeordnet ⁸	2,75	0,75	27,27%	3	1	33,33%	1	100,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	0,58	0,5	86,21%	2	1	50,00%	2	50,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	6,63	6,63	100,00%	8	8	100,00%	4	100,00%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	23,46	21,38	91,13%	33	30	90,91%	22	95,5%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	29,1	25,1	86,25%	40	36	90%	18	100%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.03.2021

⁸ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer*innen	Akademische Mitarbeiter*innen	Weitere Mitarbeiter*innen	Studierende	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	4	2	2	2	10
Männlich	4	1	0	0	7
Frauenanteil	50%	66,6%	100%	100%	79,25%
Ziel					Parität
Promotionsausschuss					
Weiblich	2	1		1	4
Männlich	2	1		0	3
Frauenanteil	50%	50%		100%	57,1%
Ziel					Parität
Prüfungsausschuss Bachelor of Arts					
Weiblich	2	2	1	1	6
Männlich	2	0	0	0	2
Frauenanteil	50%	100%	100%	100%	75%
Ziel					Parität
Prüfungsausschuss Master of Arts					
Weiblich	2	2	1	1	6
Männlich	2	0	0	0	2
Frauenanteil	50%	100%	100%	100%	75%
Ziel					Parität
Studienbeirat					
Weiblich	1	0	0	2	3
Männlich	0	1	0	0	1
Frauenanteil	50%	0%	0%	100%	75%
Ziel					Parität

Stichtag: 12.02.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Promovierende	
Studierende mit Sorgearbeitsverpflichtungen	32 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 10 Wochenstunden mit Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende mit Kindern	58 Prozent mit Kindern
Promovierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
7	0	4	3

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

Tabellarische Übersicht: Maßnahmen

Handlungsfeld Studierende					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Bedürfnisse der heterogenen Studien-Anfänger*innen gerecht werden	Um den Bedürfnissen der Studienanfänger*innen gerecht zu werden, verweist die Fakultät aktiv in ihren Studienportalen, in ihrer Fachstudien- oder Prüfungsberatung auf die fakultätsübergreifenden Angebote „studyFIT des ZLI	2022 – 2024		Studiengangs-Koordinator*innen	
Barrierefreiheit umsetzen	Die Fakultät diskutiert Umsetzungsmöglichkeiten, einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit ihres Studienmaterials. Zusätzlich sollten von zentraler Seite für alle Mitarbeiter*innen Schulungen zur Umsetzung für Mitarbeiter*innen angeboten werden	2022 – 2024		Hochschulleitung, Autor*innen, Lehrgebietsinhaber*innen, Dezernat 5, Fachmediendidaktiker*innen	
Außendarstellung überprüfen	Die Fakultät überprüft die Außendarstellung (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Info- und Start-it-up-Veranstaltungen) ihrer Studiengänge daraufhin, ob in den Texten, Abbildungen oder Bildern geschlechtsspezifische, diversitätsspezifische und inklusive Aspekte	2022 – 2024		Zentralbereich, Prüfungsamt, Studiengangs-Koordinator*innen	

	angemessen und sensibel angesprochen und repräsentiert werden				
--	---	--	--	--	--

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte – Unterrepräsentanz ausgleichen	Stellen für Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte werden, sofern erneut eine Unterrepräsentanz von Frauen auftreten sollte, bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	
Besoldete und unbesoldete Lehraufträge – Unterrepräsentanz ausgleichen	Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	
Ausgewogene Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer und der sechs an der Fakultät repräsentierten Fächer	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	
Bild der Promovierenden schärfen	Um das Bild der heterogenen Gruppe der	2022 – 2024		Dekan*in, Dez. 1.3	

	Promovierenden zu schärfen, wird die Fakultät mit Unterstützung des Dez. 1.3 die NACAPS-Daten KSW-spezifisch zusammenzufassen				
--	---	--	--	--	--

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Professurvertretungen – Unterrepräsentanz ausgleichen	Professurvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät

Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen - Unterrepräsentanz ausgleichen	Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so strebt die Fakultät an sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
geschlechtergerechte Sprache beachten	Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer diversitätssensiblen Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden	2022 – 2024		Autor*innen Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien – Frauen nicht benachteiligen	Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien wird Parität (der Geschlechter und der Fächer) angestrebt. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.	2022 – 2024		Jew. Vergabekommission, Dekan*in	
Gleichstellung: Vergabe von Sach- und Personalmitteln – Frauen nicht benachteiligen	Die Fakultät hält daran fest, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind	2022 – 2024		Dekan*in	
dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und	Die Fakultät bemüht sich in ihren Gesprächen mit dem Rektorat weiterhin darum,	2022 – 2024		Dekan*in	

medienwissenschaftliche Genderforschung	eine dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, zu erreichen				
---	---	--	--	--	--

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	Die Fakultät besetzt ihre Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – geschlechtsparitätisch	2022 – 2024		d. Institutsdirektor*in, Dekan*in	
Geschlechterparitätische Bildung / Wiederbesetzung von Gremien	Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, soweit es die Fächerparität zulässt	2022 – 2024		d. Institutsdirektor*in, Dekan*in	

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Ermutigung zur Weiterbildung	Die Fakultät wird weiterhin alle Promovend*innen, Habilitand*innen, Postdocs oder Juniorprofessor*innen auf die internen Angebote und Programme wie Netzwerk Promovendinnen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung hinweisen und zur aktiven Teilnahme ermutigen	2022 – 2024		Graduiertenservice, die Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity	Für Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung regt die Fakultät an, mit der Chancengerechtigkeitsstelle ein Trainingskonzept zu entwickeln, das allen Mitarbeiter*innen der FernUniversität offen steht und als digitales Angebot mit leicht umsetzbaren Beispielen im zeit- und ortsunabhängigen Selbstlern-Modus bereit gestellt wird. Der Vorteil läge darin, dass individuell und z.B. zum Zeitpunkt einer gegebenen Überarbeitung oder Neuerstellung von Studienmaterialien, dieses Angebot abgerufen werden kann.	2022 – 2024		Referat für Chancengerechtigkeit	
--	--	-------------	--	----------------------------------	--

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Teilzeitarbeit: auch für Führungspositionen	Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht. Den Teilzeitbeschäftigten sind dabei die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Wenn die Arbeitsorganisation es zulässt, wird allen Beschäftigten eine möglichst flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsortes ermöglicht.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	
Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit unterstützen	Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Fakultät regt nach wie vor dazu an, dass die Unterstützung von Elternzeit aus finanziell und zeitlich befristeten Forschungsprojekten, finanziell nicht den Drittmittelstarken Professor*innen zur Last gelegt werden kann und sieht diese Aufgabe als eine Gemeinschaftsaufgabe, die sich aus den Chancengerechtigkeitszielen der Universität ergeben.	2022 – 2024		die Hochschulleitung, Dekan*in	
Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung: darf kein Nachteil sein	Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	
familienfreundliche Gremientermine und Besprechungen	Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu	2022 – 2024		die Vorsitzenden der jeweiligen Gremien Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

	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				
--	--	--	--	--	--

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Mathematik und Informatik der FernUniversität in Hagen

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	3
Handlungsfeld Studium.....	4
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	3
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	6
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät	9
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	11
Handlungsfeld Forschung	13
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	14
Handlungsfeld Personalentwicklung.....	15
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.....	16
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt.....	18

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	19
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik:	
Tabellarische Bestandsaufnahme.....	20

Präambel

Die Fakultät für Mathematik und Informatik achtet das Grundrecht der Gleichberechtigung aller Geschlechter und befolgt das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes. In Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Rahmenplan der FernUniversität in Hagen verfolgt die Fakultät das Ziel, für Personen egal welchen Geschlechts gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen. Die Unterrepräsentanz von Frauen und von Männern soll dort abgebaut werden, wo sie auf Hürden oder Barrieren beruht, die die Fakultät beeinflussen kann, sei es bei der Außendarstellung gegenüber Menschen, für die ein Studium an der FernUniversität in Frage kommt, oder sei es für Menschen, die bereits an der Fakultät studieren. Dazu gehört, dass sowohl eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Studium als auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Studium erreicht werden.

Den im Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen aufgeführten Grundsätzen ist die Fakultät verpflichtet. Sie erkennt einen besonderen Bedarf an Fördermaßnahmen gerade in den Fächern der eigenen Fakultät. Die Fakultät ist davon überzeugt, dass sich das häufig in besonderer Weise Frauen zugeschriebene Begabungs-, Kreativitäts- und Innovationspotenzial gerade in den angebotenen Fächern der Fakultät gut entfalten kann. Sie folgt insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren den Vorgaben des Rahmenplans.

Die von der Fakultät angebotenen Fächer sind Informatik, Mathematik und Wirtschaftsinformatik. Dies sind Fächer, die üblicherweise häufiger von Männern gewählt werden – sowohl bei den Studierenden, als auch bei den Beschäftigten auf allen Ebenen. Dies liegt insbesondere an Gründen, auf die die Fakultät nur einen geringen Einfluss hat. Zudem ist zu beobachten, dass sich die vergleichsweise wenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich auf dem Arbeitsmarkt befinden, den Arbeitgeber aussuchen können und somit attraktivere Arbeitgeber als die FernUniversität wählen (z. B. Spitzenuniversitäten mit besonderem Renommee oder Hochschulen in besonders attraktiven Städten), was zwar ein positiver Effekt der Frauenförderung ist, sich für die FernUniversität jedoch als nachteilig erweist. Des Weiteren hat die FernUniversität den entscheidenden Nachteil, dass die eigenen Studierenden nicht aus der Umgebung kommen und wissenschaftliche Mitarbeitende somit aus der Ferne rekrutiert werden müssen. Eine wesentliche Steigerung der Studentinnen- und der Wissenschaftlerinnenzahlen ist derzeit somit schwierig.

Handlungsfeld Studium

Die Fakultät definiert das Ziel, den Frauenanteil unter den Studierenden möglichst hoch zu halten. Allerdings hält sie es nicht für angebracht, hierzu Zahlenangaben zu machen oder gar Steigerungen als Ziel zu formulieren, da jegliche Quantifizierung willkürlich wäre. Niemand ist in der Lage, den Einfluss der im folgenden genannten Maßnahmen der Fakultät auf die Studienentscheidung von (Männern und) Frauen im deutschsprachigen Raum so präzise vorherzusagen, dass quantitative Schlüsse gezogen werden, geschweige denn die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in Hinblick auf alle anderen Faktoren, die Einfluss auf die Studienentscheidung potentieller Studierender haben, so präzise vorauszusagen, dass quantitative Angaben eine Verlässlichkeit bekommen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung wie der FernUniversität angemessen wäre.

Die Fakultät sagt zu, das in ihrer Macht Stehende zu tun, um nicht nur eventuell bestehende Hürden abzubauen, die verhindern, dass Frauen ein Studium der Mathematik, Informatik oder Wirtschaftsinformatik an der FernUniversität aufnehmen oder erfolgreich abschließen, sondern auch sich an Maßnahmen zu beteiligen bzw. Maßnahmen zu initiieren und durchzuführen, die Frauen dazu bewegen, ein entsprechendes Studium aufzunehmen, und sie dabei unterstützen, es erfolgreich abzuschließen. Welchen Einfluss diese Maßnahmen auf die Studierenden- und Absolventenzahlen haben, kann niemand seriös voraussagen.

Die Fakultät wird auf allen Kommunikationswegen in Form, Bild und Sprache eine gender- und diversitätsorientierte Ansprache der Studierenden und Studieninteressierten vornehmen.

Studierende mit Migrationshintergrund beherrschen die deutsche Sprache mitunter weniger gut als Studierende, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und aus einem deutschsprachigen Elternhaus stammen. Auch ist ihre wirtschaftliche Situation im Durchschnitt weniger gut als die der Studierenden, die aus einem deutschsprachigen Elternhaus stammen. Der Fakultät ist diese Form der Diversität bewusst, sie geht sensibel damit um und nimmt soweit möglich Rücksicht auf sprachliche Defizite ihrer Studierenden, wirtschaftliche Einschränkungen etc.

Die Angehörigen der Fakultät besitzen auch eine Sensibilität für die Besonderheiten von Menschen mit Behinderungen und chronisch Kranken.

Absolvent*innen

Betrachtet man die Studierendenzahlen der letzten Jahre (seit dem WS 2014/15, siehe Anhang), so wird deutlich, dass der Frauenanteil sowohl bei den Bachelor-, als auch bei den Masterstudiengängen langsam, aber kontinuierlich steigt. Die Fakultät geht davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzt. Eine abrupte Steigerung des Anteils weiblicher Studierender auf die Zielgröße des Kaskadenmodells (26%) hingegen erscheint – gerade auch bei Betrachtung der Entwicklung der Jahre seit 2014 – unmöglich. Die Fakultät wird das in ihrer Macht Stehende tun, damit sich der beschriebene Trend fortsetzt.

Bei der Interpretation der Absolvent*innenzahlen ist zu berücksichtigen, dass es sich um insgesamt sehr kleine Zahlen handelt. Weniger als 20 Frauen schließen pro Jahr ein Bachelorstudium der Fakultät ab und ebenso wenige ein Masterstudium. Da wirken sich einige wenige Abschlüsse mehr oder weniger (und seien es nur zwei oder drei) schon erheblich auf den prozentualen Frauenanteil aus. Insgesamt betrachtet ist die Zahl der Abschlüsse in den letzten Jahren leicht gestiegen, ebenso der Anteil der Abschlüsse von Frauen. Dass im Studienjahr 2020 der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr gesunken ist, mag ein „Corona-Effekt“ sein; so wird allgemein vermutet, dass Frauen in der Corona-Pandemie einer überdurchschnittlich größeren Mehrbelastung durch Kinderbetreuung ausgesetzt waren als Männer und sich dies auf ihre Studienleistungen ausgewirkt hat.

Dass nur etwa die Hälfte aller Frauen, die ein Bachelorstudium erfolgreich abgeschlossen haben, danach ein Masterstudium aufnehmen, jedoch rund 60% der Männer, ist ein Missstand, der sich auch in anderen Zusammenhängen in ähnlicher Weise zeigt, für dessen Behebung es aber kein „Patentrezept“ gibt.

Inklusives Studium

Die Barrierefreiheit des Fernstudiums und die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Hochschule sind ein wichtiger Teil des Bildungsauftrags der FernUniversität. Hinsichtlich der Barrierefreiheit von digitalen Studienmaterialien und Lerninfrastrukturen besteht ein EU-weit harmonisierter Standard, der für Hochschulen auch gesetzlich bindend ist (Behindertengleichstellungsgesetz (BGG NRW) und die Barrierefreie Informationstechnikverordnung (BITV NRW)).

Die Fakultät erkennt diesen Bildungsauftrag an und ist darüber hinaus sehr daran interessiert, Lehrmaterialien barrierefrei zu gestalten. Jedoch erweist sich die Gestaltung barrierefreier Lehrmaterialien als umso schwieriger, je mehr mathematische Formeln, Diagramme, Grafiken etc. enthalten sind. Und gerade diese sind in der Informatik- und der Mathematiklehre unverzichtbar und ein wesentlicher Bestandteil. Die Fakultät ist in besonderer Weise – und stärker als andere Fakultäten – auf die Unterstützung durch spezialisierte Dienste angewiesen.

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Interesse an Mathematik und Informatik wecken	Beteiligung an der Durchführung der Girls' and Boy's Days	jährlich	-	Dekan*in	-
Erhöhung des Anteils der Bachelorabsolventinnen, die ein Masterstudium aufnehmen	Studierende, die eine gute Bachelor-Abschlussarbeit geschrieben haben, werden zur Fortsetzung ihres Studiums ermuntert.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Identifikation der Studierenden mit den Fächern stärken	Die Mitglieder der Fakultät achten auf Studienmaterialien, die alle Menschen ansprechen.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung (z. B. familiäre Belastung)	Die Fakultät wird sich dafür einsetzen, dass die FernUniversität ihre besondere Bedeutung für Personen herausstellt, die auf eine gute Vereinbarkeit von Studium und Familie angewiesen sind sowie für Personen, denen aus gesundheitlichen, familiären, finanziellen oder anderen Gründen ein Präsenzstudium nicht möglich ist.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Es werden mündliche Video@Home-Prüfungen angeboten.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-

¹ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Die Fakultät bietet online-Seminare und -Praktika sowie Hybrid-Veranstaltungen an, bei denen Personen per Video-Konferenzsystem zu Präsenzveranstaltungen zugeschaltet werden können.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Die Fakultät beteiligt sie sich aktiv an Initiativen und Projekten zur Erstellung barrierefreier Studienmaterialien.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit stärken	Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule intensivieren	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Sensibilität für Diversität stärken	Beteiligung an hochschulweiten Initiativen und Prozessen zur Berücksichtigung von Diversität	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Unsichtbare Hürden abbauen	Die Fakultät gestaltet ihre Lehrmaterialien so, dass sich alle Menschen gleichermaßen angesprochen fühlen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, familiärem Hintergrund etc.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Verbesserung der Lehre in Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten	Die Fakultät wird in allen Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Hochschuldidaktik zielen, auf eine Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten achten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Attraktivität von Beschäftigungsverhältnissen für alle Geschlechter	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen. Dies gilt auch bei Lehraufträgen, wobei einschränkend anzumerken ist, dass die Fakultät Lehraufträge nur in einem geringen Umfang vergibt und diese zudem in erster Linie an solche Personen, die in einem persönlichen Verhältnis zur Fakultät stehen, z. B. an frühere Mitarbeiter*innen. Eine Ausschreibung von Lehraufträgen findet üblicherweise nicht statt.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wovon noch immer Frauen häufiger profitieren als Männer	Die Fakultät wird sich weiterhin für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Alle Führungskräfte beteiligen sich aktiv daran, individuelle Lösungen zu finden, um männlichen und weiblichen Mitarbeitenden in entsprechenden Lebensphasen sowohl die Berufstätigkeit, als auch eine Weiterqualifikation und die wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen: Die Fakultät steht nicht nur der klassischen Teilzeitbeschäftigung, sondern auch individu-	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

	ellen Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten und besonderen Arbeitsbedingungen (wie z. B. Homeoffice) aufgeschlossen gegenüber.				
Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit stärken	Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule soll intensiviert werden. Informationen über Initiativen, Projekte, aktuelle Entwicklungen etc., die den Dekan / das Dekanatsbüro erreichen, werden innerhalb der Fakultät verbreitet.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils unter den Promovierenden der Fakultät	Die Hochschullehrer*innen werden gute Absolventinnen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Sichtbarkeit weiblicher Promovierender erhöhen, Vorbilder bekannt machen, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Fakultät werden Preise bei gleicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben. Gleiches gilt für die Nominierung für Preise und Auszeichnungen, die von Dritten vergeben werden.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Frauenförderung, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Die Mitglieder der Fakultät werden weiterhin und kontinuierlich sensibilisiert zu erkennen, welche Hürden für Mitarbeiter*innen bestehen, die über nur schlechte Deutschkenntnisse verfügen. Sie erhalten besondere Unterstützung durch Kolleg*innen.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-

Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronische kranker Nachwuchswissenschaftler*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Die Hochschullehrer*innen werden behinderte Absolvent*innen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Vernetzung fördern	Vernetzungsinitiativen z. B. von Frauen, aber auch von anderen Gruppen werden begrüßt und von der Fakultät nach Möglichkeit gefördert	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere den Frauenanteil in der Professorenschaft.

Bis 2024 werden die Stelleninhaber folgender Professuren altersbedingt in den Ruhestand gehen:

- Stochastik, Ausscheiden des Stelleninhabers Anfang 2022. Die vorgezogene Nachbesetzung wird voraussichtlich bis Ende 2021 abgeschlossen sein. Es werden bereits Berufungsverhandlungen geführt.
- Rechnerarchitektur, Ausscheiden des Stelleninhabers Mitte 2022. Die Professur wird nicht nachbesetzt. An ihrer statt wurde bereits 2021 die Professur Technische Informatik besetzt.

Voraussichtlich werden somit im Gültigkeitszeitraum des Chancengerechtigkeitsplans keine Professuren neu ausgeschrieben. Voraussichtlich werden auch keine Lehrstuhlvertretungen ausgeschrieben.

Handlungsfeld Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Die* der jeweilige Vorsitzende einer Berufungskommission wird von dem*der Dekan*in aufgefordert, darauf zu achten, dass Professurausschreibungen immer neben den für alle Interessenten relevanten Medien auch in solche Portale und Netzwerke eingespeist werden, die besonders für potentiell interessierte Frauen relevant sind.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Bei Berufungsverfahren wird der*die Dekan*in die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu einem sehr frühen Zeitpunkt bereits in die Vorbereitungen der Stellenausschreibung, der Kommissionsbildung etc. einbinden.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils von Personen mit Behinderung sowie chronische Kranken in der Professorenschaft	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung des Anteils Frauen in Berufungskommissionen	Der*die Dekan*in unterstützt jede Bewerbung einer Frau um einen Sitz in einer Berufungskommission. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, besteht kein Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in Berufungskommissionen zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der*die Dekan*in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen	Die Fakultät bemüht sich weiterhin, in Berufungsverfahren Gutachterinnen zu gewinnen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Anteils von Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt	Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Menschen jedweden Geschlechts angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils von Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt	Bei der Nachbesetzung von Stellen wird die Fakultät darauf achten, sie derart zu gestalten, dass sie für Personen jedweden Geschlechts und insbesondere auch für Frauen (und Männer) mit familiären Verpflichtungen attraktiv sind.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen der Fakultät	Stellen für Beschäftigte in Technik und Verwaltung werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Mitglieder der Fakultät werden sich weiterhin für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen und beteiligen sich aktiv daran, individuelle Lösungen zu finden, um männlichen und weiblichen Mitarbeitern in entsprechenden Lebensphasen sowohl die Berufstätigkeit, als auch eine Weiterqualifikation zu ermöglichen: Die Fakultät steht nicht nur der klassischen Teilzeitbeschäftigung, sondern auch individuellen Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten und besonderen Arbeitsbedingungen (wie z. B. Heimarbeit) aufgeschlossen gegenüber. Der Dekan wird die Hochschullehrerschaft der Fakultät regelmäßig an diese Zusage erinnern.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

Gender- und Diversitätsforschung findet gegenwärtig in der Fakultät nicht statt. Auch gibt es keine besonderen Studienangebote mit Gender- und Diversitätsinhalten. Dies kann sich mit Einführung des geplanten Masterstudiengangs Data Science ändern. Studieninhalte werden u. a. sein: Sensibilisierung für die Auswirkung von Verzerrungen und Diskriminierende Algorithmen („Algorithmic Bias“).

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Diskriminierung verhindern	Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Diskriminierung verhindern	Weitere Sensibilisierung aller Lehrenden in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte bei der Gestaltung von Lehrmaterialien, angefangen bei sprachlichen Formulierungen und Begriffen bis hin zur Bildsprache, stereotypen Beispielen etc.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln	Entscheidungen über die Vergabe von Sach- und Personalmitteln werden unabhängig vom Geschlecht der jeweiligen Antragstellenden getroffen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Transparenz schaffen	Die Fakultät setzt eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung um.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen	Die Fakultät bemüht sich weiterhin, überall dort, wo Gutachten in Auftrag gegeben werden, Gutachterinnen zu gewinnen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät	Der*die Dekan *in unterstützt jede Bewerbung einer Frau um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf besteht kein Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der*die Dekan *in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät	Der*die Dekan *in unterstützt jede Bewerbung einer behinderten oder chronisch kranken Person um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf besteht kein Einfluss.) Sofern sich eine solche Person nicht zur Wahl stellt, weil sie befürchtet, der möglichen Mehrbelastung nicht gewachsen zu sein, wird der*die Dekan *in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Person ansprechen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät; Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen	Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Personalentwicklung; Bekanntmachen und Bewerben von Personalentwicklungsangeboten jedweder Art; Initiierung von Beratungsprozessen	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Frauen und Männern in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen wird Teilzeitarbeit ermöglicht.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fakultät setzt sich für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit aller Beschäftigten ein.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden beurlaubte MItarbeitende – sofern sie einverstanden sind – weiterhin über die Mailinglisten der Fakultät informiert.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeitbeschäftigte üblicherweise anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Studiengänge uneingeschränkt in Teilzeit studiert werden können.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät wird ihr Angebot an Hybrid-Veranstaltungen (Kombination von Präsenz- und online-Veranstaltung) ausbauen.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Termine mündlicher Prüfungen werden weiterhin individuell und in Absprache mit der zu prüfenden Person festgelegt.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät zeigt sich in besonderer Weise entgegenkommend, wenn Mitarbeiter*innen aus Gründen der Kinderbetreuung Homeoffice bzw. alternierende Telearbeit beantragen.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Schutz von Teilnehmer*innen an Präsenzveranstaltungen	Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten wird der Gesichtspunkt der Sicherheit berücksichtigt. Beachtet werden u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Sensibilisierung der Angehörigen der Fakultät	Beteiligung an Initiativen und (Aufklärungs-) Kampagnen der Hochschule gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt. Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin jede Information zu diesem Thema, die sie erhalten, Hinweise auf Veranstaltungen und Initiativen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten.	kontinuierlich	-	alle Lehrende. Sowie: Antidiskriminierungsbeauftragte, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	-
Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung	Beschäftigte und Studierende werden nicht benachteiligt, wenn sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den*die Dekan*in. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Mathematik und Informatik wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den*die Dekan*in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät für Mathematik und Informatik.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren²

Fakultät für Mathematik und Informatik gesamt								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende Gesamt	7.906	8.117	8642	9015	9629	10225	10642	
Weiblich	1.385	1.463	1559	1656	1810	1939	2092	
Männlich	6.521	6.654	7083	7359	7819	9878	8546	
Divers						2	4	
Frauenanteil (in %)	17,5%	18,0%	18,0%	18,4%	18,8%	19%	19,7%	26%
Studierende Bachelor	6.016	6.154	6562	6857	7287	7544	7892	
Weiblich	1.149	1.202	1275	1358	1481	1564	1661	
Männlich	4.867	4.952	5287	5499	5806	5978	6227	
Divers						2	4	
Frauenanteil (in %)	19,1%	19,5%	19,4%	19,8%	20,3%	20,7%	21%	
Studierende Master	1.890	1.963	2080	2158	2342	2571	2750	
Weiblich	236	261	284	298	329	372	431	
Männlich	1.654	1.702	1796	1860	2013	2199	2319	
Divers								
Frauenanteil (in %)	12,5%	13,3%	13,7%	13,8%	14%	14,5%	15,7%	
	StJ ³ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	153	157	148	156	148	171	175	
Weiblich	25	24	27	28	28	33	28	
Männlich	128	133	121	128	120	138	147	
Divers								
Frauenanteil (in %)	16,3%	15,3%	18,2%	17,9%	18,9%	19,3%	16%	21%
Abschlüsse Bachelor	70	76	54	63	68	77	179	
Weiblich	13	17	13	16	8	17	14	
Männlich	57	59	41	47	60	60	65	
Divers								
Frauenanteil (in %)	18,6%	22,4%	24%	25,4%	11,8%	22,1%	17,9%	
Abschlüsse Master	83	81	94	93	80	94	96	
Weiblich	12	7	14	12	20	16	14	
Männlich	71	74	80	81	60	78	82	
Divers								
Frauenanteil (in %)	14,5%	8,6%	14,9%	12,9%	25%	17%	14,6%	
Übergang BA-MA Frauen							50,9%	
Übergang BA-MA Männer							61,7%	
Studiengang Bachelor Mathematik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel

² Da bei den auslaufenden Diplom- und Masterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge werden hier nicht betrachtet.

³ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Studierende	2.034	2.106	2183	2187	2294	2288	2335	
Weiblich	489	510	519	518	545	539	535	
Männlich	1.545	1.596	1664	1669	1749	1748	1800	
divers						1	0	
Frauenanteil (in %)	24,0%	24,2%	23,8%	23,7	23,8%	23,6%	22,9%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	15	25	15	24	14	10	13	
Weiblich	3	8	6	6	2	4	3	
Männlich	12	17	21	30	12	6	10	
Frauenanteil (in %)	20,0%	32,0%	40,0%	25,0%	14,3%	40%	23,1%	
Übergang BA-MA Frauen							50,9%	
Übergang BA-MA Männer							64,9%	
Studiengang Master Mathematik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	112	119	123	128	136	150	165	
Weiblich	27	31	33	31	33	43	42	
Männlich	85	88	80	97	103	107	123	
Frauenanteil (in %)	24,1%	26,1%	26,8%	24,2%	24,3%	28,7%	25,5%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	3	2	9	5	6	4	4	
Weiblich	0	0	1	1	3	0	1	
Männlich	3	2	10	6	3	4	13	
Frauenanteil (in %)	0%	0%	11%	20%	50%	0%	25%	
Studiengang Bachelor Informatik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	3.982	4.048	4379	4670	4993	5256	5429	
Weiblich	660	692	756	840	936	1025	1095	
Männlich	3.322	3.356	3623	3830	4057	4230	4330	
Divers						1	4	
Frauenanteil (in %)	16,6%	17,1%	17,3%	18%	18,7%	19,5%	20,2%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	55	51	39	39	54	67	66	
Weiblich	10	9	7	10	6	13	11	
Männlich	45	42	46	49	48	54	55	
Frauenanteil (in %)	18,2%	17,6%	17,9%	25,6%	11,1%	19,4%	16,7%	
Übergang BA-MA Frauen							50,7%	
Übergang BA-MA Männer							60,9%	
Studiengang Master Informatik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	404	407	418	414	468	505	489	
Weiblich	45	47	54	58	59	60	66	
Männlich	359	360	364	356	409	445	423	
Frauenanteil (in %)	11,1%	11,5%	13%	14%	11,1%	11,9%	13,5%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	10	12	18	13	13	12	17	
Weiblich	1	1	3	0	3	2	2	
Männlich	9	11	21	13	10	10	15	
Frauenanteil (in %)	10,0%	8,3%	16,7%	0%	23,1%	16,7%	11,8%	
Studiengang Master Praktische Informatik								

	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	1.374	1.437	1539	1616	1737	1916	2096	
Weiblich	164	183	197	209	237	269	323	
Männlich	1.210	1.254	1342	1407	1500	1647	1773	
Frauenanteil (in %)	11,9%	12,7%	12,8%	12,9%	13,6%	14%	15,4%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	70	67	67	75	61	77	75	
Weiblich	11	6	10	11	7	14	11	
Männlich	59	61	77	86	54	63	64	
Frauenanteil (in %)	15,7%	9,0%	14,9%	14,5%	11,5%	18,2%	14,7%	
Studiengang Bachelor Mathematisch-technische Softwareentwicklung								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende							128	
Weiblich							31	
Männlich							97	
Frauenanteil (in %)							24,2%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse								
Weiblich								
Männlich								
Frauenanteil (in %)								

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Studierende mit Migrationshintergrund	11 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	16 Prozent ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	50 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	38 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	37 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	n.a. ⁴	n.a.	n.a.	n.a.
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse ⁵				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) ⁶				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

⁴ Alle Studienbriefe der Fakultät werden in Latex erstellt und sind damit i.d.R. barrierefrei⁵ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.⁶ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamte*innen																		
Wiss. Beamte*innen unbefristet	8,60	4,60	1,00	0,00	11,6%	0,00%	9	5	1	0	11,11%	0,00%	1	1	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	1,60	0,60	1,00	0	62,5%	0%	2	1	1	0	50%	0%	1	1	0	0	0%	0%
Zeitbeamte*innen A-Besoldung	6,00	3,00	0,00	0	0%	0%	6	3	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
...davon promoviert	4,00	3,00	0,00	0	0%	0%	4	3	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Beamte*innen gesamt	14,60	7,60	1,00	0	6,9%	0%	15	8	1	0	6,7%	0%	1	1	0	0	0%	0%
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	8,25	11,00	1,75	3,00	21,2%	27,27%	9	11	2	3	22,2%	27,27%	2	0	1	0	50%	0%
...davon im Zentralbereich	1,00	0	1,00	0	100%	0%	1	0	1	0	100%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	40,55	43,25	7,50	10,50	18,5%	24,28%	44	48	8	11	18,2%	22,9%	7	10	1	2	14,3%	20%
...davon promoviert	16,50	14,25	3,50	2	21,2%	14%	18	16	4	2	22,2%	12,5%	3	4	1	0	33,3%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	48,80	54,25	9,25	13,5	19%	24,9%	53	59	10	14	18,9%	23,7%	9	10	2	2	22,2%	20%
Hilfskräfte																		
SHK	7,99	3,37	3,19	1,37	39,9%	23,2%	26	19	11	5	42,3%	26,3%	26	19	11	5	42,3%	26,3%
WHK	1,58	1,55	0,47	0	29,8%	0%	5	4	1	0	20%	0%	5	0	1	0	20%	0%
Hilfskräfte gesamt	9,57	4,92	3,66	1,37	38,2%	27,8%	31	23	12	5	38,7%	21,7%	31	19	12	5	38,7%	26,3%
Fachmentor*innen																		
WOT		0,33		0		0%		2		0		0%		2		0		0%
Fachmentor*innen befristet	3,04	0,89	1,50	0,13	49,3%	14,6%	38	19	11	4	29%	21%	38	19	11	4	29%	21%

Fachmentor*innen unbefristet	0,58	1,5	0,03	0,55	5,2%	36,7%	9	23	1	4	11,1%	17,4%	9	23	1	4	11,1%	17,4%
Fachmentor*innen gesamt	3,62	2,39	1,53	0,68	42,3%	28,45%	47	42	12	8	25,5%	19%	47	42	12	8	25,5%	19%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	77,77	70,47	16,32	15,55	21%	22,1%	150	130	38	27	25,3%	20,8%	92	74	29	15	31,5%	20,8%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl							2	1	1	1	50%	100%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet	1,78	0,35	0,15	0,15	8,4%	42,9%	20	4	1	1	5%	22,2%						
Lehrbeauftragte intern unbesoldet	1,49	0,25	0,35	0	23,5%	0%	11	3	2	0	18,2%	0%						
Lehrbeauftragte gesamt	3,27	0,6	0,50	0,15	15,3%	25%	31	7	3	1	9,7%	14,3%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr ⁷ 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	11	8	11	8	
Weiblich	0	1	2	0	
Männlich	11	7	9	8	
Frauenanteil	0%	12,5%	18,2%	0%	18%
Laufende Promotionsverfahren	111	110	106	107	
Weiblich	10	11	13	14	
Männlich	101	99	93	93	
Frauenanteil	9%	10%	12%	13%	18%
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	1	1	
Weiblich	0	0	0	0	
Männlich	0	1	1	1	
Frauenanteil	0%	0%	0%	0%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren ⁸	1				
Weiblich	0				
Männlich	1				
Frauenanteil	0%				erhöhen

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Promovierende mit Migrationshintergrund	3 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	30 Prozent
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	70 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	40	29

Quelle: Panelbefragung, NACAPS, destatis

⁷ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

⁸ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	22	2	20	9,1%	20	2	18	11%	20%
Davon Professuren W2					5	0	5	0%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0%	2	1	1	50%	
Davon Tenure-Track					2	1	1	50%	
Professurvertretungen	0	0	0	0%					
Gastwissenschaftler*innen									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
--

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im altem Gleichstellungskonzept, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	16,8	6	35,70%	19	8	42,10%	6	83,30%
...davon befristet	1,25	1,25	100%	2	2	100%	2	100%
...davon unbefristet	15,55	4,75	30,60%	17	6	35,30%	4	75%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	20,1	17,6	87,60%	28	25	89,30%	10	100%
...davon befristet	1,1	1,1	100%	3	3	100%	2	100%
...davon unbefristet	19	16,5	86,80%	25	22	88%	8	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	36,9	23,6	64%	47	33	70,20%	16	93,80%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021⁹

	VZÄ	davon	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
		Frauen			Frauen			
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	15,18	12,68	83,5%	18	16	88,9%	7	100,00%
E6	9,18	9,18	100,00%	12	12	100,00%	7	100,00%
Nicht zuge- ordnet ¹⁰	6	3,5	58,3%	6	4	66,7%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	3,9	1	25,64%	5	1	20,00%	2	50,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	11	7	63,64%	11	7	63,64%	0	0,00%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	28,43	20,43	71,9%	32	24	75%	9	88,9%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	36,9	23,6	64%	47	33	70,20%	16	93,80%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.03.2021

⁹ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengleichheitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

¹⁰ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer*innen	Akademische Mitarbeiter*innen	Weitere Mitarbeiter*innen	Studierende	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	1	1	2	2	6
Männlich	7	2	0	0	9
Frauenanteil	13%	33%	100%	100%	40%
Ziel					50%
Promotionsausschuss					
Weiblich	0	1			1
Männlich	3	0			3
Frauenanteil	0%	100%			25%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Informatik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Mathematik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Elektro- und Informationstechnik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%

Stichtag: 12.02.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Studierende	
mit Sorgearbeitsverpflichtungen	25 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 6 Wochenstunden mit Sorgearbeit zur pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende	
Mit Kindern	48 Prozent
mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
6	0	k.A.	k.A.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**der Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020.

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	2
Handlungsfeld Studium	4
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	11
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	16
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät	19
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	20
Handlungsfeld Forschung	23
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	26
Handlungsfeld Personalentwicklung	28
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium und Familie	32
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	36
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	38
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie: Tabellarische Bestandsaufnahme	39

Präambel

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. *(Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter)*

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

Dies spiegelt sich in dem von der Fakultät formulierten Diversity Statement¹ wider:

Diversity Statement der Fakultät

Die Fakultät für Psychologie der FernUniversität in Hagen zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Studierendenschaft und ihrer Beschäftigten aus. Diese bezieht sich beispielsweise auf Alter, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht² und sexuelle Orientierung/Identität, physische Fähigkeiten, sozioökonomischen Hintergrund sowie familiäre und berufliche Lebensumstände. Die Fakultät für Psychologie fühlt sich dieser Vielfalt in hohem Maße verpflichtet. Daher setzen sich die Fakultätsangehörigen aktiv für Chancengerechtigkeit als Organisationskultur ein.

Die **Kernprinzipien** sind dabei:

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

Nachhaltigkeit

¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

² Im vorliegenden Plan 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). (vgl. Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen, unter https://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/arbeiten/satzungen/2020/amtl_mit_22_2020.pdf)

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

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

Handlungsfeld Studium

1. Gleichstellung der Geschlechter

1.1 Bestandsaufnahme

1.1.1 Fakultät gesamt

- Der Frauenanteil der Psychologiestudierenden an der FernUniversität lag (gemittelt über die vergangenen drei Semester) mit 70,4 % leicht unter dem NRW-Durchschnitt für das Fach Psychologie an Universitäten von 74,6 %³. Letzterer entspricht etwa dem Bundesdurchschnitt von 75 %.
- Der Studienerfolg von Frauen in Studiengängen der Fakultät für Psychologie war in den letzten Studienjahren konstant hoch. Der Frauenanteil an Studienabschlüssen lag (gemittelt über die Studienjahre von 2018 bis 2020) bei 79,7 % und somit über dem Frauenanteil an der Studierendenschaft. Der bundesweite Frauenanteil an Studienabschlüssen lag mit 82 % auf einem noch höheren Niveau.
- Im Folgenden werden aufgrund der Unterrepräsentanz der männlichen Studierenden an der Fakultät für Psychologie die Männeranteile für die Studiengänge B.Sc. Psychologie und M.Sc. Psychologie näher betrachtet.

1.1.2 B.Sc. Psychologie

- Der B.Sc. Psychologie wies (gemittelt über die vergangenen drei Semester) mit 33,6 % zwar einen relativ geringen Männeranteil unter den Studierenden auf, lag damit aber über dem Durchschnitt aller Psychologie-Bachelorstudiengänge an NRW-Universitäten von 27,3 %⁴.
- Der Männeranteil unter den Studierenden ist vom WS 18/19 bis zum WS 20/21 von 30,3 % auf 39,8 % gestiegen.
- Der Anteil an Männern bei den Abschlüssen ist vom Studienjahr 2018 bis zum Studienjahr 2020 von 20,8 % auf 21,6 % marginal gestiegen.

1.1.3 M.Sc. Psychologie

- In den vergangenen Semestern hatte der M.Sc. Psychologie mit 20,2 % (gemittelt über die vergangenen drei Semester) einen relativ geringen Anteil an Männern unter den Studierenden und lag damit leicht über dem Durchschnitt aller Psychologie-Masterstudiengänge an NRW-Universitäten von 17,9 %⁵.
- Der Männeranteil unter den Studierenden ist vom WS 18/19 bis zum WS 20/21 von 19,5 % auf 20,6 % leicht gestiegen.
- Der Anteil an Männern bei den Abschlüssen ist vom Studienjahr 2018 bis zum Studienjahr 2020 von 19 % auf 15,6 % gesunken.

³ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 07.06.2021

⁴ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 08.06.2021

⁵ IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik für das Jahr 2018, Sonderauswertung
Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 08.06.2021

1.2 Ziele

Der Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent*innen an der Fakultät für Psychologie liegt derzeit bereits weit über einer ausgewogenen Geschlechterverteilung. Unter Berücksichtigung der bundesweiten Vergleichswerte für das Fach Psychologie und des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells ergäbe sich als Zielvorgabe eine noch weitere Erhöhung des Frauenanteils bis zum Jahr 2024 (bei Studierenden auf 75 % und bei Absolvent*innen auf 82 %). Langfristig sollte jedoch angestrebt werden, das Psychologiestudium für die derzeit unterrepräsentierten männlichen Studierenden attraktiver zu machen und eine ausgewogenere Geschlechterverteilung herzustellen. Daher sieht die Fakultät für Psychologie die Formulierung eines quantifizierten Ziels in Bezug auf den Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent*innen im Rahmen des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans als nicht zielführend an.

Vielmehr erachtet die Fakultät es als wichtig, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht und geleitet von ihren Interessen und Fähigkeiten ein Studium im Fach Psychologie aufnehmen und erfolgreich abschließen. In psychologischen Berufsfeldern könnte ein höherer Anteil an Männern sowie an Personen nicht-binären Geschlechts für Ratsuchende eine Bereicherung darstellen und zu einer vielfältigeren Auswahl in Bezug auf die helfende Person führen. Auf gesellschaftlicher Ebene könnte eine größere Zahl männlicher oder nicht-binärer Rollenmodelle, die beratend oder helfend tätig sind, dazu beitragen, dass die Psychologie weniger als weibliche Domäne angesehen wird.

Deshalb unterstützt die Fakultät für Psychologie die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfen in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung und wirkt darauf hin, dass in der Außendarstellung der Studiengänge alle Geschlechter angemessen gendersensibel angesprochen und repräsentiert werden.

1.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie überprüft die Außendarstellung ihrer Studiengänge (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Informations- und Einstiegsveranstaltungen) daraufhin, ob in den Texten oder Bildern Personen aller Geschlechter angemessen gendersensibel angesprochen und repräsentiert werden.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie strebt weiterhin eine Beteiligung am Boys' Day bzw. Girls' Day an, um Jungen Einblicke in das Studienfach Psychologie zu bieten und bei Mädchen Interesse speziell für das Feld der Wissenschaft zu wecken.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

2. Diversität und Inklusion

2.1 Bestandsaufnahme

2.1.1 Soziodemografie

Mit einem Anteil von 58 % lag die Zahl der Studierenden mit nicht-akademischem Hintergrund seitens der Eltern an der Fakultät für Psychologie über dem bundesweiten Vergleichswert von 48 %. Der Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug 9 % und lag damit leicht über dem bundesweiten Vergleichswert von 7 % ausländischen Studierenden. Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund seitens der Eltern an der Fakultät für Psychologie betrug 20 % und entspricht damit dem Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund an allen Studierenden in Deutschland.⁶ Der Altersdurchschnitt der Studierenden im B. Sc. Psychologie betrug 36,8 Jahre und im M. Sc. Psychologie 38,9 Jahre.⁷

2.1.2 Inklusives Studium

An der Fakultät für Psychologie wurden pro Semester durchschnittlich 39 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bewilligt.⁸ Pro Semester gab es durchschnittlich drei Prüfungen, die von Studierenden in einer Justizvollzugsanstalt abgelegt wurden.⁹ In den vergangenen Semestern wurden zahlreiche Lehrvideos der Fakultät für Psychologie Untertitelt und mit Transkriptionen versehen. Derzeit sind im B.Sc. Psychologie rund 55 % der Videos Untertitelt und für 29 % stehen außerdem Transkripte bereit. Im M.Sc. Psychologie sind derzeit lediglich 6 % der Videos Untertitelt und für 2 % stehen ebenfalls Transkripte bereit. In internen Veranstaltungen zur Digitalisierung und in Handouts wird das Thema Barrierefreiheit durch die Fachmediendidaktik aufgegriffen und themenadäquat berücksichtigt.

2.2. Ziele

Die Fakultät erachtet es als wichtig, dass Personen – 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 etwa durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind – geleitet von ihren Interessen und Fähigkeiten ein Studium im Fach Psychologie aufnehmen und erfolgreich abschließen können. Insbesondere in psychologischen Berufsfeldern könnte eine größere Heterogenität für Ratsuchende eine Bereicherung darstellen und zu einer vielfältigeren Auswahl in Bezug auf die helfende Person führen.

Die Fakultät unterstützt daher die Berücksichtigung des soziodemografischen Hintergrunds der Studierenden in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung. Sie fördert eine stärkere Ansprache und Repräsentation unterschiedlicher soziodemografischer Gruppen in der Außendarstellung der Studiengänge. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in der Studienberatung, Betreuung

⁶ Vgl. Studie von DZHW/Stiftung Mercator sowie die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, <https://www.studentenwerke.de/de/content/studieren-mit-migrationshintergrund>

⁷ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

⁸ Diese Angabe ist gemittelt über den Zeitraum vom Wintersemester 2018/19 bis zum Sommersemester 2020.

⁹ Diese Angabe ist gemittelt über den Zeitraum vom Wintersemester 2018/19 bis zum Sommersemester 2020.

und Studiengangsentwicklung. Sie fördert eine stärkere Ansprache und Repräsentation von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in der Außendarstellung der Studiengänge. Darüber hinaus setzt sich die Fakultät dafür ein, Inhaftierten ein Studium zu ermöglichen.

2.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie überprüft die Außendarstellung ihrer Studiengänge (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Informations- und Einstiegsveranstaltungen) daraufhin, ob in den Texten oder Bildern Personen mit unterschiedlich ausgeprägten Diversitätsdimensionen angesprochen und repräsentiert werden. Hierbei greift sie auch auf die Berichterstattung der FernUniversität, z. B. in Form der „Stimmen zur FernUni“ zurück, um durch die Darstellung vielfältiger Hintergründe und Lebensläufe unterschiedliche Studieninteressierte und Studierende zu einem Studium zu ermutigen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie führt ihre vielfältigen Maßnahmen zur Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft weiter fort. Beispielhaft nennen lassen sich hier das im Rahmen des Förderprogramms Innovative Lehre (FLeh) geförderte Projekt „Come as you are – Statistik in der Studieneingangsphase für verschiedene Studierendengruppen“, die Einführung des Zertifikatsstudiums im B.Sc. Psychologie, das Studierenden die Verfolgung individueller Bildungsziele innerhalb des Bachelorabschlusses ermöglicht, sowie das Projekt „FURIOSA“ (FernUniversitäres Ressourcen- und Interessen-Online-Self-Assessment). Letzteres soll Studieninteressierten einen Abgleich ihrer Erwartungen mit den Studienbedingungen an der FernUniversität Hagen ermöglichen und kann daher auch dazu beitragen, diejenigen zu einem Studium zu ermutigen, die Hemmungen vor der Aufnahme eines Studiums haben und ihre Eignung anzweifeln.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie verweist in den Studienportalen sowie in der Studienberatung auf fakultätsübergreifende Angebote wie z. B. studyFIT (Zentrum für Lehre und Innovation), das Unterstützungsangebote für die heterogene Studierendenschaft der FernUniversität in Bezug auf den Einstieg in das Fernstudium und den weiteren Studienverlauf bündelt.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft Möglichkeiten einer Kooperation mit institutionsunabhängigen Initiativen wie ArbeiterKind.de¹⁰, die Erstakademiker*innen an Hochschulen durch Maßnahmen wie Mentoringprogramme oder die Bereitstellung von Informationen zum Studium und zur Studienfinanzierung unterstützen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

¹⁰ Vgl. <https://www.arbeiterkind.de>, abgerufen am 08.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie baut ihre Bemühungen um eine barrierefreie Gestaltung der Lehre weiter aus. Dabei ermutigt die Fakultät ihre Lehrgebiete weiterhin, die Untertitelung von Lehrvideos und die Bereitstellung von Transkriptionen auszubauen. Zudem wurde fakultätsintern durch die Fachmediendidaktik ein Prüfverfahren zur Erfassung der technischen Barrierefreiheit von Online-Kursumgebungen entwickelt. Geplant ist, mit Hilfe dieses Prüfverfahrens Kursumgebungen der Fakultät für Psychologie auf technische Barrierefreiheit zu überprüfen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Fachmediendidaktik, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie verweist in den Studienportalen sowie in der Studienfachberatung auf fakultätsübergreifende Angebote für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung wie z. B. ein Peer-Mentoring (im Rahmen von studyFIT), das sich an Studierende mit einer Behinderung und/oder einer chronischen Erkrankung in der Studieneingangsphase oder bei Wiedereinstieg in das Fernstudium richtet.¹¹ Sie ermutigt Psychologiestudierende bei Interesse darin, sich als Mentor*innen zu engagieren.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie ermutigt ihre Lehrgebiete weiterhin, Studierende mit Beeinträchtigung in der Kommunikation ihrer individuellen Bedürfnisse zu bestärken.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

¹¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/studium/studienangebot/studyfit/peer-mentoring.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹²	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Berücksichtigung von Personen aller Geschlechter in der Außendarstellung	Überprüfung der Außendarstellung	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination	
Steigerung des Interesses an psychologischen Berufsfeldern bei bislang unterrepräsentierten Gruppen	Beteiligung am Boys' Day bzw. Girls' Day	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung, Lehrgebiete	
Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in der Außendarstellung	Überprüfung der Außendarstellung	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung	
Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft	Umsetzung vielfältiger Maßnahmen innerhalb der Fakultät	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete	

¹² Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

Steigerung des Studienerfolgs für eine heterogene Studierendenschaft	Verweis auf fakultätsübergreifende Angebote	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung	
Unterstützung von Erstakademiker*innen	Prüfung der Kooperation mit institutionsunabhängigen Initiativen	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung	
Barrierefreie Gestaltung der Lehre	Weiterer Ausbau der Untertitelung von Lehrvideos und der Bereitstellung von Transkriptionen, Überprüfung von Kursumgebungen der Fakultät auf technische Barrierefreiheit	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Fachmediendidaktik, Lehrgebiete	
Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	Verweis auf fakultätsübergreifende Angebote für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination / Studienfachberatung	
Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	Bestärkung von Studierenden mit Beeinträchtigung zur Kommunikation individueller Bedürfnisse	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Lehrgebiete	

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

1. Gleichstellung der Geschlechter

1.1. Bestandsaufnahme

Wissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt lag mit 72,6 % leicht über dem Frauenanteil an den Studierenden. Der Frauenanteil an den befristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten entsprach mit 72,5 % etwa dem Frauenanteil an allen wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät¹³. Von den insgesamt sieben unbefristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten waren vier weiblich und drei männlich.¹⁴

Abgeschlossene Promotionen und Promovierende

Während es im Studienjahr 2019 keine abgeschlossenen Promotionen gab, wurden in den Studienjahren 2018 und 2020 jeweils zwei Promotionen abgeschlossen, davon je eine von einer Frau. Im Studienjahr 2018 gab es 24 laufende Promotionsverfahren, im Studienjahr 2019 waren es 27 und im Studienjahr 2020 gab es 36. Gemittelt über diesen Zeitraum betrug der Frauenanteil an laufenden Promotionsverfahren 73,4 %.¹⁵

Habilitationen

Die Anzahl abgeschlossener Habilitationen fällt noch geringer aus als die der abgeschlossenen Promotionen. Während es im Studienjahr 2019 kein laufendes oder abgeschlossenes Habilitationsverfahren gab, waren es in den Studienjahren 2019 und 2020 jeweils eines, im Studienjahr 2019 abgeschlossen von einem Mann, 2020 von einer Frau.

1.2 Ziele

Unter Berücksichtigung der bundesweiten Vergleichswerte für das Fach Psychologie und des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells ergäbe sich als Zielvorgabe eine Erhöhung des Frauenanteils bei den laufenden sowie bei den abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren an der Fakultät für Psychologie. Aufgrund der geringen absoluten Zahlen sowie der geringen Belastbarkeit der internen Daten zu Promotionen und Habilitationen sieht die Fakultät für Psychologie jedoch die Formulierung quantifizierter Ziele in Bezug auf den Frauenanteil als nicht zielführend an.

Stattdessen berücksichtigt die Fakultät bei Maßnahmen zur grundsätzlichen Steigerung der Anzahl der Promotionen und Habilitationen an der Fakultät die Bedürfnisse des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierbei werden nicht nur Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Handlungsfeld

¹³ An der Fakultät für Psychologie gab es im Jahr 2019 im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten keine Beamt*innen.

¹⁴ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

¹⁵ Generell ist hier anzumerken, dass die internen Zahlen zu Promotionen hohen Schwankungen unterworfen sind und bislang noch keine systematische Erfassung erfolgte, sodass es auf dieser Grundlage schwierig ist, belastbare Aussagen zu treffen.

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), sondern auch weitere genderbezogene Herausforderungen und Bedürfnisse einbezogen.

1.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie vergibt Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie für Lehrbeauftragte im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Stellenausschreibungen, die eine wissenschaftliche Qualifikation ermöglichen, werden gezielt an Frauennetzwerke gegeben.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

2. Diversität und Inklusion

2.1 Bestandsaufnahme

An der Fakultät für Psychologie gab es weder Promovierende mit Migrationshintergrund noch Promovierende mit Migrationshintergrund seitens der Eltern. Der bundesweite Vergleichswert ausländischer Promovierender betrug 20 %. Mit 33 % lag der Anteil an Promovierenden mit nicht-akademischem Hintergrund seitens der Eltern unter dem bundesweiten Durchschnitt von 44 %. Das durchschnittliche Alter von Promovierenden an der Fakultät für Psychologie betrug 37,5 Jahre. Bundesweit waren Promovierende durchschnittlich 30 Jahre alt.¹⁶

2.2. Ziele

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, Promovierende mit unterschiedlicher sozialer, ethnischer oder kultureller Herkunft sowie mit nicht-akademischen Hintergrund stärker zu fördern. Darüber hinaus berücksichtigt sie weitere Diversitätsdimensionen wie etwa Alter, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung und/oder chronische Erkrankungen bei der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

¹⁶ Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2019.

2.3 Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie bietet bei zu besetzenden Stellen weiterhin die Möglichkeit, diese in Teilzeit auszuüben. Damit soll die Bewerbung von Personen, die aus persönlichen Gründen keine Vollzeitstelle ausüben können, gefördert werden.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie bestärkt Promovierende, an universitätsweiten Angeboten des Graduiertenservice teilzunehmen.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie strebt an, bei der Gewinnung von Vortragenden für Veranstaltungsformate unterschiedliche Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft weiterhin im Rahmen der Mitgliedschaft der FernUniversität im globalen Netzwerks *Scholars at Risk* die Möglichkeit, Wissenschaftler*innen im Ausland, die mit Repressionen, politischer Verfolgung oder anderen Gefährdungen konfrontiert sind, an die Fakultät anzubinden und durch Remote Affiliation zu unterstützen.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Wissenschaftlichen Nachwuchses	Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie für Lehrbeauftragte bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Wissenschaftlichen Nachwuchses	Weitergabe von Stellenausschreibungen, die eine wissenschaftliche Qualifikation ermöglichen, an Frauennetzwerke	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1	
Ausgewogene Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Bei gleicher Leistung insgesamt ausgewogene Vergabe von Preisen an Frauen und Männer	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	

Berücksichtigung individueller Lebenssituationen von Beschäftigten	Ermöglichung der Ausübung von Stellen in Teilzeit	2022 – 2024		Dekan*in	
Unterstützung von Promovierenden	Bestärkung von Promovierenden in der Teilnahme an Angeboten des Graduiertenservice	2022 – 2024		Dekan*in	
Bereitstellung vielfältiger möglicher Rollenmodelle	Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen bei der Einladung von Vortragenden	2022 – 2024		Dekan*in	
Unterstützung gefährdeter Wissenschaftler*innen im Ausland	Beteiligung im Rahmen des Netzwerks <i>Scholars at Risk</i>	2022 – 2024		Dekan*in	

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

1. Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil an Professuren betrug im Jahr 2020 45 %. Dies entspricht zwar einer annähernden geschlechterparitätischen Verteilung und damit einem Frauenanteil über dem bundesweiten, fächerübergreifenden Frauenanteil an hauptberuflichen Professor*innen von 25,6 %¹⁷. Zieht man aber den Frauenanteil unter den Psychologiestudierenden (70,4 %) an der Fakultät für Psychologie sowie den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Psychologie (72,6 %) heran, ist hier das Phänomen einer sich öffnenden Schere oder einer „Leaky Pipeline“ erkennbar. Diese Metapher einer tropfenden Leitung beschreibt den mit zunehmender Qualifizierungsebene bzw. Karrierestufe absinkenden Frauenanteil, der die Wissenschaft noch immer prägt und auf eine weiterhin bestehende strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern hindeutet.¹⁸

2. Ziele

Die Zielgröße zur Besetzung von Professuren läge gemäß des FernUniversitäts-spezifischen Kaskadenmodells bei 67 %. Die Fakultät strebt bei der Besetzung von Professuren an, Auswahlprozesse gendersensibel zu gestalten und bezieht dabei nicht nur Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), sondern auch weitere genderbezogene Herausforderungen und Bedürfnisse ein.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Professurvertretungen werden bei gleicher Qualifikation weiterhin vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Stellenausschreibungen für Professuren werden gezielt an Frauennetzwerke gegeben.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Berufungskommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt. Es wird darauf geachtet, gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern sowie den Auswahlprozess gendersensibel zu gestalten.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

¹⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/>, abgerufen am 09.06.2021

¹⁸ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (<https://www.buwin.de/>) und <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leaky-pipeline-praegt-weiterhin-die-wissenschaft-3277/>, abgerufen am 09.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie prüft, ob Bewerber*innen in zukünftigen Ausschreibungen bzw. Bewerbungsverfahren explizit zur Angabe von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen¹⁹ wie aufgefordert werden sollten. Durch diese Maßnahme soll verdeutlicht werden, dass keine Nachteile aus der Angabe resultieren, sondern diese ausdrücklich erwünscht ist.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

¹⁹ Oberbegriff für Tätigkeiten des Sorgens bzw. Sich-Kümmerns, u.a. Kinderbetreuung und Altenpflege, vgl. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/>, abgerufen am 15.08.2021

Handlungsfeld Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	Vergabe von Lehrstuhlvertretungen bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	Weitergabe von Stellenausschreibungen für Professuren an Frauennetzwerke	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete in Zusammenarbeit mit Dez. 3.1	
Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	Geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen, Ansprache geeigneter Kandidatinnen, gendersensible Gestaltung des Auswahlprozesses	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Berücksichtigung von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen in Berufungsverfahren	Prüfung der Aufforderung von Bewerber*innen zur Angabe von Erziehungszeiten bzw. Care-Arbeit-Verpflichtungen	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät

1. Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil an allen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung lag 2021 bei 74,2 %.²⁰

2. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät für Psychologie setzt im Rahmen des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans keinen Fokus auf dieses Handlungsfeld und sieht daher von der Formulierung quantifizierter Ziele in Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung ab. Es gelten die im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für alle Beschäftigten formulierten Ziele und Maßnahmen.

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

²⁰ Hierbei ist anzumerken, dass die Gesamtzahl an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung der Fakultät mit insgesamt zwölf Mitarbeitenden gering ist.

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

1. Bestandsaufnahme Gender und Diversität in der Lehre

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

Dies erfolgt zum einen durch die Vermittlung von Fachwissen, Wissen und Kompetenzen. Zum anderen erfolgt dies aber auch durch den Aufbau einer professionellen ethischen und fachlichen Grundhaltung gegenüber menschlicher Diversität.

Zu diesem Zweck wurde beispielsweise für die Studieneingangsphase des B.Sc. Psychologie ein über die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie hinausgehendes Lehrangebot entwickelt, um Studierende frühzeitig für die Bedeutung von Diversität für die Psychologie in Wissenschaft und Praxis zu sensibilisieren²¹.

Übersicht über Module und Kurse mit explizitem Gender- und Diversitäts-Fokus

B.Sc. Psychologie

- M1: Einführung in die Psychologie, ihre Methoden und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens, Unterkurs Kulturelle Vielfalt
- M4: Sozialpsychologie
- AF C: Community Psychology

M.Sc. Psychologie

- MM6: Prävention, Intervention und Evaluation im Kontext kulturell diversifizierter Communities mit zugehöriger Kompetenzübung „Interkulturelle Kompetenzen“

Darüber hinaus werden in vielen weiteren Modulen Gender und Diversität inhaltlich berücksichtigt. Als Beispiel sei hier Modul M7 des B.Sc. Psychologie (Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie), in dem Geschlechterunterschiede in Bezug auf Persönlichkeit behandelt werden, genannt. In den Modulen M6b im B.Sc. Psychologie (Empirisch-experimentelles Praktikum) sowie MM7 im M.Sc. Psychologie (Projektmodul) wurden in der Vergangenheit bereits Themen aus dem Forschungsschwerpunkt Diversität bearbeitet. Darüber hinaus besteht für Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten die Möglichkeit, sich mit gender- und diversitätsbezogenen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

2. Ziele

Die Fakultät für Psychologie strebt an, ihre Lehre noch stärker gender- und diversitätssensibel zu gestalten. Dies soll durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Ebenen wie der Didaktik, der Betreuung, der Gestaltung von Studienmaterialien sowie durch den Einsatz gender- und diversitätssensibler Sprache

²¹ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/diversitystatement.shtml>, abgerufen am 09.06.2021

erzielt werden. Dabei orientiert sie sich auch an den Empfehlungen des Projekts „Gender in der Lehre“²² der FernUniversität.

Auch inhaltlich trägt sie den Themen Gender und Diversität Rechnung, indem weiterhin zentrale Fragen der Diversitäts- und Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen integriert werden. Renommiertere Forschende der Psychologie mit unterschiedlich ausgeprägten Diversitätsdimensionen sollen für Studierende sichtbar gemacht werden, sodass sie als Rollenmodelle fungieren können. Die Geschlechterverteilung in der Psychologie (unter Studierenden, Lehrenden und Forschenden) soll außerdem explizit adressiert und diskutiert werden.

Die Fakultät für Psychologie unterstützt die Lehrenden zudem dabei, Genderkompetenz aufzubauen, z.B. durch die Ermöglichung einer Teilnahme an Schulungen zu geschlechtergerechter Didaktik oder zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, die bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial zum Einsatz kommen soll.

3. Maßnahmen

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

Verantwortlich: Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät prüft weiterhin die Förderung von Lehrangeboten mit Gender- und Diversitätsbezug durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät plant, einen Preis für herausragende Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug auszuloben.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät informiert Studierende und Studieninteressierte weiterhin auf ihrer Website über den Stellenwert von Gender und Diversität in der Lehre und prüft einen weiteren Ausbau des Informationsangebotes, etwa durch das Aufgreifen aktueller Entwicklungen und Neuerungen in Lehre und Forschung an der Fakultät.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

²² Vgl. Broschüre „Gender in der Lehre und Genderkompetenz“ der FernUniversität: https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/3907_broschu%C3%BCre_gender_barrierefrei_neu270318.pdf, abgerufen am 09.06.2021

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre	Verwendung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache in Bezug auf das Studienmaterial	2022 – 2024		Lehrgebiete	
Berücksichtigung von Gender und Diversität in der Lehre	Prüfung der Förderung von Lehrangeboten mit Gender- und Diversitätsbezug durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen	2022 – 2024		Dekan*in	
Auszeichnung von Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug	Planung eines Preises für herausragende Abschlussarbeiten mit Gender- oder Diversitätsbezug	2022 – 2024		Dekan*in	
Sichtbarmachung des Stellenwerts von Gender und Diversität in der Lehre	Weiterer Ausbau der Informationen zu Gender und Diversität in der Lehre auf der Fakultätswebsite	2022 – 2024		Dekan*in	

Handlungsfeld Forschung

1. Bestandsaufnahme Forschung

An der Fakultät für Psychologie gibt es zahlreiche gender- und diversitätsspezifische Forschungsaktivitäten.

Forschungsschwerpunkt „Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt“

Einer der Forschungsschwerpunkte der Fakultät ist „Psychologie, Diversität und sozialer Zusammenhalt“, dessen Forschungsaktivitäten sich den psychologischen Aspekten von Verschiedenheit zwischen Menschen, innerhalb und zwischen Gruppen und Gesellschaften sowie der Frage, welche Faktoren sozialen Zusammenhalt beeinflussen, widmen. Diversität wird hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen betrachtet, z. B. ethnischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, religiöse Orientierung, politische Einstellungen, sozioökonomischer Hintergrund und Gender.

In einem Mehr-Ebenen-Ansatz werden individuelle Einstellungen, Emotionen und Verhalten im Kontext von organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und medialen Einflüssen mit verschiedenen methodischen Ansätzen untersucht. Dabei werden gesellschaftlich relevante Themen aufgegriffen und im Sinne einer nutzeninspirierten Grundlagenforschung analysiert. Eine zentrale Forschungsfrage ist die Frage danach, wie Vorurteile zwischen Gruppen reduziert und gesellschaftlicher Zusammenhalt, Toleranz und prosoziales Verhalten gefördert werden können. Dabei wird sowohl die Perspektive der Minorität als auch der Majorität in den Blick genommen. Basierend auf den Erkenntnissen werden Maßnahmen zur Förderung von positiven Intergruppenbeziehungen und sozialem Zusammenhalt entwickelt.

Aktuelle Projekte beschäftigen sich u.a. mit positivem und negativem Intergruppenkontakt und der Rolle von sozialen Normen, Diversitätsüberzeugungen, Determinanten von positivem Intergruppenverhalten, Versöhnung und Solidarität, Xenophilie, Akkulturationsprozessen, (Co-)Radikalisierung, der Rolle von Emotionen für das soziale Zusammenleben, Flucht und Integration, Einstellungen gegenüber Muslim*innen, den Auswirkungen sozialer Ungleichheit, Diversity-Trainings und der evidenzbasierten Maßnahmenplanung.

Im Rahmen des Schwerpunktes soll der Austausch der Fakultätsmitglieder, die zu den Fragen des Schwerpunktes forschen, gefördert werden. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Weiterqualifizierung und Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler*innen.

Es findet ein regelmäßiges Forschungskolloquium statt, in dem laufende Forschungsprojekte und methodische Fragen diskutiert werden. Im Rahmen des Kolloquiums werden in regelmäßigen Abständen auch für den Forschungsschwerpunkt einschlägige Expert*innen eingeladen. Hierbei können sowohl neue theoretische Entwicklung oder auch Fragen zu ethischen oder forschungsorganisatorischen Themen adressiert werden. Auch für interessierte Studierende ist eine Teilnahme am Kolloquium möglich²³.

²³ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/forschung/psychologie-diversitaet-sozialer-zusammenhalt.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

Aktivitäten im Forschungsschwerpunkt D²L²

Darüber hinaus sind Angehörige der Fakultät für Psychologie im Forschungsschwerpunkt D²L² der FernUniversität aktiv, u.a. in den Projekten „DivAdapt“, das die Entwicklung evidenzbasierter diversitätsgerechter Optimierung von kollaborativem Lernen in der computergestützten Hochschulbildung als ein Ziel hat, sowie „Stereotype Threat“, das den Einfluss leistungsbezogener Stereotype auf den Studienerfolg und die soziale Eingebundenheit von nicht-traditionellen Studierenden in der digitalen Fernlehre untersucht²⁴.

2. Ziele

Die Fakultät für Psychologie verfolgt weiterhin das Ziel, Gender- und Diversitätsthemen in ihrer Forschung zu verankern.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Fakultät eruiert weiterhin die Möglichkeit, Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug besonders zu fördern.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät für Psychologie baut Informationen zu ihrer Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug auf der Fakultätswebsite weiter aus.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

²⁴ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/forschung/schwerpunkte/d2l2/projekte/index.shtml>, abgerufen am 10.06.2021

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschung	Eruierung der Möglichkeit einer besonderen Förderung von Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug	2022 – 2024		Dekan*in	
Sichtbarmachung von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschung	Weiterer Ausbau der Informationen zu Forschung mit Diversitäts- und Genderbezug auf der Fakultätswebsite	2022 – 2024		Dekan*in	

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe**1. Bestandsaufnahme**

Alle Gremien der Fakultät für Psychologie sind zurzeit mindestens geschlechterparitatisch besetzt, in fünf der sechs Gremien besteht ein Frauenanteil von mehr als 50 %. Über alle Gremien hinweg gemittelt beträgt der Frauenanteil 58 %.

2. Ziele

Die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – soll beibehalten werden.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Werden Gremien an der Fakultät für Psychologie gebildet oder wiederbesetzt, werden die entsendenden Stellen nach Möglichkeit ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, werden Frauen und Männer nach Möglichkeit alternierend berücksichtigt. Bei ungerader Personenzahl gilt dies für die letzte Position.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien	Benennung ebenso vieler Frauen wie Männer bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien	2022 – 2024		Dekan*in	

Handlungsfeld Personalentwicklung

1. Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Aufgrund der im Vergleich zu Präsenzuniversitäten relativ geringen Zahl Beschäftigter der FernUniversität kann für viele Aktivitäten der Personalentwicklung nur im Verbund der Fakultäten und in enger Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3. Organisations- und Personalentwicklung eine kritische Masse erreicht werden. Vor diesem Hintergrund ist zudem die Beteiligung der FernUniversität am Netzwerk Hochschuldidaktik und an weiteren hochschulübergreifenden Fortbildungsprogrammen von zentraler Bedeutung.

Im wissenschaftlichen Bereich finden die fachbezogene Personalentwicklung und Fortbildung in der Regel innerhalb der Fakultäten und deren wissenschaftlichem Umfeld statt. Die Fakultät begrüßt, dass die FernUniversität für die überfachliche Qualifizierung neue Angebote geschaffen hat, die wissenschaftlichen Beschäftigten eine weitergehende zertifizierte Qualifizierung ermöglichen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich bietet die FernUniversität bereits gut auf die fachlichen Bedarfe abgestimmte Fortbildungen an und unterstützt bei Bedarf individuelle Qualifizierungen. Bisher gibt es an der FernUniversität nur punktuell Angebote, die Gender-Sensibilität und -Kompetenz vermitteln.

2. Ziele

Beschäftigte der Fakultät für Psychologie sollen von ihren Vorgesetzten weiterhin ermutigt werden, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Personalverantwortlichen der Fakultät werden dafür sensibilisiert, dass sie mitverantwortlich dafür sind, ihren Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, und sie in diesem Zusammenhang auch auf Chancengerechtigkeit hinwirken sollten.

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Ermöglichung der Weiterqualifizierung von Beschäftigten	Sensibilisierung der Personalverantwortlichen der Fakultät im Hinblick auf die Ermöglichung der Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten	2022 – 2024		Dekan*in	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die Fakultät in ihrer Rolle als Arbeitgeberin direkt mitgestalten. An der Fakultät sind vielfältige institutionalisierte und individuelle Möglichkeiten vorhanden, die es erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Maßnahmen sind beispielsweise:

- Teilzeit- und Telearbeit werden für Menschen aller Geschlechter angeboten.
- Sitzungen und Veranstaltungen werden zu familienfreundlichen Zeiten durchgeführt.
- Personalverantwortliche werden über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert und darauf aufmerksam gemacht, familiäre Belange von (werdenden) Eltern wohlwollend zu unterstützen.

2. Ziele

Die vorhandenen Möglichkeiten für Beschäftigte an der Fakultät für Psychologie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden stetig überprüft und weiterentwickelt. Zudem werden, wenn es notwendig und möglich ist, individuelle Lösungen umgesetzt.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Die Personalverantwortlichen der Fakultät werden regelmäßig über Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität informiert (z.B. über Hochschulmittel zu Vertretung bei Mutterschutz, Angebote des FamilienService), damit sie familiäre Belange von (werdenden) Eltern wohlwollend unterstützen können.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten (z.B. Teilzeit, Telearbeit, individuelle Regelungen) werden, sofern dies möglich ist und in Rücksprache mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten, unterstützt, damit Beschäftigte Familienaufgaben und Beruf besser vereinbaren können.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

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

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt weiterhin ausdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Care-Arbeit durch alle Beschäftigten.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Zeiten der Care-Arbeit, z. B. zur Kinderbetreuung, und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation weiterhin nicht zum Nachteil gewertet.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

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

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium und Familie

1. Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium und Familie

Für die Vereinbarkeit von Studium und Familie bietet die FernUniversität mit ihrem Konzept des Fernstudiums ein zeitlich wie räumlich sehr flexibles Studiensystem. Durch das Blended Learning-Konzept und die verschiedenen Elemente des Lehr- und Betreuungskonzeptes ermöglicht die Fakultät für Psychologie ihren Studierenden über das ohnehin flexibel angelegte Fernstudium hinaus ein sehr hohes Maß an individueller Flexibilität.

Die Lehre verbindet schriftliche Wissensvermittlung in Form von Kursen und Pflichtlektüre mit der Lehre über Online-Vorlesungen, virtuelle Lehr- und Lernplattformen. Ergänzt wird das Lehrkonzept durch persönlichen Austausch und fachliche Vertiefung während der Präsenzseminare an den Regionalzentren. Über Moodle haben die Studierenden die Möglichkeit zum Austausch untereinander, können Lehrende kontaktieren oder Übungsaufgaben bearbeiten. Die Modulbetreuung wird durch Wissenschaftliche Online-Tutor*innen unterstützt. Online-Angebote wie Online-Vorlesungen, Online-Tutorien oder Podcasts sind auch asynchron abrufbar und erfordern keine Teilnahme zu festen Zeiten.

Im M. Sc. Psychologie sind Kompetenzübungen, die von Fachmentor*innen angeleitet werden, verpflichtender Bestandteil des Curriculums. Die Übungen, in denen psychologische Kompetenzen praktisch eingeübt werden, setzen sich aus Online- und Präsenzanteilen zusammen. Hierbei wird sichergestellt, dass die in Präsenz stattfindenden Blockseminare in mehreren Regionalzentren über Deutschland verteilt angeboten werden, damit Studierenden eine wohnortnahe Teilnahme weitgehend ermöglicht wird.

Durch die Moodle-gestützte Betreuung und den Verzicht auf traditionelle, regelmäßig stattfindende Präsenz-Betreuung in Form von Mentoriaten in Regionalzentren bietet die Fakultät für Psychologie ihren Studierenden einen orts- und zeitunabhängigen Zugang zu den zentralen Lehrinhalten sowie zu von den Lehrenden verantworteten Betreuungsangeboten. Auch vom heimischen Computer aus sind eine interaktive Teilnahme am Studium und ein kooperatives Lernen möglich.

Sowohl der B.Sc. als auch der M.Sc. Psychologie können als Teilzeit- oder als Vollzeitstudiengang studiert werden. Ein Wechsel des Status ist zu jedem Semester möglich, ebenso kann das individuelle Arbeitspensum über die Anzahl belegter Module pro Semester von den Studierenden selbst gewählt werden. Die in den B.Sc. Psychologie integrierten Zertifikate in einem Umfang von 60 ECTS erweitern das Studienangebot und ermöglichen Studierenden die Verfolgung eines individuellen Studienziels auch unterhalb des Bachelorabschlusses. Im Anschluss an den Erwerb des Zertifikats kann das Bachelorstudium direkt fortgesetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden.²⁵

2. Ziele

Das (virtuelle) Studienangebot für Psychologiestudierende wird kontinuierlich weiterentwickelt, um Studierenden ein interaktives, flexibles Studium zu ermöglichen.

3. Maßnahmen

²⁵ Vgl. <https://www.fernuni-hagen.de/psychologie/studium/lehre/lernarrangements.shtml> und <https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/bscpsy/> bzw. <https://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/mscpsy/>, abgerufen am 10.06.2021

Maßnahme: Die Fakultät arbeitet weiterhin an der Weiterentwicklung digital unterstützter und flexibel gestalteter Lehrangebote.

Verantwortlich: Dekan*in, Lehrgebiete

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Regelmäßige Information der Personalverantwortlichen der Fakultät über Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der FernUniversität	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung flexibler Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, sofern dies möglich ist und in Rücksprache mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Einräumung gleicher beruflicher Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ausdrückliche Unterstützung der Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung aufgrund von Care-Arbeit durch alle Beschäftigten	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weiterhin keine negative Wertung der Zeiten für Care-Arbeit und Teilzeitbeschäftigung bei der Beurteilung der Qualifikation	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Familienfreundliche Ausrichtung von Gremien- und regelmäßigen Besprechungsterminen	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	
Ermöglichung eines flexiblen Studiums	Weiterentwicklung digital unterstützter und flexibel gestalteter Lehrangebote	2022 – 2024		Dekan*in, Lehrgebiete	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**1. Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Die FernUniversität bietet mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, der betrieblichen Sozialberatung und dem Betriebsrat neutrale Ansprechpersonen verschiedenen Geschlechts.

Aufgrund von Schweigepflicht und Vertraulichkeit kann und sollte keine öffentlich zugängliche Analyse erfolgen.

2. Ziele

Die Fakultät unterstützt die Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter, dass die FernUniversität ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein soll, an dem keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geduldet werden.

3. Maßnahmen

Maßnahme: Information aller Beschäftigten im internen Bereich über folgende Punkte:

- Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.
- Jede*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.
- Anlaufstellen zur Hilfe bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Fakultät für Psychologie ist die Geschäftsführerin. Darüber hinaus können sich Betroffene auch an die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die Gleichstellungsstelle der FernUniversität, die betriebliche Sozialberatung, Vertreterinnen oder Vertreter des Personalrats wenden (jeweils versehen mit den aktuellen Links zu den entsprechenden FernUni-Webseiten).

Verantwortlich: Dekan*in

Zeitraum: 2022 – 2024

Darüber hinaus gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans Gleichstellung.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gewährleistung der Sicherheit aller Mitarbeiter*innen und Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	Information aller Mitarbeiter*innen im internen Bereich über Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	2022 – 2024		Dekan*in Sowie: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den*die Dekan*in. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Psychologie wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den*die Dekan*in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät für Psychologie.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Psychologie: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren

Fakultät für Psychologie gesamt				
	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende Gesamt	14741	14652	14945	
Weiblich	10442	10304	10500	
Männlich	4299	4346	4443	
Divers			2	
Männeranteil (in %)	29,2%	29,7%	29,8%	
Frauenanteil (in %)	70,8%	70,3%	70,2%	75%
Studierende Bachelor	13210	13113	13358	
Weiblich	9209	9081	9240	
Männlich	4001	4031	4117	
Divers			1	
Männeranteil (in %)	30,3%	30,7%	39,8%	
Frauenanteil (in %)	69,7%	69,3%	60,2%	
Studierende Master	1531	1539	1587	
Weiblich	1233	1223	1260	
Männlich	298	315	326	
Divers			1	
Männeranteil (in %)	19,5%	20,5%	20,6%	
Frauenanteil (in %)	80,5%	79,5%	79,4%	
	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	899	785	756	
Weiblich	715	624	605	
Männlich	184	161	151	
Divers			0	
Männeranteil (in %)	20,5%	20,5%	20%	
Frauenanteil (in %)	79,5%	79,5%	80%	82%
Abschlüsse Bachelor	720	617	561	
Weiblich	570	481	440	
Männlich	150	136	121	
Divers			0	
Männeranteil (in %)	20,8%	22%	21,6%	
Frauenanteil (in %)	79,2%	78%	78,4%	
Abschlüsse Master	179	168	195	
Weiblich	145	143	165	
Männlich	34	25	30	
Divers			0	
Männeranteil (in %)	19%	14,9%	15,4%	
Frauenanteil (in %)	81%	85,1%	84,6%	
Übergang BA-MA Frauen			48,8 %	

Übergang BA-MA Männer			48,1 %	
--------------------------	--	--	--------	--

Studiengang Bachelor Psychologie			
	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
Studierende	13210	13113	13358
Weiblich	9209	9081	9240
Männlich	4001	4031	4117
Divers			1
Frauenanteil (in %)	69,7%	69,3%	60,2%
	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020
Abschlüsse	720	617	561
Weiblich	570	481	440
Männlich	150	136	121
Frauenanteil (in %)	79,2%	78%	78,4%
Übergang BA-MA Frauen			48,8 %
Übergang BA-MA Männer			48,1 %
Studiengang Master Psychologie			
	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21
Studierende	1531	1539	1587
Weiblich	1233	1223	1260
Männlich	298	315	326
Divers			1
Frauenanteil (in %)	80,5%	79,5%	79,4%
	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020
Abschlüsse	179	168	195
Weiblich	145	143	165
Männlich	34	25	30
Frauenanteil (in %)	81%	85,1%	84,6%

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Studierende mit Migrationshintergrund	9% ausländische Staatsangehörigkeit, 20% Migrationshintergrund seitens der Eltern	7 % ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	58% nicht-akademischer Hintergrund seitens der Eltern	48 %
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	36 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	38,9 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis (2019)

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	16 von 39	14 von 34	8 von 25	k.A.
Bewilligte Nachteilsausgleiche bei Klausuren für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung)	54	31	36	34
Von Studierenden in einer Justizvollzugsanstalt abgelegte Klausuren	6	2	3	2

Quelle: Dez.5, Fakultäten

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs (2019), Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	davon Frauen	Frauenanteil
Beamt*innen									
Wiss. Beamt*innen unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
...davon im Zentralbereich	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
...davon promoviert	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Wiss. Beamt*innen gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte									
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	7	4	57,1%	7	4	57,1%	0	0	0%
...davon im Zentralbereich	3	2	66,7%	3	2	66,7%	0	0	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	56,3	40,5	72,5%	70	52	74,3%	36	27	75%
...davon promoviert	28,5	22,4	78,4%	32	25	78,1%	9	7	77%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	63,3	44,8	70,8%	77	56	72,7%	36	27	75%
Hilfskräfte									
SHK	3,3	2,66	80,6%	13	10	77%	13	10	77%
WHK	2,37	1,59	67%	9	6	66,7%	9	6	66,7%
Hilfskräfte gesamt	5,67	4,25	75%	22	16	72,7%	22	16	72,7%
Fachmentor*innen									
WOT	5,22	4,46	88,7%	14	12	85,7%	14	12	85,7%
Fachmentor*innen befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fachmentor*innen unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fachmentor*innen gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)									
Gesamtanzahl	74,93	54,42	72,6%	117	88	75,2%	76	59	77,6%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte									
Gesamtzahl				2	1	50%			
Lehrbeauftragte									
Lehrbeauftragte extern besoldet	0,18	0,08	44,44%	2	1	50%			
Lehrbeauftragte intern unbesoldet	0	0	0%	0	0	0%			
Lehrbeauftragte gesamt	0,18	0,08	44,44%	2	1	50%			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr 2018 ²⁶	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	2	0	2	
Weiblich	1	0	1	
Männlich	1	0	1	
Frauenanteil	50%	0%	50%	67%
Laufende Promotionsverfahren	24	27	36	
Weiblich	18	21	25	
Männlich	6	6	11	
Frauenanteil	75%	77,7%	69%	80%
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	1	
Weiblich	0	0	1	
Männlich	0	1	0	
Frauenanteil	0	0	100%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren	0	1	1	
Weiblich	0	0	1	
Männlich	0	1	0	
Frauenanteil	0	0	100%	

Quelle: Absolviertenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Promovierende mit Migrationshintergrund	0% mit ausländischer Staatsangehörigkeit, 0% mit Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent ausländische Promovierende
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	33% mit nicht-akademischem Bildungshintergrund seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	37,5 Jahre	30 Jahre

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS, destatis (2019)

²⁶ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Bestandsaufnahme Professuren, 2020

Professuren					Ziel
	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	11	5	6	45%	67%
Davon befristet	1	1	0	100%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0	
Davon Tenure-Track	0	0	0	0	
Professurvertretungen	2	2	0	100%	
Gastprofessuren	1	0	1	0	

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2020

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
--

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021

	VZÄ	davon	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
		Frauen			Frauen			
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	5,48	4,5	82,12%	5	4	80,00%	0	0,00%
E6	4,5	4,5	100,00%	4	4	100,00%	0	0,00%
nicht zuge- ordnet ²⁷	0,98	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	5,05	3,05	60,4%	6	4	66,67%	2	100%
Nicht-wiss. Angestellte befristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	1	1	100%	1	1	100%	0	0%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	11,53	8,55	74,2%	12	9	75%	2	100%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.03.2021

²⁷ In dieser Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer*innen	Akademische Mitarbeiter*innen	Weitere Mitarbeiter*innen	Studierende	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	3	5	2	3	13
Männlich	5	2	0	3	10
Frauenanteil	37,5%	71%	100%	50%	56%
Ziel					
Promotionsausschuss					
Weiblich	3	3		1	7
Männlich	3	0		1	4
Frauenanteil	50%	100%		50%	64%
Ziel					
Prüfungsausschuss Bachelor of Science Psychologie					
Weiblich	3	2		1	6
Männlich	3	2		1	6
Frauenanteil	50%	50%		50%	50%
Ziel					
Prüfungsausschuss Master of Science Psychologie					
Weiblich	3	3		1	7
Männlich	3	1		1	5
Frauenanteil	50%	75%		50%	58%
Ziel					
Studienbeirat					
Weiblich	0	2		4	6
Männlich	2	1		1	4
Frauenanteil	0%	66,67%		80%	
Ziel					
Lokale Ethikkommission					
Weiblich	3	3			6
Männlich	3	1			4
Frauenanteil	50%	75%			60%
Ziel					

Quelle: Eigene Angaben der Fakultät, Stichtag: 12.02.2021

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Studierende	
mit Sorgearbeitsverpflichtungen	41,5 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 6,8 Wochenstunden mit Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende	
Mit Kindern	42 %
mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS, Panelbefragung (2019)

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
4	0	k.A.	k.A.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung (2019)

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020.

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	2
Handlungsfeld Studium	4
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	10
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	19
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät	22
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	26
Handlungsfeld Forschung	29
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	33
Handlungsfeld Personalentwicklung	35
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	39
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	45

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	49
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät: Tabellarische Bestandsaufnahme	50

Präambel

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. (*Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter*)

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich mit dem Chancengerechtigkeitsplan zum Ziel, Chancengerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern und struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken. Die Fakultät versteht Geschlechtergleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen, die bei sämtlichen Aktivitäten Berücksichtigung finden sollten.

Grundsätzlich sind auch Universitäten soziale Orte, an denen sich gesellschaftliche Machtverhältnisse abbilden, soziale Hierarchien existieren und Benachteiligung und Diskriminierung geschehen. Die Studierenden und Beschäftigten der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zeichnen sich bereits durch Diversität aus, dies z.B. mit Blick auf ethnische und soziale Zugehörigkeiten, das Geschlecht, die sexuelle Identität, das Alter, die Religion, körperliche Merkmale, Bildungsbiographien und Lebensumstände. Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist daher eine Organisationskultur, deren Grundpfeiler Offenheit, Toleranz und Kooperation sind, ein zentrales Anliegen. Ihr Ziel ist es, Lehr-/Lern- und Arbeitsräume zu schaffen, die für die Vielfalt menschlicher Identitäten und Lebensweisen offen und durch ein Klima von Fairness, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sind.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät begreift Vielfalt als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal für ihre Aktivitäten in Forschung, Lehre und Verwaltung. Dem Bildungsauftrag der FernUniversität entsprechend nimmt sie es als eine Aufgabe wahr, der in der Rechtswissenschaft besonders ausgeprägten sozialen Homogenität¹ durch unterschiedliche aufeinander abgestimmte Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Heterogenität zu begegnen. Rechtswissenschaft und Rechtsanwender:innen sind Motoren des Rechtsstaates, so dass auch sie sich daran messen lassen müssen, ob und inwieweit sie Teilhabe ermöglichen und gesellschaftliche Vielfalt repräsentieren. Für die Akzeptanz einer Rechtsordnung und das Vertrauen in demokratische Institutionen und Prozesse ist es gleichermaßen von Bedeutung, dass das Recht

¹ Ein Überblick zu Datenlage und Studien hierzu findet sich bei Grünberger et al, Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, 2021, S. 28 ff.

für die vielfältigen Lebenslagen und Lebensweisen von Menschen sensibilisiert ist. Rechtswissenschaftliche Forschung wird durch unterschiedliche Fragestellungen und innovative wie produktiv irritierende Zugänge zu ihren Themen bereichert.²

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich zum Ziel, Vielfalt zu fördern und sie aktiv zu leben. Dieses Anliegen bezieht sich auf die Schaffung diskriminierungsfreier (oder zumindest diskriminierungsarmer) Umgebungen, in denen studiert und gearbeitet wird, und auf die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Vielfalt ermöglichen und Barrieren für unterrepräsentierte Personengruppen abbauen. Das meint aber auch eine Kultur des Miteinanders, in der Vielfalt als Bereicherung verstanden wird und gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen, die diskriminieren können, kritisch reflektiert werden. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät arbeitet fortlaufend an der Verankerung eines kompetenten und sensiblen Umgangs mit Vielfalt. Sie setzt hierzu Maßnahmen ein, die kontinuierlich ausgewertet, ausgebaut und unter den Fakultätsangehörigen und Studierenden verbreitet werden. Sie versteht die Förderung von Vielfalt und den offenen wie konstruktiven Umgang mit Diskriminierung als einen kontinuierlichen Lern- und Organisationsentwicklungsprozess.

² Der Wissenschaftsrat fordert in seinen Empfehlungen zu den Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, „dass die Rechtswissenschaft ihre personelle und institutionelle Diversität sowie die Vielfalt ihrer fachlichen Perspektiven erhöht.“ (Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland, 2021, S. 7.)

Handlungsfeld Studium

1. Geschlechtergleichstellung

1.1 Bestandsaufnahme

- **Rechtswissenschaftliche Fakultät insgesamt:** Der Anteil weiblicher Studierender hat sich in den vergangenen Semestern kontinuierlich erhöht und lag im WiSe 20/21 bei 49,5%. Der Frauenanteil der Abschlüsse insgesamt lag im Studienjahr 2020 bei 54 % und hat damit gegenüber den vorherigen Studienjahren 2018 und 2019 um knapp 5 % bzw. 2 % abgenommen.
- **Bachelor of Laws:** Der Frauenanteil im Bachelor of Laws hat sich konstant auf einem Level von 49 % gehalten und ist im Vergleich zu vergangenen Semestern sogar leicht angestiegen und liegt aktuell bei 49,9 %. Mit Blick auf die Abschlüsse ist festzuhalten, dass der Studienerfolg von Frauen konstant vergleichsweise hoch ist. Der Frauenanteil lag hier im Studienjahr 2020 bei 55,5 %. Gegenüber den vorherigen Studienjahren ist er allerdings um 9 % (64 % im Studienjahr 2018) abgefallen. Die Zielquote 55 %, die sich aus dem Bundesdurchschnitt ergibt, konnte damit erreicht werden.
- **Master of Laws:** Im Studiengang Master of Laws ist es gelungen, den Frauenanteil weiter zu erhöhen. Er lag im WiSe 20/21 bei 46,2 % (WiSe 19/20: 44,7 % und WiSe 18/19: 44,1 %). Im Bereich der Abschlüsse ist inzwischen ein Frauenanteil von 50,9 % (WiSe 20/21) zu verzeichnen. Die Zielquote von 55 % ist hier noch nicht erreicht.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät bietet ein Studienangebot an, dass für alle Geschlechter gleichermaßen ansprechend ist. Dies gilt für den ersten berufsqualifizierenden Abschluss Bachelor of Laws ebenso wie für den konsekutiven Studiengang Master of Laws und die Erste Juristische Staatsprüfung (EJP). Für den Zeitraum des vorliegenden Plans wird angestrebt, den Anteil weiblicher Studierender im Bachelor- und Masterstudiengang bei mindestens rund 50 % zu halten bzw. ihn auf 55 % zu erhöhen. Das ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den weiblichen und männlichen Absolvierenden soll gehalten werden, wobei Frauen den Bachelor of Laws damit aktuell etwas erfolgreicher abschließen als Männer. Die Zielgröße von 55 % soll mindestens gehalten werden. Im Studiengang Masters of Law wird darauf hingewirkt, die Zielgröße 55 % zu erreichen.

Mit Blick auf nichtbinäre Personen erscheint es als wichtig, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht ein rechtswissenschaftliches Studium aufnehmen und erfolgreich absolvieren können. Juristische Berufsfelder profitieren von Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten und Orientierungen. Langfristig könnte das dazu beitragen, dass sich das Bild der Rechtswissenschaft verändert und sie offener und vielfältiger wird.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät wirkt darauf hin, dass durch die Außendarstellung der Studienangebote alle Geschlechter repräsentiert und adressiert werden. Geschlechtsspezifische Aspekte werden in der Betreuung, der Fachstudienberatung und der Studiengangsentwicklung berücksichtigt.

1.3 Maßnahmen

- **Außendarstellung:** Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hält an der Maßnahme fest, die Außendarstellung und Informationsmaterialien der Studiengänge fortlaufen daraufhin zu überprüfen, ob diese gendersensibel gestaltet, alle Geschlechter repräsentiert sind und adressiert werden. Dies betrifft auch die „Stimmen zum Studium“ auf der Startseite der FernUniversität.
- **Zusätzliche Bewerbung weiblicher Studierende im Master of Laws:** Als spezielle Maßnahme, um die Attraktivität des Master of Laws für weibliche Studierende zu erhöhen, sollen weibliche Studierende, die ihren Studiengang Bachelor of Laws an der Fakultät abgeschlossen haben, weiterhin durch ein direktes Anschreiben bei der Zeugnisvergabe für den Studiengang Master of Laws interessiert werden.
- **Zusätzliche Bewerbung in Bachelor-Seminaren:** Weibliche Studierende werden im Rahmen des Bachelorseminars auf den Studiengang Master of Laws aufmerksam gemacht.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

2.1 Bestandsaufnahme

- **Inklusives Studium:** Es werden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät pro Semester circa 40 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung bewilligt. In Justizvollzugsanstalten wurden circa 10 Prüfungen pro Semester abgelegt. Die Anzahl barrierefreier Studienbriefe ist noch nicht befriedigend, die Angebote des Dez. 5 werden nicht ausreichend genutzt. Anders in den digitalen Lehr- / Lernszenarien, hier findet eine ständige Prüfung auf Barrierearmut statt.
- **Diversität:** 5 % der Studierenden haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, wobei der bundesweite Vergleichswert bei 8 % liegt. 17 % der Studierenden haben Eltern mit Zuwanderungsgeschichte. Der Anteil Studierender mit nicht-akademischen Hintergrund seitens der Eltern lag mit 62 % über dem bundesweiten Vergleichswert von 48 %. Das Durchschnittsalter der Studierenden im Studiengang Bachelor of Laws beträgt 37,4 Jahre und im Master of Laws 39 Jahre.
- **Antidiskriminierung:** Im Bereich Antidiskriminierung stehen derzeit noch keine fakultätsspezifischen Daten zur Verfügung.

2.2. Ziele

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist es ein Anliegen, Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrem gesundheitlichen Zustand, ihrer Bildungsbiographie, ihrer Religion, ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität sowie ihrer Lebenssituation den Zugang zu einem rechtswissenschaftlichen Studiengang und zu einem juristischen Abschluss zu ermöglichen. Die Fakultät wirkt daher darauf hin, mit ihren Studienangeboten und der Bewerbung dieser eine diverse Studierendenschaft zu adressieren und die Studien- und Prüfungssituationen inklusiv zu gestalten. AGG-Merkmale von Studierenden

sollen bei der Studienberatung, Studierendenbetreuung und der Studiengangsentwicklung Berücksichtigung finden.

2.3 Maßnahmen

- **Außendarstellung:** Die Rechtswissenschaftliche Fakultät überprüft Außendarstellung und Informationsmaterialien zu den Studiengängen, ob diese unterschiedliche Diversitätsmerkmale berücksichtigen bzw. abbilden.
- **Checkliste diversitätssensible Lehre:** Die Rechtswissenschaftliche Fakultät erstellt eine Checkliste für diversitätssensible Lehre, um die Berücksichtigung von Dimensionen von Diversität in der Lehre an der Fakultät zu fördern.
- **Barrierefreie Studienbriefe:** Für ein barrierefreies Studieren sind barrierefreie Studienbriefe von großer Bedeutung. Die Fakultät wirkt kontinuierlich darauf hin, eingesetzte Studienbriefe barrierefrei zu gestalten und ermutigt die Lehrgebiete, ihre Studienmaterialien mit Unterstützung des Dez. 5 barrierefrei zu gestalten.
- **Untertitelung von Lehrvideos:** Eingesetzte Lehrvideos werden daraufhin überprüft, ob sie eine Untertitelung aufweisen und Transkriptionen zur Verfügung stehen. Lehrende, die Lehrvideos einsetzen, werden ermutigt, diese untertiteln zu lassen und Transkriptionen zur Verfügung zu stellen, was derzeit aufgrund der stark begrenzten Kapazitäten des ZLI noch nicht flächendeckend möglich ist. Die Fakultät wird hier gemeinsam mit dem ZLI Optionen sondieren, um Videos barrierefreier zu gestalten.
- **Pseudonymisierung von Prüfungen im Online-Übungssystem:** Namen geben Aufschluss über Herkunft, Geschlecht und auch Alter. Aus diesem Grund soll mit dieser Maßnahme erprobt werden, ob sich Prüfungen im Online-Übungssystem pseudonymisiert organisieren lassen. Das bedeutet, die Identifizierung der Prüflinge würde ausschließlich über die Matrikelnummer erfolgen. Die Maßnahme ist vor dem Hintergrund entwickelt worden, dass sich bei juristischen Staatsprüfungen migrations- und geschlechtsspezifische Benachteiligungseffekte ausmachen lassen.³
- **Unterstützungsangebote in der Studieneingangsphase:** Die Rechtswissenschaftliche Fakultät weist auf fakultätsübergreifende Unterstützungsangebote wie studyFIT hin, um den heterogenen Studierenden der Fakultät den Studieneinstieg zu erleichtern.
- **Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung in der Studieneingangsphase oder beim Wiedereinstieg in das Studium:** Das studyFIT-Peer-Mentoring-Programm wird bekannt gemacht.
- **Kommunikation besonderer Bedürfnislagen in der Lehre:** Die Rechtswissenschaftliche Fakultät regt ihre Lehrenden an, Studierende mit Beeinträchtigung zu einer Kommunikation ihrer besonderen Bedürfnisse zu bestärken (z.B., indem vor Seminarveranstaltungen besondere Bedürfnisse bei den Seminarteilnehmenden abgefragt werden).
- **Einrichtung „Sprechstunde Chancengerechtigkeit“:** Mit dieser Maßnahme verfolgt die Rechtswissenschaftliche Fakultät das Ziel, allen Statusgruppen der Fakultät die Möglichkeit einzuräumen, Themen rund um Chancen(un)gerechtigkeit anzusprechen oder zu besprechen. Die

³ Towfigh/Traxler/Glöckner, Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, ZDRW 5 (2018), S. 115.

Sprechstunde soll via Telefon oder via Zoom stattfinden. Mit der Sprechstunde ist auch die Möglichkeit verbunden, weitere Bedarfe zu ermitteln.

- **Information über die Möglichkeit einer vorzeitigen Berücksichtigung von Vornamensänderungen bei Trans*-Personen:** Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 31.08.2021 entschieden, dass Vornamens-Änderungswünschen von Trans- und Inter-Personen unter bestimmten Bedingungen schon vor einer gerichtlichen Entscheidung nach dem Transsexuellengesetz oder einer standesamtlichen Beurkundung nach dem Personenstandsgesetz vorläufig stattgegeben wird. Die genaueren Modalitäten werden derzeit noch erarbeitet, die Umsetzung soll im Studierendensekretariat erfolgen. Sobald das Verfahren erarbeitet ist, sollen Studierende und Fakultätsangehörige über diese Möglichkeit informiert werden.

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung⁴	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Repräsentation aller Geschlechter in der Außendarstellung	Überprüfung der Außendarstellung	2022-2024	x	Zentralbereich in Kooperation mit dem Hochschulmarketing	
Gewinnung weiblicher Studierender für den Master of Laws	Bewerbung weiblicher Studierender durch das Prüfungsamt und in Seminaren durch Lehrende	2022-2024	x	Prüfungsamt, Betreuer:innen von Seminaren	
Repräsentation unterschiedlicher Dimensionen von Diversität in der Außendarstellung	Überprüfung der Außendarstellung	2022-2024	x	Zentralbereich in Kooperation mit dem Hochschulmarketing	
Anregung zur diversitätssensiblen Lehrgestaltung	Erstellung einer Checkliste diversitätssensible Lehre	bis SoSe 2022	x	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Fachmediendidaktik	
Barrierefreie Studienmaterialien	Barrierefreie Studienbriefe, Untertitelung von Videos, Bereitstellung von Transkripten	2022-2024	x	Fachmediendidaktik, Lehrgebiete in Kooperation mit ZLI und ZDI	
faire Prüfung	Pseudonymisierung von Prüfungen im Online-Übungssystem	2022-2024	x	Prüfungsamt, Fachmediendidaktik in Kooperation mit ZLI und ZDI	
Schaffung fairer Studienbedingungen	Verweis auf Unterstützungsangebote	2022-2024	x	Studiengangskoordination, Fachstudienberatung	

⁴ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

faire Studienbedingungen/Empowerment	Ermutigung Studierender zur Kommunikation besonderer Bedürfnislagen	2022-2024	x	Dekan:in, Lehrende	
Beratung	Sprechstunde „Chancengerechtigkeit“	2022-2024	x	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

1. Geschlechtergleichstellung

1.1 Bestandsaufnahme

Im Endbericht des Gleichstellungsplans 2018-2020 wurde festgehalten, dass die seinerzeit definierten Ziele im Bereich Wissenschaftlicher Nachwuchs nur teilweise erfüllt wurden. Die Maßnahmen sollen teilweise im vorliegenden Chancengerechtigkeitsplan fortgeführt und, wo sinnvoll, ergänzt werden. Insbesondere bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Promotionen und Habilitationen müssen die Maßnahmen neu durchdacht und diskutiert werden.

Im Bereich der wissenschaftlichen Tarifkräfte konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten zwar von knapp 40 auf gut 43 % gesteigert werden. Die erwünschte Parität konnte aber bisher nicht erreicht werden.⁵ Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein erhöhter Frauenanteil erkennbar, der Anteil liegt im Jahr 2019 bei knapp 62 %. Bei den Lehraufträgen ist der Frauenanteil auf rund 25 % gesunken, hier ist aber zu berücksichtigen, dass diese Gruppe bis 2019 nur einen sehr kleinen Anteil an den Lehrkräften der Fakultät ausmacht, nach Köpfen sind dies 2019 lediglich 9 Personen, in VZÄ sind dies lediglich 0,18.

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil zwar prozentual schwankend, in absoluten Zahlen ist er in den letzten Jahren durchweg enttäuschend. So wurde in der Fakultät in den Studienjahren 2018-2020 jeweils nur eine Frau promoviert. Angesichts des Wertes von fast 40 laufenden Verfahren, in denen weibliche Nachwuchswissenschaftler beteiligt sind, ist dieser Wert als sehr niedrig einzustufen.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät strebt folgende Ergebnisse im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an:

- Parität zwischen den Geschlechtern im Bereich der Tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden.
- Mindestens Parität im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.
- Im Falle der Steigerung des Anteils von Lehrbeauftragten an den betreuenden Personen in den Regionalzentren strebt die Fakultät hier eine geschlechterausgewogene Verteilung an.

⁵ Die vorliegenden Daten können seitens der Fakultät nicht geprüft werden und sind zumindest teilweise nicht plausibel. So wird auf S. 3 angegeben, es gäbe im Gegensatz zu 2016 im Jahr 2009 keine unbefristet beschäftigte weibliche Tarifbeschäftigte. Da die Leitung des Prüfungsamtes aber unverändert unbefristet im Amt ist, kann diese Feststellung nicht zutreffend sein.

- Steigerung des Anteils an den abgeschlossenen Promotionsverfahren auf 39 %.
- Steigerung des Anteils an Frauen in Promotionsverfahren auf 46 %.
- Steigerung des Anteils der weiblichen Junior-Fellows im EDELNETProjekt auf 50 %.
- Gewinnung mindestens einer Habilitandin und erfolgreicher Beginn des entsprechenden Verfahrens.

Ziel der Fakultät ist es, eine Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ebenen herzustellen, so müssen Hilfskräfte darauf vorbereitet werden, nach erfolgreichem Studienabschluss oder entsprechender Qualifikation nach dem Abschluss, einen Posten im wissenschaftlichen Mittelbau wahrzunehmen. Von dort muss das Ziel sein, möglichst vielen wissenschaftlich Mitarbeitenden eine Promotion zu ermöglichen und die Verfahren auch in einer angemessenen Zeit abzuschließen.

1.3 Maßnahmen

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät wird folgende Maßnahmen weiterführen bzw. ergänzend zur Zielerreichung durchführen:

Mitarbeitendenebene

- Möglichst frühzeitige Bindung von Frauen an die Fakultät durch Einstellung von weiblichen studentischen Hilfskräften mit der Option der Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft oder Mitarbeiterin.
- Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Hilfskraft- und Mittelbauebene durch regelmäßige Bekanntgabe von Stellenausschreibungen innerhalb der Fakultät und Aufnahme aller Hilfskräfte in die internen Einführungsveranstaltungen von neuen Mitarbeitenden in der Fakultät.
- Bei Vorliegen einer entsprechenden Auswahl werden Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben.
- Bei Vorliegen einer entsprechenden Auswahl werden besoldete und unbesoldete Lehraufträge bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Allerdings bleibt auch aktuell die Schwierigkeit, geeignetes Personal auf dem Markt zu finden. Die FernUniversität in Hagen liegt geografisch zwischen zahlreichen renommierten juristischen Fakultäten und steht mit diesen im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, bedarf es Anstrengungen der gesamten Hochschule, die seitens der Fakultät zwar unterstützt, von dieser aber nicht initiiert werden können. Hierzu gehören auch weiterhin folgende Bausteine:

- Verbesserung der Familiengerechtigkeit und der Vereinbarkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit der Familie, bspw. durch eine bessere Kinderbetreuung. Hier wäre es denkbar, die vorhandene Kindernotfallbetreuung in eine reguläre (betriebliche) Kinderbetreuung umzuwandeln.
- Institutionalisierung der Möglichkeiten des Arbeitens aus dem heimischen Büro, insbesondere durch Verknüpfung von Lehrunterstützungsangeboten und Schaffung der technischen Voraussetzungen.
- Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insb. für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme in der Stadt Hagen, bspw. in Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften und der Stadt Hagen.
- Etablierung von Double-Career-Programmen.

Nachwuchsforschendenebene:

- Analog zur Ansprache von weiblichen Studierenden werden die Vorteile einer Promotion an der Fakultät, insb. für weibliche Interessentinnen, in der Öffentlichkeitsarbeit herausgestellt. Der Internetauftritt wird entsprechend überarbeitet und gemeinsam mit Fakultätsgleichstellungsbeauftragter und der Online-Redakteurin durch Peer-Interviews etc. angereichert.
- Die Zusammenarbeit mit dem neu geschaffenen Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird durch regelmäßige Austauschrunden und Vorstellung der Angebote in den Gremien der Fakultät intensiviert.
- Gemeinsam mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird die Fakultät eine Befragung der weiblichen Promovierenden durchführen um mehr über strukturelle und individuelle Hemmnisse zu erfahren und diesen ggf. begegnen zu können.
- Die neue Ausrichtung der Forschungsförderung innerhalb der FernUniversität in Hagen wird genutzt, um bei der Binnenteilung innerhalb der Fakultät gezielt weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen, bspw. durch besondere Coachingmaßnahmen und Förderung von Forschungsreisen.
- Gezielte Ansprache weiblicher Doktorandinnen für das EDELNet-Projekt.
- Gezielte Ansprache für eine Habilitation geeigneter Frauen und Nutzung der jeweiligen Förderinstrumente, bspw. Habilitandinnenstipendien. Information der Lehrstuhlinhaber/innen über die Möglichkeiten der Förderung weiblicher Habilitandinnen
- Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

Bei der Bewertung des Bereichs Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung auf Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses begegnet man dem generellen Problem, dass seitens der Fakultät keine Erhebungen über die Staatsangehörigkeit oder gesundheitliche Einschränkungen ihrer Mitarbeitenden getätigt werden. Zahlreiche Maßnahmen auf der zuvor beschriebenen Gleichstellungsebene können zugleich positive Auswirkungen im Bereich Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung haben und werden hier nicht erneut aufgeführt.⁶

2.1 Bestandsaufnahme

Grundsätzlich besteht hier seitens der Fakultät aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung keine Berührungsangst, einschränkend ist jedoch festzustellen, dass Schwerpunkt der Lehre das Deutsche Recht ist und entsprechende Kenntnisse häufig bei der Einstellung erforderlich sind. An der Fakultät sind im Mittelbau mindestens acht wissenschaftliche Mitarbeitende mit ausländischer Nationalität oder Migrationshintergrund beschäftigt. Die Fakultät hat aus eigenen Mitteln eine halbe Stelle eines ausländischen Mitarbeiters entfristet, der im Bereich Internationalisierung tätig ist.

In allen Bewerbungsverfahren wird die Schwerbehindertenvertretung mindestens dann regelmäßig eingebunden, wenn Bewerbungen schwerbehinderter Personen vorliegen.

An der Fakultät selbst werden zumeist Promotionsprojekte mit Bezügen zur Deutschen Rechtsordnung betreut, hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu naturwissenschaftlichen Fächern vor. So überrascht nicht, dass der Anteil ausländischer Promovierender eher gering ist, anders als der Anteil von Promovierenden, bei denen die Eltern einen Migrationshintergrund haben. Allerdings kooperiert die Fakultät mit zahlreichen ausländischen Fakultäten im Bereich der Nachwuchsförderung, so dass die ausländischen Promovierenden zwar nicht Angehörige der FernUniversität in Hagen sind, aber dennoch über das EDELnet-Projekt einen Bezug zur Fakultät haben. Das EDELNet-Projekt als internationales Doktorandenkolleg ist ein Leuchtturmprojekt zum Angebot von Unterstützungsmöglichkeiten für ausländische Promovierende an der Fakultät. Das Projekt hat zudem einen Schwerpunkt im Bereich der Interkulturalität und bietet den Fellows in diesem Bereich Seminare und interaktive Fortbildungskurse an.

Die Fakultät hat aktiv am Projekt „PROMI-Promotion Inklusive“ teilgenommen, der entsprechende Nachwuchswissenschaftler hat sein Promotionsprojekt erfolgreich abgeschlossen.

Der Anteil Promovierender mit nichtakademischem Hintergrund seitens der Eltern liegt an der Fakultät ungefähr im Bundesschnitt.

⁶ Bspw.: Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Hilfskraft- und Mittelbauebene, Verbesserung der Familiengerechtigkeit und der Vereinbarkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit der Familie oder auch Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme usw.

2.2. Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät will auch weiterhin – innerhalb der durch das Fach gesetzten Grenzen – ein Ort sein, an dem sich ausländische und beeinträchtigte Nachwuchswissenschaftler wohl fühlen und Ihnen Raum für Mitarbeit und eigene Forschung bieten.

Sie will die Internationalisierung durch ihr EDELNet-Projekt fortsetzen und immer weiter ausbauen und so ihre Funktion als Leuchtturm in der internationalen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb der FernUniversität in Hagen bewahren.

Für Nachwuchswissenschaftler:innen mit nichtakademischem Hintergrund soll eine Durchlässigkeit in Richtung wissenschaftlicher Weiterqualifizierung sichergestellt werden.

2.3 Maßnahmen

Folgende Maßnahmen werden im Zeitraum des Planes ergriffen:

- Dort, wo es fachlich möglich ist, sollen Stellenausschreibungen auch in geeigneten internationalen Netzwerken und Publikationen veröffentlicht werden, um internationale Nachwuchswissenschaftler:innen anzusprechen.
- Die Hochschullehrer:innen der Fakultät werden ermutigt, auch internationale Promotionsthemen anzubieten und Promovierende anzunehmen. Hierzu wird die Fakultät ihre Promotionsordnung anpassen und die Bereiche „Zulassung mit internationalen Abschlüssen“ und „Sprache der Qualifikationsschrift“ anpassen.
- Im Bereich der internen Forschungsförderung wird die Fakultät einen Akzent auf die Förderung von internationalen Gastwissenschaftler:innen legen, zum einen durch die Förderung von Gastaufenthalten wie auch für gemeinsame Tagungen etc.
- Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Aspekte Inklusion und Diversity standardmäßig beachtet und die entsprechenden Vertretungen eingebunden.
- Die Fakultät steht einer erneuten Teilnahme an dem Projekt Promotion Inklusive oder evtl. Nachfolgeprojekten positiv gegenüber.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau	Möglichst frühzeitige Bindung von Frauen an die Fakultät durch Einstellung bereits als studentische Hilfskraft mit der Option der Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft oder Mitarbeiterin.	2022-2024	x	Lehrstühle	
Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau	Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Hilfskraft- und Mittelbauebene durch regelmäßige Bekanntgabe von Stellenausschreibungen innerhalb der Fakultät und Aufnahme aller Hilfskräfte in die internen Einführungsveranstaltungen von neuen Mitarbeitenden in der Fakultät.	2022-2024	x	Lehrstühle /ZB	
Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau	Bei Vorliegen einer entsprechenden Auswahl werden Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Bei Vorliegen einer entsprechenden Auswahl werden besoldete und unbesoldete Lehraufträge bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.	2022-2024	x	Lehrstühle /ZB	
Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau / Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für internationale Beschäftigte sowie	Verbesserung der Familiengerechtigkeit und der Vereinbarkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit der Familie, bspw. durch eine bessere Kinderbetreuung. Hier wäre es	2022-2024	Hochschule	Hochschule	

im Bereich Diversität und Inklusion	denkbar, die vorhandene Kindernotfallbetreuung in eine reguläre (betriebliche) Kinderbetreuung umzuwandeln. Institutionalisierung der Möglichkeiten des Arbeitens aus dem heimischen Büro, insbesondere durch Verknüpfung von Lehrunterstützungsangeboten und Schaffung der technischen Voraussetzungen. Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insb. für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen. Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme in der Stadt Hagen, bspw. in Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften und der Stadt Hagen. Etablierung von Double Career Programmen.				
Erhöhung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen	Analog zur Ansprache von weiblichen Studierenden werden die Vorteile einer Promotion an der Fakultät, insb. für weibliche Interessentinnen, in der Öffentlichkeitsarbeit herausgestellt. Der Internetauftritt wird entsprechend überarbeitet und gemeinsam mit Fakultätsgleichstellungsbeauftragter und der Online-Redakteurin durch Peer-Interviews etc. angereichert. Gezielte Ansprache weiblicher Doktorandinnen für das EDELNet-Projekt. Gezielte Ansprache für eine Habilitation geeigneter Frauen und Nutzung der jeweiligen Förderinstrumente, bspw. Habilitandinnenstipendien. Information der Lehrstuhlinhaber:innen über die Möglichkeiten der Förderung weiblicher Habilitandinnen Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.	2022	x	ZB / Online-Redakteurin / EDELNet	

Erhöhung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die Zusammenarbeit mit dem neu geschaffenen Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird durch regelmäßige Austauschrunden und Vorstellung der Angebote in den Gremien der Fakultät intensiviert. Gemeinsam mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird die Fakultät eine Befragung der weiblichen Promovierenden durchführen um mehr über strukturelle und individuelle Hemmnisse zu erfahren und diesen ggf. begegnen zu können.	2022	x	ZB / Referat Forschungs- und Graduiertenservice	
Erhöhung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die neue Ausrichtung der Forschungsförderung innerhalb der FernUniversität in Hagen wird genutzt, um bei der Binnerverteilung innerhalb der Fakultät gezielt weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen, bspw. durch besondere Coachingmaßnahmen und Förderung von Forschungsreisen.	2022-2024	Dezentrale Forschungsförderung	ZB	
Erhöhung Anzahl ausländischer Mitarbeitender sowie Mitarbeitenden mit Berührungspunkten in den Bereichen Diversity und Inklusion.	Dort wo es fachlich möglich ist, sollen Stellenausschreibungen auch in geeigneten internationalen Netzwerken und Publikationen veröffentlicht werden, um internationale Nachwuchswissenschaftler:innen anzusprechen. Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Aspekte Inklusion und Diversity standardmäßig beachtet und die entsprechenden Vertretungen eingebunden. Die Fakultät steht einer erneuten Teilnahme an dem Projekt Promotion Inklusive oder evtl. Nachfolgeprojekten positiv gegenüber.	2022-2024	Personalhaushalt wegen Ausschreibungskosten / Projektmittel	Dez. 3, Lehrstühle	
Erhöhung des Anteils internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die Hochschullehrer:innen der Fakultät werden ermutigt, auch internationale Promotionsthemen anzubieten und Promovierende anzunehmen. Hierzu wird die Fakultät ihre Promotionsordnung anpassen und die Bereiche „Zulassung mit internationalen Abschlüssen“ und „Sprache der Qualifikationsschrift“ anpassen.	2022-2024	x	Hochschullehrer*innen der Fakultät / Fakultätsrat	

Erhöhung des Anteils internationaler Nachwuchswissenschaftler:innen	Im Bereich der internen Forschungsförderung wird die Fakultät einen Akzent auf die Förderung von internationalen Gastwissenschaftler:innen legen, zum einen durch die Förderung von Gastaufenthalten wie auch für gemeinsame Tagungen etc.	2022-2024	Dezentrale Forschungsförderung	ZB	
---	--	-----------	--------------------------------	----	--

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren**1. Geschlechtergleichstellung**

Bei der Betrachtung des Handlungsfelds Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren ist bei der Rechtswissenschaftlichen Fakultät die geringe Anzahl von Professuren und die damit einhergehende geringe Zahl an Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen. Ein einzelner Ruhestand und eine einzelne Neubesetzung können bedeutsame Auswirkungen auf die Geschlechterquoten haben. Entsprechend ist bei der Bewertung von Veränderungen Zurückhaltung geboten.

1.2 Bestandsaufnahme

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät wird im Zeitraum des Plans über 13 Professuren verfügen. Zwei neue Professuren (eine W 3 und eine W1 mit Tenure-Track zu W 3) werden derzeit besetzt, eine Professur (derzeit vertreten) wird zum 31.03.2022 wegfallen. Die 11 derzeit besetzten Professuren sind mit vier Frauen und sieben Männern besetzt, entsprechend beträgt der derzeitige Frauenanteil 36,4 %. Darüber hinaus ist noch ein Arbeitsbereich mit einer weiblichen außerplanmäßigen Professorin besetzt. Im Jahr 2022 werden voraussichtlich die beiden neuen Professuren besetzt, eine weibliche Professorin wird in den Ruhestand treten.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist unter Beachtung der von der Verfassung vorgeschriebenen Grundsätze der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG bestrebt, den im Vergleich zu anderen juristischen Fakultäten zufriedenstellenden Frauenanteil zu halten und langfristig einen Frauenanteil von 38 % zu erreichen.

1.3 Maßnahmen

Das o. a. Ziel wird bei der Durchführung von Berufungsverfahren unter Beachtung der verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Vorgaben berücksichtigt.

Lehrstuhlvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät informiert rechtswissenschaftlichen Fakultäten der Bundesrepublik Deutschland über notwendige Professurvertretungen und weist hierbei auf die Möglichkeit hin, Professurvertretungen ggf. vorrangig an Frauen zu vergeben.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

2.1 Bestandsaufnahme

Aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet die Fakultät hier auf eine zahlenmäßige Bestandsaufnahme, um keine direkten Rückschlüsse auf Personen zu ermöglichen.

Bei allen Berufungsverfahren in der Fakultät werden alle gesetzlichen Vorschriften zur Beachtung der Themenfelder Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung sorgsam beachtet.

2.2. Ziele

Bei der Besetzung von Professuren sind der von der Verfassung vorgeschriebene Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG sowie die Gesetze des Bundes und des Landes die alleinigen Maßstäbe für die Entscheidung der Gremien der Fakultät.

2.3 Maßnahmen

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf die Beachtung aller verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben.

Handlungsfeld Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils an Professuren auf 38 %	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist unter Beachtung der von der Verfassung vorgeschriebenen Grundsätze der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG bestrebt, den im Vergleich zu anderen juristischen Fakultäten zufriedenstellenden Frauenanteil zu halten und langfristig einen Frauenanteil von 38 % zu erreichen.	2022-2024	x	Gremien der Fakultät	
Steigerung des Frauenanteils an Professuren auf 38 %	Lehrstuhlvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät informiert rechtswissenschaftlichen Fakultäten der Bundesrepublik Deutschland über notwendige Professurvertretungen und weist hierbei auf die Möglichkeit hin, Professurvertretungen ggf. vorrangig an Frauen zu vergeben.	2022-2024	x	Dekan:in / ZB	
Besetzung aller Professuren unter Beachtung der Verfassung und der Gesetze	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf die Beachtung aller verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben.	2022-2024	x	Gremien der Fakultät	

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät**1. Geschlechtergleichstellung****1.1 Bestandsaufnahme**

Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sind in die Fakultäten weniger stark verbreitet, als in der zentralen Hochschulverwaltung. Im Wesentlichen handelt sich um die Sekretariate der Lehrstühle und Sachbearbeiter:innen sowie IT-Angestellte im Zentralbereich. Der Anteil an männlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung wurde in den letzten Jahren deutlich gesteigert, diese Steigerung beruht allerdings ausschließlich aufgrund von Zuwächsen im Bereich der IT-Unterstützung. Im Sekretariatsbereich und auf Ebene der Sachbearbeiter:innen im Zentralbereich bleiben Männer eher die Ausnahme als die Regel. Ebenso ist festzustellen, dass im Bereich von Technik und Verwaltung in der Fakultät eher niedrige Besoldungsgruppen vertreten sind.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt das Ziel, die Anzahl der männlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, insbesondere an den Lehrstühlen und in der Sachbearbeitung zu erhöhen. Im Bereich der IT-Unterstützung ist sie bestrebt, verstärkt weibliche Mitarbeitende zu finden. Sie ist bestrebt, eine zeitgemäße Bewertung der Aufgaben der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung zu erreichen, um die Tätigkeiten der Mitarbeitenden angemessen zu vergüten.

1.3 Maßnahmen

Alle Bewerbungsverfahren erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3 (Organisations- und Personalentwicklung) anhand eines standardisierten Auswahlverfahrens. Sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Männer bevorzugt im Rahmen von Bewerbungsverfahren für Tätigkeiten an den Lehrstühlen und in der Sachbearbeitung berücksichtigt. Bei Stellen in der IT-Unterstützung werden in den gleichen Fällen Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Die Fakultät bemüht sich gemeinsam mit dem Dez. 3 um Prüfung und Neubewertung der Tätigkeiten der Beschäftigten in Technik und Verwaltung innerhalb der Fakultät, um die Stellen in diesem Bereich für die Beschäftigten attraktiver zu machen.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist bestrebt, in Zusammenarbeit mit dem Dez. 3 regelmäßiger Ausbildungsort für (männliche) Auszubildende zu werden.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

2.1. Bestandsaufnahme

Aufgrund der geringen Fallzahlen, verzichtet die Fakultät hier auf eine zahlenmäßige Bestandsaufnahme, um keine direkten Rückschlüsse auf Personen zu ermöglichen. Alle Stellenbesetzungsverfahren werden unter Beteiligung aller Interessensvertretungen und unter Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben durchgeführt.

2.2. Ziel

Alle Stellenbesetzungsverfahren werden diskriminierungsfrei durchgeführt.

2.3. Maßnahme

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät führt alle Stellenbesetzungsverfahren auf diskriminierungsfreier Basis durch, insb. im Hinblick auf schwerbehinderte Bewerber:innen, die Diversität oder auch das Alter von Bewerber:innen. Sie beteiligt alle Interessensvertretungen und nutzt die seitens der Personalabteilung zur Verfügung gestellten Anwendungen zur Durchführung Ihrer Stellenbesetzungsverfahren.

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt das Ziel, die Anzahl der männlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, insbesondere an den Lehrstühlen und in der Sachbearbeitung zu erhöhen. Im Bereich der IT-Unterstützung ist sie bestrebt auch weibliche Mitarbeitende zu finden.	Alle Bewerbungsverfahren erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3 (Organisations- und Personalentwicklung) anhand eines standardisierten Auswahlverfahrens. Sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Männer bevorzugt im Rahmen von Bewerbungsverfahren für Tätigkeiten an den Lehrstühlen und in der Sachbearbeitung berücksichtigt. Bei Stellen in der IT-Unterstützung werden in den gleichen Fällen Frauen bevorzugt berücksichtigt.	2022-2024	x	ZB / Lehrstühle, Dez. 3.3.	
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt das Ziel, die Anzahl der männlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, insbesondere an den Lehrstühlen und in der Sachbearbeitung zu erhöhen.	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist bestrebt in Zusammenarbeit mit dem Dez. 3 regelmäßiger Ausbildungsort für (männliche) Auszubildende zu werden.	2022-2024	x	ZB / Lehrstühle, Dez. 3.	
Sie ist bestrebt, eine zeitgemäße Bewertung der Aufgaben der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung zu erreichen um die Tätigkeiten der Mitarbeitenden angemessen zu vergüten	Die Fakultät bemüht sich gemeinsam mit dem Dez. 3 um Prüfung und Neubewertung der Tätigkeiten der Beschäftigten in Technik und Verwaltung innerhalb der Fakultät um die Stellen in diesem Bereich für die Beschäftigten attraktiver zu machen.	2022-2024	Hochschulhaushalt	Hochschule, ZB / Lehrstühle, Dez. 3	
Alle Stellenbesetzungsverfahren werden diskriminierungsfrei durchgeführt.	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät führt alle Stellenbesetzungsverfahren auf diskriminierungsfreier Basis durch, insb. im Hinblick auf schwerbehinderte Bewerber.	2022-2024	x	ZB / Lehrstühle, Dez. 3.3.	

	ber:innen, die Diversität oder auch das Alter von Bewerber:innen. Sie beteiligt alle Interessensvertretungen und nutzt die seitens der Personalabteilung zur Verfügung gestellten Anwendungen zur Durchführung Ihrer Stellenbesetzungsverfahren.				
--	--	--	--	--	--

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

1. Bestandsaufnahme Gender und Diversität in der Lehre

Die Themen Gender und Diversität gewinnen auch in der rechtswissenschaftlichen Ausbildung zunehmend an Bedeutung. An angehende Jurist:innen wird zunehmend die Erwartung herangetragen, dass sie mit zentralen akademischen Diskursen zu diesen Themen vertraut sind (bspw. Dritte Geschlechtsoption, geschlechtergerechte Sprache) und sie in der Lage sind, Gender- und Diversitätsaspekte in ihrer beruflichen Praxis zu berücksichtigen. Ein Ziel der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist es, interessierten Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich während ihres Studiums mit Gender, Diversität und Antidiskriminierung zu beschäftigen. Dies erfolgt unmittelbar auf der Basis von Fachwissen. Die Beschäftigung mit diesem Fachwissen führt aber auch zu einem besseren und vertieften Verständnis der sozialen Mechanismen von Gesellschaft und den komplexen Ursachen von Diskriminierungsphänomenen und Benachteiligung.

Im Studiengang Bachelor of Laws wird das Modul 55217 „Antidiskriminierungsrecht“ angeboten, im Master of Laws das Modul 55312 „Recht der Geschlechtergleichstellung und Genderkompetenz“. Bei beiden Modulen handelt sich um die am stärksten nachgefragtesten Wahlmodule in den beiden Studiengängen. Aber auch in anderen Modulen der Fakultät spielen Gender und Diversität eine Rolle, z.B. im Strafrecht im Kontext der Sexualdelikte, im Familienrecht oder im Arbeitsrecht (AGG).

Durch den Lehrstuhl Gender im Recht, der aus dem Professorinnenprogramm II gefördert wurde, war es bislang möglich, in jedem Semester ein Seminar mit Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsschwerpunkt anzubieten und Bachelorarbeiten in diesem Feld zu betreuen. Das wird zukünftig nicht mehr möglich sein. Es ist aber gelungen, eine FernUni-Dozentur einzurichten, die die beiden Module, die bisher an diesem Lehrstuhl angeboten wurden, weiterhin betreuen wird. Es wird ressourciell nicht möglich sein, in jedem Semester ein Seminar aus diesem Themenfeld anzubieten. Angedacht ist derzeit aber ein Modell, nach dem ein Mal im Studienjahr ein Seminar angeboten wird. Masterarbeiten im Themenfeld Gender und Diversität werden auch zukünftig möglich sein.

2. Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Ziel der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist es, das Lehrangebot aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen. Das betrifft beispielsweise die Verwendung gender- und diversitätssensibler Sprache in den Studienmaterialien oder die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in der Lehrgestaltung (s. oben Handlungsfeld Studium, aber auch Projekt „Gender in der Lehre“ der FernUniversität).

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät unterstützt ihre Lehrenden zudem dabei, Genderkompetenz zu erwerben und an entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

3. Maßnahmen

- **Gender- und diversitätssensible Sprache:** Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung geschlechter- und diversitätssensibler Sprache geachtet, um alle Geschlechter sichtbar und wertschätzend anzusprechen.
verantwortlich: Lehrgebiete
Zeitraum: 2022-2024
- **Lehraufträge im Bereich Legal Gender Studies:** Die Fakultät prüft die Möglichkeit der Vergabe von zusätzlichen Lehraufträgen im Bereich der Legal Gender Studies.
verantwortlich: Dekan:in
Zeitraum: 2022-2024
- **Beteiligung der Fakultät am Handlungsfeld Gender Studies/studyFIT:** Die Fakultät beteiligt sich am Aufbau des Handlungsfeldes Gender Studies im Angebotskanon von studyFIT.
Verantwortlich: FernUni-Dozentur
Zeitraum: 2022-2024

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Studienmaterialien	Verwendung gender- und diversitätssensibler Sprache in den Studienmaterialien	2022-2024	X	Lehrgebiete	
Ausbau des Lehrangebots	Vergabe von Lehraufträgen	2022-2024	X	Dekan:in	
Vermittlung von Wissen aus dem Bereich interdisziplinärer Geschlechterforschung	Beteiligung am Aufbau des Handlungsfeldes Gender Studies im Angebotskanon von studyFIT	2022-2024	X	FernUni-Dozentur	

Handlungsfeld Forschung

1. Geschlechtergleichstellung

1.1 Bestandsaufnahme

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät betreibt bereits seit vielen Jahren Forschung im Bereich Gender und Diversität. Ein Schwerpunkt liegt hierbei, sozusagen traditionell, im Geschlechtergleichstellungsrecht, welches in den vergangenen Jahren entsprechend der Entwicklungen des akademischen Diskurses zunehmend auch um Fragen von Antidiskriminierung und Diversität bereichert wurde. Im Fokus stehen hierbei rechtliche Themenkomplexe, aber auch rechtssoziologische und damit interdisziplinäre Perspektiven auf Rechtswissenschaft, Gender und Diversität.

Die Fakultät bringt sich in den Forschungsschwerpunkt „Gender Politics“⁷ ein.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt auch weiterhin das Ziel, Forschungsaktivitäten mit einem Gender-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsbezug fortzuführen.

Das Geschlecht und andere in der Person liegende Merkmale sind bei der Förderung von Forschungsvorhaben und der Unterstützung der grundsätzlichen Forschungsmöglichkeiten von Angehörigen der Fakultät ohne Belang.

1.3 Maßnahmen

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät bemüht sich weiterhin, Forschung im Bereich Gender, Diversität und Antidiskriminierung weiter auszubauen. Sie ermutigt ihre Forschenden, sich mit den entsprechenden Themen zu beschäftigen und Forschungsergebnisse sichtbar zu publizieren. Sie fördert hierfür im Rahmen der eigenen Schwerpunktsetzung bei der internen Forschungsförderung die Veranstaltung von Tagungen, Tagungsteilnahmen von Nachwuchswissenschaftler:innen und Forschungsreisen.

Grundsätzlich spielen das Geschlecht und andere in der Person liegende Merkmale einer antragstellenden Person bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien keine Rolle. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendianträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.

Allen Lehrstuhlinhaber:innen werden im Rahmen der Mittelverteilung die gleichen Sachmittel durch die Fakultät zur Verfügung gestellt.

Die Fakultät nimmt in ihren Forschungsbericht die Entwicklung und Ergebnisse ihrer Frauen- und Genderforschung mit auf und setzt eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung um.

⁷ <https://www.fernuni-hagen.de/forschung/schwerpunkte/gruppen/gender-politics/> (zuletzt abgerufen am 21.10.2021).

Die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlern/innen am EDELNet-Projekt zur Verfolgung eigener Forschung in den Bereichen Gleichstellung, Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung wird unterstützt und Teilnahmen an den EDELNet-Veranstaltungen über die Interne Forschungsförderung der Fakultät gefördert.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

Die für den Bereich Gleichstellung festgelegten Ziele und Maßnahmen beziehen sich gleichfalls auch auf den Bereich Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung.

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt auch weiterhin das Ziel, Forschungsaktivitäten mit einem Gender-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsbezug fortzuführen.	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät bemüht sich weiterhin, Forschung im Bereich Gender, Diversität und Antidiskriminierung weiter auszubauen. Sie ermutigt ihre Forschenden sich mit den entsprechenden Themen zu beschäftigen und Forschungsergebnisse sichtbar zu publizieren. Sie fördert hierfür im Rahmen der eigenen Schwerpunktsetzung bei der internen Forschungsförderung die Veranstaltung von Tagungen, Tagungsteilnahmen von Nachwuchswissenschaftlern/innen und Forschungsreisen.	2022-2024	Dezentrale Forschungsförderung	Dekan:in	
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt auch weiterhin das Ziel, Forschungsaktivitäten mit einem Gender-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsbezug fortzuführen.	Die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlern/innen am EDELNet-Projekt zur Verfolgung eigener Forschung in den Bereichen Gleichstellung, Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung wird unterstützt und Teilnahmen an den EDELNet-Veranstaltungen über die Interne Forschungsförderung der Fakultät gefördert.	2022-2024	Dezentrale Forschungsförderung	Dekan:in, EDELNet	
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfolgt auch weiterhin das Ziel, Forschungsaktivitäten mit einem Gender-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsbezug fortzuführen.	Die Fakultät nimmt in ihren Forschungsbericht die Entwicklung und Ergebnisse ihrer Frauen- und Genderforschung mit auf und setzt eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung um.	2022-2024	x	Dekan:in	

Das Geschlecht und andere in der Person liegende Merkmale sind bei der Förderung von Forschungsvorhaben und der Unterstützung der grundsätzlichen Forschungsmöglichkeiten von Angehörigen der Fakultät ohne Belang.	Grundsätzlich spielen das Geschlecht und andere in der Person liegende Merkmale einer antragstellenden Person bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien keine Rolle. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.	2022-2024	x	Dekan:in	
Das Geschlecht und andere in der Person liegende Merkmale sind bei der Förderung von Forschungsvorhaben und der Unterstützung der grundsätzlichen Forschungsmöglichkeiten von Angehörigen der Fakultät ohne Belang.	Allen Lehrstuhlinhabern:innen werden im Rahmen der Mittelverteilung die gleichen Sachmittel durch die Fakultät zur Verfügung gestellt.	2022-2024	Sachmittel	Dekan:in	

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

1. Geschlechtergleichstellung

1.1 Bestandsaufnahme

Als wichtigstes Gremium der Fakultät ist der Fakultätsrat nahezu paritätisch besetzt. Sieben Mitglieder sind weiblich, acht männlich. Aufgrund der Tatsache, dass der Fakultätsrat frei gewählt wird, ist eine Einflussnahme seitens der Fakultät nicht gegeben. Dennoch ist die nahezu erreichte Parität erfreulich, bei einer ungleichen Zahl von Mitgliedern ist die volle Parität nicht erreichbar.

Der Promotionsausschuss ist paritätisch besetzt, im Prüfungsausschuss, der Studienbeirat und der Studiengangskommission LL.B. gibt es mehr männliche Mitglieder in der Studiengangskommission LL.M. sind es mehr Frauen. Berufungskommissionen werden grundsätzlich paritätisch besetzt.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät strebt grundsätzlich die paritätische Besetzung ihrer Gremien an. Grenze ist hier die freie Wahl, insbesondere, was den Fakultätsrat angeht. Insbesondere bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist die paritätische Besetzung obligatorisch, Abweichung müssen begründet werden.

1.3 Maßnahmen

Bei der Besetzung der Gremien unterhalb des Fakultätsrates bemüht sich der/die Dekan:in um Wahlvorschläge, die die Parität der Gremien gewährleisten. Bei der Wahl von Berufungskommissionen wird die besondere Verpflichtung zur paritätischen Besetzung beachtet.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

Bei der Besetzung der Gremien der Fakultät sind keine besonderen Gesichtspunkte der Inklusion und der Diversität zu berücksichtigen.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät strebt grundsätzlich die paritätische Besetzung ihrer Gremien an.	Bei der Besetzung der Gremien unterhalb des Fakultätsrates bemüht sich der/die Dekan:in um Wahlvorschläge, die die Parität der Gremien gewährleisten.	2022-2024	x	Dekan:in, Fakultätsrat	
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät strebt grundsätzlich die paritätische Besetzung ihrer Gremien an.	Bei der Wahl von Berufungskommissionen wird die besondere Verpflichtung zur paritätischen Besetzung beachtet.	2022-2024	x	Dekan:in, Fakultätsrat	

Handlungsfeld Personalentwicklung

1. Geschlechtergleichstellung

Wie bereits im Fazit zum Gleichstellungsplan 2018-2020 festgehalten, sind im Bereich der Personalentwicklung die seitens der Fakultät zu veranlassenden Maßnahmen begrenzt. Es handelt sich hierbei um Dauerthemen, die nicht mit dem Ende des Berichtszeitraumes abgeschlossen wurden. Die Fakultät ist hier aber in den entsprechenden Bereichen mit der Personalentwicklung und der Hochschulleitung im ständigen Austausch und wirkt bei der Gestaltung des Fortbildungsprogramms ebenso mit, wie im Rahmen von Arbeitsgruppen zur Definierung geeigneter Personalkategorien.

1.1 Bestandsaufnahme

Die Fakultät befindet sich mit den entsprechenden Stellen der ZHV, des ZLI und weiterer Akteure im ständigen Austausch über Fragen der Geschlechtergleichstellung und der Diversität im Rahmen der Personalentwicklung. Als erster Ertrag wird beispielsweise im Bereich Gender und Recht nach Auslaufen der Professur zum 01.04.2022 eine Stelle für eine FernUni-Dozentin gemeinsam von Hochschulleitung und Fakultät geschaffen. Die Fakultät übernimmt hier einen dauerhaften Finanzierungsanteil aus Mitteln zur Förderung der curricularen Lehre und hat der Stelleninhaberin Lehraufgaben zur eigenen Wahrnehmung übertragen.

Das Fortbildungsprogramm wird dauerhaft mit der Fakultät abgestimmt, alle Mitarbeitenden werden zur Teilnahme ermutigt und die entsprechenden Freistellungen gewährt.

Die mediendidaktische Fortbildung wurde um die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe diversitätssensible Lehre angereichert.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät berücksichtigt die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Diversity- und Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und bei der Mitwirkung zur Gestaltung der Fortbildungs- und Beratungsangebote.

Die Fakultät hat das Ziel, die FernUniversität in Hagen bei der Verbesserung von Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.

Allen Mitarbeitenden wird in gleichem Maße die Möglichkeit zur Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglicht, hierbei spielen weder Geschlecht noch sonstige Merkmale in der Person der Mitarbeitenden eine Rolle.

1.3 Maßnahmen

Vgl. Punkt Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Die meisten Maßnahmen sind demnach nach Auffassung der Fakultät in einer hochschulweiten Anstrengung und unter Beteiligung des FamilienServices zu treffen, um nachhaltige Entwicklungen zu ermöglichen:

- Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insbesondere unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten im Rahmen der Fortbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung.
- Honorierung von persönlicher Weiterentwicklung im Rahmen der Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für alle Mitarbeitenden.

Darüber hinaus unterstützt die Fakultät weiterhin das Ziel, für die FernUniversität Hagen und insbesondere die weiblichen Mitarbeitenden geeignete Personalkategorien zu schaffen, um als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu werden/bleiben sowie qualifizierten Mitarbeiterinnen langfristige Beschäftigungsperspektiven zu geben. Sie unterstützt deshalb im Rahmen der Verteilung von Betreuungsmitteln die neu eingerichtete FernUni-Dozentur und prüft bei entsprechender Ressourcenbereitstellung die Einrichtung weiterer interessanter Stellen.

Die Fakultät arbeitet auch weiterhin aktiv an der Erarbeitung des Fortbildungsprogramms mit und informiert ihre Beschäftigten regelmäßig über die entsprechenden Angebote und unterstützt die Teilnahme der Mitarbeitenden.

Die mediendidaktische Fortbildung wird weiterhin um die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe diversitätssensible Lehre angereichert, die entsprechenden Inhalte werden bereits beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

Die für den Bereich Gleichstellung festgelegten Ziele und Maßnahmen beziehen sich gleichfalls auch auf den Bereich Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät berücksichtigt die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Diversity- und Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und bei der Mitwirkung zur Gestaltung der Fortbildungs- und Beratungsangebote zu berücksichtigen.	Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insbesondere unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten im Rahmen der Fortbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Die Fakultät arbeitet auch weiterhin aktiv an der Erarbeitung des Fortbildungsprogramms mit und informiert ihre Beschäftigten regelmäßig über die entsprechenden Angebote und unterstützt die Teilnahme der Mitarbeitenden.	2022-2024	Ggf. zentrale Fortbildungsmittel	Hochschulleitung, Dekan:in, Lehrstühle	
Die Fakultät hat das Ziel, die FernUniversität in Hagen bei der Verbesserung von Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.	Darüber hinaus unterstützt die Fakultät weiterhin das Ziel, für die FernUniversität Hagen und insbesondere die weiblichen Mitarbeitenden geeignete Personalkategorien zu schaffen, um als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu werden/bleiben sowie qualifizierten Mitarbeiterinnen langfristige Beschäftigungsperspektiven zu geben. Sie unterstützt deshalb im Rahmen der Verteilung von Betreuungsmitteln die neu eingerichtete FernUni-Dozentur und prüft bei entsprechender Ressourcenbereitstellung die Einrichtung weiterer interessanter Stellen.	2022-2024	Zentrale Mittel für ggf. neue FernUni-Dozenturen	Hochschulleitung, Dekan:in, Lehrstühle	

Allen Mitarbeitenden wird in gleichem Maße die Möglichkeit zur Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglicht, hierbei spielen weder Geschlecht noch sonstige Merkmale in der Person der Mitarbeitenden eine Rolle.	Honorierung von persönlicher Weiterentwicklung im Rahmen der Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für alle Mitarbeitenden.	2022-2024	Zentrale Mittel für Zulagen	Hochschulleitung, Dekan:in, Lehrstühle	
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät berücksichtigt die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Diversity- und Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und bei der Mitwirkung zur Gestaltung der Fortbildungs- und Beratungsangebote zu berücksichtigen.	Die mediendidaktische Fortbildung bleibt um die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe diversitätssensible Lehre angereichert, die entsprechenden Inhalte werden bereits beim Onboarding neuer Mitarbeitenden berücksichtigt	2022-2024	x	Fachmediendidaktiker:in	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**1. Geschlechtergleichstellung****1.1 Bestandsaufnahme**

Wie bereits im Fazit zum Gleichstellungsplan 2018-2020 festgehalten, sind im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Einflussnahmen der Fakultät begrenzt. Dennoch kann die Fakultät in den Bereichen der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung im Rahmen Ihrer Möglichkeiten beitragen. Es verbleibt in weiteren Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf allerdings noch Potential, was gemeinsam mit anderen Akteuren der Hochschule gehoben werden muss, bspw. in den Bereichen Wohnsitznahme oder Double Career Programme.

Im Bereich Vereinbarkeit von Studium und Familie kann die Fakultät einige Maßnahmen selbst gestalten. Hier gilt es, auf die bisherigen Erfahrungen zurückzugreifen und taugliche Maßnahmen fortzusetzen.

1.2 Ziele

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hält ihre familienfreundliche Kultur im Hinblick auf die Studierenden als auch im Hinblick auf die Beschäftigten der Rechtswissenschaftlichen Fakultät weiter aufrecht.

Sie organisiert dort, wo es möglich ist, ihre Arbeitsprozesse so, dass die Beschäftigten ihre familiäre Situation so gut wie möglich mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können und nutzt hierfür die Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.

Sie organisiert ihre Studiengänge dergestalt, dass den Bedürfnissen von Studierenden in besonderen Lebens- oder Familiensituationen entsprechend Rechnung getragen wird und somit das Studium in Einklang mit der Familie zu bringen ist.

1.3 Maßnahmen

Zahlreiche Maßnahmen sind in einer hochschulweiten Anstrengung und unter Beteiligung der Hochschulleitung und des Familienservices zu treffen, um hier eine Besserung zu erreichen:

- Verbesserung der Familiengerechtigkeit und der Vereinbarkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit der Familie, bspw. durch eine bessere Kinderbetreuung. Hier wäre es denkbar, die vorhandene Kindernotfallbetreuung in eine reguläre (betriebliche) Kinderbetreuung umzuwandeln.
- Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme in der Stadt Hagen, bspw. in Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften und der Stadt Hagen.

- Etablierung von Double-Career-Programmen.

Bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen werden Mitarbeitende nicht wegen ihres Geschlechts oder anderer in der Person liegender Merkmale benachteiligt. Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht, allen Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Die Lehrstühle und der Zentralbereich, dort wo möglich, gestalten ihre Arbeitsprozesse so, dass die Mitarbeitenden unter Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und digitalisierten Prozessen, Familie und Beruf in Einklang bringen können. So nutzen die Bereiche dort, wo es möglich und von den Beschäftigten auch gewünscht ist, die Möglichkeiten, das Home-Office und stellen hierfür die technischen Ressourcen zur Verfügung. Sie organisieren beispielsweise Korrekturprozesse für Prüfungsleistungen so, dass diese digital bewertet und verarbeitet werden können.

Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitarbeit werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden stets über Entwicklungen an den Lehrstühlen und Bereichen informiert und Ihnen wird, so dies rechtlich möglich ist, auch die Teilnahme an Besprechungen oder Veranstaltungen ermöglicht.

Die Fakultät bemüht sich, ihre Gremiensitzungen familienfreundlich auszurichten und, dort wo möglich, auch Online-Teilnahme zu ermöglichen.

Zugunsten berufstätiger Studierender werden Lehrveranstaltungen häufig in den Abendstunden und Seminare, Hybridveranstaltungen an Wochenenden oder als Blockveranstaltung abgehalten. Im Wege einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden Beschäftigten, die diese Veranstaltung abhalten, entsprechende arbeitszeitfreie Wochentage eingeräumt.

Bei der Gestaltung von Prüfungen werden die familiären Belange der Studierenden berücksichtigt, so werden die Prüfer:innen ermutigt, auch (Kurz-)Hausarbeiten und Online-Klausuren anzubieten, da diese häufig für die Studierenden besser mit Familie und Beruf in Einklang zu bringen sind. Bei Präsenzprüfungen wird weiterhin nicht nur stillenden Müttern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Klausuren in einem Regionalzentrum abzulegen, sondern auch Eltern in Elternzeit mit Kindern bis zu einem Jahr wird diese Möglichkeit zur Verfügung gestellt.

Das Prüfungsamt nimmt bei der Ausführung des Prüfungsgeschäfts Rücksicht auf die Belange benachteiligter Studierendengruppen und setzt die Regelungen zum Nachteilsausgleich in den Prüfungsordnungen serviceorientiert um. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe benennt das Prüfungsamt wie bisher auch eine besonders qualifizierte Mitarbeitende und tauscht sich regelmäßig mit den anderen Prüfungsämtern und der/dem Beauftragten des Senats für die Belange behinderter oder chronisch kranker Studierender aus.

2. Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung

Die für den Bereich Gleichstellung festgelegten Ziele und Maßnahmen beziehen sich gleichfalls auch auf den Bereich Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hält ihre familienfreundliche Kultur im Hinblick auf die Studierenden als auch im Hinblick auf die Beschäftigten der Rechtswissenschaftlichen Fakultät weiter aufrecht.	Gemeinsam mit Hochschulleitung und Familienservice, Verbesserung der Familiengerechtigkeit und der Vereinbarkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Nachwuchskraft mit der Familie, bspw. durch eine bessere Kinderbetreuung. Hier wäre es denkbar, die vorhandene Kindernotfallbetreuung in eine reguläre (betriebliche) Kinderbetreuung umzuwandeln. Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme in der Stadt Hagen, bspw. in Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften und der Stadt Hagen. Etablierung von Double Career Programmen.	2022-2024	Zentrale Hochschulmittel	Hochschulleitung, ZHV, Fakultäten	
Sie organisiert dort wo möglich ihre Arbeitsprozesse so, dass die Beschäftigten ihre familiäre Situation so gut wie möglich mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können und nutzt hierfür die Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.	Bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen werden Mitarbeitende nicht wegen ihres Geschlechts oder anderer in der Person liegender Merkmale benachteiligt. Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht, allen Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.	2022-2024	x	Lehrstühle, ZB	
Sie organisiert dort wo möglich ihre Arbeitsprozesse so, dass die Beschäftigten ihre familiäre Situation so gut wie möglich mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können und nutzt hierfür die Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.	Die Lehrstühle und der Zentralbereich, dort wo möglich, ihre Arbeitsprozesse so, dass die Mitarbeitenden unter Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und digitalisierten Prozessen, Familie und Beruf in Einklang bringen können. So nutzen die Bereiche dort wo es möglich und von den Beschäftigten auch gewünscht ist die Möglichkeiten, das Home-	2022-2024	x	Lehrstühle, ZB	

	Office zu nutzen und stellen hierfür die technischen Ressourcen zur Verfügung. Sie organisieren, beispielsweise Korrekturprozesse für Prüfungsleistungen so, dass diese digital bewertet und verarbeitet werden können.				
Sie organisiert dort wo möglich ihre Arbeitsprozesse so, dass die Beschäftigten ihre familiäre Situation so gut wie möglich mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können und nutzt hierfür die Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.	Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden stets über Entwicklungen an den Lehrstühlen und Bereichen informiert und Ihnen wird, so dies rechtlich möglich ist, auch die Teilnahme an Besprechungen oder Veranstaltungen ermöglicht.	2022-2024	x	Lehrstühle, ZB	
Sie organisiert dort wo möglich ihre Arbeitsprozesse so, dass die Beschäftigten ihre familiäre Situation so gut wie möglich mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können und nutzt hierfür die Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen.	Die Fakultät bemüht sich ihre Gremiensitzungen familienfreundlich auszurichten und, dort wo möglich auch online-Teilnahme zu ermöglichen.	2022-2024	x	Dekan:in	
Sie organisiert ihre Studiengänge dergestalt, dass den Bedürfnissen von Studierenden in besonderen Lebens- oder Familiensituationen entsprechend Rechnung getragen wird und somit das Studium in Einklang mit der Familie zu bringen ist.	Zugunsten berufstätiger Studierender werden Lehrveranstaltungen häufig in den Abendstunden und Seminare, Hybridveranstaltungen an Wochenenden oder als Blockveranstaltung abgehalten. Im Wege einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden Beschäftigten, die diese Veranstaltung abhalten, entsprechende arbeitszeitfreie Wochentage eingeräumt.	2022-2024	x	Dekan:in; Lehrstühle, ZB	
Sie organisiert ihre Studiengänge dergestalt, dass den Bedürfnissen von Studierenden in besonderen Lebens- oder Familiensituationen entsprechend Rechnung getragen wird	Bei der Gestaltung von Prüfungen werden die familiären Belange der Studierenden berücksichtigt, so werden die Prüfenden ermutigt, auch (Kurz-)Hausarbeiten und online-Klausuren	2022-2024	x	Dekan:in; Lehrstühle, ZB	

und somit das Studium in Einklang mit der Familie zu bringen ist.	suren anzubieten, da diese häufig mit der Familie gut vereinbar sind. Bei Präsenzprüfungen wird weiterhin nicht nur stillenden Müttern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Klausuren in einem Regionalzentrum abzulegen, sondern auch Eltern in Elternzeit mit Kindern bis zu einem Jahr wird diese Möglichkeit zur Verfügung gestellt.				
Sie organisiert ihre Studiengänge dergestalt, dass den Bedürfnissen von Studierenden in besonderen Lebens- oder Familiensituationen entsprechend Rechnung getragen wird und somit das Studium in Einklang mit der Familie zu bringen ist.	Das Prüfungsamt nimmt bei der Ausführung des Prüfungsgeschäfts Rücksicht auf die Belange benachteiligter Studierendengruppen und setzt die Regelungen zum Nachteilsausgleich in den Prüfungsordnungen um. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe benennt das Prüfungsamt wie bisher auch eine besonders qualifizierte Mitarbeitende und tauscht sich regelmäßig mit den anderen Prüfungsämtern und der/dem Beauftragten des Senats für die Belange behinderter oder chronisch kranker Studierender aus.	2022-2024	x	Dekan:in; Lehrstühle, ZB	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**1. Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

In der Fakultät ist Frau Britta Wardenga mit der Aufgabe als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt betraut. Sie hat sich auch bereit erklärt, diese Aufgabe weiter zu übernehmen.

Fragestellungen in den Bereichen sexualisierter Gewalt und Belästigung sind Gegenstand der Lehre in den Modulen Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz sowie Antidiskriminierungsrecht und dort auch regelmäßig prüfungsrelevant.

2. Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät verfolgt weiterhin das Ziel, das bestehende Maß an Gewährleistung der Sicherheit bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt aufrechtzuerhalten. Die Fakultät duldet keine Form sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt. Für Betroffene sind vertrauliche Ansprechpersonen vorzuhalten, die eine vertrauliche Behandlung der Thematik garantieren.

- Die Fakultät unterstützt Frau Wardenga weiterhin bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgabe als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt und stellt die für die Wahrnehmung der Aufgabe notwendigen Mittel und Zeitkontingente zur Verfügung. Ihre Aufgabe wird auf der Homepage der Fakultät aufgeführt.
- Die Rechtswissenschaftliche Fakultät berücksichtigt bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten den Gesichtspunkt der Sicherheit. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude. Die Lehrenden werden entsprechend von dem:der Dekan:in einmal im Studienjahr in diesem Thema sensibilisiert.
- Die Fakultät duldet keine sexualisierte Belästigung, sie verurteilt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Sie ermutigt jede betroffene Person, sich vertraulich an die zuständigen Ansprechpersonen in der Fakultät und der Hochschule zu wenden.
- Vorgesetzte sind verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. Der:die Dekan:in unterstützt bei der Ergreifung der Maßnahmen, so dies erforderlich ist.

- Alle zuständigen Stellen, insbesondere Dekan:in und der Prüfungsausschuss der Fakultät treffen dafür Sorge, dass Beschäftigte und Studierende nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gewährleistung der Sicherheit, bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt.	Die Fakultät unterstützt Frau Wardenga weiterhin bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgabe als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt und stellt die für die Wahrnehmung der Aufgabe notwendigen Mittel und Zeitkontingente zur Verfügung. Ihre Aufgabe wird auf der Homepage der Fakultät aufgeführt.	2022-2024	Fakultät	Dekan:in	
Gewährleistung der Sicherheit, bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt.	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät berücksichtigt bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten den Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zugwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude. Die Lehrenden werden entsprechend vom Dekan/der Dekanin einmal im Studienjahr in diesem Thema sensibilisiert.	2022-2024	Keine Mittel erforderlich	Dekan:in, Lehrstühle	
Gewährleistung der Sicherheit, bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt.	Die Fakultät duldet keine sexualisierte Belästigung, sie verurteilt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder	2022-2024	Keine Mittel erforderlich	Alle Angehörigen der Fakultät Sowie:	

	bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Sie ermutigt jede betroffene Person sich vertraulich an die zuständigen Ansprechpersonen in der Fakultät und der Hochschule zu wenden			Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte	
Gewährleistung der Sicherheit, bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt.	Vorgesetzte sind verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. Der Dekan / die Dekanin unterstützt bei der Ergreifung der Maßnahmen, so dies erforderlich ist.	2022-2024	Keine Mittel erforderlich	Dekan:in, Führungskräfte, Lehrstuhlinhaber:innen	
Gewährleistung der Sicherheit, bzw. des Schutzes vor Belästigungen oder Gewalt.	Alle zuständigen Stellen, insbesondere Dekan:in und der Prüfungsausschuss der Fakultät treffen dafür Sorge, dass Beschäftigte und Studierende nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.	2022-2024	Keine Mittel erforderlich	Dekan:in, Prüfungsausschuss, Lehrstühle etc.	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den:die Dekan:in. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den:die Dekan:in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren⁸

Rechtswissenschaftliche Fakultät gesamt							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende Gesamt	7.230	7.180	7817	8835	9500	10247	
Weiblich	3.372	3.397	3701	4270	4629	5068	
Männlich	3.858	3.783	4116	4565	4871	5178	
Divers						1	
Frauenanteil (in %)	46,6%	47,3%	47,3%	48,3%	48,7%	49,5%	55%
Studierende Bachelor	6.177	6.116	6697	7705	8478	9064	
Weiblich	2.943	2.954	3223	3772	4128	4522	
Männlich	3.234	3.162	3474	3933	4250	4541	
Divers						1	
Frauenanteil (in %)	47,6%	48,3%	48,1%	49%	49,3%	49,9%	
Studierende Master	1.053	1.064	1120	1130	1122	1183	
Weiblich	429	443	478	498	501	546	
Männlich	624	621	642	632	621	637	
Divers							
Frauenanteil (in %)	40,7%	41,6%	42,7%	44,1%	44,7%	46,2%	
	StJ ⁹ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	142	147	165	196	187	176	
Weiblich	68	86	75	116	105	95	
Männlich	74	61	90	80	82	81	
Divers							
Frauenanteil (in %)	47,9%	58,5%	45,5%	59,2%	56,1%	54%	58%
Abschlüsse Bachelor	98	102	111	139	129	119	
Weiblich	51	64	58	89	78	66	
Männlich	47	38	53	50	51	53	
Divers							
Frauenanteil (in %)	52,0%	62,7%	52,2%	64%	60,5%	55,5%	
Abschlüsse Master	44	45	54	57	58	57	
Weiblich	17	22	17	27	27	29	
Männlich	27	23	37	30	31	28	
Divers							
Frauenanteil (in %)	38,6%	48,9%	31,5%	47,4%	46,6%	50,9%	
Übergang BA-MA Frauen						57,2%	
Übergang BA-MA Männer/Divers						71,1%	
Studiengang Bachelor of Laws							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel

⁸ Da bei den auslaufenden Diplom- und Masterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge werden hier nicht betrachtet.

⁹ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Studierende	6.177	6.116	6697	7705	8478	9064	
Weiblich	2.943	2.954	3223	3772	4128	4522	
Männlich	3.234	3.162	3474	3933	4250	4541	
Divers						1	
Frauenanteil (in %)	47,6%	48,3%	48,1%	49%	49,3%	49,9%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	98	102	111	139	129	119	
Weiblich	51	64	58	89	78	66	
Männlich	47	38	53	50	51	53	
Divers							
Frauenanteil (in %)	52,0%	62,7%	52,2%	64%	60,5%	55,5%	
Übergang BA-MA Frauen						57,2	
Übergang BA-MA Männer/d						71,1	
Studiengang Master of Laws							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	1.053	1.064	1120	1130	1122	1183	
Weiblich	429	443	478	498	501	546	
Männlich	624	621	642	632	621	637	
Divers							
Frauenanteil (in %)	40,7%	41,6%	42,7%	44,1%	44,7%	46,2%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	44	45	54	57	58	57	
Weiblich	17	22	17	27	27	29	
Männlich	27	23	37	30	31	28	
Divers							
Frauenanteil (in %)	38,6%	48,9%	31,5%	47,4%	46,6%	50,9%	

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Studierende mit Migrationshintergrund	5 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 17 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	8 Prozent ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	62 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	37,4 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	39 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik (2021), Panelbefragung (1/2021), NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	106 von 285	109 von 277	95 von 266	34 von 275
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse ¹⁰				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) ¹¹				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

¹⁰ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.¹¹ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamten und Beamte																		
Wiss. Beamt*innen unbefristet	2,00	2	1,00	1	50%	50%	2	2	1	1	50%	50	0	0	0	0	0	0
...davon im Zentralbereich	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	1,00	1	0	0	0%	0%	1	1	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
...davon promoviert	1,00	1	0	0	0%	0%	1	1	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
Wiss. Beamt*innen gesamt	3,00	3	1,00	1	33,3%	33,3%	3	3	1	1	33,3%	33,3	0	0	0	0	0	0
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	7,00	7,75	1,50	1,5	21,4%	19,35%	8	9	2	2	25%	22,2	0	1	0	1	0%	100
...davon im Zentralbereich	4,00	2,25	1,50	0	37,5%	0%	5	3	2	0	40%	0	0	0	0	0	0%	0
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	31,26	35,7	13,72	17,3	43,9%	48,46%	41	47	19	22	46,3%	46,8	27	28	12	11	44,4%	39,3
...davon promoviert	10,01	9,95	3,55	4,3	35,5%	43,22%	13	11	5	5	38,5%	45,5	9	3	3	1	33,3%	33,3
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	38,26	43,45	15,22	18,8	39,8%	43,27%	49	56	21	24	42,9%	42,86	27	29	12	12	44,4%	41,4
Hilfskräfte																		
SHK	3,56	4,43	1,20	2,89	33,7%	65,2%	16	22	6	14	37,5%	63,6	16	22	6	14	37,5	63,6
WHF	0,12	00	0	0	0%	0%	1	0	0	0	0%	0	1	0	0	0	0%	0
WHK	4,92	4,02	2,38	2,33	48,4%	57,9%	23	20	11	11	47,8%	55	23	20	11	11	47,8%	55
Hilfskräfte gesamt	8,60	8,45	3,58	5,22	41,6%	61,8%	40	42	17	25	42,5%	59,5	40	42	17	25	42,5%	59,5
Fachmentorinnen und -mentoren																		
WOT		0,13		0		0%		3		0		0		3		0		0

Fachmentor*innen befristet	1,46	1,21	0,39	0,33	26,7%	27,3%	42	40	14	14	33,3%	35	42	40	14	14	33,3%	35
Fachmentor*innen unbefristet	2,63	2,04	0,77	0,7	29,3%	34,3%	33	28	11	10	33,3%	35,7	33	28	11	10	33,3%	35,7
Fachmentor*innen gesamt	4,09	3,25	1,16	1,03	28,4%	31,7%	75	68	25	24	33,3%	35,3	75	68	25	24	33,3%	35,3
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	53,95	58,3	20,96	26,05	38,9%	44,7%	167	172	64	74	38,3%	43	142	142	54	61	38%	43
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl							3	1	1	1	33,3%	100%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet	0,38	0,73	0,23	0,18	60,5%	24,7%	5	9	3	2	60%	22,2%						
Lehrbeauftragte intern unbesoldet		0		0		0%		0		0		0%						
Lehrbeauftragte gesamt	0,38	0,73	0,23	0,18	60,5%	24,7%	5	9	3	2	60%	22,2%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studien- jahr ¹² 2014	Studien- jahr 2015	Studien- jahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	10	8	12	3	12	
Weiblich	2	2	1	1	1	
Männlich	8	6	11	2	11	
Frauenanteil	20%	25%	8,3%	33,3%	8,3%	39%
Laufende Promotionsverfah- ren			95	101	102	
Weiblich			38	36	38	
Männlich			57	65	64	
Frauenanteil			40%	35,6%	37,3%	46%
Abgeschlossene Habilitationen	1	0	0	0	0	
Weiblich	0	0	0	0	0	
Männlich	1	0	0	0	0	
Frauenanteil	0%	0%	0%	0%	0%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfah- ren ¹³						
Weiblich						
Männlich						
Frauenanteil						erhöhen

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichs- wert
Promovierende mit Migrationshintergrund	2 Prozent ausländische Staats- angehörigkeit, 17 Prozent Mig- rationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent ausländische Promovie- rende
Promovierende mit nicht-akademischem Hinter- grund	41 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	39,5 Jahre	29

Quelle: Panelbefragung, NACAPS, destatis

¹² Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

¹³ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	9	3	6	33,3%	11	4	7	36,4%	38%
Davon W3					5	0	5	0%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0%	1	0	1	0%	
Davon Tenure-Track					0	0	0	0%	
Professurvertretungen	1	0	1	0%	1	1	0	100%	
Gastwissenschaftler*innen									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
--

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im alten Gleichstellungsplan, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0
...davon befristet	0	0	0	0	0	0	0	0
...davon unbefristet	0	0	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0,5	0,5	100%	1	1	100%	1	100%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	11,75	10,25	87,20%	15	13	86,70%	6	100%
...davon befristet	2,5	2,5	100%	2	2	100%	0	0%
...davon unbefristet	9,25	7,75	83,80%	13	11	84,60%	6	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	12,25	10,75	87,80%	16	14	87,50%	7	100%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021¹⁴

	VZÄ	davon	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
		Frauen			Frauen			
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	9,5	8	84,21%	13	11	84,62%	7	100,00%
E6	8	8	100,00%	11	11	100,00%	7	100,00%
nicht zugeordnet ¹⁵	1,5	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	3,5	3	85,71%	5	4	80,00%	3	66,70%
Nicht-wiss. Angestellte befristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	2,3	1,3	56,52%	2	1	50,00%	0	0,00%
Nicht-wiss. Beamte im Zentralbereich								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100,00%	1	1	100,00%	1	100,00%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	15,8	12,8	81,01%	21	17	80,95%	11	90,90%
Gesamtzahl in 2016	12,25	10,75	87,80%	16	14	87,50%	7	100%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.03.2021

¹⁴ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

¹⁵ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer*innen	Akademische Mitarbeiter*innen	Weitere Mitarbeiter*innen	Studierende	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	4	1	2	0	7
Männlich	4	2	0	2	8
Frauenanteil	50%	33,3%	100%	0%	46,7%
Ziel					
Promotionsausschuss					
Weiblich	2	0		1	3
Männlich	1	2		0	3
Frauenanteil	66,7%	0%		100%	50%
Ziel					
Prüfungsausschuss					
Weiblich	1	1		0	2
Männlich	3	0		1	4
Frauenanteil	33,3%	100%		0%	33,3%
Ziel					
Studiengangskommission LL.B					
Weiblich	1	0	1	0	2
Männlich	2	1	0	1	4
Frauenanteil	33,3%	0%	100%	0%	33,3%
Ziel					
Studiengangskommission LL.M.					
Weiblich	1	1	1	1	4
Männlich	2	0	0	0	2
Frauenanteil	33,3%	100%	100%	100%	66,7%
Ziel					

Stichtag: 12.02.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Promovierende	
Studierende mit Sorgearbeitsverpflichtungen	39,5 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 11,7 Wochenstunden mit Sorgearbeit zur zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende mit Kindern	29 Prozent mit Kindern,
Promovierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
5	0	2	3

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024**der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen**

als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27. August 2020.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnitt-mengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerech-tigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz, in dem die Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Be-darf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Be-darfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	2
Vorbemerkung zu den Handlungsfeldern	3
Handlungsfeld Studium.....	3
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	7
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	11
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät.....	13
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	16
Handlungsfeld Forschung.....	18
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	21
Handlungsfeld Personalentwicklung	23
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.....	25
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	27
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	29
Anlage	30

Präambel

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) und des Gleichstellungskonzepts der FernUniversität in Hagen 2019–2022 legt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ihren Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie des Gleichstellungsplans der Fakultät aus dem Jahre 2018 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen.

Allgemeines Ziel des Chancengerechtigkeitsplans ist, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft strebt an, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät zu erreichen sowie Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Ein weiteres Anliegen ist dabei die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der familienfreundlichen Hochschule.

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

Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter der FernUniversität in Hagen.

Vorbemerkung zu den Handlungsfeldern

Die Datengrundlage der Bestandsaufnahme zu den einzelnen Handlungsfeldern – soweit in diesen eine statistische Erfassung möglich ist – ist im „Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft: Tabellarische Bestandsaufnahme“ beigefügt. Erläuterungen dazu finden sich zudem im Endbericht „Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen (vom 22. September 2021)“, der ebenfalls als Anlage beigefügt ist.

Handlungsfeld Studium

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt übergeordnet das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studentinnen und Studenten sowie bei Absolventinnen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen zu erhöhen.

a) Studentinnen und Studenten

In den Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird langfristig ein Geschlechterverhältnis der neueingeschriebenen Studentinnen und Studenten angestrebt, das dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht und derzeit bzgl. des Frauenanteils bei 44,8%¹ liegt. Bis zum Ende der Laufzeit des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans soll auf dem Weg zum langfristigen Ziel ein Frauenanteil von 40% angestrebt und damit eine Steigerung um nahezu 5% realisiert werden.

In der dezidierten Betrachtung der Studiengänge soll der Anteil der Studentinnen in den beiden Wirtschaftsinformatikstudiengängen (Ziel Bachelor: 28%; Ziel Master: 27%) und in dem Masterstudium Volkswirtschaftslehre (Ziel: 34%) gesteigert und somit die positive Entwicklung fortgesetzt werden.

Für die beiden rein wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge (B.Sc./M.Sc. Wirtschaftswissenschaft), welche die meisten Studentinnen und Studenten an der Fakultät aufweisen, wird eine Steigerung des weiblichen Anteils um jeweils ca. 2% angestrebt.

b) Absolventinnen und Absolventen

Bei den Absolventinnen und Absolventen wird weiterhin langfristig ein repräsentatives Geschlechterverhältnis angestrebt. Auf diesem Weg möchte die Fakultät den Anteil der Absolventinnen insgesamt zunächst auf den bundesweiten Wert an Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienabschlüsse von 45% bringen.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/732324/umfrage/studierende-im-fach-wirtschaftswissenschaften-in-deutschland-nach-geschlecht/> (abgerufen am 18.09.2021)

Dazu wird in diesem Rahmen angestrebt, bei allen einzelnen Studienabschlüssen den Frauenanteil um ca. 2% zu erhöhen. Da die beiden rein wirtschaftswissenschaftlichen – und von der Anzahl der Studentinnen und Studenten her größten – Studiengänge (B.Sc./M.Sc. Wirtschaftswissenschaft) allein für sich bereits den Zielwert erreicht bzw. sogar überschritten haben, können diese die geringeren Frauenanteile in den anderen Studiengängen kompensieren und zur Gesamtzielerreichung beitragen. Der Anteil der Absolventinnen liegt (insgesamt) nahezu bei allen Studiengängen der Fakultät (mit der Ausnahme des Bachelorstudienganges Wirtschaftsinformatik) deutlich über dem Anteil der Studentinnen. Dies lässt vermuten, dass das vorgehaltene Studienangebot der Fakultät für Studentinnen gut zu absolvieren ist und diese sogar gegenüber den männlichen Vertretern erfolgreicher studieren. Die Vermutung liegt nahe, dass – ceteris paribus – einer Steigerung des Studentinnenanteils ein Zuwachs beim Absolventinnenanteil folgen könnte.

Die geplanten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils werden somit mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auch eine (positive) Veränderung des Absolventinnenanteils nach sich ziehen.

Die Fakultät strebt an, hinsichtlich des prozentualen Anteils von Absolventinnen und Absolventen auch weiterhin innerhalb des jeweils gültigen Zielkorridors für die einzelnen Studiengänge der Fakultät zu bleiben.

c) Inklusives Studium

Um allen Studentinnen und Studenten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft eine möglichst hindernisfreie Teilnahme am Studium zu ermöglichen, gilt es, barrierefreies Studienmaterial zur Verfügung zu stellen sowie eine gleichberechtigte Teilnahme an sämtlichen Prüfungsformaten (Einsendearbeiten, Klausuren, Seminare und Abschlussarbeiten) zu ermöglichen.

Daher sollen die vorhandenen Studienmaterialien auf ihre Barrierefreiheit hin überprüft und bei Bedarf entsprechend verbessert werden. Dies betrifft neben den schriftlichen Materialien auch die digitalen Angebote wie die modulbegleitenden Moodle-Umgebungen. Im Bereich der Prüfungsformate sollen den Studentinnen und Studenten mit Bedarfen an Nachteilsausgleichen insb. die Klausurteilnahmen weiterhin ermöglicht und die Teilnahme noch weiter erleichtert werden, beispielsweise durch Online-Prüfungen.

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Studentinnenanteils	Studienberatung für spezielle Zielgruppen Frauen und spezielle Zielgruppen werden durch die Studienberaterinnen und Studienberater des Zentralbereichs der Fakultät in Einführungs- und Präsenzveranstaltungen gezielt angesprochen.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Studentinnenanteils	Ausbau des Beratungsangebots Neben den vorhandenen Beratungskanälen werden weitere Angebote (z. B. virtuelle Beratung, Online-Beratungsabende) konzipiert und durchgeführt. In den Veranstaltungen sollen vor allem Alumnæ als Vorbilder eingeladen werden und als gute Beispiele dienen.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Studentinnenanteils	Gestaltung der Fakultätsnetzseite Überarbeitung der Fakultätsnetzseite in Hinblick auf eine attraktivere Ansprache von Studieninteressentinnen und das erleichterte Auffinden von Informationen für Menschen mit Inklusionsbedarf. Es wird vermehrt Bildmaterial eingesetzt, das Frauen unmittelbarer anspricht, und es sollen Stimmen von Absolventinnen platziert werden.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Gewinnung von Mentorinnen Um den Anteil der Absolventinnen zu erhöhen, werden bei Neubesetzungen von Mentorinnen- und Mentorenstellen bevorzugt Frauen eingestellt; dies gilt insbesondere für die Fächer, die von Frauen eher weniger gewählt werden. Um qualifizierte Mentorinnen zu gewinnen, werden Stellenausschreibungen in den einschlägigen Frauennetzwerken platziert und insbesondere Frauen adressiert.			Dekanin/Dekan	

Erhöhung des Absolventinnenanteils	Planungsunterstützung bei Abschlussarbeiten Darüber hinaus bieten die Lehrstühle insbesondere Müttern aktive Unterstützung bei der Einhaltung des Zeitplanes während der Abschlussarbeitsphase an.			Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Motivation von Studentinnen und Absolventinnen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen der Bachelorstudiengänge regelmäßig zur Aufnahme eines Masterstudiums.			Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Kandidatinnen für Studienpreise Kandidatinnen werden regelmäßig durch die jeweils Vorschlagsberechtigten für Studienpreise benannt.			Dekanin/Dekan	
Inklusion verbessern	Ausbau der Barrierefreiheit Das vorhandene Studienmaterial wird auf seine Barrierefreiheit hin überprüft und dahingehend verbessert. Die Moodleumgebungen der Module werden barriereärmer gestaltet. Neben den vorhandenen Nachteilsausgleichsmöglichkeiten sollen weitere Erleichterungsformen geprüft und durchgeführt werden (z. B. Online-Klausuren für Menschen mit Bedarf an Nachteilsausgleich)			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie an Promotionen und Habilitationen nach Möglichkeit zu steigern.

a) Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist bestrebt, die Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Personals ausgehend vom aktuellen Niveau zu steigern. Die vorrangigen Bemühungen konzentrieren sich dabei auf die Beschäftigungsgruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten, weil diese zum einen die größte Gruppe ist und zum anderen bereits im letzten Berichtszeitraum eine positive Veränderung erfahren hat. Darüber hinaus befinden sich vornehmlich in dieser Gruppe jene Mitarbeiterinnen, die eine Promotion anstreben. Ein Anteil von 40% (gegenüber 37,46%, Stand 2019) an Mitarbeiterinnen in diesem Bereich erscheint als realistische Zielgröße und würde – ceteris paribus – auch für den gesamten Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten zu einer Erhöhung des Frauenanteils beitragen.

b) Promotionen

Im Bereich der Promotionen gilt, zwischen laufenden Promotionsverfahren und abgeschlossenen Promotionen zu differenzieren. Dabei sollten die laufenden Promotionsverfahren am unmittelbarsten mit der Zusammensetzung der Gruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten korrelieren. Von daher hat sich die Fakultät das ambitionierte Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei den laufenden Promotionsverfahren mit dem entsprechenden Anteil der Tarifbeschäftigten in Übereinstimmung zu bringen und ebenfalls einen Wert von 40% anzustreben (gegenüber 34,9%, Stand 2020).

Die abgeschlossenen Promotionen sind aufgrund ihrer insgesamt geringeren Gesamtzahl stärker von Schwankungen betroffen. Der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen liegt im Durchschnitt der Studienjahre 2018–2019 bei 37,9%. Ausgehend von diesem erfreulichen Wert möchte die Fakultät am Ende des Planungszeitraums erreichen, dass auch im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ein Frauenanteil von 40% erzielt wird.

c) Habilitationen

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erfolgen insgesamt nur wenige Habilitationen. Aufgrund dieser geringen Grundgesamtheit kommt es bei jeder weiteren Habilitation zu einer Fluktuation in den Werten, so dass hierzu keine Berechnung nach dem Kaskadenprinzip erfolgt. Gleichwohl werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die aktuell eine Habilitation an der Fakultät anstreben, in besonderem Maße gefördert und in ihren Bedürfnissen unterstützt.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	Motivation von Absolventinnen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen geeignete Absolventinnen regelmäßig zur Bewerbung auf Qualifikationsstellen und/oder zur Promotion. Dabei werden sie auf die einschlägigen Frauenförderprogramme hingewiesen. Neue Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden durch die Dekanin oder den Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät entsprechend sensibilisiert.			Dekanin/Dekan Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	Zielgruppenspezifische Platzierung von Stellenausschreibungen Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gezielt in Frauennetzwerken veröffentlicht.			Dekanin/Dekan Personaldezernat	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	Stellenvergabe bei gleicher Qualifikation Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden dafür sensibilisiert, Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen zu vergeben.			Dekanin/Dekan Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	Vorabansprache von Bewerberinnen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber suchen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf.			Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Verbesserung der Arbeitsbedingungen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden dafür sensibilisiert, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst flexible, ergebnisorientierte Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, um familienbedingten Bedürfnissen entsprechen zu können.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte	

Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Verbesserung der Stellenfinanzierung bei Inanspruchnahme von Elternzeit und Familienarbeit Die Dekanin/der Dekan setzt sich weiterhin dafür ein, im Austausch mit der Hochschulleitung ein fakultätsübergreifendes Finanzierungsmodell fortzuentwickeln, das sowohl den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern eine Stellensicherheit bei der Inanspruchnahme von Eltern- und Familienarbeitszeiten gewährleistet.			Dekanin/Dekan	
Steigerung des Anteils der Doktorandinnen und entsprechender Absolventinnen	Motivation der wissenschaftlichen Beschäftigten Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen geeignete Mitarbeiterinnen wiederkehrend zur Anfertigung einer Promotion. Sie schaffen ihnen durch eine angemessene Aufgabengestaltungen die erforderlichen zeitlichen Spielräume.			Lehrstuhl-inhaberinnen und -inhaber	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der abgeschlossenen Promotionen	Unterstützung des Promovendinnen-Netzwerks Das Promovendinnen-Netzwerk wird aktiv durch die Dekanin/den Dekan und die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät unterstützt. Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber weisen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf die speziellen Angebote des Netzwerks, wie das Promotionscoaching, das Bewerbungstraining oder die kontinuierliche Schreibberatung, hin und ermuntern sie zur Teilnahme daran. Zusätzlich ermöglichen sie den Mitarbeiterinnen durch entsprechende Arbeitszeitgestaltung die Teilnahme daran.			Dekanin/Dekan Lehrstuhl-inhaberinnen und -inhabern	
Unterstützung der Habilitandinnen	Motivation der Habilitandinnen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen ihre Habilitandinnen auf dem Wege der Habilitationserstellung. Sie schaffen ihnen durch eine angemessene Aufgabengestaltung die erforderlichen zeitlichen Spielräume.			Dekanin/Dekan Habilitations-betreuerinnen und -betreuer	

Unterstützung der Habilitandinnen	Unterstützung des Forschungs- und Graduiertenservice Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern als Betreuerinnen und -betreuer von Habilitandinnen weisen ihre Mitarbeiterinnen wiederkehrend auf den Forschungs- und Graduiertenservice hin.			Habilitations- betreuerinnen und -betreuer	
Steigerung des Anteils der Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen	Zentrales Informationsangebot auf Fakultätsnetzseite Sämtliche besonderen Angebote der Fakultät und der FernUniversität, die den Frauen bei der Zielerreichung dienlich sein können, werden auf der Fakultätsnetzseite gesondert ausgewiesen bzw. es wird auf die entsprechenden fakultätsübergreifenden Angebote verwiesen.			Dekanin/Dekan	
Abbau von Inklusions- und Diversitätshindernissen	Sensibilisierung für Inklusion und Diversität Die Dekanin/der Dekan und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden wiederkehrend sämtliche Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf die besonderen Bedürfnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf Inklusion und Diversität hinweisen, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst hindernisfreie sowie gleichberechtigte Teilnahme am universitären Arbeitsalltag zu ermöglichen.			Dekanin/Dekan Fakultäts- gleichstellungs- beauftragte	

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt grundsätzlich das Ziel, den Frauenanteil an Professuren und bei der Überbrückung etwaiger Vakanzen zu erhöhen. Dazu werden Frauen in jedem Fall bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Aufgrund des Lebensalters der aktuellen Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber wird es vor dem Jahr 2026 keine Emeritierungen geben und – sieht man von Annahme möglicher ehrenwerter Rufe an andere Universitäten ab – somit auch nicht die Möglichkeit, durch Nachfolgebesetzungen den Anteil an Hochschullehrerinnen zu erhöhen. Erst ab diesem Zeitpunkt wird es bis zum Ende des Jahrzehnts fünf Nachfolgebesetzungen geben. Der laut Kaskadierung anzustrebende Anteil an Hochschullehrerinnen von 30% wäre nur erreichbar, wenn mehr als die Hälfte der freiwerdenden Lehrstühle zukünftig von Frauen besetzt würden. Gleichwohl wird die Fakultät die Erhöhung des Frauenanteils weiterverfolgen, sobald sich hierzu die Gelegenheit geben wird.

In den Zeitraum des vorliegenden Planes fällt die Neuschaffung von zwei Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dies ist zum einen der Lehrstuhl für „BWL, insb. Gestaltung soziotechnischer Informationssysteme“ und zum anderen die Juniorprofessur „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Energiewirtschaft“. Im Rahmen der Berufungsverfahren verfolgte die Fakultät das Ziel, beide Neubesetzungen zumindest geschlechterparitätisch vorzunehmen. Der Dekan wird alle Anstrengungen unternehmen, dass sich im Rahmen der Abarbeitung der Liste eine ggf. berufene Bewerberin für die Rufannahme an die Fakultät entscheidet.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	Bemühung um Rufannahme Die Dekanin oder der Dekan wird alle Anstrengungen unternehmen, dass sich im Rahmen der Abarbeitung der Liste eine ggf. berufene Bewerberin für die Rufannahme an die Fakultät entscheidet.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	Vorabansprache von möglichen Bewerberinnen Geeignete Bewerberinnen werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission frühzeitig gezielt angesprochen. Bei Bewerbungen werden auch diejenigen Frauen berücksichtigt, die aufgrund struktureller Bedingungen (z. B. Pflege- oder Erziehungsarbeit) anders verlaufende Karrierewege aufweisen, aber die formalen Qualifikationen erfüllen.			Berufungskommissionsvorsitzende oder -vorsitzender Ausscheidende/r Lehrstuhlinhaberinnen oder -inhaber	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	Sensibilisierung von Berufungskommissionsmitgliedern Die Mitglieder von Berufungskommissionen werden zu Beginn eines Berufungsverfahrens für gendersensible Aspekte von Berufungsverfahren sensibilisiert. Mitglieder werden auf entsprechende Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen und zu einer Teilnahme motiviert. Den Mitgliedern von Berufungskommissionen wird ein sog. Online-Tool zugänglich gemacht, mit dessen Hilfe sie sich zum Auftakt des Berufungsverfahrens mit den genderrelevanten Themen befassen.			Dekanin/Dekan Berufungskommissionsvorsitzende oder -vorsitzender Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	Vorabansprache von möglichen Bewerberinnen für Lehrstuhlvertretungen Lehrstuhlvertretungen werden bei entsprechender Bewerberlage und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist weiterhin unverändert hoch und liegt bei mehr als 95%. In diesem Handlungsfeld ist die Fortbildung das vorrangige Ziel der Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in speziellen Themenfeldern	Motivation zur Fort- und Weiterbildung zu speziellen Themenfeldern Die Umsetzungsverantwortlichen motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hochschulinterne oder externe Fort- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, um in ausgewählten Themenbereichen weitergehende Kenntnisse zu erlangen, die im vorhandenen Tätigkeitsbereich hilfreich sind. Zu diesen Themenbereichen gehören beispielsweise SAP-Portal-Schulungen, spezielle Informations- und Schulungsveranstaltungen, IT-Anwenderschulungen sowie Englisch-Konversation.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen mit dem Ziel der Höhergruppierung	Motivation zur Fort- und Weiterbildung für Höhergruppierung Mitarbeiterinnen werden durch die jeweiligen Vorgesetzten, die Dekanin/den Dekan und den Leiter des Zentralbereichs ermuntert, zielgerichtete Fortbildungen durchzuführen, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen. In Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat bemüht sich die Fakultät, die Mitarbeiterinnen insb. in finanzieller und arbeitszeitlicher Hinsicht zu unterstützen. Mitarbeiterinnen, die eine entsprechende Fortbildung abgeschlossen haben, erhalten höherwertige Aufgaben, um ihnen eine höhere Eingruppierung zu ermöglichen.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung	Motivation zur Fort- und Weiterbildung für Wiedereinstieg Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung, die ihren Anspruch auf Elternzeit oder Beurlaubung für Familienarbeit (z. B. Pflege von Angehörigen) wahrnehmen, werden durch den Leiter des Zentralbereichs Informationen über Fortbildungen zur Verfügung gestellt, die den Wiedereinstieg in den Beruf oder das vorherige Arbeitsumfeld erleichtern.			Leiter des Zentralbereichs	

Abbau von Inklusions- und Diversitätshindernissen	Sensibilisierung für Inklusion und Diversität Die Dekanin/der Dekan und die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte werden wiederkehrend sämtliche Vorgesetzte auf die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf Inklusion und Diversität hinweisen, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst hindernisfreie sowie gleichberechtigte Teilnahme am universitären Arbeitsalltag zu ermöglichen.			Dekanin/Dekan Fakultäts- gleichstellungs- beauftragte	
---	--	--	--	--	--

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

Bestandsaufnahme Gender und Diversität in der Lehre

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sieht ihr eigenes Studienangebot bedingt durch die besondere Vermittlungsform der Fernlehre bereits als grundsätzlich gut geeignet, Gender- und Diversitätsanforderungen gerecht zu werden. Dies gilt in gleicher Weise selbstverständlich auch für die benachbarten Fakultäten der FernUniversität. Durch das Fernstudium kann den diversen, vielfältigen Bedürfnissen der Studentinnen und Studenten in vielerlei Hinsicht bereits vom Ansatz her gut entsprochen werden.

Dennoch gilt es natürlich im „Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre“ mehrere Aktionsbereiche im Besonderen zu beleuchten, die sich u. a. auf die Inhalte und die Didaktik beziehen.

Im Bereich der fachlichen Inhalte bieten die Fachgebiete der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft im Vergleich zu anderen Forschungsgebieten sicherlich weniger Ansätze zur expliziten Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsthemen. Gleichwohl sieht die Fakultät verschiedene Möglichkeiten, Gender- und Diversitätsinhalte in die Lehre der Fakultät aufzunehmen. Dies zeigte sich bereits in der Erstellung zahlreicher Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) an mehreren Lehrstühlen, die die angesprochenen Themenbereiche in Zusammenhang mit den kernfachlichen Themen bringen (s. Anlage im Endbericht).

Somit zeigt es Wirkung, dass die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber durch die Dekanin/den Dekan auf die Angebote des Portals „Gender in der Lehre“ hingewiesen wurden und die Studentinnen und Studenten durch die Professorinnen und Professoren dazu ermutigt wurden, entsprechende wissenschaftliche Arbeiten zu den Themen des Handlungsfeldes anzufertigen.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Es ist ein Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten – soweit fachlich umsetzbar – in der unmittelbaren Lehre weiterhin zu stärken und sukzessive die Thematik in weitere Fachgebiete auszudehnen. Dabei geht es nicht nur um die Anpassung der Studienmaterialien, sondern vielmehr auch um die Art und Weise der Vermittlung durch die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf den unterschiedlichen Ebenen. Der Grundsatz der Freiheit der Lehre muss von diesem Vorhaben unberührt bleiben. In diesem Handlungsfeld geht es somit vor allem darum, bereits begonnene Zielvorhaben fortzusetzen, anhand eigener guter Beispiele innerhalb der Fakultät zur Nachahmung anzuregen und die Umsetzung sowohl qualitativ als auch quantitativ auszubauen.

Am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre (insbes. Personalführung und Organisation) von Herrn Prof. Dr. Jürgen Weibler soll eine Gender-Gastprofessur für den Zeitraum Wintersemester 2021/22 verankert werden, die aus Mitteln des Gleichstellungskonzeptes finanziert wird. Ziel ist es, die Sichtbarkeit von sog. Gender-Studies an der Fakultät zu steigern und das Forschungsprofil in diesem Bereich kontinuierlich zu stärken.

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Ausweitung gender- und diversitätsrelevanter Aspekte in der Lehre	Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren Die Dekanin/der Dekan wird wiederkehrend sämtliche Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf die besonderen, lehrunterstützenden Angebote des hochschulweiten Portals „Gender in der Lehre“ hinweisen und zur Berücksichtigung in der Lehre in den unterschiedlichen Aktionsbereichen auffordern.			Dekanin/Dekan	
Ausweitung gender- und diversitätsrelevanter Aspekte in der Lehre	Motivation der Studentinnen und Studenten sowie der Doktorandinnen und Doktoranden Die Professorinnen und Professoren motivieren ihre Studentinnen und Studenten, sich in ihren Abschlussarbeiten mit gender- und diversitätsspezifischen Themen zu befassen. Die Doktorandinnen und Doktoranden werden in gleicher Weise dazu angeregt, sich selbst im Rahmen der eigenen Lehrverpflichtung mit den Themen zu befassen und dies wiederum an die von ihnen betreuten Studentinnen und Studenten weiterzugeben.			Dekanin/Dekan Lehrstuhl-inhaberinnen und -inhaber Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte	
Stärkung der Lehrtätigkeit im Bereich „Gender/Queer Studies“	Gastprofessur „Gender/Queer Studies“ Die Vergabe der Gastprofessur im Bereich „Gender/Queer Studies“ für ein Semester soll auf zwei Ebenen wirken. Zum einen wird die Gastprofessur explizit an Frauen vergeben, um diese auf ihren wissenschaftlichen Laufbahnen zu stärken und Gelegenheit zum Erfahrungsaufbau zu geben. Zum anderen soll die Gastprofessur im Rahmen ihrer Tätigkeit Studienmaterial mit Bezug zum Handlungsfeldthema erstellen, das auch nachhaltig Verwendung finden soll. Dies soll auch dazu dienen, als Kristallisationskern für weitere neue Studieninhalte zu wirken.			Dekanin/Dekan Prof. Dr. Weibler	

Handlungsfeld Forschung

Bestandsaufnahme Forschung

Im Handlungsfeld Forschung verfolgte und unterstützte die Fakultät die vorrangigen Ziele, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu erhöhen und Forschungsvorhaben mit sog. Genderinhalten zu identifizieren und zu fördern.

Das erstgenannte Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu steigern, ist eng verknüpft mit der Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dabei zeigt die Steigerung des Frauenanteils in der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten um mehr als 3%-Punkte auf insgesamt 37,4% eine positive Entwicklung. Damit wird die Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung erhöht und verbessert.

Die Möglichkeiten in der Wirtschaftswissenschaft, die ursprünglichen Forschungsinhalte mit den Themenbereichen der Genderforschung in Verbindung zu bringen, sind nicht in allen Teildisziplinen unmittelbar gegeben. Dennoch ist es einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fakultät gelungen, sich mit entsprechenden Vorhaben zu beschäftigen und dazu Veröffentlichungen zu erstellen. Die Betreuung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten im Bereich von Bachelor- und Masterarbeiten durch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zusätzlich dazu beitragen, zukünftig weitere Forschungsvorhaben und Veröffentlichungen im genannten Themenbereich zu ermöglichen.

Herr Dr. Sonnabend, vom Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftspolitik, forscht aktuell zu Geschlechterunterschieden in Arbeitsmärkten und im Wettbewerb und bearbeitet dazu mehrere Projekte (u. a. „Female Workers, Male Managers“, „Artists' Labour Market and Gender“, „Gender differences in overconfidence and decision making“).

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät wird weiterhin das Ziel verfolgen, den Anteil von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten zu steigern. Dieses Zielvorhaben ist eng verknüpft mit den Zielen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und „Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren“ und wird mittelbar dazu führen, dass die Repräsentanz und Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung verbessert wird.

Forschungsvorhaben mit Gender- und Diversitätsbezug sollen von den Hochschullehrerinnen und -lehrern und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch zukünftig nach den fachlichen Möglichkeiten identifiziert und umgesetzt werden. Die Fakultät wird sie darin unterstützen.

Die Gastprofessur „Gender und Queer Studies“, die ab dem Wintersemester 2021/22 an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verortet ist, soll neben den Tätigkeiten im Bereich der Lehre auch wahrnehmbare Forschungsergebnisse erzeugen.

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Repräsentanz von Frauen	Erhöhung der Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen Bei der Auswahl neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird darauf geachtet, dass Frauen nicht benachteiligt werden und sie bei gleicher Erfüllung der Einstellungsvorsetzungen vorrangig ausgewählt werden.			Dekanin/Dekan Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Steigerung der Repräsentanz von Frauen	Sicherstellung der Sach- und Personalmittelbereitstellung Die Fakultät stellt sicher, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht benachteiligt werden.			Dekanin/Dekan	
Ausdehnung von Forschungsaktivitäten	Sensibilisierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Die Dekanin/der Dekan weist wiederkehrend auf das Informations- und Unterstützungsangebot des universitätsweiten Portals „Gender in der Forschung“ hin und ermutigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich mit entsprechenden Forschungsinhalten zu beschäftigen.			Dekanin/Dekan	
Ausdehnung von Forschungsaktivitäten	Gleichstellung bei Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien 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.			Dekanin/Dekan	
Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen	Informationsbereitstellung auf Fakultätsnetzseite Die wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden auf der Netzseite zusätzlich in der Art verfügbar gemacht, dass eine geschlechtsdifferenzierende Sichtweise bzw. Darstellung möglich ist.			Leiter des Zentralbereichs	

Sichtbarmachung von Genderthemen	Gastprofessur „Gender und Queer Studies“ Die erzielten Forschungsergebnisse der Gastprofessur „Gender und Queer Studies“ werden auf der zentralen Fakultätsnetzseite veröffentlicht ausgewiesen.			Leiter des Zentralbereichs	
----------------------------------	---	--	--	----------------------------	--

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die geschlechterparitätische Besetzung der fakultätsinternen Gremien stellt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auch weiterhin vor eine besondere Herausforderung, die im Wesentlichen in der aktuellen Geschlechterverteilung der Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber begründet liegt, weil sich jedes Gremium zumindest zur Hälfte aus diesem Kreise zusammensetzt. Von daher liegen die realistisch möglichen Handlungsspielräume lediglich in der Rekrutierung aus dem Kreise der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dennoch wird die Fakultätsleitung, vertreten durch die Dekanin/den Dekan, alles daransetzen und für eine Mitarbeit in den Gremien – vorrangig bei den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – werben, um so zumindest auf eine geschlechterparitätischere Besetzung der Gremien hinzuwirken. Die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber werden daher durch die Dekanin/den Dekan dazu aufgefordert, an Gremienarbeit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und hier insbesondere den Mitarbeiterinnen, die erforderlichen zeitlichen Freiräume zu gewähren.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultätsgremien	Motivation für Gremienarbeit Die Dekanin/der Dekan wird Frauen gezielt ansprechen, so dass Gremien nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt werden. Dies ist im Besonderen erforderlich, wenn Gremien neu besetzt werden und eine paritätische Besetzung noch nicht erreicht wurde. Ferner wird sich die Dekanin/der Dekan dafür einsetzen, dass Frauen, die sich in Gremien der Fakultät oder der Hochschule engagieren wollen, bei der gleichzeitigen Wahrnehmung von beruflichen Pflichten und Gremienarbeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten individuell unterstützt und entlastet werden.			Dekanin/Dekan	
Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit	Organisatorische Erleichterung Termine für Besprechungen und Gremiensitzungen werden durch die Dekanin/den Dekan, den Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorsitzenden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Gremienvorsitzende/ Gremienvorsitzender	
Gender-Sensitivität steigern	Teilnahme an Fortbildungsseminaren Die Dekanin/der Dekan wirbt bei sämtlichen Führungskräften der Fakultät dafür, an Gender-Seminaren teilzunehmen.			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Nachdem im vorangegangenen Berichtszeitraum bereits zwei Mitarbeiterinnen an Fortbildungen teilgenommen und diese erfolgreich abgeschlossen haben – die auch zu einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe geführt haben – war eine weitere Fortbildungsteilnahme einer Mitarbeiterin möglich.

Die Leitung der Fakultät hat weiterhin die Mitarbeiterinnen ermutigt, universitätsinterne und externe Qualifizierungsfortbildungen, auch zur Förderung überfachlicher Kompetenzen, zu nutzen. Es wurde dafür durch die Vorgesetzten Sorge getragen, dass die beruflichen Verpflichtungen mit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht kollidieren.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft setzt es sich weiterhin zum Ziel, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sämtlichen Tätigkeitsbereichen für die Wahrnehmung des Rechts auf persönliche Fort- und Weiterbildung zu motivieren. Bei den Qualifizierungsfortbildungen soll es allgemein um die Festigung und den Ausbau fachlicher und überfachlicher Kompetenzen gehen. Im Speziellen wird darauf Wert gelegt, im Rahmen entsprechender Angebote Gender- und Diversitätsaspekte als Querschnittsthemen zu integrieren.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz	Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Gender- und Diversitätsaspekte“ Die Dekanin/der Dekan ermutigt die Personalverantwortlichen der Fakultät, bei der Gestaltung aller Personalmaßnahmen Gender- und Diversitätsaspekte als Querschnittsthemen zu integrieren.			Dekanin/Dekan	
Steigerung der überfachlichen Kompetenz	Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Überfachliche Kompetenz“ Die Dekanin/der Dekan, der Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorgesetzten werden die Mitarbeiterinnen motivieren, Qualifizierungsfortbildungen der Universität sowie externe Angebote zu nutzen. Veranstaltungen, die der Förderung von überfachlichen Kompetenzen dienen, werden durch die jeweiligen Vorgesetzten bekanntgegeben.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	
Steigerung der fachlichen Kompetenz	Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Fachliche Kompetenz“ Mitarbeiterinnen werden durch die Dekanin/den Dekan, den Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorgesetzten ermutigt, Fortbildungen durchzuführen, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen. Die Fakultät wird diesbezüglich eng mit dem Personaldezernat kooperieren, um sowohl entsprechende Fortbildungen anbieten bzw. wahrnehmen als auch eine höhere Eingruppierung realisieren zu können.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter Personaldezernat	
Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit	Organisatorische Begleitmaßnahmen Die jeweiligen Vorgesetzten werden dafür Sorge tragen, dass die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht mit beruflichen Verpflichtungen kollidiert.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat es eine zentrale Bedeutung, dass für die Studentinnen und Studenten das Studium und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät der Beruf mit ihren familiären Bedürfnissen gut vereinbar ist.

Die Fakultät bietet (werdenden) Müttern während der Schwangerschaft und Eltern im ersten Lebensjahr des Kindes die Möglichkeit, Klausuren in Regional- und Studienzentren, ggf. auch online zu absolvieren. Dieses Angebot wird von Schwangeren und jungen Eltern aktiv genutzt und als positiv bewertet. Es hat sich somit bewährt, weil es diese Menschen bei der unterbrechungsfreien Fortführung ihres Studiums auf einfache Weise unterstützt.

Auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ihnen im Rahmen der Möglichkeiten eines Lehrstuhls eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht. Dies obliegt der Lehrstuhlführung und wird je nach Größe des Lehrstuhls individuell gehandhabt. In jedem Fall ist es das Bestreben sämtlicher Lehrstühle, die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die individuellen Bedürfnisse im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auszurichten. Die technischen Fortschritte auf der Ebene digitaler Kommunikations- und Kooperationswerkzeuge – und getriggert durch die gesamtgesellschaftlichen Erfordernisse seit März 2020 – haben einen enormen Schritt in die Richtung der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung zusätzlich möglich gemacht.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft setzt sich für die familienfreundliche Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen ein. Dazu setzt sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. Die Dekanin/der Dekan trägt dazu auf zwei Ebenen bei. Zum einen unterstützt sie die Studentinnen und Studenten, die Kinder betreuen und erziehen und/oder sich um pflegebedürftige Angehörigen kümmern, darin, dass sie ihr Studium trotz der begleitenden familiären Herausforderungen möglichst komplikationslos absolvieren können.

In ähnlicher Weise unterstützt sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar oder über die Lehrstuhlinhaberinnen bzw. Lehrstuhlinhaber mittelbar, die beruflichen Aufgaben mit möglichen familiären Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

Weder Studentinnen und Studenten noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Nachteile in Studium und Beruf durch die Betreuung von Kindern oder durch die Pflege von Angehörigen entstehen. Zur Erzielung dieser Ziele wird auch das Angebot des universitätsweiten Angebots des Familienservice genutzt.

Die laufenden Maßnahmen, die aus dem Gleichstellungsplan 2018–2020 hervorgegangen sind, werden fortgeführt.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Verbesserung der Studier- und Arbeitsbedingungen	Fortführung laufender Maßnahmen - Flexibilisierung der Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur weiteren Qualifizierung und Wiedereingliederung - Ausdehnung der Ermöglichung von Heimarbeit			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs	
Verringerung von Studier- und Arbeitshindernissen	Ausbau Beratungsangebot Die Beraterinnen und Berater des Zentralbereichs weisen die Studentinnen und Studenten hin auf: - Angebote während der Schwangerschaft und im ersten Lebensjahr des Kindes - das Angebot des Mini-Campus für Präsenzveranstaltungen (z. B. Seminare) auf dem Campus Hagen - die Dienste und Unterstützungsangebote des Familienservice			Leiter des Zentralbereichs	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

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

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, als Teil der FernUniversität, soll auch weiterhin ein Ort zum Studieren und Arbeiten sein, an dem es zu keiner Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Gewalt kommt. Die mit dem vorausgehenden Gleichstellungsplan begonnenen Maßnahmen zur Bewahrung des Ist-Zustands sollen fortgeführt werden.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sicherstellung von räumlicher Sicherheit	Sicherheitsorientierte Auswahl von Veranstaltungsorten Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten achtet die Fakultät – unterstützt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernats für Gebäudemanagement der FernUniversität – darauf, dass die Aspekte der räumlichen Sicherheit berücksichtigt werden. Räume, die subjektiv wahrnehmbare, persönliche Angstgefühle auslösen können (sog. Angsträume), werden vermieden.			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Dezernat 4.4.2 (Gebäudemanagement)	
Erhöhung des Problembewusstseins bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Sensibilisierung von (neuen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten und die Dekanin/den Dekan über die Definition von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt informiert.			Dekanin/Dekan Vorgesetzte/Vorgesetzter	
Anlaufstellensicherung	Anlaufstellen für Betroffene Die Dekanin/der Dekan, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Leiter des Zentralbereichs stehen Betroffenen als zur Verschwiegenheit verpflichtete Ansprechpersonen zur Verfügung. Es wird darauf geachtet, dass es immer eine weibliche Ansprechpartnerin und einen männlichen Ansprechpartner gibt. Die Bekanntmachung der Anlaufstellen erfolgt über die Fakultätsnetzseite.			Dekanin/Dekan Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Leiter des Zentralbereichs Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den*die Dekan*in. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von drei Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den*die Dekan*in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

Anlage

- Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft:
Tabellarische Bestandsaufnahme
- Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
der FernUniversität in Hagen

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studentinnen und Studenten nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren¹

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gesamt							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert Gesamt	20.652	20.588	21155	19840	19500	20714	
Weiblich	7.969	7.915	7964	7316	7090	7366	
Männlich	12.683	12.673	13191	12524	12410	13348	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,6%	38,4%	37,6	36,9%	36,4	35,5%	40%
Immatrikuliert Bachelor	14.835	14.397	14286	13090	12250	12544	
Weiblich	5.740	5.523	5366	4785	4478	4478	
Männlich	9.095	8.874	8920	8305	7772	8066	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,7%	38,7%	37,6	36,6	36,6	35,7%	
Immatrikuliert Master	5.817	6.191	6869	6750	7250	8170	
Weiblich	2.229	2.392	2598	2531	2612	2888	
Männlich	3.588	3.799	4271	4219	4638	5282	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,3%	38,6%	37,8	37,5	36	35,3	
	StJ ² 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	658	845	878	898	898	752	
Weiblich	268	383	378	386	405	315	
Männlich	390	462	499	512	493	437	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	40,7%	45,3%	43,1	43%	45%	41,9%	45%
Abschlüsse Bachelor	446	537	538	489	468	391	
Weiblich	185	245	241	214	221	157	
Männlich	261	292	296	275	247	234	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	41,5%	45,6%	44,8	43,8%	47,2%	40,2%	
Abschlüsse Master	212	308	340	409	430	361	
Weiblich	83	138	137	172	184	158	
Männlich	129	170	203	237	246	203	
Divers					00		
Frauenanteil (in %)	39,2%	44,8%	40	42,1%	42,8%	43,8%	
Übergang BA-MA Frauen						36,3%	
Übergang BA-MA Männer						50,8%	

¹ Da bei den auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge werden hier nicht betrachtet.

² Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Studiengang Bachelor Wirtschaftsinformatik							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	4.529	4.758	3813	3956	3921	4026	
Weiblich	853	929	762	837	886	944	
Männlich	3.676	3.829	3051	3119	3035	3082	
Frauenanteil (in %)	18,8%	19,5%	20	21,1	22,6	23,4%	28%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	82	117	72	84	91	74	
Weiblich	21	28	14	19	16	14	
Männlich	61	89	58	65	75	60	
Frauenanteil (in %)	25,6%	23,9%	19,4	22,6	17,6%	18,9%	21%
Übergang BA-MA Frauen						55,8%	
Übergang BA-MA Männer/d						56,5%	
Studiengang Master Wirtschaftsinformatik							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	1.023	1164	1253	1406	1467	1553	
Weiblich	194	221	238	262	296	328	
Männlich	829	943	1015	1144	1171	1225	
Frauenanteil (in %)	19,0%	19,0%	19	18,6	20,2	21,1%	27%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	3	21	52	57	67	74	
Weiblich	1	3	7	18	11	21	
Männlich	2	18	45	39	56	53	
Frauenanteil (in %)	33,3%	14,3%	13,5	31,6	16,4%	28,4%	32%
Studiengang Bachelor Wirtschaftswissenschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	11.329	10.803	10473	9134	8329	8518	
Weiblich	5.081	4.815	4604	3948	3592	3534	
Männlich	6.248	5.988	5869	5186	4737	4948	
Frauenanteil (in %)	44,8%	44,6%	44	43,2	43,1	41,5%	43%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	364	420	465	405	377	317	
Weiblich	164	217	227	195	205	143	
Männlich	200	203	238	210	172	174	
Frauenanteil (in %)	45,1%	51,7%	48,8	48,1	54,4%	45,1%	47%
Übergang BA-MA Frauen						34,6%	
Übergang BA-MA Männer						49,1%	
Studiengang Master Wirtschaftswissenschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	4.794	5.027	5381	5107	4984	5188	
Weiblich	2.035	2.171	2286	2196	2154	2245	
Männlich	2.759	2.856	3095	2911	2794	2943	
Frauenanteil (in %)	42,4%	43,2%	42,5	43	43,1	43,3%	46%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	209	287	276	337	345	277	
Weiblich	82	135	126	151	167	132	
Männlich	127	152	150	186	178	145	
Frauenanteil (in %)	39,2%	47,0%	45,7	44,8	48,4%	47,7%	49%

Studiengang Master Volkswirtschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	207	235	227	237	229	283	
Weiblich	61	72	74	73	70	80	
Männlich	146	163	153	164	159	203	
Frauenanteil (in %)	29	30,6%	32,6	30,8	30,6	28,3%	34%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	6	6	12	15	18	10	
Weiblich	2	2	4	3	6	5	
Männlich	4	4	8	12	12	5	
Frauenanteil (in %)	33,3%	33,3%	33,3%	20%	33,3%	50%	50%

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Immatrikulierte mit Migrationshintergrund	10 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent ausländische Immatrikulierte
Immatrikulierte mit nicht-akademischem Hintergrund	72 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Immatrikulierte Bachelor	36,6 Jahre	
Altersdurchschnitt Immatrikulierte Master	33,5 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung. Bund: Sozialerhebung

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	3 von 344	17 von 349	94 von 323	94 von 324
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen)				

Quelle: Dez.5, Fakultäten



Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamte																		
Wiss. Beamte unbefristet	7,00	7	1,00	1	14,3%	14,29%	7	7	1	1	14,3%	14,29%	0	0	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	2,00	2	0,00	0	0%	0%	2	2	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Zeitbeamte A-Besoldung	4,50	8,75	0,75	1,75	16,67%	20%	5	9	1	2	20%	22,22%	2	1	1	1	50%	100%
...davon promoviert	4,50	8,75	0,75	1,75	16,7%	20%	5	9	1	2	20%	22,22%	2	1	1	1	50%	100%
Wiss. Beamte gesamt	11,50	15,75	1,75	2,75	15,2%	17,46%	12	16	2	3	16,7%	18,75%	2	1	1	1	50%	100%
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	5,00	4,5	1,50	1	30%	22,22%	6	5	2	1	33,3%	20%	1	1	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	2,50	2	1,50	1	60%	50%	3	2	2	1	66,7%	50%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	91,27	78,45	31,51	30,07	34,5%	38,33%	106	92	38	36	35,8%	39,13%	43	42	15	18	34,9%	42,86%
...davon promoviert	14,25	15,11	4,00	5,86	28,1%	38,78%	16	17	5	7	31,3%	41,18%	5	4	2	2	40%	50%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	96,27	82,95	33,01	31,07	34,3%	37,46%	112	97	40	37	35,7%	38,14%	44	43	15	18	34,1%	41,86%
Hilfskräfte																		
SHK	5,31	5,06	2,41	2,49	45,4%	49,2%	23	18	10	9	43,5%	50%	23	18	10	9	43,5%	50%
WHK	1,03	3,07	0	0	0%	0%	4	8	0	0	0%	0%	4	8	0	0	0%	0%



Hilfskräfte ge- samt	6,34	8,13	2,41	2,49	38%	30,6%	27	26	10	9	37%	33%	27	26	10	9	37%	34,7%
Fachmentoren																		
WOT		0,13		0,09		69,2%		2		1		50%		2		1		50%
Fachmentoren befristet	7,37	5,11	2,39	1,3	32,4%	25,44%	108	71	35	19	32,4%	26,76%	108	71	35	19	32,4%	26,76%
Fachmentoren unbefristet	4,00	3,7	0,93	0,7	23,3%	18,9%	62	60	16	14	25,8%	23,33%	62	60	16	14	25,8%	23,33%
Fachmentoren gesamt		8,81		2		22,7%		133		33		25,19%		131		33		25,19%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	129,41	119,46	42,93	39,06	33,2%	32,70%	337	286	112	86	33,2%	30,07%	259	217	86	65	33,2%	29,95%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl								8		8		100%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet		0,05		0,05		100%		1		1		100%						
Lehrbeauftragte intern unbesol- det	1,18	0	0,15	0	12,7%	0%	16	0	2	0	12,5%	0%						
Lehrbeauftragte gesamt	1,18	0,05	0,15	0,05	12,7%	100%	16	1	2	1	12,5%	100%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr ³ 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	15	7	12	10	
Weiblich	5	3	5	3	
Männlich	10	4	7	7	
Frauenanteil	33,3%	42,4%	41,7%	30%	40%
Laufende Promotionsverfahren	68	79	79	83	
Weiblich	24	30	30	29	
Männlich	44	49	49	54	
Frauenanteil	35,3%	38%	38%	34,9%	40%
Abgeschlossene Habilitationen	1	1	0	1	
Weiblich	0	0	0	0	
Männlich	1	1	0	1	
Frauenanteil	0%	0%	0%	0%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren ⁴	4	13	13	12	
Weiblich	3	4	4	4	
Männlich	1	9	9	8	
Frauenanteil	75%	30,8%	30,8%	33,3%	

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Doktoranden mit Migrationshintergrund	7 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 13 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent
Doktoranden mit nicht-akademischem Hintergrund	40 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	36	30

Quelle: NACAPS, destatis

³ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

⁴ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	20	2	18	10%	20	1	19	5%	9%
Davon Professuren W3					17	0	17	0%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	
Davon Tenure-Track					0	0	0	0	
Professurvertretungen	0	0	0	0					
Gastwissenschaftler/innen									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im alten Gleichstellungsplan, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0,93	0,93	100%	1	1	100%	1	100%
Nicht-wiss. Angestellte	3	2	0%	3	2	66,70%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	3	2	66,70%	3	2	66,70%	0	0%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	21,88	21,88	100%	29	29	100%	9	100%
...davon befristet	1,5	1,5	100%	3	3	100%	1	100%
...davon unbefristet	20,38	20,38	100%	26	26	100%	8	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	25,81	24,81	96,10%	33	32	97%	10	100%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021⁵

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	14,45	13,45	93,08%	19	18	94,74%	12	100,00%
E6	12,65	12,65	100,00%	17	17	100,00%	11	100,00%
nicht zugeordnet ⁶	1,8	0,8	44,44%	2	2	100,00%	1	100,00%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100,00%	1	1	100,00%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	8,25	8,25	100,00%	9	9	100,00%	2	100,00%
Nicht-wiss. Beamte im Zentralbereich								
Gesamtzahl	0,93	0,93	100,00%	1	1	100,00%	1	100,00%
Mitarbeiter in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	24,13	23,13	95,86%	30	29	96,67%	15	100,0%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	25,81	24,81	96,10%	33	32	97%	10	100%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.03.2021

⁵ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und -darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

⁶ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer	Akademische Mitarbeiter	Weitere Mitarbeiter	Studenten	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	1	1	1	0	3
Männlich	7	2	0	2	11
Frauenanteil	12,5%	33,3%	100%	0%	27,7%
Ziel					42%
Promotionsausschuss					
Weiblich	0	0		0	0
Männlich	2	2		1	5
Frauenanteil	0%	0%		0%	0%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss					
Weiblich	1	1		0	2
Männlich	1	0		1	2
Frauenanteil	50%	100%		0%	50%
Ziel					50%
Studienbeirat					
Weiblich	0			0	0
Männlich	2			2	4
Frauenanteil	0%			0%	0%
Ziel					25%
Habilitationskommission					
Weiblich	4	2		1	7
Männlich	47			1	48
Frauenanteil	7,8%	100%		50%	12%
Ziel					14%

Stichtag: 21.09.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Doktoranden	
Doktoranden mit Sorgearbeitsverpflichtungen	42 Prozent mit Kindern, 233 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 5,3 Wochenstunden mit Sorgearbeit zur zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Doktoranden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
7	1	3	4

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen

Im Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ging es allgemein um das Ziel, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft strebte an, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät zu erreichen sowie Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Ein weiteres Anliegen war die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der familienfreundlichen Hochschule.

Die in den einzelnen Handlungsfeldern formulierten Ziele werden im Nachfolgenden separat behandelt.

1	Handlungsfeld Studium	1
2	Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	3
3	Handlungsfeld Beschäftigung – Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	5
4	Handlungsfeld Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät	6
5	Handlungsfeld Gender in der Lehre	6
6	Handlungsfeld Forschung	7
7	Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	8
8	Handlungsfeld Personalentwicklung	9
9	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	9
10	Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	10
11	Verbindlichkeit und Verantwortlichkeiten	11
	Anhang	12

1 Handlungsfeld Studium

Ziele

Im Handlungsfeld Studium verfolgte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studentinnen und Studenten sowie Absolventinnen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen zu erhöhen.

1. Bis zum 30.11.2020 möchte die Fakultät den Anteil der Studentinnen auf insgesamt 40% erhöhen.

2. Bis zum 30.11.2020 möchte die Fakultät den Anteil der Absolventinnen insgesamt bei über 45% halten.
3. Zusätzlich möchte die Fakultät bis 2020 den Anteil der Absolventinnen insbesondere im Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik auf 27%, im Masterstudiengang Volkswirtschaft auf 34% und im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik auf 20% erhöhen.

Ergebnis

Im Wintersemester 2020/21 lag der Frauenanteil der Studentinnen und Studenten in allen fünf¹ an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft seit Beginn des Berichtszeitraums angebotenen Studiengängen bei 35,5% und ist damit gegenüber dem Wintersemester 2016/17 leicht zurückgegangen. Für die einzelnen Studiengänge stellt sich dies jedoch – wie in der folgenden Tabelle dargestellt – differenzierter dar.

Studiengang	Anteil der Studentinnen (in %)		Veränderung	Anteil der Absolventinnen (in %)		Veränderung
	WS 16/17	WS 20/21		WS 16/17	WS 20/21	
<i>Gesamt</i>	37,6	35,5	–	43,1	41,9	–
BA Wiwi	44,0	41,5	–	48,8	45,1	–
BA Winf	20,0	23,4	+	19,4	18,9	–
MA Wiwi	42,5	43,3	+	45,7	47,7	+
MA Winf	19,0	21,1	+	13,5	28,4	+
MA VWL	32,6	28,3	–	33,3	50,0	+

Es ist festzustellen, dass die Zielvorhaben 1. und 2., bei denen es um die Gesamtbewertung über alle Studiengänge geht, nicht ganz erreicht wurden. Es ist dabei aber zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Studentinnen und Studenten in den beiden Bachelorstudiengängen insgesamt spürbar abgenommen hat (–12,2% gegenüber dem Wintersemester 2016/17, absolut: –1.742).

Hingegen hat in den drei Masterstudiengängen sowohl insgesamt die Anzahl der Studentinnen und Studenten (+1.301; 18,9%) als auch die der Absolventinnen und Absolventen (+21; 16,2%) zugenommen. Dabei zeigt sich zugleich, dass der Anteil der Studentinnen (mit Ausnahme des Masterstudiums Volkswirtschaftslehre) und der Anteil der Absolventinnen gegenüber dem vorherigen Betrachtungszeitpunkt gestiegen ist.

Damit wurden die Zielerwartungen zu 3. – bis auf das Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik – erreicht und sogar übertroffen. Es ist allerdings anzumerken, dass der Anteil selbstverständlich auch

¹ Seit dem Sommersemester 2019 bietet die Fakultät einen Masterstudiengang „Master Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen (M.Sc.)“ an, der somit noch nicht berücksichtigt werden kann.

stark von den Absolutzahlen abhängt. Bei Änderungen im Bereich von kleineren Absolutzahlen können die Anteilswerte schneller größere Schwankungen erfahren. So ist dies beispielsweise beim Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre. Erfreulich ist vor allem die Steigerung des Anteils von Studentinnen in den „techniknahen“ Studiengängen der Wirtschaftsinformatik.

Besonders erfreulich ist zudem, dass der Anteil der Absolventinnen (insgesamt) deutlich über dem Anteil der Studentinnen liegt. Dies lässt vermuten, dass das vorgehaltene Studienangebot der Fakultät für die weiblichen Studentinnen gut zu absolvieren ist und diese sogar gegenüber den männlichen Studenten erfolgreicher studieren.

Maßnahmen

Die Studienberaterinnen und Studienberater des Zentralbereichs sprechen die Frauen in den Einführungs- und Beratungsveranstaltungen immer gezielt an und heben das Ziel der Erhöhung des Anteils von Studentinnen explizit hervor. Schwangeren Studentinnen sowie Studentinnen und Studenten mit Kindern im ersten Lebensjahr wird es ermöglicht, Prüfungen (Modulabschlussklausuren) alternativ in den Regionalzentren, und damit in größerer Wohnortnähe, abzuleisten. Die Lehrstühle bieten den Müttern aktive Unterstützung bei der Einhaltung der Zeitpläne im Rahmen der Abschlussarbeitserstellung an. Darüber hinaus ermutigen die Professorinnen und Professoren der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft Studentinnen und Absolventinnen eines Bachelorstudienganges zur Aufnahme eines Masterstudiums.

Die oben genannten Ergebnisse geben einen deutlichen Hinweis darauf, dass die durchgeführten Maßnahmen eine wahrnehmbare Wirkung erzielt haben.

2 Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen weiterhin ausgewogen zu halten.

a) Wissenschaftliches Personal:

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist bestrebt, die Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Personals bis zum Ende des Jahres 2020 in allen Bereichen mindestens wieder auf den Stand von 2012 zu erhöhen.

b) Promotionen:

Es ist das Ziel der Fakultät, den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen der Fakultät im Durchschnitt der Prüfungsjahre 2019 bis 2021 auf 45% zu erhöhen, mindestens aber den bundesweiten Durchschnitt von 31% zu halten.

c) Habilitationen:

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erfolgen nur wenige Habilitationen. Aufgrund dieser geringen Grundgesamtheit kommt es bei jeder weiteren Habilitation zu einer Fluktuation in den Werten, so dass hierzu keine Berechnung nach dem Kaskadenprinzip erfolgen kann. Stattdessen werden bei

Maßnahmen der Fakultät zur grundsätzlichen Steigerung der Anzahl der Habilitationen an der Fakultät die Bedürfnisse des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert.

Ergebnis

Das unter a) anvisierte Ziel, den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals anzuheben, ist nicht erreicht worden. Insgesamt ist der Anteil aber nahezu auf gleichem Niveau geblieben. Für die einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich dies im Detail jedoch etwas differenzierter und zum Teil auch positiver dar.

Beschäftigungsgruppe	Frauenanteil (in %) Basis: Vollzeitäquivalente (VZÄ)		Veränderung
	2016	2019	
<i>Gesamt</i>	33,2	32,7	–
Beamte	15,2	17,46	+
Wiss. Tarifbeschäftigte	34,3	37,46	+
Hilfskräfte	38,0	30,6	–
Fachmentoren	29,2	22,7	–

Im Bereich der wissenschaftlichen Beamten hat der Frauenanteil leicht zugenommen. Aufgrund der Beschäftigungsart ist hier aber auch insgesamt wenig Bewegung zu erwarten.

Bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zeigt die Vergrößerung des Anteils um mehr als 3%-Punkte in die richtige Richtung. In dieser Gruppe ist zudem der Anstieg bei den befristet Beschäftigten (inkl. der Promovierten) noch einmal deutlicher.

Die deutliche Verringerung des Frauenanteils bei den Hilfskräften liegt nahezu allein daran, dass sich die Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte verdreifacht hat (von 1,03 auf 3,07 VZÄ), sich aber keine Frau darunter befindet.

Im Bereich der Fachmentoren ist – ebenso wie bei den Hilfskräften – ein Rückgang zu verzeichnen, der aber auch hier damit einhergeht, dass sich die Gesamtanzahl insbesondere aufgrund des Fortschreibens des Mentorenkonzepts der Fakultät um mehr als ein Fünftel reduziert hat. Eine Steuerung des Abgangs ist bei einer Vielzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht in der Weise vergleichbar mit den Steuerungsmöglichkeiten bei Einstellungen.

Insgesamt ist aber festzustellen, dass sich gerade im Bereich des unmittelbaren wissenschaftlichen Nachwuchses, also der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten, eine positive Entwicklung zeigt, die sich mittelfristig auch auf die weiteren akademischen Abschlüsse auswirken sollte.

Zu a)

Das Veröffentlichen von Stellenanzeigen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in entsprechenden Frauennetzwerken, die gezielte Ansprache von guten Bachelor- und Masterabsolven-

tinnen, um diese an die Fakultät zu binden, sowie das Hinweisen aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf das Promovendinnennetzwerk, zeitigt demnach Erfolg.

Zu b)

Der Durchschnitt der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in den Studienjahren 2018–2020 hat sich gegenüber den anderen vorliegenden Berichtsjahren (2013–2015: 25%) auf 37,9% erhöht. Der bundesweite Durchschnitt von 31% wurde damit übertroffen, die selbst angestrebte Zielgröße aber noch nicht erreicht.

Zu c)

In den Jahren 2018 und 2020 haben sich lediglich zwei männliche Kandidaten habilitiert. Die Erstellung einer Habilitation dauert mitunter mehrere Jahre und ist das Ergebnis eines langen Prozesses. Somit können sich ergriffene Maßnahmen in diesem Bereich des Handlungsfeldes erst mit einer sehr großen Verzögerung auswirken. Darüber hinaus kommt hinzu – wie in der Zielformulierung genannt –, dass sich an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft insgesamt nur sehr wenige Menschen habilitieren und sich dadurch die gewünschten Veränderungen nur schwierig umsetzen lassen.

Mit Stand 2019 befanden sich vier Frauen und acht Männer in einem Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dem Vorhaben zu habilitieren. Somit beträgt der Frauenanteil 33,3%. Dieser Anteil entspricht damit in etwa dem Anteil an abgeschlossenen und laufenden Promotionen. Hierbei sind auch wieder die größeren Schwankungen bei kleineren Gesamtzahlen in der Bewertung zu beachten.

Eine Habilitandin der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird durch eine Verlängerung eines Habilitandinnen-Stipendiums (Gleichstellungskonzept 2014–2017) noch weiterhin für den Zeitraum 31.10.2019 bis 30.10.2022 in ihrem Habilitationsvorhaben unterstützt

3 Handlungsfeld Beschäftigung – Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, den Frauenanteil an Professuren und bei der Überbrückung etwaiger Vakanzen zu erhöhen. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Fakultät möchte die Zahl der Professorinnen der Fakultät bis 2020 erhöhen und mittelfristig die Zielgröße zur Besetzung von Professuren, die analog zur bereits beschlossenen Gleichstellungsquote gem. § 37a HG NRW bei 24% liegt, erfüllen.

Ergebnis

Im Berichtszeitraum 2018–2020 mussten drei Lehrstühle an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgrund des altersbedingten Ausscheidens der vorherigen Lehrstuhlinhaber oder der Annahme eines ehrenwerten Rufs an eine andere Universität neu besetzt werden. Darunter war auch ein Lehrstuhl, den zuvor eine der zwei Professorinnen der Fakultät innegehabt hatte. Nach ordnungsgemäß durchge-

fürten Berufungsverfahren wurden diese drei Lehrstühle mit männlichen Professoren besetzt. In allen drei Berufungsverfahren war der Anteil der sich bewerbenden Frauen sehr gering (maximal 15%). Dies führte dazu, dass nach Anwendung des vorgegebenen und abgestimmten Kriterienkatalogs für die Auswahl einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten keine Bewerberin auf die Berufsliste von drei Kandidaten platziert werden konnte. Dadurch hat sich der Anteil der weiblichen Professuren an allen aktiven Professuren halbiert und liegt somit bei 5%.

Über die regulären Lehrstuhlinhaber hinaus hat die Fakultät noch eine weibliche außerplanmäßige Professorin. Bei den Privatdozentinnen und -dozenten erreichen die Privatdozentinnen hingegen einen Anteil von 30% bei insgesamt zehn Personen.

Die vorgesehene Maßnahme, alle Anstrengungen zu unternehmen, dass sich eine erstplatzierte Bewerberin für die Rufannahme entscheidet, konnte leider nicht zum Tragen kommen, weil es keine Bewerberin auf die Vorschlagsliste geschafft hat.

4 Handlungsfeld Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät

Ziele

Ungeachtet der Frauenquote von nahezu 100% ist es das Ziel der Fakultät, dass sich die Mitarbeiterinnen weiter fortbilden und qualifizieren. Mitarbeiterinnen, die eine entsprechende Fortbildung abgeschlossen haben, erhalten höherwertige Aufgaben, um eine höhere Eingruppierung zu ermöglichen.

Ergebnis

Die Frauenquote im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung ist weiterhin bei mehr als 95%.

5 Handlungsfeld Gender in der Lehre

Ziele

Es ist das Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, die Integration von Genderaspekten – soweit fachlich umsetzbar – in der Lehre weiterhin zu stärken. Die Fakultät ist bestrebt, Gender in der Lehre in der gesamten fachlichen Breite der Fakultät zu implementieren.

Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Freiheit der Lehre sollen weitere fachliche Genderinhalte in der Lehre der Fakultät aufgenommen werden.

Ergebnis

Neben der Fortsetzung der Umsetzung von gendergerechter Sprache in den Lehrmaterialien der Module wurden fachliche Genderinhalte in die Lehre aufgenommen, soweit sich eine explizite Berücksich-

tigung ermöglichen ließ. Dies geschah vor allem im Rahmen der Anfertigung von zahlreichen Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten)² an mehreren Lehrstühlen und bei der Durchführung von Seminaren und der Bearbeitung entsprechender Seminararbeiten.

Somit zeigt es Wirkung, dass die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber durch die Fakultätsleitung auf die Angebote des Portals „Gender in der Lehre“ hingewiesen und die Studentinnen und Studenten durch die Professorinnen und Professoren dazu ermutigt werden, Seminar- und Abschlussarbeiten mit Gender-, Geschlechter-, Diversity- und Frauenthematiken anzufertigen.

6 Handlungsfeld Forschung

Ziele

Im Handlungsfeld Forschung verfolgte die Fakultät zwei wesentliche Ziele. Zum einen war es ein Anliegen, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung an der FernUniversität zu steigern.

Zum anderen wird die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – soweit fachlich umsetzbar – Forschungsvorhaben mit Genderinhalten innerhalb der Fakultät sowie fakultätsübergreifend identifizieren und fördern.

Ergebnis

Das erstgenannte Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu steigern, ist eng verknüpft mit der Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dabei zeigte bereits – wie im Handlungsfeld 2 „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ dargelegt – die Steigerung des Frauenanteils in der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten um mehr als 3%-Punkte eine positive Entwicklung. Gerade diese Beschäftigungsgruppe weist auch insgesamt den größten Frauenanteil (37,4%) auf, der zudem noch über dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Personals liegt. Damit wird auch die Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung erhöht und verbessert.

Trotz der nicht so unmittelbaren Nähe und Verknüpfungsmöglichkeiten von wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsthemen mit den Themenbereichen Gender-, Geschlechter-, Diversity- und Frauenbezug – wie dies in anderen Fachdisziplinen wohl eher möglich ist – haben sich einzelne wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät mit entsprechenden Vorhaben beschäftigt und dazu auch Veröffentlichungen³ erstellt. Die Betreuung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten im Bereich von Bachelor- und Masterarbeiten durch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie dies im „Handlungsfeld Gender in der Lehre“ beschrieben wurde, wird sicherlich dazu die Basis legen, zukünftig weitere entsprechende Forschungsvorhaben und Veröffentlichungen zu ermöglichen.

² Im Anhang ist eine Liste entsprechender Abschlussarbeiten beigefügt.

³ Im Anhang ist eine Liste entsprechender Veröffentlichungen beigefügt.

7 Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien.

Die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien wird angestrebt, sofern im Einzelfall keine sachlich begründete Ausnahme vorliegt.

Ergebnis

Die hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft werden im Wesentlichen durch die vorhandenen Fakultätsorgane gesteuert und gestaltet. Dabei werden in den entsprechenden Entscheidungsprozessen die genderspezifischen Belange berücksichtigt.

Die nachfolgende Tabelle listet die Besetzung der Fakultätsorgane nach Geschlechtern auf:

Gremium	Männer	Frauen	Frauenanteil (in %)
Fakultätsrat	11	3	27,7
Promotionsausschuss	5	0	0
Prüfungsausschuss	2	2	50
Habilitationskommission	38	6	15,8
Studienbeirat	4	0	0

Die einzelnen aufgeführten Gremien der Fakultät weisen unterschiedliche Anteile an Frauen auf. Der Fakultätsrat wird in seiner Grundstruktur bereits aus mehr als der Hälfte der Mitglieder von den Hochschullehrerinnen und -lehrern besetzt. Da sich diese Gruppe – bis auf eine weibliche Professorin – allein aus Männern zusammensetzt, bildet sich dies auch wieder im Fakultätsrat ab. Dies begründet im Wesentlichen den geringen Anteil in diesem zentralen Fakultätsorgan. Eine zeitnahe Änderung ist daher nicht darstellbar.

Für den Promotionsausschuss haben sich trotz einer gezielten Ansprache keine weiblichen Vertreterinnen gefunden. Dies trifft sowohl auf die akademischen Mitarbeiterinnen als auch auf die Studentinnen zu. Zumindest sind die ersten Vertreter für die Hochschullehrerinnen und -lehrer und die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Frauen.

Der Prüfungsausschuss ist aktuell paritätisch besetzt.

Im Studienbeirat, der sich lediglich aus vier Personen, davon zwei Professoren und zwei Studenten, zusammensetzt, befindet sich aktuell keine Frau.

Als weiteres Gremium der Fakultät, das nur im Bedarfsfall eines anstehenden Habilitationsverfahrens zusammenkommt, ist die Habilitationskommission zu nennen. Hierbei wird die Zusammensetzung

eindeutig durch die hauptamtlichen, entpflichteten und in den Ruhestand versetzten Professorinnen/Professoren und Privatdozentinnen/Privatdozenten der Fakultät geprägt. Dies erklärt den geringen Frauenanteil, der sich aber – ähnlich wie beim Fakultätsrat – auch nur schwerlich kurz- bis mittelfristig ändern lässt.

Die Leitung des Zentralbereichs setzt alles daran, durch entsprechendes Führungsverhalten die Bedarfe von Frauen wahrzunehmen, diesen gerecht zu werden und die erforderliche Unterstützung zukommen zu lassen. Dazu gehört es wiederkehrend, Frauen zu fördern, sie auf mögliche Fortbildungen hinzuweisen und ihnen die Teilnahme daran zu ermöglichen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig ihres Geschlechts von der Zentralbereichsleitung gleichbehandelt.

8 Handlungsfeld Personalentwicklung

Ziele

Gender-Sensibilität und -Kompetenz ist ein Qualitätskriterium für alle Bereiche der Personalentwicklung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und in den Fortbildungs- und Beratungsangeboten zu berücksichtigen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt den Auf- und Ausbau eines Angebots zur Sensibilisierung von (künftigen) Führungskräften und Personalverantwortlichen für Gender- und Diversity-Aspekte.

Ergebnis

Die Mitarbeiterinnen wurden durch die Leitung der Fakultät ermutigt, universitätsinterne und externe Qualifizierungsfortbildungen, auch zur Förderung überfachlicher Kompetenzen, zu nutzen, um dadurch ggf. eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu ermöglichen. Es wurde dafür durch die Vorgesetzten Sorge getragen, dass die beruflichen Verpflichtungen mit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht kollidieren.

9 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.

Hierzu gehört eine gezielte und kontinuierliche Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie bzw. Kindern sowie die Rücksichtnahme auf die besondere Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studentinnen und Studenten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, so dass diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studentinnen und Studenten keinerlei Nachteile in Beruf und Studium entstehen.

Ergebnis

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wurde durch die Fortführung bereits bestehender Maßnahmen verstetigt.

Dazu gehörte zum einen die Ermöglichung wohnortnaher Klausuren für Studentinnen während der Schwangerschaft und im ersten Lebensjahr des Kindes in den Regionalzentren und zum anderen die Ermöglichung der Anpassung der Arbeitszeit durch die Vorgesetzten an der Fakultät an die Bedürfnisse von Eltern in Bezug z.B. auf Kinderbetreuungs- oder Schulzeiten. Unterstützt und ermöglicht wurde durch die Vorgesetzten an der Fakultät auch weiterhin die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen; auf diese wurden insb. auch Eltern in Elternzeit hingewiesen und zur Teilnahme aufgefordert. Sofern es die bis dahin geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen möglich machten, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahrnehmung von alternierender Telearbeit eingeräumt.

Darüber hinaus unterstützen die Vorgesetzten nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit – dies gilt insbesondere auch für männliche Beschäftigte. Die familienfreundliche Terminierung von Besprechungen und Gremiensitzungen, die auch die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen, wurde ebenso umgesetzt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentralbereichs nahmen die Beratung von Studentinnen in Schwangerschaft sowie in Mutterschutz- und Erziehungszeiten in ihr Beratungsportfolio auf, um auf die speziellen Angebote für diese Gruppe der Studentinnen und Studenten zielgerichtet aufmerksam zu machen.

10 Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ziele

Es ist und bleibt das Ziel der Fakultät, dass es weiterhin nicht zu sexualisierter Gewalt von und durch Mitglieder der Fakultät kommt.

Ergebnis

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist im Berichtszeitraum – ebenso wie im Zeitraum davor – kein Fall von sexualisierter Belästigung oder Gewalt bekannt.

Die durchgeführten Maßnahmen, wie z.B. die bewusste Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten (z.B. für Vorträge, Seminare und Klausuren) unter dem Aspekt der Sicherheit, das Informieren neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Definition sexualisierter Belästigung und das Verhalten von Ansprechpersonen für Betroffene wurden wie vorgesehen umgesetzt.

11 Verbindlichkeit und Verantwortlichkeiten

Der Gleichstellungsplan 2018–20 ist entsprechend der gesetzlichen Vorgaben für die gesamte Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, und damit für ihre sämtlichen Mitglieder, verbindlich. Der Plan wird daher auf breiter Basis mitgetragen und gelebt.

Die Gesamtverantwortlichkeit für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes 2018–20 ergibt sich aus den gesetzlichen Grundlagen und obliegt der Fakultät, vertreten durch die Dekanin oder den Dekan. Damit tragen alle Mitglieder der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft die Verantwortung für die dauerhafte Verwirklichung des sich hieraus ergebenden Auftrags.

Besonders gefordert sind hierbei die Leitungsebene bzw. die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber für die jeweils in ihrer Verantwortung liegenden Bereiche sowie die Dekanin oder der Dekan und der Fakultätsrat als Organe der Fakultät. Dabei wird eng mit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusammengearbeitet, die in ihrer Doppelfunktion auch als Vertreterin der Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten an sämtlichen Sitzungen des Fakultätsrats mit Antrags- und Rederecht teilnimmt.

Die Leitungsebene bzw. die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber sowie die Organe der Fakultät nehmen ihre Verantwortung ernst und richten ihr Handeln auch an den Maßnahmen und der Zielerreichung des Gleichstellungsplanes aus.

Anhang

Übersicht über Abschlussarbeiten mit relevantem Themenbezug (2018–2020)

Bachelorarbeiten

Aufteilung der Hausarbeitszeit innerhalb einer Familie und deren Auswirkung auf das Einkommen der Frau

Der Einfluss von Diversität auf die Innovationsfähigkeit und Produktivität – eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Die Bedeutung von Diversity in Entscheidungsprozessen – eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Die Unternehmensnachfolge im Wege der Familienstiftung unter Berücksichtigung steuerlicher Gestaltungsmaßnahmen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Ursachen und Handlungsempfehlungen

Diversity im Controlling – eine Analyse möglicher Einflüsse auf den Controllingprozess

Diversity Management: Empfehlungen für die Umsetzung

Gender differences in investment behavior across countries and their relationship to economic development, gender equality, and culture

Gender und Aussehen als Einflussfaktor auf die Interaktion zwischen Mitarbeiter und Kunden

Gender und Competitiveness – Eine empirische Analyse am Beispiel des Marathonlaufs

Genderaspekte im Controlling innovativer Projekte – eine kritische Analyse

Genderaspekte im Innovationscontrolling – Eine kritische Analyse

Genderaspekte im Projektcontrolling – Eine kritische Analyse

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl: Die Bedeutung von gleichgeschlechtlichen Vorbildern

Implementierung eines Diversity Controllings in der öffentlichen Verwaltung – Möglichkeiten und Grenzen

Kulturelle Diversität und Erfolg – Eine empirische Analyse

Status quo der Diversity Forschung im Accounting – Eine kritische Literaturanalyse

Masterarbeiten

Diffusion digitaler Trends in Familienunternehmen: Eine prototypische Fallstudie bei der Grumbach Maschinenteile GmbH

Altersdiversität in Unternehmen: eine kritische Würdigung des Forschungsstandes

Auswirkungen von Diversity auf den Unternehmenserfolg – eine kritische Analyse aus Perspektive des Controllings

Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen durch Genderstereotype? Eine systematisierte Bestandsaufnahme und kritische Analyse

Der Einfluss von Diversität auf die Innovationsfähigkeit – Eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Eignen sich Kryptowährungen zum Hedging oder zur Diversifikation klassischer Investments? – Eine empirische Analyse

Erbschafts- und Schenkungsteuer bei großen Familienunternehmen – Beispielhafte Darstellung und steuerplanerische Analyse

Führt Diversität zu besserer Performance? Eine kritische Analyse der Empirie zum Diversity Management

Generationswechsel in deutschen Familienunternehmen – Interne oder externe Übergabe?

Diplomarbeiten

Fertilitätsentscheidungen in Paarbeziehungen – eine familienökonomische Analyse

Übersicht über Veröffentlichungen mit relevantem Themenbezug (2018–2020)

Geyer, C.; Matern, J.; Pfister, M.: Quo vadis, Frauenquote?, in: Personalwirtschaft, Heft 1/2020, S. 50-52.

Sonnabend, H. u. M. Lackner: Gender differences in overconfidence and decision-making in high-stakes competitions: evidence from freediving contests, LKU Working Paper No. 2016, 2020.

Sonnabend, H. u. M. Marchenko: Dr. H. Sonnabend: Artists' Labour Market and Gender: Evidence from German visual artists, WU Work-ing Paper Series No. 307, 2020

Sonnabend, H. u. U. Rinne: Female Workers, Male Managers: Gender, Leadership, and Risk-Taking, IZA Discussion Paper No. 12726, 2019.

Weibler, Jürgen: Ethnische Diversität und Produktivität in Organisationen, Juni 2020, Leadership Insiders.

Weibler, Jürgen: Führung in anderen Kulturen – Ergebnisse der GLOBE-Studie, in Rosenstiel, L. v.; Regnet, E.; Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2020, S. 585-604.

Weibler, Jürgen: Weibliche Führungskräfte in NPO – Exklusion von der Macht?, in Verbändereport, 2019, 5, 36-42.

Weibler, Jürgen; Endres, Sigrid: Erste Frau als Co-CEO eines Dax-Konzerns – Warum Co-Leadership gefragt ist, Oktober 2019, Leadership Insiders.

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**der Zentralen Hochschulverwaltung der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die Zentrale Hochschulverwaltung dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionalen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel.....	2
Handlungsfeld Beschäftigte.....	3
Handlungsfeld Personalentwicklung	7
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	13
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	17
Anhang	

Präambel

Der §1 (1) Landesgleichstellungsgesetz LGG dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des LGGs ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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. *(Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter)*

Demgemäß fördert die Zentrale Hochschulverwaltung (ZHV) die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Beschäftigten in ihren Bereichen. Die FernUniversität entwickelt und setzt Maßnahmen um, zur Förderung der Gleichstellung, der Chancengerechtigkeit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Verhinderung von und den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Handlungsfeld Beschäftigte**Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Laut LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz vorliegt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. (*Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter*). Die ZHV berücksichtigt die Gesetzgebung ebenso wie die Anforderungen aus dem Rahmenplan sowohl in ihren Stellenausschreibungen, in welchen Frauen explizit aufgefordert werden sich zu bewerben, als auch bei der Auswahl der einzuladenden Bewerbenden sowie bei der Wahl der einzustellenden Person, indem sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Darüberhinausgehend ist es der ZHV ein weiteres Anliegen, ergänzende Maßnahmen sowohl zur Förderung von Frauen als auch zur Steigerung der Chancengerechtigkeit zu etablieren. Im Folgenden werden diese näher vorgestellt.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Die Führungskräfte der ZHV werden, z.B. im Hinblick auf die Besetzung vakanter Stellen, für Gleichstellungsaspekte sensibilisiert.	Es ist unerlässlich, die gesetzlichen Vorgaben sowie die Richtlinien des Rahmenplans zu Gleichstellung umzusetzen und Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitarbeit dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden. Grundsätzlich liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen in der gesamten ZHV und den Stabsstellen vor. Ihr Anteil an den Beschäftigten liegt weit über 50% in allen Bereichen.			Kanzlerin, Personalentwicklung, Personalabteilung, Führungskräfte	

¹ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

	Die einzige Ausnahme besteht bei unbefristeten Stellen in E 13. Dort liegt der Frauenanteil bei 42,31% (11 von 26 sind Frauen). Daher soll bei der Besetzung von unbefristeten Stellen in E 13 diese Unterrepräsentanz berücksichtigt werden. Es ist auffällig, dass der überwiegende Anteil der Beschäftigten in Teilzeit sowie der Beurlaubten Frauen sind. Das Recht in Teilzeit zu arbeiten sowie bspw. Elternzeit zu nehmen, steht hingegen auch Männern zu. Es ist daher wichtig, die Führungskräfte der ZHV im Zuge der Besetzung vakanter Stellen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren. • Es soll für die Führungskräfte der ZHV eine Fortbildung angeboten werden, welche von dem Erstellen eines konkreten Anforderungsprofils bis hin zur Durchführung von (digitalen) Auswahlverfahren reicht und die Themen Gendersensibilität und Gleichbehandlung aufgreift, um sie für die Berücksichtigung dieser Aspekte zu sensibilisieren. • Zudem werden die verschiedenen Checklisten und Handreichungen der Personalentwicklung bzgl. der Durchführung von Auswahlverfahren unter Gleichstellungsaspekten, in Zusammenarbeit mit dem Referat Chancengerechtigkeit, optimiert. • Es wird angestrebt, im Zuge einer Weiterentwicklung verschiedener Kommunikationskanäle für Führungskräfte, stärker für diese Themen zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen.				
--	--	--	--	--	--

	• Gleichzeitig erfolgen vermehrt Hinweise auf bestehende Angebote, z.B. der Akademie Mont-Cenis, durch die Personalentwicklung.				
Förderung einer vielfältigen und diskriminierungsfreien Bewerbendenauswahl.	Die FernUniversität hat sich im Zuge des Hochschulentwicklungsplans 2023 das Ziel gesetzt, für Chancen(un)gerechtigkeit zu sensibilisieren und die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu unterstützen. Zugleich ist es erforderlich, Angebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz zu schaffen sowie ganz grundsätzlich für Chancengerechtigkeitsaspekte (Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung usw.) zu sensibilisieren. • In diesem Zusammenhang soll daher ein Ausbau der internationalen Rekrutierung erfolgen, bspw. durch die Erstellung englischsprachiger Stellenausschreibungen. Gleichzeitig sollen ausländische Mitarbeitende durch englischsprachige Formulare im Personalbereich besser unterstützt werden. Ferner ist geplant, Englischkurse für Personalsachbearbeiter:innen anzubieten. Ausländische Mitarbeiter:innen werden bei der Suche nach und Teilnahme an passgenauen Deutschkursen für eine bessere Verständigung im beruflichen Kontext unterstützt. • Es werden entsprechende Fortbildungen gezielt für Führungskräfte oder Teams mit einer hohen Vielfalt angeboten sowie weitere Bekanntmachungen, z.B. in			Personalabteilung, Personalentwicklung, International Office, Referat für Chancengerechtigkeit, Führungskräfte	

	Form von Flyern, umgesetzt, um die Beschäftigten für Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.				
Die Bereiche der ZHV werden bei der Einstellung von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden gezielt unterstützt.	Im Zuge der Einstellung von behinderten oder chronisch kranken Mitarbeitenden ist es unerlässlich einen schlanken und klaren Prozess vorliegen zu haben, der dem einstellenden Bereich als auch dem:der neuen Mitarbeiter:in einen guten Start an der FernUniversität ermöglicht. • Der bestehende Einstellungsprozess soll in seiner Dokumentation um die Schritte ergänzt werden, die bei der Einstellung von behinderten oder chronisch kranken Personen zu berücksichtigen sind. • In diesem Zusammenhang sollen die damit einhergehenden Aufgaben gebündelt werden, um so die Bereiche gezielt bei der Auswahl und Einstellung zu unterstützen. • Zudem sollen gezielt Trainings für die einstellenden Teams zur Sensibilisierung im Umgang mit behinderten oder chronisch kranken Mitarbeiter:innen durchgeführt werden.			Personalentwicklung, Personalabteilung, Organisationsabteilung, Führungskräfte, Referat Chancengerechtigkeit	

Zur Nachhaltung der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

Handlungsfeld Personalentwicklung

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

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. (*Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter*). Ziele und die entsprechenden Maßnahmen werden im Weiteren näher ausgeführt.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Frauen werden insbesondere bei Weiterqualifizierungsaktivitäten unterstützt, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten befähigen.	Der Anteil an Frauen bspw. in den Entgeltgruppen E6 (78,43%) und E8 (100 %) ist stark überrepräsentiert. Die ZHV strebt an, Frauen bei ihren Weiterqualifizierungsaktivitäten zu unterstützen, um sie für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten zu qualifizieren. Dafür sollen entsprechende Konzepte zur Weiterqualifizierung erarbeitet oder weiter ausgearbeitet werden. Als Ausgangspunkt kann hier auf bereits bestehende Konzepte – z.B. Duales Studium, Weiterqualifizierung für			Personalabteilung, Personalentwicklung, Führungskräfte	

	Fachinformatiker:innen oder Stipendienmodelle in der Wissenschaft zurückgegriffen oder neue Konzeptideen entwickelt werden.				
Steigerung des Anteils an männlichen Auszubildenden in Ausbildungsberufen der ZHV	Im Zuge der Bestandsaufnahme wurde ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Jahr 2019 bei 78.9 % lag. Es wird eruiert, welche Gründe es für den hohen Anteil an weiblichen Auszubildenden gibt, um entsprechende Maßnahmen einleiten zu können, wie bspw. Anpassung der Stellenausschreibungen, Steigerung der Marketingaktivitäten, Aufnahme weiterer Ausbildungsberufe.			Personalentwicklung, Fachausbilder:innen	
Aufbau eines Fortbildungs- und Vernetzungsangebots für den Sekretariatsbereich	Ziel dieser Maßnahme ist es, den Sekretär:innen passgenaue und zielgruppenspezifische Fortbildungen zu ermöglichen und die Vernetzung innerhalb der Zielgruppe zu fördern. Es wird daher ein ganzheitliches Fortbildungs- und Vernetzungskonzept für Beschäftigte in den Sekretariaten entwickelt und umgesetzt, das insbesondere wichtige Aspekte, wie bspw. den Umgang mit der Digitalisierung, beinhaltet.			Personalentwicklung	

Zur Nachhaltigkeit der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität hat sich das Ziel gesetzt, familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen zu gestalten und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. Familienfreundlichkeit ist eine Daueraufgabe der FernUniversität, die fortwährend und beständig erfüllt wird. (*Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter*). Die zur Umsetzung der Aufgaben erforderlichen Maßnahmen werden im Folgenden näher erläutert.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Es soll allen Beschäftigten, in allen Aufgabenbereichen und Führungspositionen der ZHV Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Dabei sind allen Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.	Ein tradiertes Denken der Entscheidungspersonen stellt oftmals ein Hindernis für Teilzeit in Führungspositionen dar. Zugleich wird Verfügbarkeit oftmals mit Leistungsbereitschaft gleichgesetzt. Notwendig sind dabei oftmals Flexibilität und Kompromissbereitschaft. Darüber hinaus ist das breite Spektrum an Teilzeit-Lösungen sowohl den Führungskräften als auch den Mitarbeitenden nicht immer bekannt. Das Bewusstsein von Führen in Teilzeit muss sowohl bei den Führungskräften als auch bei den			FamilienService, Personalentwicklung, Personalabteilung, Führungskräfte	

	Mitarbeitenden gestärkt werden. werden. Zudem müssen Führungskräfte dazu ermutigt werden, Mitarbeitenden in Teilzeit Führungsaufgaben zu übertragen. Um dem zu begegnen, sind Anpassungen des Arbeitsvolumens an die Arbeitszeit erforderlich. Dergleichen stellen Job-Sharing-Modelle eine mögliche Option für Teilzeitbeschäftigte dar. Zugleich bedarf es klare Vereinbarungen (auch bezüglich Aufstiegs- und Fortbildungschancen) zwischen der Führungskraft und des:der Beschäftigten in Teilzeit. • Es werden eine Broschüre und eine Checkliste zur Aufklärung und Beachtung im Umgang mit Teilzeitarbeit entwickelt. • Es werden verschiedene Formate, z.B. Onlinekurse oder hochschulöffentliche Veranstaltungen bspw. mit best practice Beispielen entwickelt und durchgeführt. • Zudem werden Konzepte zur Entwicklung von bspw. Job-Sharing-Modellen für Teilzeitbeschäftigte in Führungspositionen erarbeitet und erprobt.				
Die ZHV unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch	Wie bereits angesprochen, ist der Anteil an Frauen in Teilzeit sowie in Beurlaubung deutlich höher als der Anteil an Männern. Auch hier stellt ein tradiertes Denken der Entscheidungspersonen oftmals einen Grund dar, dass Männer dieses Recht nicht in Anspruch zu nehmen. Eine			FamilienService, Personalentwicklung, Führungskräfte	

durch männliche Beschäftigte.	Sensibilisierung der Führungskräfte sowie ein deutliches Aufzeigen der Rechte und Möglichkeiten sind somit unerlässlich. • Im Zuge des o.g. Aufbaus und der Weiterentwicklung der Kommunikationskanäle für Führungskräfte, sollen hier gebündelt die erforderlichen Informationen zum Thema Teilzeit und Elternzeit vermittelt werden. • Zugleich bietet es sich an, die o.g. Broschüren, Checklisten und Veranstaltungen um diese Themen, bspw. unterstützt durch Role Models, zu erweitern.				
Die ZHV fördert die Aufrechterhaltung des Kontakts und eine gezielte Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf	Es ist elementar, den Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten aufrechtzuerhalten und sie gezielt bei dem Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. • Dafür wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement konzipiert und eingeführt. • Es werden in dem Zusammenhang konkrete Handlungsempfehlungen, gemeinsam mit dem Referat Chancengerechtigkeit angeleitet und in der Hochschule bekannt gemacht, z.B. durch Vorstellung in Leitungsrunden.			FamilienService, Referat Chancengerechtigkeit, Führungskräfte	

Gremien- und (regelmäßige) Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet	Gremien- und regelmäßige sowie kurzfristig anberaumte Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, um so auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen. • Auch für dieses Ziel können die geplanten Kommunikationskanäle für Führungskräfte genutzt und dies als Information an sie weitergegeben werden. • Auch die Vorsitzenden der div. Gremien, wie bspw. des Senats sollten darüber informiert werden.			FamilienService, Personalentwicklung, Kanzlerin, Führungskräfte	
Es werden Sonderregelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erarbeitet und umgesetzt	Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. • Daher sollen Sonderregelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erarbeitet und umgesetzt werden. Dafür werden Best Practice Regelungen anderer Hochschulen zusammengetragen und die Adaptierung in die FernUniversität gemeinsam mit den Prüfungsämtern geprüft, z.B. die Möglichkeit Mutterschutzfristen bei Bearbeitungsfristen in Abschlussarbeiten zu berücksichtigen.			FamilienService, Prüfungsämter, Regionalzentren, Dez. 2	

	Diese sollen in die Prüfungsordnungen mit- aufgenommen werden.				
--	---	--	--	--	--

Zur Nachhaltung der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. (*Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter*). 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 (Rahmenplan).

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Konzeption und Umsetzung eines Konfliktmanagementkonzepts	Überall dort, wo Menschen zusammenleben, zusammenarbeiten oder miteinander in enger Beziehung stehen, treffen unterschiedliche Interessen, Vorlieben, Werthaltungen, Moralvorstellungen, Meinungen, Bedürfnisse und auch Vorurteile aufeinander. Diese Erkenntnis hat vor allem für die Arbeitswelt besondere Bedeutung,			Betriebliche Sozialberatung, Personalentwicklung	

	denn Konflikte gehören zum Alltag und können, wenn sie konstruktiv ausgetragen werden, viele neue Ideen und kreative Vorschläge hervorbringen. Daher sind alle aufgerufen, einen auf Respekt gegründeten Umgang miteinander zu pflegen, der auch Fairness im Umgang mit Kritik, Konkurrenz und Konflikten einschließt. • Daher wird ein Konfliktmanagementkonzept konzipiert und umgesetzt. Ziel des Konzeptes ist es insbesondere, neue, ergänzende Formen der Konfliktbearbeitung (Intervention), Maßnahmen zur Vermeidung und Früherkennung von Konflikten (Prävention) und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte (Konfliktkompetenzen) zu entwickeln und anzubieten.				
Sensibilisierung der Führungskräfte als auch der Mitarbeitenden der ZHV in der Erkennung von sexualisierter Belästigung und Gewalt	Da es Ziel ist, sowohl Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden für die Erkennung und den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren, werden verschiedene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt: • Entwicklung verschiedener Formate, z.B. Flyer, Vorträge, Podiumsdiskussionen • Konzeption und Umsetzung von Schulungen, wie z. B. Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung			Betriebliche Sozialberatung, Antidiskriminierungsstelle, Referat Chancengerechtigkeit sowie zentrale Gleichstellungsbearbeitung	
Erarbeitung eines konkreten und transparenten Verfahrens im Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt	Um betroffenen Beschäftigten sexualisierter Belästigung und Gewalt die Sicherheit zu geben, dass ihr Vorfall verfolgt wird und zugleich die bearbeitenden Stellen die Verfahrensschritte kennen, wird eine konkrete und transparente Verfahrensbeschreibung erstellt.			Betriebliche Sozialberatung, Personalabteilung, Antidiskriminierungsstelle sowie zentrale Gleichstellungs	

				beauftragte	
	• Diese Beschreibung ist Teil des Konfliktmanagement-Konzepts, welches durch die BS erarbeitet und umgesetzt sowie durch die Kanzlerin und die Rektorin verabschiedet wird. • Zur Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen wird die Personalabteilung in die Erarbeitung der Verfahrensbeschreibung und -umsetzung miteingebunden. • Zudem wird die Verfahrensbeschreibung den Beschäftigten transparent bekanntgemacht.				
Es werden zwei verantwortliche Stellen für die Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt benannt	Damit betroffene Beschäftigte Hilfe und Unterstützung erhalten, werden zwei verantwortliche Stellen benannt, welche die Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt koordinieren, Informationen bereithalten und als erste Anlaufstelle für betroffene Beschäftigte fungieren. • Es werden zwei konkrete Funktion dafür eingerichtet und seitens der Kanzlerin und der Rektorin zwei Personen dafür benannt. • Um das Angebot möglichst niedrigschwellig zu gestalten, stehen Ansprechpersonen beider Geschlechter den Mitarbeitenden zur Verfügung. Da bereits Beratungskompetenzen seitens der Betrieblichen Sozialberatung (BS) vorliegen und hier in der Regel auch entsprechende Vorfälle bereits thematisiert wurden, wird ein Mandat auf die BS übertragen. • Zur Übertragung des zweiten Mandats soll ein Hochschulweiter Aufruf gestartet werden und bspw. in Form eines Auswahlverfahrens besetzt werden. • Zur Weiterqualifizierung der übertragenen Funktion werden entsprechende Fortbildungen besucht.		Fortbildungen aus Mitteln der Personalentwicklung	Kanzlerin, Rektorin, Betriebliche Sozialberatung, Antidiskriminierungsstelle, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklung	

	• Das Angebot wird den Beschäftigten in entsprechender Art und Weise bekanntmacht. Dafür wird ein Konzept erarbeitet.				
--	---	--	--	--	--

Zur Nachhaltung der Ziele und der Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen, wird die Zielerreichung einmal jährlich mit den Umsetzungsverantwortlichen besprochen.

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Hochschulverwaltung, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Hochschulverwaltung wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Zentralen Hochschulverwaltung.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anlage**Bestandsaufnahme Nichtwissenschaftliches Personal im alten Gleichstellungskonzept, 2016**

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon	Frauenan- teil	Köpfe Ak- tiv	davon	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenanteil
		Frauen			Frauen			
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	7,18	2,68	37,30%	8	3	37,50%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte	49,15	25,36	64,80%	56	34	59,70%	24	62,50%
...davon befristet	1	0	0%	1	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	38,15	25,36	66,50%	55	34	61,80%	24	62,50%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	16,68	7,95	47,70%	22	11	50%	12	58,30%
Nicht-wiss. Angestellte	92,67	60,17	64,90%	103	70	68%	30	93,30%
...davon befristet	4	3	75%	5	4	80%	2	100%
...davon unbefristet	88,67	57,17	64,50%	98	66	67,40%	28	92,90%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	4	2	50%	4	2	50	0	100%
Nicht-wiss. Angestellte	169,09	129,59	76,60%	214	171	79,90%	108	91,50%
...davon befristet	19,88	12,88	64,80%	30	20	66,70%	23	78,90%
...davon unbefristet	149,21	116,71	78,20%	184	151	82,10%	85	94,30%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
	322,09	219,8	68,2%	385	280	72,7%	164	57,10%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Wissenschaftliches Personal in der ZHV, Rektoratsstab, Stabstellen, 2019

Wissenschaftliches Personal	VZÄ Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Teilzeit	davon Frauen	Frauenanteil	Kopf Beurlaubt	davon Frauen	Frauenanteil
Wissenschaftliche Beschäftigte												
Gesamtzahl	2,92	1,92	65,75	6	4	66,67	3	3	100	1	1	100
Hauptberufl. wissenschaft. Beschäftigte	2,3	1,3	56,52	4	2	50	1	1	100	1	1	100
Beamt*innen												
Gesamtzahl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte												
Gesamtzahl	2,3	1,3	56,52	4	2	50	1	1	100	1	1	100
Ang.-wiss.-befristet	1,3	0,3	23,08	3	1	33,33	1	1	100	1	1	100
davon promoviert	0,3	0,3	100	1	1	100	1	1	100	0	0	0
Ang.-wiss.-unbefristet	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0
Nebenberufl. wissenschaftl. Beschäftigte	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0
Hilfskräfte												
Gesamtzahl	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0
SHK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SHB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WHK	0,62	0,62	100	2	2	100	2	2	100	0	0	0

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2019

Bestandsaufnahme Beschäftigte mit Eingruppierung, 2021¹

	VZÄ	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe Ak- tiv	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Beamt*innen								
Gesamt- zahl	17,82	9,26	52,0%	22	12	54,5%	15	66,7%
<i>Gesamt- zahl 2016</i>	<i>27,86</i>	<i>12,63</i>	<i>45,3%</i>	<i>34</i>	<i>16</i>	<i>47%</i>	<i>14</i>	<i>50%</i>
A11	7,68	3,83	49,9%	10	5	50,0%	9	55,6%
nicht zuge- ordnet ²	10,14	5,43	53,6%	12	7	58,3%	6	83,3%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamt- zahl	287,64	187,6	65,22%	332	227	68,37%	107	93,5%
<i>Gesamt- zahl 2016</i>	<i>276,03</i>	<i>199,25</i>	<i>72,2%</i>	<i>337</i>	<i>251</i>	<i>74,5%</i>	<i>137</i>	<i>90%</i>
E4	3,13	3,13	100,00%	4	4	100,00%	2	100,0%
E5	26,23	15,23	58,06%	27	16	59,26%	3	100,0%
E6	54,94	43,09	78,43%	71	58	81,69%	36	94,4%

1 Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengleichheitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

2 Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

E7	4,6	0	0,00%	5	0	0,00%	1	0,0%
E8	10,25	10,25	100,00%	12	12	100,00%	4	100,0%
E9	58,4	46,4	79,45%	65	53	81,54%	20	100,0%
E10	33,28	21,28	63,94%	37	25	67,57%	11	100,0%
E11	24,1	11,6	48,13%	25	12	48,00%	1	100,0%
E12	11,31	5,31	46,95%	13	7	53,85%	3	100,0%
E13	23,38	9,51	40,68%	26	11	42,31%	7	71,4%
E14	5,43	5,43	100,00%	6	6	100,00%	3	100,0%
nicht zugeordnet	32,59	16,37	50,23%	41	23	56,10%	16	87,5%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	20,88	16,03	76,8%	22	16	72,7%	9	66,7%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>24,88</i>	<i>15,88</i>	<i>63,8%</i>	<i>36</i>	<i>24</i>	<i>66,7%</i>	<i>25</i>	<i>85%</i>
E6	5,73	5,73	100,0%	5	5	100,0%	3	100%
E9	4,5	4,5	100,0%	5	5	100,0%	1	100%
nicht zugeordnet	10,65	5,8	54,5%	12	6	50,0%	5	40%
Auszubildende								
Gesamtzahl	14,25	11,25	78,9%	15	12	80,0%	3	100%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	341,59	225,14	65,91%	392	268	68,37%	134	88,80%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>322,09</i>	<i>219,8</i>	<i>68,2%</i>	<i>385</i>	<i>280</i>	<i>72,7%</i>	<i>164</i>	<i>57,1%</i>
Ang.-wiss.-unbefristet								
Gesamtzahl	26,43	18,98	71,81%	30	22	73,33%	10	90,0%
E13	20,38	14,48	71,05%	23	17	73,91%	8	87,5%

nicht zugeordnet	6,05	4,5	74,38%	7	5	71,43%	2	100,0%
Ang.-wiss.-befristet								
Gesamtzahl	11,98	6,3	52,59%	16	8	50,00%	5	40,0%
E13	10,8	5,8	53,70%	13	7	53,85%	2	66,7%
nicht zugeordnet	1,18	0,5	42,37%	3	1	33,33%	2	0,0%
SHK/WHK								
Gesamtzahl	0,94	0,94	100,00%	3	3	100,00%	3	100,0%
Wissenschaftliches Personal gesamt								
Gesamtzahl	39,35	26,22	66,63%	49	33	67,35%	18	77,8%
Beschäftigte gesamt								
Gesamtzahl	381,94	252,36	66,07%	442	302	68,33%	152	87,5%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				13	13			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Män- ner	Frauen- anteil
Dezernent*innen	2020	4	2	67%
	2016	3	2	60%
Stellv. Dezer- nent*innen	2020	4	2	67%
	2016	4	1	80%
Abteilungsleitung	2020	11	7	61%
	2016	10	6	63%
Stellv. Abteilungsleitung	2020	10	8	55%
	2016	13	4	76%

Quelle: Dezernate, Stichtag 01.04.2020

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
41	7	31	10

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren der FernUniversität in Hagen

Die FernUniversität in Hagen setzt sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit in vielen universitären Handlungsfeldern ein. Schließlich wurde am 27.08.2020 der Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen entwickelt und damit eine große Bandbreite an Strukturen und Maßnahmen implementiert.

Ab dem 01.02.2021 wurde die neue Organisationseinheit der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren (ehem. Dez. 2.2) gegründet. Das Dezernat 2.2 gehörte bis Ende Januar 2021 zur Zentralen Hochschulverwaltung. Mit der Umstrukturierung zur Zentralen Betriebseinheit (ZBE) ist sie seit Februar 2021 eine selbstständige Organisationseinheit und hat in diesem Zuge den ersten Chancengerechtigkeitsplan erarbeitet.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel	2
Strategische Ziele	3
Handlungsfeld Beschäftigte.....	4
Handlungsfeld Personalentwicklung	6
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	9
Handlungsfeld Studien- und Arbeitsplatz.....	10
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	12
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren: Tabellarische Bestandsaufnahme.....	13

Präambel

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. Werkzeug ist die aktive Förderung einer geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familienfreundlichen Hochschulkultur. Strukturell geht es um eine Prozessoptimierung und bessere Potentialnutzung durch die gemeinsame Verortung der verschiedenen Querschnittsthemen.

Chancengleichheit für die Beschäftigten zu gewährleisten und ihre verschiedenartigen vielfältigen Fähigkeiten und Potentiale anzuerkennen und zu fördern, steht im Mittelpunkt der festgelegten Ziele.

Im Chancengerechtigkeitsplan werden Ziele, strategische Vorgaben und Vorgehensweisen konkretisiert, um die Gleichstellung aller Geschlechter umzusetzen und Chancengleichheit zu schaffen bzw. zu sichern. Transparenz in der Personalplanung und -entwicklung schafft die Voraussetzungen, sowohl Benachteiligungsmechanismen zu erkennen und ihnen zu begegnen, als auch positiv wirkende Maßnahmen zu entwickeln.

Strategische Ziele

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 in Hagen 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:

- Geschlecht
- sozialem und ethno-kulturellem Hintergrund
- Alter
- bisheriger Bildungsbiographie
- sexueller Orientierung
- geschlechtlicher Identität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderungen einschließlich chronisch somatischer und psychischer Beeinträchtigungen
- Eingebundenheit in verschiedenen Lebensphasen, die beispielsweise durch Beruf, Familie oder die Betreuung anderer Personen unterschiedlich geprägt sind.

Die FernUniversität in Hagen fördert auch Strukturentwicklung und Maßnahmen vor allem in den Themenfeldern:

- Antidiskriminierung
- Bildungsgerechtigkeit
- Familienfreundlichkeit
- Geschlechtergerechtigkeit
- Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention

Die folgenden Ziele stehen im Vordergrund:

- Die Förderung eines chancengerechten Zugangs zum Studium und zur beruflichen Entwicklung in Wissenschaft und Verwaltung
- Die Weiterentwicklung einer Führungs- und Arbeitskultur, in der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf Qualitätsmerkmale sind
- Die Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen
- Die Sensibilisierung für und der Abbau von strukturelle(r) Diskriminierung
- Die Investition in barrierefreie und familienfreundliche Infrastrukturen
- Die Förderung diversitätsbezogener Forschung und Lehre

Handlungsfeld Beschäftigte

Durch ihre familienorientierte Personalpolitik schafft die FernUniversität in Hagen die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere und fördert die Entwicklungs- und Karrierechancen aller Beschäftigten in allen Bereichen und auf allen Ebenen; die Maßnahmen werden ausdrücklich geschlechtsneutral ausgerichtet. Positive Maßnahmen zur Förderung bestimmter Zielgruppen, z. B. bei Unterrepräsentanzen, stellen im Sinne des AGG § 5 keine Diskriminierung dar. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen. Ferner ist ein weiteres Anliegen, ergänzende Maßnahmen sowohl zur Förderung von Frauen als auch zur Steigerung der Chancengerechtigkeit zu etablieren. Diese werden im Folgenden vorgestellt:

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung ¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sensibilisierung von Führungskräften	Die Leitungen der Regionalzentren werden, z. B. im Hinblick auf die Besetzung vakanter Stellen, für Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeitsaspekte sensibilisiert. Es ist unerlässlich, die gesetzlichen Vorgaben sowie die Richtlinien des Rahmenplans zur Gleichstellung umzusetzen und Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden. Grundsätzlich liegt in der ZBE Campusstandorte keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Der Frauenanteil liegt bei nahezu 100 %. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten in Teilzeit sind Frauen. Das Recht in Teilzeit zu arbeiten, wie bspw. Elternzeit zu nehmen, steht hingegen auch Männern zu. Es ist daher wichtig, die Führungskräfte für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren: • Es soll eine Fortbildung für die Führungskräfte der ZBE angeboten werden, in der die Aspekte der Gleichstellung und der Chancengerechtigkeit für zukünftige Auswahlverfahren berücksichtigt werden. • Es wird für Führungskräfte angestrebt, im Zuge einer Weiterentwicklung verschiedener Kommunikationskanäle die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit stärker einzubinden.			Leitung der ZBE, Abteilungsleitungen und Teamleitungen	

¹ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

Chancengerechte Teamstruktur	Jede*r Mitarbeiter*in, unabhängig des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung etc., wird gleichberechtigt im Team aufgenommen und Gespräche werden stets auf Augenhöhe geführt.			Teamleitungen, alle Beschäftigten	
Förderung einer vielfältigen und diskriminierungsfreien Bewerbungsauswahl	Es ist neben der Sensibilisierung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit erforderlich, Angebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz zu schaffen: • Es werden entsprechende Fortbildungen zum Thema Einstellungsverfahren und interkulturelle Kompetenz angeboten. • Die Mitarbeitenden der ZBE werden aufgefordert, hochschulöffentliche Veranstaltungen, z. B. der Stabsstelle Chancengerechtigkeit oder der Fakultäten, wahrzunehmen und sich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen.			Teamleitungen, alle Beschäftigten	
Sensibilisierung für die Belange von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden	Im Zuge der Einstellung von behinderten und chronisch kranken Mitarbeitenden ist ein transparenter Prozess erforderlich, der sowohl dem einstellenden Bereich als auch der*dem neue*n Mitarbeitenden einen guten Start ermöglicht. Ferner soll gemeinsam mit dem Bereich Inklusion eine Checkliste für die Führungskräfte und Teams erstellt werden.			Führungskräfte, Stabsstelle Chancengerechtigkeit	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Mit einer gleichstellungs- und chancengerecht orientierten Personalentwicklung für den wissenschaftsunterstützenden Bereich wird die berufliche Entfaltung der Beschäftigten in Verwaltung, Technik oder im Wissenschaftsmanagement gefördert. Dazu sind folgende Maßnahmen angedacht:

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Mitarbeiter-zufriedenheit	Aufgrund der Dezentralität der ZBE ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Identifikation mit der FernUniversität sehr wichtig. Im Rahmen der Neustrukturierung werden Aufgaben, Arbeitspensen, Fortbildungsmöglichkeiten und die jeweiligen inhaltlichen Prozesse diskutiert und transparente Verfahren geschaffen.			Führungskräfte	
Flexible Arbeitszeitmodelle	Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird – gerade nach der Corona-Zeit – auch von flexiblen Arbeitszeitmodellen abhängig gemacht. In Servicebereichen mit festen Zeiten für die Erreichbarkeit muss genau überlegt werden, welche Möglichkeiten sich für Mitarbeitende ergeben. Vor- und Nachteile von Präsenz- und virtuellen Szenarien werden diskutiert. Für HomeOffice und mobiles Arbeiten müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Es wird ein Prozess angestoßen, in dem sich die ZBE mit diesen Themen beschäftigt.			Führungskräfte, alle Beschäftigten	
Steigerung des Anteils an männlichen Geschäftsstellenmitarbeitenden	Im Zuge der Bestandsaufnahme wurde ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Geschäftsstellenmitarbeitenden bei ca. 93 % lag. In zukünftigen Ausschreibungen sollen Maßnahmen integriert werden, wie z. B. Steigerung der Marketingaktivität, damit sich mehr Männer bewerben.			Führungskräfte	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und stellt einen nicht unerheblichen Wettbewerbsfaktor dar. Die FernUniversität in Hagen schafft verlässliche Rahmenbedingungen, insbesondere durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle.

Um möglichst vielen Beschäftigten unter Wahrung der Kompatibilität mit ihren dienstlichen Pflichten eine Inanspruchnahme flexibler Arbeitsangebote möglich zu machen, wird auf ihre Professionalität und Eigenverantwortung ebenso vertraut wie auf gute Kooperation und Kommunikation innerhalb der Teams. So werden die Akzeptanz von Abwesenheiten und eine nachhaltige Kulturveränderung, die die Qualität von Arbeitsergebnissen in den Mittelpunkt stellt, unterstützt.

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere haben Beschäftigte mit familiären Pflichten gemäß der lebensphasenorientierten Personalpolitik Vorrang.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Mobiles Arbeiten	Durch die Möglichkeit von mobilem Arbeiten unter abgesprochenen Rahmenbedingungen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht werden. Hier werden hochschulweit z. Zt. Diskussionen geführt und es sollen neue Betriebsvereinbarungen erarbeitet werden. Die ZBE prüft, unter welchen Bedingungen mobiles Arbeiten in unserem Servicebereich möglich ist. Sie unterstützt das Anliegen, ohne dass es zu einer Einschränkung der Serviceleistungen kommt.			Führungskräfte, Mitarbeitende der Regionalzentren/Campus	
Familienfreundliche Campusstandorte	Die Campusstandorte sollen bundesweit familienfreundlich aufgestellt werden. Neben Still- und Wickelmöglichkeiten soll es Möglichkeiten für Eltern geben, ihr Kind mit auf den Campus zu nehmen, um vor Ort die Lern- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Hierfür gibt es bereits einen Spielkoffer für Kinder und im Zuge der Umbenennung/Umstrukturierung der Regionalzentren in Campus wird überlegt, weitere Möglichkeiten zu schaffen.			Führungskräfte, Mitarbeitende der Regionalzentren/Campus	
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle	Den Mitarbeitenden soll die Möglichkeit der Stundenreduzierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährt werden – in allen Aufgabengebieten soll Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Um für Familien die Vereinbarkeit zu erleichtern, gibt es auf dem Campus in Hagen eine Kindernotbetreuung „Mini Campus“. Eltern können ihre Kinder dort während der Arbeitszeit für bestimmte Zeit betreuen lassen. Zusätzlich werden Job-Sharing-Modelle entwickelt.			Führungskräfte, alle Mitarbeiter*innen der ZBE	

Unterstützung von Elternzeit	Die ZBE unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und die Beurlaubung wegen Familienarbeit, auch durch männliche Beschäftigte. Durch die Führungskräfte der ZBE werden die Mitarbeitenden auf Broschüren, Checklisten und Veranstaltungen in der Hochschule aufmerksam gemacht, insbesondere wird der Kontakt zum FamilienService hergestellt.			Führungskräfte	
Familienfreundliche Ausrichtung der Gremien und Besprechungstermine	Gremien- und Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, um so auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen.			Führungskräfte	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ein respektvoller Umgang, der von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, ist die Grundlage für die Art von Bildungs- und Entwicklungsprozessen, die die FernUniversität in Hagen ermöglichen möchte. Die FernUniversität in Hagen akzeptiert keine Benachteiligung von mit ihr verbundenen oder für sie tätigen Personen, beispielsweise aufgrund ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihres Alters, ihrer Weltanschauung, ihrer Religion oder aufgrund einer Behinderung.

Die Verantwortung für die Prävention von und einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt liegt bei allen Personen, die im Auftrag der FernUniversität in Hagen tätig sind. Diskriminierung in diesem Sinne ist ein Thema, das nicht nur die jeweils Betroffenen angeht, sondern alle Geförderten und für die FernUniversität in Hagen Tätigen. Die FernUniversität in Hagen erwartet daher von ihnen, überall dort Stellung zu beziehen, wo sie die Gebote eines respektvollen Umgangs verletzt sehen, und in diesem Sinne für eine offene und tolerante FernUniversität einzustehen.

Die FernUniversität in Hagen soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Sie duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Das AGG definiert und sanktioniert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Prävention	Durch Präventionsmaßnahmen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit werden Personen, die sich sexuell diskriminiert und belästigt fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon zu berichten und sich zu beschweren. Maßnahmen sind: Broschüren, Flyer, interne Beratungsangebote, bauliche Maßnahmen, z. B. Beleuchtung, Videoüberwachung und Frauenparkplätze, interne Beratungsangebote (Gleichstellungsbeauftragte, Anti-Diskriminierungsbeauftragte u. A.). Die Mitarbeitenden der ZBE sollen in diesem Themenfeld sensibilisiert werden.			Führungskräfte Sowie: Antidiskriminierungsbeauftragte Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	
Transparentes Verfahren	Hochschulen sollen betroffene Personen ermutigen, sexuelle Diskriminierung/Belästigung nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zur Wehr zu setzen. Die Hochschule zeigt dafür eindeutige Zuständigkeiten auf, Vertraulichkeit hat höchste Priorität und ein offizielles Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist eingeführt. Die ZBE unterstützt, dieses Verfahren zu nutzen.			Führungskräfte Sowie:	

				Antidiskriminierungsbeauftragte	
				Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	
Sensibilisierung	Die Mitarbeitenden sollen in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengerechtigkeit zu den Themen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung sensibilisiert werden. Ferner soll der Blick für Mehrfachdiskriminierung geöffnet werden, z. B. gegenüber Trans-Studierenden und Mitarbeitenden.			Führungskräfte und Stabsstelle Sowie: Antidiskriminierungsbeauftragte Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	

Handlungsfeld Studien- und Arbeitsplatz

Inklusion funktioniert nicht ohne Barrierefreiheit. Denn wo Orte, Räume oder Kommunikationsmittel nicht barrierefrei sind, bleibt Teilhabe am Bildungsleben sowie am kulturellen und politischen Leben, an der Arbeitswelt und in der Freizeit verwehrt.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Barrierefreiheit im Bau	Alle Standorte (Regionalzentren/Campus) sind barrierefrei, d. h.: gute Zugänglichkeit, barrierefreie Parkplätze, Rampen/Aufzüge, barrierefreie Toiletten, barrierefreier Arbeitsplatz, barrierefreie WCs, verstellbarer Schreibtisch, freie Flächen und rutschhemmender Boden, Schalter, Möbel und technische Geräte sollten niedrig platziert sein, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten etc. Alle neuen Mitarbeitenden werden dementsprechend eingeführt.			Führungskräfte in Zusammenarbeit mit Dez. 4	
Nutzung der Digitalisierung	Aufnahme des Themas in die zu erarbeitende Veranstaltungsstrategie der Regionalzentren (z. B. Studienberatungsveranstaltungen online und in Präsenz).			Führungskräfte	

zum Abbau von Barrieren	Gestaltung barrierefreier Websites und Formulare.				
----------------------------	---	--	--	--	--

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Betriebseinheit Regionalzentren: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte / Bestandsaufnahme Beschäftigte								
	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Beamt*innen								
Gesamtzahl	0,7	0	0%	1	0	0%	1	0%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	40,76	31,43	77,11%	59	48	81,36%	38	92%
E6	14,63	14,63	88%	24	24	100,00%	21	100%
E10	7,4	7,4	55%	9	9	100,00%	5	100%
E11	4,4	4,4	45%	5	5	100,00%	1	100%
nicht zugeordnet ²	14,33	5	34,89%	21	10	47,62%	11	72%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100%	1	1	100%	1	100%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	41,96	31,93	76,10%	61	49	80,33%	40	90,00%
Ang.-wiss.-unbefristet								
Gesamtzahl	3	2	0,00%	3	2	0,00%	0	0%
SHB/SHK								
Gesamtzahl	0,86	0	0,00%	5	0	0,00%	5	0,00%
Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt								
Gesamtzahl	3	2	0,00%	3	2	0,00%	0	0%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				3	3			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

² In dieser Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenan- teil
Leitung der ZBE	2021	1	-	
Abteilungsleitung	2021	2	1	
Leitung Regionalzen- tren	2021	8	4	
Stellv. Leitung Regio- nalzentren	2021	9	3	

Stichtag 01.04.2021

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
8	0	n.a.	n.a.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**der Universitätsbibliothek der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel (fakultativ)	2
Handlungsfeld Beschäftigte.....	3
Handlungsfeld Personalentwicklung	7
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	13
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	17
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek (UB): Tabellarische Bestandsaufnahme	18

Präambel (fakultativ)

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. (*Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter*)

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) §1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die FernUniversität hat sich verpflichtet Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter des Bildungs- und Wissenschaftssystem herzustellen. Die Universitätsbibliothek wird aktiv dazu beitragen dieses Ziel zu erreichen. Die bereits umgesetzten Ziele des Frauenförderplans bzw. Gleichstellungsplans werden auf allen Ebenen fortgeschrieben und erweitert. Ziel ist es strukturelle Benachteiligungen und Barrieren langfristig abzubauen, zu sensibilisieren und allen Mitarbeitenden Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Alle Maßnahmen sollen im Einklang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen.

Handlungsfeld Beschäftigte

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter). Im Folgenden wird dies für die Universitätsbibliothek konkretisiert.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Der Frauenanteil soll in den nächsten 3 Jahren im mittleren, gehobenen und höheren Dienst sowie bei den Auszubildenden 50% nicht unterschreiten.	Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, wenn die Bewerbungslage dies zulässt, diese mit entsprechend qualifizierten Frauen besetzen und im Vorfeld geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung auffordern. Die Ausschreibungen werden in Frauennetzwerken veröffentlicht.	Besetzung in 2022-2023 2022-2024	Hochschule	Bibliotheksführung	Es sind 1,5 Stellen im mittleren Dienst nicht besetzt. Der Frauenanteil im mittleren Dienst liegt bei 75 %. Im gehobenen Dienst bei 69% und im höheren Dienst bei 50%. Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 100%. Je nach Bewerbungslage sollen 2 Auszubildende eingestellt werden
Anteil von Personen mit Migrationshintergrund soll erhöht werden.	In Stellenbesetzungsverfahren sollen Bewerber*innen mit	Laufend		Bibliotheksführung	Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB,

¹Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

	Migrationshintergrund bevorzugt eingestellt werden.				wenn die Bewerbungslage dies zulässt, Menschen mit Migrationshintergrund bevorzugt einstellen.
Anteil von Personen mit Schwerbehinderung soll erhöht werden	In Stellenbesetzungsverfahren sollen Bewerber*innen mit Schwerbehinderung bevorzugt eingestellt werden.	Laufend		Bibliotheksführung	Zur Zeit sind 3 Personen mit Schwerbehinderung in der UB tätig. Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, wenn die Bewerbungslage dies zulässt, Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt einstellen.
Benutzer*innen mit Beeinträchtigungen werden bei der Vor-Ort-Nutzung der Bibliothek nicht benachteiligt.	Für Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es eine Regalassistenten. Es erfolgt eine Betreuung durch die Mitarbeiter*innen der UB an den Regalanlagen.	laufend		Mitarbeiter*innen der Benutzung	Die Beschäftigten der UB erhalten laufend Sicherheitsunterweisungen über die Nutzung der Regalanlagen der Bibliothek.
Leitsystem und Thekenumbau im Benutzungsbereich der Bibliothek, Abbau von Barrieren	Das Leitsystem wird in der gesamten Bibliothek erneuert. In diesem Zuge werden die FernUni Standards aus	Ab 2021	Hochschule / UB	Bibliotheksführung	

	dem Campusleitsystem übernommen. Im Zuge der Sanierung des Eingangsbereichs wird es neben einer neuen Theke auch taktile Bodenindikatoren geben. Bei der Theke werden die geltenden Standards zur Ergonomie berücksichtigt, als auch die Unterfahrbarekeit für Rollstuhlfahrer*innen ermöglicht. Im Thekenhintergrund wird ein rollstuhlge-rechter Arbeitsplatz eingerichtet.				
--	--	--	--	--	--

Handlungsfeld Personalentwicklung**Bestandsaufnahme Personalentwicklung**

Das ZIBW (Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung) bietet zahlreiche Fortbildungen speziell für Bibliotheksbeschäftigte an. Zudem nehmen die Bibliotheksbeschäftigte an den Fortbildungsangeboten der FernUniversität teil.

Die Bibliothek bietet zusätzliche Inhouse-Seminare an. Die Vorgesetzten fördern aktiv die Personalentwicklung der Beschäftigten.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an berufsbegleitenden Weiterbildungen ermöglicht.	Die Beschäftigten werden während den geforderten Anwesenheitszeiten in der Hochschule Hannover und TH Köln vom Dienst freigestellt.	2017-2022 4 Semester		Bibliotheksleitung/Die Fortbildungsbeauftragte berät die Beschäftigten über die verschiedenen Angebote der berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten.	Ein Beschäftigter wird voraussichtlich in 2022 die berufsbegleitende Weiterbildung an der Hochschule Hannover abschließen. Eine Beschäftigte wird voraussichtlich 2022 den berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang MA-LIS (Master in Library and Information Science) abschließen.

Die Anzahl der besuchten Fortbildungstage soll erhalten bleiben. Der Frauenanteil der Fortbildungsteilnehmenden soll erhöht werden. Inhouse-Seminare sollen laufend angeboten werden.	Das ZIBW (Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung) sowie das Weiterbildungszentrum der Freien Universität zu Berlin bieten zahlreiche Fortbildungen speziell für Bibliotheksbeschäftigte an. Zudem nehmen die Bibliotheksbeschäftigten an den Fortbildungsangeboten der FernUniversität teil. Die Bibliothek hat ein niederschwelliges Inhouse-Schulungsangebot – Coffee Lecture – für Mitarbeitende entwickelt. Dieses sowie weitere zusätzliche Inhouse/Online-Seminare (wie z.B. Alma-Schulungen) werden laufend angeboten.	laufend	Hochschule	Die Fortbildungsbeauftragte der UB informiert die Beschäftigten laufend über die verschiedenen Fortbildungsangebote des ZIBW und der FernUniversität. Die jeweiligen Vorgesetzten motivieren die Beschäftigten regelmäßig in Feedback-Gesprächen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung. So sollen Karrierenachteile vermieden werden (vgl. die Besetzung der Beförderungsämter).	Die Fortbildungsbeauftragte organisiert und koordiniert zusammen mit den jeweiligen Fachkräften die Inhouse-Seminare und ermittelt den Bedarf an Inhouse-Seminaren.
Die Freistellung für Gremienarbeit wird auf Wunsch gewährt.	Ein Beschäftigter ist mit 25 % der Arbeitszeit für Gremienarbeit freigestellt. Zwei weitere Beschäftigte beteiligen sich an der Gremienarbeit	laufend			
Erwerb eines Ausbilderscheins	In der UB gibt es eine Ausbilderin. Es soll eine*r/eine*m weiteren Beschäftigten ermöglicht werden, den Ausbilderschein zu erwerben.	2022-2024	Hochschule	Bibliotheksführung	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die UB hat seit ihrem Bestehen Frauen und Männer gefördert um zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vollzeitbeschäftigung beizutragen.

Zurzeit befindet sich eine Beschäftigte in Elternzeit.

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nehmen fünf Beschäftigte wahr.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Beschäftigte sollen weiterhin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden.	Die Reduzierung der Arbeitszeit wird möglich bleiben. Alle Mitarbeiter*Innen der Bibliothek haben die Möglichkeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Vereinbarkeit ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten. Bei Bedarf ist es möglich, die Arbeitszeit zu verschieben (geleistete Mehrarbeit kann flexibel abgebaut werden). Homeoffice und Telearbeit werden angeboten und ermöglicht.	laufend		Bibliotheksleitung/Vorgesetzte	Die Beschäftigten werden von Vorgesetzten über die verschiedenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert. Hilfestellung gibt auch der FamilienService der FernUniversität.
Die Teilnahme an Fortbildung und Veranstaltungen des FamilienServices der FernUniversität wird jederzeit ermöglicht.	Die Bibliotheksbeschäftigten, die familiäre Betreuungsverhältnisse haben, werden durch die Vorgesetzten auf die Beratungsdienstleistungen und Angebote des FamilienServices hingewiesen und aktiv bestärkt an den speziellen Fortbildungsangeboten teilzunehmen.	Laufend		Vorgesetzte	

Die Teilnahme an Fortbildung und Veranstaltungen des betrieblichen Gesundheitsmanagement der FernUniversität wird jederzeit ermöglicht.	Die Bibliotheksbeschäftigten können jederzeit an den Fortbildungsangeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements der FernUniversität teilnehmen.	Lau- fend		Vorgesetzte	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Im Benutzungsbereich der Bibliothek gibt es Dienstzeiten auch außerhalb der in der FernUniversität üblichen Arbeitszeiten. Bei der Ausgestaltung der Dienstpläne wird darauf geachtet, dass eine Dreifachbesetzung durch die Mitarbeiter*nnen vorliegt. Damit wird die Sicherheit in der Bibliothek gewährleistet und gleichzeitig auch ein gemeinsames Verlassen der UB bei Dienstschluss, insbesondere in der dunklen Jahreszeit, ermöglicht. Die Nutzung der nahe gelegenen Frauenparkplätze ist möglich. Alle Beschäftigten der Bibliothek sind für Sicherheitsaspekte sensibilisiert und angehalten aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Ziel ist es nach wie vor, die Anzahl der Vorkommnisse dadurch bei nahe Null zu halten, dass jeder Vorfall deutlich angesprochen und abgestraft wird (Anzeige, Ausschluss von der Benutzung).	Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen sind für die erfolgreiche Zielsetzung verantwortlich. – 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 [bzw. das Vorhandensein] von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zugwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude. – Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde	laufend		Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen sind für die erfolgreiche Zielsetzung verantwortlich. Sowie: Antidiskriminierungsbeauftragte Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	

	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. – Jede*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. – Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. – Es gibt in der UB Ansprechperson für alle Aspekte der Arbeitssicherheit. Außerdem sind der Leiter des Bereichs Medienmanagement, die Dezernentin Benutzung sowie der komm. Leiter der UB stets ansprechbar, wenn				
--	---	--	--	--	--

	es um Fragen der sexualisierten Belästigung und Gewalt geht. Die FernUniversität bietet zudem verschiedene Anlaufstellen, wie die betriebliche Sozialberatung mit den sozialen Ansprechpartner*innen, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte, zur Hilfe an. – Es besteht die Möglichkeit, an Sicherheitstrainings oder Schulungen zum Umgang mit möglichen sexualisierten Belästigungen oder Gewalterfahrungen teilzunehmen. Dazu beraten die Abteilungsleitungen und die Fortbildungsbeauftragte.				
Bibliothek ist Anlaufstelle für Kinder in Not.	– Schlüssel verloren? Bus verpasst? Verletzt und kein Pflaster dabei? Gemobbt oder geschlagen von größeren Kindern? Angesprochen und verfolgt von einem fremden Erwachsenen? Auf dem Spielplatz und dem Weg zur Schule oder nach Hause ist Gewalt an Kindern ein wachsendes Problem. Die Bibliothek ist Notinsel für Kinder.	Ab 2020 laufend	Kostenneutral	Mitarbeiter*innen der Benutzung	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Universitätsbibliothek, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Universitätsbibliothek wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Universitätsbibliothek.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek (UB): Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte

Bestandsaufnahme Beschäftigte im alten Gleichstellungskonzept, 2016

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Beamt*innen								
Wiss. Beamt*innen unbefristet	4	2	50%	5	2	40%	0	0%
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Wiss. Beamt*innen gesamt	4	2	50%	5	2	40%	0	0%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (Höherer Dienst)								
Wiss. Tarifbeschäftigte	3,42	1,25	36,60%	5	2	40%	3	66,70%
...davon befristet	0,5	0,5	100%	1	1	100%	1	100%
...davon unbefristet	2,92	0,75	25,70%	4	1	25%	2	50%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Gehobener Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	7	3,5	50%	8	4	50%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte	9,5	7,5	78,90%	10	8	80%	1	100%
...davon befristet	2	1	50%	2	1	50%	0	0%
...davon unbefristet	7,5	6,5	86,70%	8	7	87,50%	1	100%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Mittlerer Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	2	0	0%	2	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	23,45	18,2	77,60%	26	20	76,90%	7	71,40%
...davon befristet	1	1	100%	1	1	100%	0	0%
...davon unbefristet	22,45	17,2	76,60%	25	19	76%	7	71,40%
Gesamt aktives Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	49,37	32,45	65,70%	56	36	64,30%	14	50%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				3	2	66,70%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Beschäftigte mit Eingruppierung, 2021²

	VZÄ	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
Nicht-wiss. Beamt*innen								
Gesamtzahl	8,24	3,24	39%	10	5	50%	3	100%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	9	3,5	50%	10	4	40%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	25,85	19,35	74,90%	28	21	75,00%	6	83%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	29,95	23,7	79%	33	16	48,5%	8	71,4%
E6	7,45	7,45	100	8	8	100	2	100
E8	4,4	4,4	100	5	5	100	2	100
nicht zuge- ordnet ³	14	7,5	53,60%	15	8	53,30%	2	50%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,75	0	0%	1	0	0%	1	0%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	3	2	66,7%	3	2	66,7%	0	0%
Auszubildende								
Gesamtzahl	3	3	100,00%	3	3	100,00%	0	0
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								

² Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

³ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Gesamtzahl	37,84	25,59	67,60%	42	29	69,00%	10	80,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>41,95</i>	<i>29,2</i>	<i>69,6%</i>	<i>46</i>	<i>22</i>	<i>47,8%</i>	<i>10</i>	<i>66,7%</i>
Wiss. Beamte unbefristet								
Gesamtzahl	3,2	2,2		4	3		2	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>50%</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>40%</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
Ang.-wiss.-unbefristet								
Gesamtzahl	3,75	1	26,70%	4	1	25,00%	0	0,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>2,92</i>	<i>0,75</i>	<i>25,70%</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>25%</i>	<i>2</i>	<i>50%</i>
Ang.-wiss.-befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100,00%	1	1	100,00%	1	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>0,5</i>	<i>0,5</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100%</i>	<i>1</i>	<i>100%</i>
SHB/SHK								
Gesamtzahl	0,47	0,47	100,00%	2	2	100,00%	2	100,00%
Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt								
Gesamtzahl	7,45	3,7	49,70%	9	5	55,60%	3	100,00%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	<i>7,42</i>	<i>3,25</i>	<i>43,8%</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>40%</i>	<i>3</i>	<i>60%</i>
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				0	0	0%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenan- teil
Direktion	2021	0	1	0%
Stellv. Direktion	2021	1	0	100%
Dezernent*innen	2021	2	1	66,7%
Fachreferate		4	5	45%

Stichtag 01.04.2021

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
3	0	n.a.	n.a.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**Des Zentrums für Digitalisierung und IT (ZDI) der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt	
Präambel (fakultativ).....	2
Handlungsfeld Beschäftigte	3
Handlungsfeld Personalentwicklung.....	7
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	15
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft Treten	19
Anhang	

Präambel (fakultativ)

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. *(Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter)*

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) §1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) beteiligt sich als zentrale Einrichtung der FernUniversität in Hagen an dem Bestreben, die Chancengerechtigkeit sowie die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt an der Hochschule zu unterstützen. Es beabsichtigt, in seinem Bereich die strukturellen Benachteiligungen von Frauen, wo vorhanden, zu beseitigen und auch zukünftig gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigte, unabhängig vom Geschlecht, sicherzustellen. Eine geschlechterneutrale Sprache in Wort und Schrift wurde bereits in den vergangenen Jahren innerhalb des ZDI (vormals Zentrum für Medien und IT ZMI) und Dezernat 6 (Verwaltungs-IT) sukzessive etabliert und wird weiterhin von allen Beschäftigten berücksichtigt.

Handlungsfeld Beschäftigte

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) plant den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen zu erhöhen, in denen diese unterrepräsentiert ist.

Ziele:

- Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten strebt das ZMI innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans eine Erhöhung des Frauenanteils (Bezugsgröße VZÄ) von derzeit 34,7% auf 38% an.
- Der Frauenanteil innerhalb des Bereichs der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wird angestrebt von derzeit 30,31% auf 35% (Bezugsgröße VZÄ) zu erhöhen.
- Um den zukünftigen Personalbedarf innerhalb der IT der FernUniversität in Hagen decken zu können wird sich das ZDI im Bereich der Ausbildung stärker engagieren und kapazitiv mehr ausbilden. Aktuell liegt der Anteil an weiblichen Auszubildenden bei 33,3% und dieser soll auf 40% erhöht werden.

Die angegebenen Zielwerte werden innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans, bis 2024, angestrebt. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Nachfolgende Maßnahmen werden die Erreichung der benannten Ziele unterstützen:

- Die Stellenausschreibungen des ZDI erfolgen nach den Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020. Dabei achten die Leitung des ZDI und die Abteilungsleitungen darauf, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten und ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Diese Maßnahme erfolgt in enger Abstimmung mit dem Personaldezernat.
- Im Rahmen der über die Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans zu besetzenden Stellen werden die Leitung des ZDI und die Abteilungsleitungen für die Arbeit innerhalb des ZDI werben. Hierzu werden gezielt die verschiedenen Bereiche innerhalb der FernUniversität, aber auch außerhalb der eigenen Organisation, andere Hochschulen angesprochen und hierauf aufmerksam gemacht. Insbesondere für unbefristet zu besetzende Stellen könnte eine Ansprache weiblicher Beschäftigter innerhalb der Fakultäten der FernUniversität, aber auch anderen Hochschulen von Interesse sein, sofern diese auf der Grundlage befristeter Stellen/Projektstellen beschäftigt sind.
- Bei jeder Personalmaßnahme, insbesondere bei neu zu besetzenden Stellen, wird darauf geachtet, dass die Möglichkeiten für gewünschte Stundenaufstockungen und Entfristungen von bereits beschäftigten Frauen voll ausgeschöpft werden. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen werden daher ab sofort bei jeder Stellenausschreibung diese Möglichkeit prüfen und gezielt vorhandenes Personal auf entsprechende Möglichkeiten ansprechen.
- Zur Ansprache möglicher zukünftiger weiblicher Auszubildende wird sich das ZDI weiterhin aktiv am Girls-Day beteiligen, wodurch Schülerinnen im Rahmen von Experimenten, Vorträgen

und Besichtigungen einen Einblick in technische Berufe des ZDI erhalten um auf korrespondierende Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Die Umsetzung erfolgt durch die Ausbilder*innen des ZDI und in der Ausbildung des ZDI befindlichen Auszubildenden.

- Darüber hinaus ist geplant das ZDI der FernUniversität in Hagen auf entsprechenden Schulveranstaltungen und Ausbildungsmessen zu repräsentieren und hier gezielt auf mögliche Ausbildungsberufe innerhalb der IT hinzuweisen. Hierdurch können gezielt Schülerinnen auf die Ausbildung im ZDI hingewiesen werden. Verantwortlich für diese Maßnahme sind die Ausbilder*innen des ZDI, unterstützt durch die in der Ausbildung befindlichen Auszubildenden. Mit diesen Maßnahmen wird ein höherer Anteil an Schülerinnen an der Gesamtzahl der Bewerbungen um eine IT-Ausbildung angestrebt.
- Zudem wird zukünftig das ZDI es Schüler*innen ermöglichen, im Rahmen von Schulpraktika oder Berufsfelderkundungen IT-Berufe des ZDI kennenzulernen. Geplant ist zukünftig mindestens 2 Schüler*innenpraktika innerhalb eines Jahres im ZDI anzubieten mit dem Ziel mindestens einer Schülerin pro Jahr ein Schulpraktikum anbieten zu können. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen zeichnen hierfür die Verantwortung und koordinieren entsprechende Praktika innerhalb ihres Bereiches/Abteilung.

Insbesondere wird das ZDI im Rahmen der Besetzung offener Stellen, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern und gleichzeitiger Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigte in der korrespondierenden Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppe, der Bewerberin den Vorzug geben, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich	Bei Stellenausschreibung gezielt auf die Bewerbung von Frauen hinweisen	Wird bereits in Abstimmung mit Dez. 3 durchgeführt		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich	Für offene Stellen in den verschiedenen Bereichen der FernUni, aber auch an anderen Hochschulen werben	Wird innerhalb der FernUni schon teilweise umgesetzt; weitere Ausbau der Maßnahme bis 2024		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Erhöhung des Frauenanteils im wiss. Als auch im nicht-wiss. Bereich	Stundenaufstockung und Entfristung weiblicher Beschäftigter bei der Besetzung von Stellen	Wird bereits innerhalb des ZDI umgesetzt;		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden	Mitwirkung am Girls-Day	Erfolgt schon seit einiger Zeit		Ausbilder*innen Auszubildende	
Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden	Werbung für IT-Ausbildung im Rahmen von Schulveranstaltungen und Ausbildungsmessen	Wird im Rahmen der Laufzeit aktiv angegangen		Ausbilder*innen Auszubildende	

¹ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden	Ermöglichung von Schülerpraktika und Berufsfelderkundungen innerhalb des ZDI für IT-Berufe	Wird im Rahmen der Laufzeit aktiv angegangen. Wurde in der Vergangenheit schon sporadisch angeboten		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
---	--	---	--	-------------------------------------	--

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) steht bei der Besetzung offener Stellen mit allen anderen am Markt agierenden und wirtschaftlich getriebenen Unternehmen im Wettbewerb. Hierdurch ergeben sich immer größere Schwierigkeiten offenen Stellen durch geeignet qualifiziertes Personal am Markt zu besetzen. Daher wird es für das ZDI immer wichtiger Bestandspersonal an die FernUniversität in Hagen zu binden und entsprechend ihrer auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten kontinuierlich zu qualifizieren und fachlich auf den Stand der Technik zu halten, mit dem Ziel hieraus langfristig den eigenen Personalbedarf decken zu können. Zur Deckung des Personalbedarfs nimmt darüber hinaus die Ausbildung einen besonderen Stellenwert ein.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

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. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Sie führen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung durch. (Auszug: Total E-Quality Diversität)

Bis zum Ablauf der Laufzeit des Chancenentwicklungsplans 2022-2024 wird das ZDI im Bereich der Personalentwicklung folgende Ziele verfolgen:

- Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst um mindestens 5 % gegenüber dem heutigen Wert (Bestandsaufnahme zeigt bei E9 Eingruppierung 0% Frauenquote, bedingt durch eine Nichtzuordnung aus Datenschutzgründen).
- Steigerung der Frauenquote im gehobenen Dienst auf 35%.
- Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung gesamt auf 35%
- Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten

Die angegebenen Zielwerte werden geplant innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans bis 2024 zu erreichen. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Die Ziele werden durch die folgenden Maßnahmen flankiert:

- Das ZDI wird in den kommenden Jahren die Anzahl an weiblichen Auszubildenden in IT-Berufen sukzessive steigern. Den Auszubildenden wird nach bestandener Ausbildungsprüfung eine unbefristete Stelle aus dem Kontingent der jeweils zum Zeitpunkt offenen Stellen, mindestens aber die Möglichkeit einer einjährigen befristeten Stelle, angeboten. Für die Übernahme der Auszubildenden und Bestimmung des möglichen Einsatzes sind die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen verantwortlich.
- Durch die gezielte Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst soll die Frauenquote im Bereich des gehobenen Dienstes angehoben werden. Hierzu werden die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung des Dezernates 3 erarbeiten.
- Befristete weibliche Beschäftigte werden durch die ZDI-Leitung bzw. die zuständigen Abteilungsleitungen auf offene unbefristete Stellen hingewiesen.

- In Kooperation mit der Fakultät M+I wird vermutlich ab dem Wintersemester 22/23 der duale Studiengang Mathematisch Technische*r SoftwareEntwickler*in (MATSE) an der FernUniversität angeboten. Hierbei dient das ZDI als ein Ausbildungsbetrieb im Rahmen des dualen Studiengangs. Nach Abschluss des dualen Studiengangs wird den Absolventen*innen, insbesondere den Absolventinnen ein Angebot im Rahmen der zu der Zeit offenen Stellen im Bereich des gehobenen Dienstes offeriert.
- Beschäftigte werden von ihren Vorgesetzten ermutigt, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, im Besonderen im Bereich Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz sowie Diversity-Trainings.
- Information der Beschäftigten zum Umgang und Bereitstellung von Informationen zu Angeboten für behinderte Menschen und chronisch kranke Menschen (und von Barrierefreiheit).

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung Frauenquote im mittleren Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung	Steigerung der Anzahl an weiblichen Auszubildenden zur späteren Übernahme in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis	Steigerung der Frauenquote im Bereich mD um +5%		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Steigerung Frauenquote im gehobenen Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung	Qualifizierung weiblicher Beschäftigter aus dem mittleren Dienst für den gehobenen Dienst	Die Maßnahme wurde bereits begonnen und erstreckt sich bis zum Laufzeitende		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Alle Ziele dieses Abschnitts	Wechsel von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle	Wurde in der Vergangenheit schon angewandt und auf weiterhin über die Laufzeit hinweg		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Steigerung Frauenquote im gehobenen Dienst, sowie Steigerung des Frauenanteils im Bereich Technik und Verwaltung	Einführung dualer Studiengang MATSE mit ZDI als ein Ausbildungsbetrieb	Vermutlich ab WiSe 22/23		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten	Qualifizierung der Beschäftigten zu Gender und Diversity Aspekten	Sensibilisierung erfolgt über die Laufzeit		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	

Steigerung der Gender-Sensibilität und Gender Kompetenz unter den Beschäftigten	Sensibilisierung für Umgang mit behinderten und chronisch kranken Beschäftigten	Sensibilisierung erfolgt über die Laufzeit		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
---	---	--	--	-------------------------------------	--

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) ermöglicht es allen Beschäftigten gleichermaßen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Telearbeit wird hierbei nicht mehr als eine Ausnahme im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses angesehen, sondern wird über alle KompetenzCenter des ZDI hinweg von den verantwortlichen Führungskräften bei Bedarf unterstützt. Darüber hinaus steht mit der Dienstvereinbarung zur HomeOffice- und Telearbeitsregelung ein Instrument zur Verfügung, welches die Arbeit in einem flexiblen Arbeitszeitkorridor von 6:00-20:00 Uhr zulässt. Absprachen zwischen den jeweiligen Führungskräften und Mitarbeitenden sorgen für die Dienstfähigkeit der Bereiche und die benötigte soziale Integration der Mitarbeitenden in die einzelnen Arbeitsteams.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter)

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt sich das Zentrum für Digitalisierung und IT die nachfolgenden Ziele:

- Der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit soll über alle Bereiche hinweg (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) mindestens 50% betragen. Dabei werden auch männliche Beschäftigte dazu ermuntert eine Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen zu können.
- Das ZDI ist eine zentrale Einrichtung, für die die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden bzgl. der Arbeits- und hiermit einhergehenden Rahmenbedingungen wichtig ist, um eine möglichst niedrige Mitarbeitenden-Fluktuation und damit eine hohe und gleichbleibende Servicequalität sicherzustellen. Daher ist der Frauenanteil über alle Bereiche hinweg mindestens auf demselben Niveau zu halten wie aktuell.

Die angegebenen Zielwerte werden innerhalb der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans, bis 2024, angestrebt. Diese Zielvorgaben verstehen sich als praktisch erreichbares Zwischenziel. Langfristig wird in diesen Bereichen ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Die nachfolgenden Maßnahmen dienen der Zielerreichung zur Vereinbarung von Beruf und Familie:

- Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die FernUniversität bietet entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle (Home-Office-Regelungen, Telearbeit etc.) für ihre Beschäftigten an, welche die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen in allen Bereichen des ZDI gleichermaßen anwenden.
- Das ZDI hat für sich intern eine Regelung bzgl. der zeitlichen Lage von Meetings etabliert wonach empfohlen wird, Meetings möglichst im Zeitraum von 9:00-16:00 Uhr (montags - donnerstags), bzw. 9:00 – 13:00 Uhr (freitags) stattfinden zu lassen.
- Im Rahmen der Aufstiegs- und Fortbildungschancen werden allen Mitarbeitenden, unabhängig ob es sich hierbei um Voll- oder Teilzeitmitarbeitende handelt, die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt. Hierfür tragen die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen die Verantwortung und setzen diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitenden und der Personalentwicklung des Dezernats 3 um.
- Generell ermöglicht die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen die Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihren ausgeübten Tätigkeiten Position innerhalb der zentralen Einrichtung.

- Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Führungskräfte des ZDI ermöglichen die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit für alle Beschäftigten
- Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement eingeführt. Dies erfolgt angelehnt an den Prozess zur Eingliederung neuen Beschäftigten in das ZDI. Die zuständige Abteilungsleitung kümmert sich hierbei federführend um den erfolgreichen (Wieder-)Einstiegsprozess und steht hierzu jederzeit im engen Austausch mit den betreffenden Beschäftigten
- Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden. Die ZDI-Leitung sowie die Abteilungsleitungen beurteilen stets nur die Qualität der Arbeit eines jeden Beschäftigten und werden sie für ihre jeweiligen aktuellen und zukünftigen Tätigkeiten durch Schulungen oder zusätzliche Fortbildungen hierauf möglichst gut vorbereiten.

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.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Wird bereits angewandt		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Empfehlung zur zeitlichen Lage von Meetings	Wird bereits angewandt		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, Projektleitungen, alle Beschäftigte	
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte	Wird bereits angewendet		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	

Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Ermöglichung von Teilzeitarbeit für alle Beschäftigte, unabhängig von Position und Tätigkeiten	Wird bereits angewendet		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Ermöglichung von Elternzeit und Familienurlaub für alle Beschäftigte	Wird bereits angewendet		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Etablierung eines Wiedereinstiegsmanagements	Wird bereits angewendet und weiter ausgebaut		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
Zufriedenheit Beschäftigte, möglichst wenig Fluktuation Anteil weiblicher Beschäftigter an der Teilzeitarbeit mindestens 50%	Qualifikationsbewertung eines Beschäftigten	Wird bereits umgesetzt		ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Im Rahmen der Bereitstellung sogenannter sozialer Ansprechpartner*innen beteiligt sich das Zentrum für Digitalisierung und IT (ZDI) aktuell mit einer weiblichen Beschäftigten. Als eine Aufgabe sollen die sozialen Ansprechpartner neben der ZDI-Leitung und den Abteilungsleitungen sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz umgehend unterbinden und stehen den Beschäftigten als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die FernUniversität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. (Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter). Das ZDI wird im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeiten diese allgemeingültigen und fernuniversitätsweiten Ziele uneingeschränkt unterstützen.

Ziel:- Das ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort, welches keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt akzeptiert und alle Beschäftigte dies uneingeschränkt unterstützen.

Maßnahmen:

- Die ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen weisen die Beschäftigten regelmäßig auf die uneingeschränkte Unterstützung zur Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt hin.
- 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 im Rahmen von entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen durch die ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen erkannt und entsprechend umgesetzt.
- 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. Alle Beschäftigten des ZDI werden durch ihre Führungskräfte hierfür sensibilisiert.
- Bei der Dienstzeitplanung in den frühen Morgen und den späten Abendstunden ist zu beachten, dass möglichst immer mindestens zwei Beschäftigte gleichzeitig Dienst verrichten. Hierauf haben die zuständigen Abteilungsleitungen und Dienstplanverantwortliche stets zu achten.
- Das ZDI wird evaluieren, inwieweit es technisch möglich ist, einen sogenannten „stillen Alarm“ in den Servicebereichen umzusetzen, in denen ein regelmäßiger Kundenkontakt stattfindet, mit dem Ziel das Betroffene bei Gefahr schnell und unerkannt Hilfe herbeirufen können.
- Das ZDI hat für sich intern eine Regelung bzgl. der zeitlichen Lage von Meetings etabliert wonach empfohlen wird, Meetings möglichst im Zeitraum von 9:00-16:00 Uhr (montags - donnerstags), bzw. 9:00 – 13:00 Uhr (freitags) stattfinden zu lassen.
- 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. Die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen unterstützen die betroffene Person in solchen Fällen uneingeschränkt.

- 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.
- Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Dies wird durch die ZDI-Leitung und den Abteilungsleitungen sichergestellt.
- 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. Die ZDI-Leitung und die Abteilungsleitungen werden ihre Beschäftigten regelmäßig auf diese Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen hinweisen.
- 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.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Regelmäßige Anweisung der Beschäftigten zur Uneingeschränkten Unterstützung des Handlungsfeldes			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Regelmäßige Sichtung von Gefahrenquellen			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Sensibilisierung bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Erstellung Dienstpläne in den frühen Morgen-, späten Abendstunden			Abteilungsleitungen, Dienstplanverantwortliche	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Stiller Alarm			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Empfehlung zur zeitlichen Lage von Meetings			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, Projektleitungen, alle Beschäftigte	

ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Sexuelle Belästigung entgegenwirken			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, sowie Antidiskriminierungsbeauftragte, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Keine Benachteiligung von Beschäftigten die sich gegen sexualisierte Gewalt gewehrt haben			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, sowie Antidiskriminierungsbeauftragte, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	
ZDI ist ein sicherer und gewaltfreier Arbeitsort	Regelmäßige Hinweise auf Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Beschäftigte			ZDI-Leitung und Abteilungsleitungen, sowie Antidiskriminierungsbeauftragte, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Digitalisierung und IT, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 des Zentrums für Digitalisierung und IT wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 07.12.2021 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung des Zentrums für Digitalisierung und IT.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Digitalisierung und IT: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte

Bestandsaufnahme wissenschaftliche Beschäftigte 2016 und 2019

	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamtinnen und Beamte																		
Wiss. Beamt*innen unbefristet	4,00	2	1,00	0	25%	0%	4	2	1	0	25%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Beamt*innen gesamt	4,00	2	1,00	0	25%	0%	4	2	1	0	25%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	18,55	27,43	6,25	7,13	33,7%	26%	20	29	7	8	35%	27,6%	3	4	1	2	33,3%	50%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	2,00	5,5	1,00	4,5	50%	81,8%	2	6	1	5	50%	83,3%	0	1	0	1	0%	100%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	20,55	32,93	7,25	11,63	35,3%	35,3%	22	35	8	13	36,4%	37,1%	3	5	1	3	33,3%	60%
Hilfskräfte																		
SHK	2,78	2,41	0,24	1,17	8,6%	48,6%	14	10	1	4	7,1%	40%	14	10	1	4	7,1%	40%
WHF/SHB	0	0,25	0	0,25	0%	100%	0	1	0	1	0%	100%	0	1	0	1	0%	100%
WHK	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Hilfskräfte gesamt	2,78	2,66	0,24	1,42	8,6%	53,4%	14	11	1	5	7,1%	45,5%	14	11	1	5	7,1%	45,5%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		

Gesamtanzahl	24,55	37,59	8,25	13,05	33,6%	34,7%	26	48	9	18	34,6%	37,5%	3	16	1	8	33,3%	50%
Beurlaubte wiss. Beschäftigte																		
Gesamtzahl							0	0	0	0	0%	0%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung alter Gleichstellungsplan, 2016

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (Höherer Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	5,8	0,8	13,80%	6	1	16,70%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	5,8	0,8	13,80%	6	1	16,70%	0	0%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Gehobener Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	24,82	10,71	43,20%	26	12	46,20%	6	83,30%
...davon befristet	0,5	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	24,32	10,71	44,00%	26	12	46,20%	6	83,30%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Mittlerer Dienst)								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	31,3	6,8	21,70%	33	8	24,20%	5	80%
...davon befristet	4,5	1	22,20%	5	1	20%	2	50%
...davon unbefristet	26,8	5,8	21,60%	28	7	25%	3	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	61,92	18,31	29,60%	66	21	31,80%	13	76,90%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				2	2	110%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung 2021¹

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Nicht-wiss. Beamt*innen unbefristet								
Gesamtzahl	2	0	0%	2	0	0%	0	0%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht-wiss. Beamt*innen befristet								
Gesamtzahl	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	70,87	20,97	29,6%	74	24	32,4%	9	100%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	56,92	17,31	30,4%	60	20	33,3%	9	90%
E9	17	0	0	17	0	0	0	0
E10	17	0	0	17	0	0	0	0
E11	21,55	6,65	30,9%	23	8	34,8%	4	100%
nicht zugeordnet ²	15,32	14,32	93,5%	17	16	94,1%	5	100%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	3,2	2	63%	4	2	50%	2	0%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	5	1	22,2%	5	1	20%	2	50%
nicht zugeordnet	3,2	2	63%	4	2	50%	2	0%
Auszubildende								
Gesamtzahl	3	1	33,30%	3	1	33,30%	0	0
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	79,07	23,97	30,31%	83	27	32,53%	11	81,20%
<i>Gesamtzahl 2016</i>	61,92	18,31	29,60%	66	21	31,80%	13	76,90%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				0	0	0%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.03.2021

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
11	0	6	5

Quelle: Schwerbehindertenvertretung, Stichtag: 01.12.2020

¹ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

² Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024**des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) der FernUniversität in Hagen**

Als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Das Referat Chancengerechtigkeit wird im Sinne der Qualitätssicherung die Umsetzungsphase der Chancengerechtigkeitspläne eng begleiten. Das dazu entwickelte Begleitkonzept sieht es vor, bei Bedarf flexibel die Inhalte der Chancengerechtigkeitspläne anpassen zu können. Somit ist eine stets Bedarfsgerechte Umsetzung und Schwerpunktsetzung gewährleistet. Dazu wird besonders empfohlen, alle Diversitätskategorien mitzudenken.

Inhalt

Präambel (fakultativ)	2
Handlungsfeld Beschäftigte.....	3
Handlungsfeld Personalentwicklung	6
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	11
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	14
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI): Tabellarische Bestandsaufnahme	15

Präambel (fakultativ)

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. (*Auszug: Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter*)

Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) §1(1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Handlungsfeld Beschäftigte**Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Das ZLI ist insgesamt sehr ausgewogen besetzt, so dass an dieser Stelle vor allem der Erhalt des Status Quo erwähnt werden soll. Einzig eine leichte Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche (weniger im Hinblick auf Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen) ist festzustellen, so dass in zukünftigen Ausschreibungsverfahren bewusst darauf geachtet werden soll, Stellen bei entsprechender Eignung nicht stereotypisch zu besetzen.

- Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung 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.

Handlungsfeld Beschäftigte					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung¹	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung Frauen in tech. Arbeitsbereichen Steigerung Männer in kommunikativen Arbeitsbereichen	Auswahlverfahren Insgesamt setzen sich die Beschäftigten im ZLI recht ausgewogen zusammen. Bei genauerem Hinschauen stellt sich heraus, dass einzelne Arbeitsbereiche recht stereotypisch besetzt sind. Bei folgenden Auswahlverfahren soll daher noch stärker auf chancengerechte Sprache bei den Ausschreibungen geachtet werden. Ebenfalls wird im Gesamtprozess insb. auf die Eignung von Frauen bei technischen Arbeitsbereichen und die Eignung von Männern bei kommunikativen Arbeitsbereichen stärker geachtet und eine entsprechende Auswahl forciert. Um auf vorhandene Stellen aufmerksam zu machen, werden die vorhandenen Netzwerke des ZLIs (z.B. via Twitter) sowie die Beteiligung an Veranstaltungen (wie beispielsweise Personalmessen im Bereich IT) genutzt. Auswahlkommissionen werden möglichst paritätisch besetzt, um eine Auswahl aufgrund vorliegender Rollen-Stereotype zu verringern. Jede Auswahl basiert auf einem standardisierten Verfahren.	laufend	--	Nicole Engelhardt, Dorothea Kaufmann, Axel Nattland	

¹ Hier und im Weiteren: Vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung

Diversitäts-Statement	Diversity innerhalb des ZLI Diversity-Aspekte sind fester Bestandteil im Rahmen des Auf- und Ausbaus des ZLIs. Es ist geplant, im Entwicklungsprozess Diversity-Aspekte gezielt zu berücksichtigen, in dem der Mehrwert von Diversität im Prozess angesprochen und reflektiert wird. Die Fragen „Wer sind wir?“, „Wo stehen wir?“ und „Wo wollen wir hin?“ werden zu Beginn des gemeinsamen und transparenten Entwicklungsprozesses mit in die Diskussion genommen und in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal pro Jahr im Rahmen einer Teamklausur) erneut aufgegriffen, um Veränderungen zu überprüfen. Ziel der Diskussion ist es zum einen, dass sich ZLI-Mitarbeiter*innen ihrer Vielfalt und dessen Mehrwert bewusst sind. Zum anderen wird ein Diversitäts-Statement verfasst, welches für die Öffentlichkeitsarbeit (u.a. auch in Auswahlverfahren) genutzt werden soll.	Planung	--	Nicole Engelhardt, Dorothea Kaufmann, Axel Nattland	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das ZLI bietet selbst Beratungen und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen der FernUniversität im Bereich der (digitalen) Lehre an. Diversitätsbezogene Themen (z.B. gendergerechte Sprache, barrierefreie Gestaltung von Lernumgebungen) werden dabei als Querschnittsthemen mitgedacht in die eigenen Angebote integriert. Vor diesem Hintergrund findet eine permanente Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen statt, damit diese in die eigenen Fortbildungsangebote übernommen werden kann.

Zugleich beteiligt sich das ZLI an uniinternen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem GAAD oder dem Gender-day, bringt sich dort einerseits mit der eigenen Expertise ein und erweitert andererseits den eigenen Kenntnisstand.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Gendersensibilität	Beteiligung an Genderday der FernUniversität	Jeweils März 2022 – 2024	--	Tanja Adamus, Alexander Sperl	
Steigerung der Sensibilität für Barrierefreiheit	Teilnahme am Global Accessibility Awareness Day (GAAD)	Jeweils Mai 2022 – 2024	--	Oliver Renic, Angela Trothe-Voß	
Vorhandenes Wissen teilen	Aufgrund der Aufgabenbereiche einzelner Mitarbeiter*innen liegt einiges an Fachwissen innerhalb des ZLI vor. Dieses Wissen soll mit allen anderen ZLI'ler*innen geteilt werden, z.B. über Informationsaustausch und Projekt-Spotlights innerhalb großer ZLI-Runden. Die ZLI-Runden finden aktuell einmal pro Woche statt und dienen dem Austausch zu allgemeinen Themen des ZLI. Das Projekt-Spotlight ist ein 10-Min-Slot innerhalb dieses Termins, in dem fokussiert aus einem Projekt oder einem Arbeitsbereich berichtet wird, um damit Erkenntnisse aus einem Bereich an andere weiterzugeben. Themen, die einen größeren Zeitbedarf haben, können darüber hinaus als Einzelthema innerhalb der ZLI-Runde platziert werden.	laufend	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
SHK-Pool (Lernbegleitung)	Das ZLI beabsichtigt, seinen bestehenden Pool an studentischen Hilfskräften (ELFen) auf den Bereich Lernbegleitung auszuweiten. Analog zu den ELFen erhalten auch diese SHKs zu Beginn ihrer Tätigkeit eine grundlegende Qualifizierung im Gesamtumfang von drei	In Planung	Beantragt	André Biederbeck	

	Tagen (d.h. 24 AE). Als Basisqualifizierung müssen sie das Modul „Inklusion“ im Umfang von 2 AE absolvieren, um damit grundlegendes Wissen aufzubauen. Den bereits vorhandenen ELFeN und allen Mitarbeiter*innen des ZLI wird darüber hinaus die Teilnahme an diesem Modul empfohlen.		aus EP KIII	Noëmi Gemi- cioglu	
Awarnesssteigerung	Im Rahmen der didaktischen Qualifizierungen stellt Diversität ein Querschnittsthema dar, welches bereits durch unsere Mitgliedschaft im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW fest verankert ist und inhaltlich in den Workshops berücksichtigt wird. Unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit werden alle didaktischen Workshops noch mal geprüft, bei Bedarf Impulse ergänzt und in der Außendarstellung transparent gemacht. Ferner werden in die Modul- und Projektreflexionen Fragestellungen mit aufgenommen, die gezielt dazu anleiten, sich als Teilnehmer*in mit der Thematik Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen.	In Umset- zung	--	Tanja Adamus, Alexander Sperl	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das ZLI plant den Pilotversuch zum Einsatz eines Shared Desk. Vor diesem Hintergrund wird gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen geprüft, wie Telearbeit mit Arbeiten vor Ort kombiniert und Arbeitsplätze geteilt werden können. Seit Sommer 2020 laufen bereits die Vorgespräche und Planungen mit den Mitarbeiter*innen, die auf Basis ihrer während der Pandemie gemachten Erfahrungen für sich selbst entscheiden können, mit welchem Anteil sie zukünftig an welchem Ort arbeiten möchten. Mitarbeiter*innen die zukünftig weiterhin zu 100 % vor Ort arbeiten möchten, erhalten auch weiterhin einen eigenen Arbeitsplatz. Mitarbeiter*innen mit dem Wunsch nach mehr Telearbeit/Homeoffice werden sich zukünftig mit festgelegten Kolleg*innen einen Arbeitsplatz teilen. Ergänzend dazu werden Flex-Büros (u.a. ein Familienbüro mit Spielecke) eingerichtet, die bei Bedarf genutzt werden können.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

- Teilzeitarbeit wird für alle Geschlechter, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 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. → Im ZLI planen wir vor diesem Hintergrund das Pilotvorhaben „Shared Desk“.
- Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. → Gespräche mit werdenden Vätern
- Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement eingeführt. → Onboarding durch Patenkonzept
- Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.

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.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Flexibilisierung des Arbeitsortes	Shared Desk – Pilotvorhaben Geteilte Arbeitsplätze in Kombination mit einem erhöhten Anteil an Telearbeit und Homeoffice. Ferner wird ein Familienbüro mit Spielecke eingerichtet.	Kurz vor Umsetzung Evaluation: September 2022	Aktuell in Klärung	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
Steigerung Elternzeit für Väter	Sensibilisierung Elternzeit für Väter Führungskräfte führen ein Gespräch mit werdenden Vätern über die Möglichkeiten der Elternzeit und verweisen auf weiterführende Beratung durch den FamilienService. Diese Gespräche werden verbindlich nach Bekanntwerden einer zukünftigen Vaterschaft geführt. Alle Führungskräfte des ZLI verpflichten sich dazu, diese Gespräche zu führen. Eine Kontrolle erfolgt durch die jeweils anderen Führungskräfte.	Situationsabhängig	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	
Systematischer Wiedereinstiegsprozess	Onboarding durch Patenkonzept (bei Wiedereinstieg) Analog zum Onboarding für neue Mitarbeiter*innen wird der Wiedereinstiegsprozess mit Hilfe eines Patenkonzepts umgesetzt. Für den Onboardingprozess liegt ein Patenkonzept zugrunde, welches hierfür verwendet werden kann.	Situationsabhängig	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Sensibilisierung einerseits und die Offenheit, über entsprechende Themen zu sprechen andererseits, sieht das ZLI als die zwei wesentlichen Aspekte dieses Handlungsfelds an. Hierzu wird geplant, Ansprechpartner*innen innerhalb der Universität (z.B. Kolleg*innen des Referats für Chancengerechtigkeit, betriebliche Sozialberatung, soziale Ansprechpartner*innen) in das ZLI einzuladen, um für entsprechende Awareness zu sorgen. Zum anderen legen die Führungskräfte weiterhin viel Wert auf den Beziehungsaufbau bzw. -pflege zu ihren Mitarbeiter*innen.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sensibilisierung & Ansprechpersonen kennen	Sensibilisierung Einladung interner Expert*innen in das ZLI zur Sensibilisierung und Vorstellung von Ansprechpartner*innen. Sofern von zentraler Stelle zur Verfügung gestellt, wird die Durchführung eines Awarenesstrainings angeboten und empfohlen.	In Planung	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland Sowie: Antidiskriminierungsbeauftragte Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Übersicht über entsprechende Ansprechpartner*innen wäre hilfreich. Ggf. Selbstlernmodul als Awarenesstraining
Vertrauen	Beziehungspflege Förderung einer guten, offenen Gesprächskultur durch die Führungskräfte mit den Mitarbeiter*innen. Hierzu finden regelmäßige ZLI-Runden, kleinere Teamrunden und persönliche Gespräche mit einzelnen Mitarbeiter*innen statt. Durch einen großen Telearbeitsanteil wird darüber hinaus Wert	Laufend	--	Nicole Engelhardt Dorothea Kaufmann Axel Nattland	

	auch auf digitale Komponenten gelegt. Es existiert bereits ein ZLI-Team-Bereich in M365, der u.a. eine Kanal „Informelles – Flurfunk“ mit dem regelmäßigen Angebot des informelles Austausches bietet. Die Führungskräfte legen Wert darauf, dass auch private Themen (wie Familie, Freizeit, Krankheiten etc.) einen Raum erhalten und angesprochen werden können. Ferner finden Teamevents/-klausuren statt, die einen Ort bieten, um über die gemeinsame Zusammenarbeit zu sprechen und anschließend informelle Zusammenkünfte anbieten. Auf unterschiedlichen Wegen und durch div. Anlässe wird durch die Führungskräfte ein Rahmen geschaffen, der es ermöglicht, dass Vertrauen wachsen kann.				
--	--	--	--	--	--

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Lernen und Innovation, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 des Zentrums für Lernen und Innovation wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022] in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung des Zentrums für Lernen und Innovation.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021 und der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI): Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Beschäftigte

Bestandsaufnahme Beschäftigte 2021

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte								
Gesamtzahl	16,75	8,75	52,2%	18	10	55,6%	3	100%
Davon in eKoo	12,25	5,25	42,9%	13	6	46,2%	2	100%
Davon in DMS	4,5	3,5	77,8%	5	4	80%	1	100%
SHB/SHK								
Gesamtzahl	2,82	2,25	79,8%	13	11	84,6%	13	84,6%
SHB	1,13	0,88	77,9%	5	4	80%	5	80%
SHK	1,69	1,37	81%	8	7	87,5%	8	87,5%
Wissenschaftliches Personal gesamt								
Gesamtzahl	19,57	11	56,2%	31	21	67,7%	16	87,5%
Nichtwissenschaftliche Tarifbeschäftigte								
Gesamtzahl	15	6,8	45,3%	17	8	47%	5	60%
Davon in eKoo	1	0	0	1	0	0	0	0
Davon in DMS	14	6,8	48,6%	18	8	47%	5	60%
Gesamtzahl								
Gesamtzahl	34,57	17,8	51,5%	48	29	60,4%	21	80,9%
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1			

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt. Stichtag: 01.04.2021

Frauenanteil in Leitungspositionen				
		Frauen	Männer	Frauenan- teil
Wissenschaftl. Lei- tung	2021	0	3	0%
Leitung	2021	1	1	50%

Stichtag 01.04.2021