

# Chancengerechtigkeitsplan

## der Campusstandorte der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Campus-  
standorte

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

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

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre .....	7
4 Handlungsfeld Personal .....	12
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	20
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	23
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten .....	29

# 1 Präambel

## Präambel Chancengerechtigkeit

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

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

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

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

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) legt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen des Chancengerechtigkeitsplans der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte beizutragen. Hierzu strebt die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte an, den Anteil jener Personengruppen in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, sowie eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen z.B. von Frauen, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker\*innen an der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Zentrale Betriebseinheit Campusstandorte verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre/Beratung stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker\*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung der Zentralen Betriebseinheit Campusstandorte gemeinsam mit den Leitungen der Campusstandorte wirken darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzen sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

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

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

## 2 Abkürzungen & Erläuterungen

### Abkürzungen

ZBE Zentrale Betriebseinheit

SBH Schwerbehinderung

### Grundgesamtheiten

Personal ZBE Campusstandorte 60 Personen

Studierende FernUni gesamt 62.354

### **3 Handlungsfeld Studium und Lehre**

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

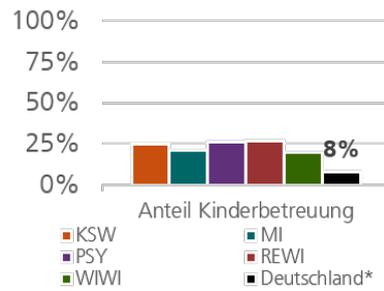
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die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

## FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

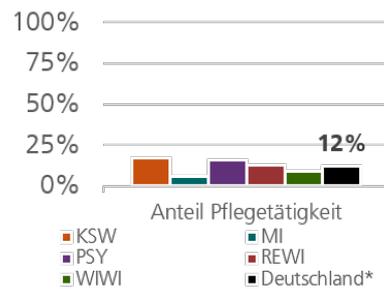
### Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

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

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



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



## MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FAMILIENFREUNDLICHE CAMPUSSTANDORTE</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Die Campusstandorte sollen bundesweit immer familienfreundlicher aufgestellt werden. Neben Still- und Wickelmöglichkeiten soll es Möglichkeiten für Eltern geben, ihr Kind mit auf den Campus zu nehmen, um vor Ort die Lern- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Hierfür gibt es bereits einen Spielkoffer für Kinder und über weitere Möglichkeiten wird nachgedacht, da bisher nur für sehr kleine Kinder etwas zur Verfügung gestellt wird. Diese Ideen sind in der Kostenkalkulation Campusstandorte mitgedacht und versicherungstechnisch geprüft. Auch spezielle Beratungszeiten und virtuelle Angebote sollen Studierenden die Vereinbarkeit ermöglichen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Wir schöpfen für Studierende mit Familienpflichten die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Wir investieren in eine barrierefreie und familiengerechte Infrastruktur an unseren Campusstandorten.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Kirsten Pinkvoss + Leitungen der Campusstandorte

<b>DIVERSITÄTSSENSIBLES PEERMENTORING</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Unterstützung des diversitätssensiblen Peermentoringprogramms an den Campusstandorten- Einführung einer weiteren Programmlinie
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Das Peer-Mentoring dient der Stärkung der Resilienz der Studierenden, indem es Möglichkeiten der Netzbildung bietet und Reflexionsanregungen über den Umgang mit Benachteiligungen sowie über die eigenen Studienerfahrungen schafft. Gleichzeitig sollen die Rückmeldungen aus dem Peer-Mentoringprogramm einen stetigen Dialog- und Lernprozess mit der gesamten Hochschule über Diversität untermauern. Dieser Prozess soll der Weiterentwicklung der Gesamtstrategie Chancengerechtigkeit an der FernUniversität dienen und besonders dabei unterstützen, die Rahmenbedingungen an der FernUniversität durch einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit

	Vielfalt so zu gestalten, dass möglichst alle Studierenden erfolgreich ihr Studium abschließen können. Gleichzeitig soll hierdurch ein breites Bewusstsein für die Zugänge und (impliziten) Barrieren zum Fernstudium bei allen Hochschulangehörigen geschaffen werden. Konzipiert und die erste Programmlinie wurde vom Bereich Chancengerechtigkeit umgesetzt. Zurzeit finden Gespräche statt in 2025 eine weitere Programmlinie durch die Campusstandorte umsetzen zu lassen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Meike Häger; Allgemeine Studienberatung und Referat Chancengerechtigkeit

<b>NEXT CAREER – DIVERSITÄTSSENSIBLE UMSETZUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Die Vorteile eines Fernstudiums liegen für viele auf der Hand: räumliche wie zeitliche Flexibilität, Planbarkeit und eine gute Verzahnung mit dem Familien- und Berufsleben. Allerdings bestehen oft auch Zweifel: Ist ein Fernstudium mit seinen besonderen Lehr- und Lernbedingungen wirklich das richtige für mich? Passt es zu meiner Lebenssituation, zu meinen persönlichen Vorstellungen und Möglichkeiten? Um mehr Studierende zum Studienerfolg zu führen und den Drop out zu minimieren, ist es wichtig, dieses Thema gemeinsam mit den Studierenden in den Blick zu nehmen, insbesondere für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen. Für diese Maßnahme wurden Drittmittel aus dem Wissenschaftministerium in NRW eingeworben.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>I. Sichtbarmachung des Themenfelds Studienzweifel für verschiedenste Zielgruppen Dieses Ziel hat zwei Schwerpunkte: sowohl Interessierte und Studierende als auch hochschulinterne Akteur*innen sollen für das Themenfeld „Studienzweifel“ sensibilisiert werden und auf die unterschiedlichen Angebote in allen Medien hingewiesen bzw. spezifische Informationsangebote geschaffen werden.</li> <li>II. Aus- und Aufbau von nachhaltigen Unterstützungsangeboten für die Zielgruppen Studierende und Studieninteressierte Die Unterstützungsangebote wie persönliche Beratung, sowohl der Allgemeinen Studienberatung als auch von Netzwerkpartner*innen, sollen auf- und ausgebaut werden. Ferner soll ein präventiv ausgerichtetes Unterstützungsangebot für Studieninteressierte und präventive sowie reaktive Angebote für Studierende entstehen.</li> <li>III. Verstärkte nachhaltige Kooperation mit externen arbeitsmarktrelevanten Akteur*innen Die Vernetzung mit externen Kooperationspartner*innen soll verstärkt und neue Kooperationen initiiert werden, aus denen dann wiederum Unterstützungsangebote hervorgehen sollen.</li> </ol>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Meike Häger/Anja Friebe

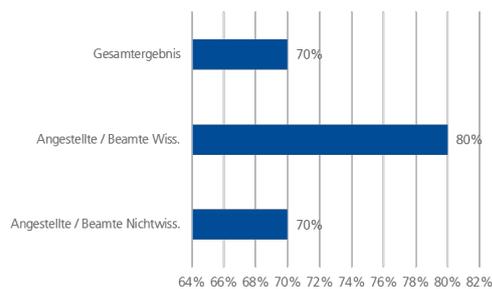
<b>VERHINDERUNG VON SEXUELLER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IN DER BERATUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Die allgemeine Studienberatung duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Sie verpflichtet sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit, jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität eingeschaltet. Ferner finden im Rahmen von Fortbildung Sensibilisierungen statt. Durch die neue Richtlinie sind Prozesse klar vorgegeben.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitungen und Studienberatungen der Campusstandorte

<b>TRANSPARENTE DARSTELLUNG DER BERATUNGSSTRUKTUREN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Eine transparente und leicht zugängliche Darstellung unserer Beratungsangebote auf der Homepage und in unseren anderen Medien + Mission Statement zu Chancengerechtigkeit
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	An unserer Universität gibt es eine Vielzahl an Stellen und Einrichtungen, die für ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander der Studierenden und Beschäftigten eintreten und im Konfliktfall beratend zur Seite zu stehen. Von der allgemeinen Studienberatung über die Fachstudienberatung, AStA-Referate, Antidiskriminierungsbeauftragten, Sozialberatung, Personalräte, Ombudspersonen bis zu den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Kontaktstellen, welche sich bei Bedarf mit Konflikten und Problemlagen am Arbeits- und Studienplatz befassen, breit aufgefächert. Welche dieser Beratungsstellen von wem und mit welchen Anliegen aufgesucht werden können, werden wir auf der Website strukturiert und transparent darstellen. Erste AGs für ein gemeinsames Beratungsverständnis haben bereits getagt. Ferner soll das Thema Chancengerechtigkeit inhaltlich adäquat auf den Websites verankert werden.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Meike Häger/Katrin Rucktäschel (Dez.2)

## 4 Handlungsfeld Personal

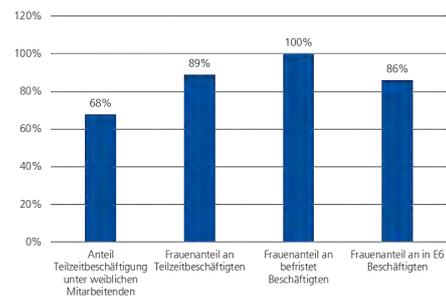
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 60 Personen in der ZBE. Davon sind davon insgesamt 70% Frauen. Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind es ebenfalls 60%, beim wissenschaftlichen Personal sogar 80%.

#### Frauenanteil nach Beschäftigungsart



68% der weiblichen Beschäftigten des ZBE arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 89% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 100%; 86% beträgt der Frauenanteil an in E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FAIRE VERGÜTUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Aktualisierung der APBs und dadurch faire Vergütung und Wertschätzung der tatsächlichen Arbeit, um geschlechterstereotypen Tätigkeitsverteilungen (Leitung männlich/Geschäftsstelle weiblich) entgegenzuwirken. Die Gegenfinanzierung würde aus dem Gebührenhaushalt erfolgen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Aufgaben in den Campusstandorten haben sich in den letzten 2 Jahren extrem weiterentwickelt. Einerseits sind einige neue Themenfelder hinzugekommen, andererseits haben sich durch die Digitalisierung viele bestehende Aufgaben verändert. Für alle drei Mitarbeitengruppen sollen die APBs angepasst und geprüft werden. Für die Geschäftsstellen wurde dies bereits gemacht und sie sind nun in TVL 8 und nicht mehr in TVL 6 eingruppiert. Für die Leitungen und Studienberatungen soll dies noch erfolgen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung ZBE/Kirsten Pinkvoss

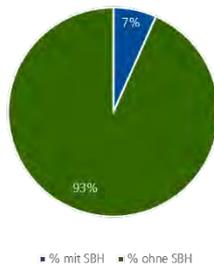
<b>SCHULUNG DER MITARBEITENDEN ZU DEM THEMENBEREICH UMGANG MIT ANTIBIAS UND SDBG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Sensibilisierung im Diskriminierungsbereich
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<p>Anti-Bias ist einer der reichhaltigsten und innovativsten Ansätze antidiskriminierender Bildungsarbeit. Die Anti-Bias-Trainingsmethoden entstanden in den USA und in Südafrika. Sie zielen auf eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowie das Erkennen von unterdrückenden und diskriminierenden Interaktionsformen.</p> <p>Der Ansatz geht davon aus, dass jede*r Vorurteile hat. Vorurteile und Diskriminierungen sind Teil gesellschaftlicher Ideologien, die wir erlernt haben. Mit machtkritischem Blick können Dominanzstrukturen aufgedeckt und hinterfragt werden. Die eigene Position kann reflektiert und neue Verhaltensweisen erlernt werden. An allen Campusstandorten wird hierdurch eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geschaffen. Dazu werden ferner die infrastrukturellen</p>

	Rahmenbedingungen geschaffen, um als Lern- und Lehrort für alle einladend zu sein
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung der ZBE, Referat Chancengerechtigkeit

...

## FACT-SHEET INKLUSION

### Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Im ZBE geben 7% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler\*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

### Arbeitsplätze für Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen



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

### Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



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

## MASSNAHMEN INKLUSION

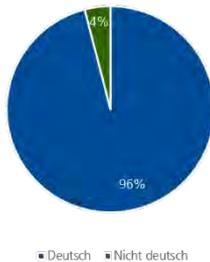
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>BARRIEREARMUT IM BAU</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Alle Campusstandorte sind barrierefrei, d. h.: gute Zugänglichkeit, barrierefreie Parkplätze, Rampen/Aufzüge, barrierefreie Toiletten, barrierefreier Arbeitsplatz, barrierefreie WCs, verstellbarer Schreibtisch, freie Flächen und rutschhemmender Boden, Schalter, Möbel und technische Geräte sollten niedrig platziert sein, moderne Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten etc. Die Barrierefreiheit ist in der Finanzierung vorgesehen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Campusstandorte sind barrierefrei ausgestattet und bieten so auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit eine gute Zugänglichkeit.  Auch Mitarbeitenden der ZBE werden unterstützt, z. B. wird für eine Sehbehinderte Mitarbeitende die Technik und die Räumlichkeit entsprechend angepasst. Auch andere Vorgaben (wie höhenverstellbare Schreibtische) werden umgesetzt.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss und Leitungen der Campusstandorte

<b>SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Schärfung des Bewusstseins der Führungskräfte für Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit und deren Rechte (finanzielle Anmeldung erfolgt)
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Schulung der Führungskräfte mit der Schwerbehindertenbeauftragten/ Begehung aller Campusstandorte mit den jeweiligen Akteur:innen vor Ort (Behindertenverbände)
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss

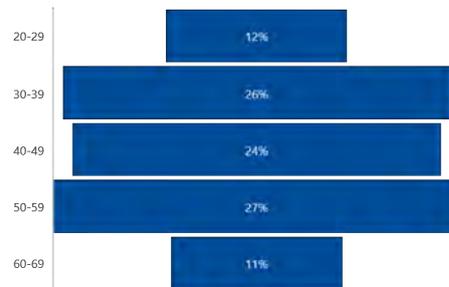
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Nationalität Personal



Nur 4% der Mitarbeiter\*innen des ZBE geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber der sogenannte Migrationshintergrund (die Person selbst oder mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt). Zum Vergleich: im Jahr 2022 lag laut statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

### Altersstruktur Personal



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

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR EINE FAIRE PERSONALAUSWAHL</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Sensibilisierung der Führungskräfte, um eine faire Personalauswahl zu ermöglichen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Um allen Personengruppen eine gleichfaire Chance zu geben und Diskriminierung vorzubeugen, ist es wichtig, Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, bspw. durch die Ergänzung des Leitfadens „Personalauswahl“ um Hinweise zu einer kompetenzorientierten gender- und diversitätsfairen Personalauswahl
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung ZBE Campusstandorte mit Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

<b>Internationalisierung</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Förderung der interkulturellen Kompetenz
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die ZBE hat Campusstandorte in Deutschland, Österreich, Schweiz und Ungarn und bedient von Karlsruhe auch Studierende in Frankreich. Schon in der Dachregion werden interkulturelle Unterschiede deutlich, in Ungarn ebenfalls. Durch gemeinsame Dienstbesprechungen und gemeinsame Projekte soll bei den Mitarbeitenden die interkulturelle Kompetenz erhöht werden. Auch im Fortbildungskonzept ist gemeinsam mit der PE etwas angedacht.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Alle MA der ZBE

<b>Ergänzung der E-Mailsignaturen um die Pronomenansprache</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Das Hinzufügen von Pronomen zu E-Mail-Signaturen ist eine großartige Möglichkeit, um Inklusivität und Respekt zu fördern.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Veränderung des Signaturenstandards – Diskussion und Entscheidung Leitung in der ZBE
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Alle MA der ZBE

<b>Missionstatement zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Gemeinsames Verständnis fördern und Außenwirkung für Studierende

<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Das Team in Hagen erarbeitet gemeinsam mit den leitungen der Campusstandorte ein einseitiges Statment, welches intern und auf den Webseiten veröffentlicht wird.
<b>UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH</b>	ZBE in Hagen und Leitungen der Campusstandorte

...

## **5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung**

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

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

## FACT-SHEET FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIERENTWICKLUNG

### Diversitätsmerkmale Promovierende 2023

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

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

## MASSNAHMEN

Infrastruktur für Austausch und Netzwerke	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen Präsenzort für Austausch und Netzwerk zu ermöglichen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Auch der wissenschaftliche Nachwuchs der FernUniversität hat nicht nur den Arbeits- und Wohnort in Hagen sondern ist bundesweit verteilt. Viele Angebote sind virtuell, dennoch ist die Nachfrage nach Präsenztreffen immer da. Die Campusstandorte bieten ihre Infrastruktur dafür an. Einige Lehrgebiete nehmen dieses für Promovend*innen workshops bereits war, auch der Graduiertenservice führt bei uns Veranstaltungen durch. Diese wollen wir noch ausbauen insbesondere für geschlechtsexclusive Formate (Promovendinnennetzwerk, Habilitandinnen) – hier fallen keine zusätzlichen Kosten für die Campusstandorte an
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung der ZBE/Kirsten Pinkvoss und Leitungen der Campusstandorte

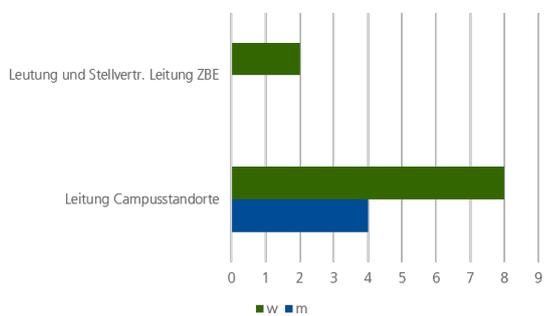
AKQUISE SPEZIELLER ZIELGRUPPEN	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	FernUniversität in Hagen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Mitarbeitende der Campusstandorte besuchen die Bildungsmessen bundesweit und repräsentieren die FernUniversität. Sie werden oft auf die Möglichkeit der Promotion angesprochen und vermitteln an die Fakultäten. Gerade auf Messen wie der Women & Work können Frauen spezifisch dazu beraten werden.

<b>UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH</b>	<b>Leitungen und Studienberatung der Campusstandorte</b>
---	--

## 6 Handlungsfeld Institutionalisation

### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen im ZBE war im Jahr 2023 weiblich dominiert. Die allgemeine Leitung ist weiblich. Die Leitung der Campusstandorte ist seit 2024 paritätisch besetzt.

## **MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG**

Für den Bereich Institutionalisierung abstract liegen keine expliziten Maßnahmen vor.

## FACT-SHEET INKLUSION

### Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen



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

### Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Campusstandorte sollte eine

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

### Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



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

## MASSNAHMEN INKLUSION



Hier sollen nun passgenau die Maßnahmen vorgestellt werden, die in Ihrem Bereich zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Handlungsfeld Institutionalisierung bezogen auf die Inklusion von Studierenden & Beschäftigten mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankungen abgestimmt wurden.

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>BEREICHSSPEZIFISCHE SCHULUNG ZUR SENSIBILISIERUNG FÜR DEN UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Bedarfsgerechte Sensibilisierung bestimmter Bereiche für den Umgang mit dem Thema Behinderung
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Bei Bedarf sollen bereichsspezifische Schulungen zur Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema Behinderung umgesetzt werden. Vorurteile und Berührungsängste sollen so abgebaut und mehr Sicherheit im gegenseitigen Umgang gegeben werden. Zudem sollen konkrete Fragen der betroffenen Bereiche z.B. zu Möglichkeiten und Unterstützungsangeboten beantwortet und Ansprechpartner*innen vermittelt werden
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung der ZBE mit Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle, Referat Chancengerechtigkeit

## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Code of Conduct



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

### Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



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

### Affinity & Community Spaces



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

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



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

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE



Hier sollen nun passgenau die Maßnahmen vorgestellt werden, die in Ihrem Bereich zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Handlungsfeld Institutionalisierung bezogen auf weitere Diversitätsthemen wie bspw. sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Rassismuskritik, etc. abgestimmt wurden.

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FORTBILDUNG SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT ZUR SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Sensibilisierung der Beschäftigten, Schutz der Mitarbeitenden der FeU Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Durch die Fortbildung sollen Beschäftigte aller Hierarchieebenen und aus allen Bereichen der FernUniversität für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Gefährdungspotentiale in der Organisation können fehlendes Wissen über die eigenen Rechte, sowie ein fehlendes oder nicht bekanntes Beschwerdemanagement sein. Sexuelle Diskriminierung kann sowohl durch Kolleg*innen, als auch durch Externe (Kund*innen, Student*innen) geschehen. Wichtig ist darüber aufzuklären, wie sich Beschäftigte zur Wehr setzen bzw. in einer Situation verhalten sollten, in der sie selbst Opfer von sexueller Diskriminierung und Gewalt oder sexueller Belästigung werden oder dies bei Kolleg*innen beobachten.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung ZBE mit Gleichstellungsbeauftragter, Betrieblicher Sozialberatung und Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

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

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

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

*Hagen, den 14.03.2025*

*Der Rektor der FernUniversität in Hagen*

*gez.*

*Professor Dr. Stefan Stürmer*