

## **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.

### **Inhalt**

<b>Präambel</b> .....	2
<b>Handlungsfeld Studium</b> .....	4
<b>Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs</b> .....	10
<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren</b> .....	19
<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät</b> .....	22
<b>Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre</b> .....	26
<b>Handlungsfeld Forschung</b> .....	29
<b>Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe</b> .....	33
<b>Handlungsfeld Personalentwicklung</b> .....	35
<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b> .....	39
<b>Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt</b> .....	45
<b>Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten</b> .....	49
<b>Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät: Tabellarische Bestandsaufnahme</b> .....	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 Homogenität<sup>1</sup> 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 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.<sup>2</sup>

---

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

<sup>2</sup> 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.)

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.

## 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 fortlaufend 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.<sup>3</sup>
- **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

---

<sup>3</sup> Towfigh/Traxler/Glückner, 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.

<b>Handlungsfeld Studium</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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	
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.<sup>4</sup> 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.

---

<sup>4</sup> 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 Binnenverteilung 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.<sup>5</sup>

### 2.1 Bestandsaufnahme

Grundsätzlich besteht hier seitens der Fakultät aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung keine Berührungangst, 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.

---

<sup>5</sup> 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.

<b>Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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	

<p>im Bereich Diversität und Inklusion</p>	<p>denkbar, die vorhandene Kindernotfallbetreuung in eine reguläre (betriebliche) Kinderbetreuung umzuwandeln.</p> <p>Institutionalisierung der Möglichkeiten des Arbeitens aus dem heimischen Büro, insbesondere durch Verknüpfung von Lehrunterstützungsangeboten und Schaffung der technischen Voraussetzungen.</p> <p>Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insb. für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen.</p> <p>Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für Nachwuchswissenschaftlerinnen.</p> <p>Unterstützung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Wohnsitznahme in der Stadt Hagen, bspw. in Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften und der Stadt Hagen.</p> <p>Etablierung von Double Career Programmen.</p>				
<p>Erhöhung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>	<p>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.</p> <p>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</p> <p>Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.</p>	<p>2022</p>	<p>x</p>	<p>ZB / Online-Redakteurin / EDELNet</p>	

Erhöhung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen	<p>Die Zusammenarbeit mit dem neu geschaffenen Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird durch regelmäßige Austauschrunden und Vorstellung der Angebote in den Gremien der Fakultät intensiviert.</p> <p>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.</p>	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.	<p>Dort wo es fachlich möglich ist, sollen Stellenausschreibungen auch in geeigneten internationalen Netzwerken und Publikationen veröffentlicht werden, um internationale Nachwuchswissenschaftler:innen anzusprechen.</p> <p>Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Aspekte Inklusion und Diversity standardmäßig beachtet und die entsprechenden Vertretungen eingebunden.</p> <p>Die Fakultät steht einer erneuten Teilnahme an dem Projekt Promotion Inklusive oder evtl. Nachfolgeprojekten positiv gegenüber.</p>	2022-2024	Personalhaltung 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.

<b>Handlungsfeld Professuren</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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.

<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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 Ausbildungsstellen 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 Bewerberinnen und Bewerber.	2022-2024	x	ZB / Lehrstühle, Dez. 3.3.	

	<p>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.</p>				
--	---	--	--	--	--

## 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

<b>Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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“<sup>6</sup> 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 Stipendienanträgen 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.

---

<sup>6</sup> <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.

<b>Handlungsfeld Forschung</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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	

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>x</p>	<p>Dekan:in</p>	
<p>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.</p>	<p>Allen Lehrstuhlinhabern:innen werden im Rahmen der Mittelverteilung die gleichen Sachmittel durch die Fakultät zur Verfügung gestellt.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Sachmittel</p>	<p>Dekan:in</p>	

## 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.

<b>Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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.

<b>Handlungsfeld Personalentwicklung</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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.	<p>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.</p> <p>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.</p>	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	

<p>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.</p>	<p>Honorierung von persönlicher Weiterentwicklung im Rahmen der Flexibilisierung der finanziellen Arbeitsbedingungen, Schaffung finanzieller Anreize für alle Mitarbeitenden.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>Zentrale Mittel für Zulagen</p>	<p>Hochschulleitung, Dekan:in, Lehrstühle</p>	
<p>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.</p>	<p>Die mediendidaktische Fortbildung bleibt um die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe diversitätssensible Lehre angereichert, die entsprechenden Inhalte werden bereits beim Onboarding neuer Mitarbeitenden berücksichtigt</p>	<p>2022-2024</p>	<p>x</p>	<p>Fachmediendidakter:in</p>	

## 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 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.

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.

<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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-Klau-	2022-2024	x	Dekan:in; Lehrstühle, ZB	

<p>und somit das Studium in Einklang mit der Familie zu bringen ist.</p>	<p>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.</p>				
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>x</p>	<p>Dekan:in; Lehrstühle, ZB</p>	

## 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.

<b>Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt</b>					
<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsverantwortung</b>	<b>Anmerkungen</b>
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	

	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				
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 Chancengerechtigkeitsplans2022-2024 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Gleichstellungsplan 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 Studienjahren<sup>7</sup>

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 <sup>8</sup> 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

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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%	
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2016</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
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	
<b>Studiengang Master of Laws</b>							
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 16/17</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
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%	
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2016</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
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

<b>Soziodemographie</b>		
	<b>Fakultät</b>	<b>Bundesweiter Vergleichswert</b>
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

<b>Inklusives Studium</b>				
	<b>WS 2018/2019</b>	<b>SS 2019</b>	<b>WS 2019/2020</b>	<b>SS 2020</b>
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	106 von 285	109 von 277	95 von 266	34 von 275
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse <sup>9</sup>				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) <sup>10</sup>				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

<sup>9</sup> Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

<sup>10</sup> 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
<b>Beamtinnen und Beamte</b>																		
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
<b>Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte</b>																		
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
<b>Hilfskräfte</b>																		
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
<b>Fachmentorinnen und -mentoren</b>																		
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
<b>Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)</b>																		
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
<b>Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte</b>																		
Gesamtzahl							3	1	1	1	33,3%	100%						
<b>Lehrbeauftragte</b>																		
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 <sup>11</sup> 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%	<b>8,3%</b>	<b>33,3%</b>	<b>8,3%</b>	<b>39%</b>
Laufende Promotionsverfah- ren			95	101	102	
Weiblich			<b>38</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	
Männlich			57	65	64	
Frauenanteil			<b>40%</b>	<b>35,6%</b>	<b>37,3%</b>	<b>46%</b>
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 <sup>12</sup>						
Weiblich						
Männlich						
Frauenanteil						erhöhen

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

<b>Soziodemographie</b>		
	<b>Fakultät</b>	<b>Bundesweiter Vergleichs- wert</b>
Promovierende mit Migrationshintergrund	2 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 17 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent ausländische Promovierende
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	41 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	39,5 Jahre	29

Quelle: Panelbefragung, NACAPS, destatis

<sup>11</sup> Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

<sup>12</sup> 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
<b>Höherer Dienst</b>								
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
<b>Gehobener Dienst</b>								
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%
<b>Mittlerer Dienst</b>								
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%
<b>Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)</b>								
Gesamtzahl	12,25	10,75	87,80%	16	14	87,50%	7	100%
<b>Auszubildende</b>								
Gesamtzahl								
<b>Beurlaubte Beschäftigte</b>								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2016

**Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021<sup>13</sup>**

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

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.03.2021

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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
<b>Fakultätsrat</b>					
Weiblich	4	1	2	0	7
Männlich	4	2	0	2	8
Frauenanteil	50%	33,3%	100%	0%	46,7%
Ziel					
<b>Promotionsausschuss</b>					
Weiblich	2	0		1	3
Männlich	1	2		0	3
Frauenanteil	66,7%	0%		100%	50%
Ziel					
<b>Prüfungsausschuss</b>					
Weiblich	1	1		0	2
Männlich	3	0		1	4
Frauenanteil	33,3%	100%		0%	33,3%
Ziel					
<b>Studiengangskommission LL.B</b>					
Weiblich	1	0	1	0	2
Männlich	2	1	0	1	4
Frauenanteil	33,3%	0%	100%	0%	33,3%
Ziel					
<b>Studiengangskommission LL.M.</b>					
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

<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b>
---

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

<b>Promovierende</b>	
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

<b>Beschäftigte mit Schwerbehinderung</b>			
<b>gesamt</b>	<b>davon GdB &lt;50</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
5	0	2	3

Quelle: Schwerbehindertenvertretung