

Chancengerechtigkeitsplan

der Zentralen Hochschulverwaltung
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

 FernUniversität in Hagen

**Zentrale
Hochschul-
verwaltung
(ZHV)**

Chancengerechtigkeitsplan der Zentralen Hochschulverwaltung 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 Hochschulverwaltung 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

1	Präambel	4
2	Handlungsfeld Studium und Lehre.....	6
3	Handlungsfeld Personal.....	10
4	Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	19
5	Handlungsfeld Institutionalisierung.....	22
	Handlungsfeld Institutionalisierung	23
6	Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	29

1 Präambel

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Wissenstransfer verpflichtet und fördert Bildung durch Wissenschaft. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein hochklassiges wissenschaftliches Studium in gesellschaftlich relevanten Fächern für Menschen weltweit, die eine Alternative zum reinen Präsenzstudium suchen. Sie richtet ihre Lehrformen auf ihre besondere, vielfältige Studierendenschaft aus und führt diese zu universitären Studienabschlüssen. Die Ergebnisse ihrer Forschung im Grundlagen- und Anwendungsbereich fließen kontinuierlich in die Lehre ein. Die FernUniversität erfüllt mit ihrem örtlich und zeitlich flexiblen Lehr-Lern-System einen einzigartigen Bildungsauftrag und schätzt dabei seit jeher die Heterogenität ihrer Studierendenschaft. Im Jahr 2023 beträgt die Anzahl der Studierenden 62.354.

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 Hochschulverwaltung (ZHV) ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Zentralen Hochschulverwaltung sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Zentralen Hochschulverwaltung aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und 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 Hochschulverwaltung beizutragen. Hierzu strebt die Zentrale Hochschulverwaltung 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 Hochschulverwaltung zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Zentrale Hochschulverwaltung verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz sowie in der Lehre 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 aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Die Zentrale Hochschulverwaltung verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Mittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, Gesellschaft der Freunde). Die Leitung der Zentralen Hochschulverwaltung, vertreten durch die Kanzlerin, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter. Im Jahr 2023 beträgt die Anzahl der Personen der ZHV 301.

2 Handlungsfeld Studium und Lehre

Das Handlungsfeld Studium und Lehre bezieht sich auf Chancengerechtigkeit im Studium und für Studierende. Die benannten Maßnahmen sollen die Anteile einzelner unterrepräsentierter Studierendengruppen erhöhen. Ebenso zielen Sie darauf ab in der Lehre und in Beratungssettings ein empowerndes Klima für die Studierenden zu schaffen, das dazu beiträgt, den Absolvent*innenanteil in diesen Gruppen zu steigern. Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Chancengerechtigkeit für Studierende positiv zu gestalten. Das kann sich z. B. auf die Studienberatung beziehen oder auf Bereiche, die Studienmaterial bereitstellen.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

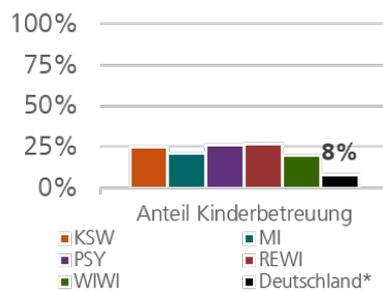
FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

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)

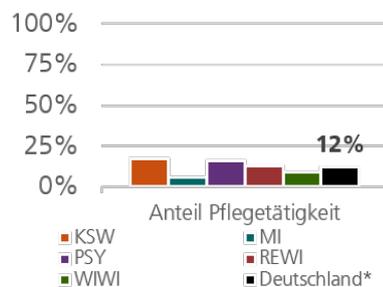
Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an der FernUniversität insgesamt 46%. 19% der Studierenden gaben eine Behinderung und/oder chronische Erkrankung an. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 37,3 Jahre.

Studierende mit Kinderbetreuung



Der Anteil an Studierenden mit Kinderbetreuung liegt in allen fünf Fakultäten zwischen 20 – 25%.

Studierende mit einer Pfllegetätigkeit



Zugleich gibt es auch vermehrt Studierende mit einer Pfllegetätigkeit.

MASSNAHMEN STUDIUM UND LEHRE

Name & Maßnahmenbeschreibung

PFLEGEAUSTAUSCH FÜR STUDIERENDE UNIVERSITÄTSÜBERGREIFEND INITIIEREN	
ZIEL DER MAßNAHME	Unterstützung von Studierenden mit Pflegeverantwortung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Aufbau eines Hochschulübergreifenden Netzwerks: Durch den Austausch untereinander können die Studierenden von den Erfahrungen anderer profitieren und bekommen die Möglichkeit, sich gegenseitig in einer mitunter sehr belastenden Lebenssituation zu stärken. Die Planung, Umsetzung und Moderation erfolgt durch den FamilienService.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService)

VERANSTALTUNGEN ZUR VEREINBARKEIT (ONLINE) FÜR STUDIERENDE AN DEN CAMPUSSTANDORTEN, DER FAMILIENSERVICE STELLT SICH VOR ETC.	
ZIEL DER MAßNAHME	Verbesserung der Sichtbarkeit des FamilienService und seiner Angebote bei den Studierenden
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Der FamilienService stellt sich und seine Angebote vor: Bisher werden die Angebote zur Vereinbarkeit für Studierende auf den Webseiten der FernUniversität vorgestellt. Über Veranstaltungen in den Campusstandorten werden die Studierenden aktiv auf die Angebote aufmerksam gemacht und so kann die Sichtbarkeit weiter gesteigert werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService), Allgemeine Studienberatung

VERANSTALTUNG SENSIBILISIERUNG CHANCENGERECHTIGKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Studienberatung
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Veranstaltung zum Thema Chancengerechtigkeit: Die Studienberatung ist häufig der erste persönliche Kontakt, den die Studierenden mit der FernUniversität haben, und begleitet die Studierenden während ihres gesamten Studiums. Daher ist ein sensibler Umgang mit diversitäts-relevanten Themen, der durch die Sensibilisierung der

	Kolleginnen und Kollegen in der Studienberatung in den Fokus genommen werden soll, von hoher Bedeutung.
UMSETZUNGS- VERANTWORT- LICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Dezernat 2, Referat Chancengerechtigkeit

3 Handlungsfeld Personal

Das Handlungsfeld Personal umfasst Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit für Mitarbeitende verschiedener Differenzkategorien. Ziel ist es, die Anteile unterrepräsentierter Gruppen im Personal zu erhöhen und ein Arbeitsklima zu schaffen, welches die berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden unterstützt.

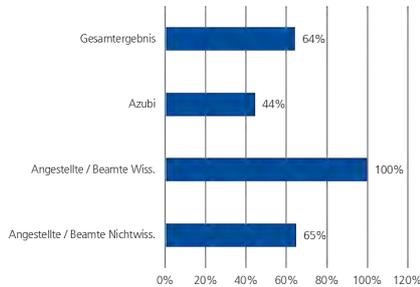
Die Maßnahmen im Handlungsfeld Personal zur Erreichung dieses Ziels reichen von der Bereitstellung flexibler und ortsunabhängiger Fortbildungsangebote, der Einführung von Sabbaticals und transparenter Kommunikation bestehender Angebote bis hin zur Optimierung der Inklusionsprozesse, der Sensibilisierung von Führungskräften für faire Personalauswahl und der Einführung moderner Ausbildungsprogramme. Inklusion ist ein Entwicklungsfeld.

Die Zentrale Hochschulverwaltung begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. In der Laufzeit des Chancengerechtigkeitsplans wird die Zentrale Hochschulverwaltung weitere Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich Inklusion für das Handlungsfeld Personal für den eigenen Bereich entwickeln und erproben. Hierzu wird sie vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

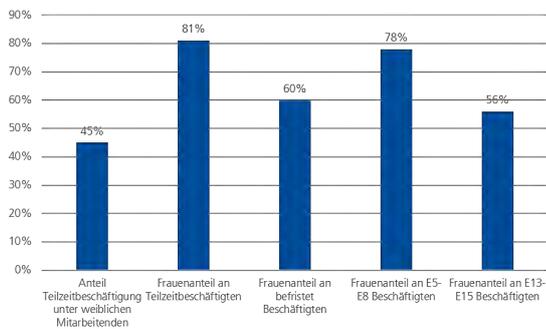
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 301 Personen in der ZHV. Der Anteil an Frauen beträgt 64%. Bei den Auszubildenden beträgt der Anteil 44%. Unter den Auszubildenden sind es 44 %.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Von allen Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, beträgt der Anteil an Frauen 81%. In der ZHV arbeiten 45% der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Bei den befristeten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 60%. 78% der Beschäftigten in E05-E08 und 56% in E13–E15 sind Frauen.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FORTBILDUNGSANGEBOTE IN TEILZEIT UND ORTS- SOWIE AUCH ZEITUNABHÄNGIG ANBIETEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Fortbildungsangebote für alle zugänglich machen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Insbesondere soll durch diese Maßnahme Beschäftigten, insbesondere Frauen, die Care Arbeit leisten, die Möglichkeit gegeben werden, sich fortzubilden
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

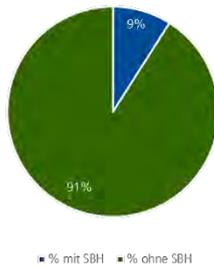
SICHTBARMACHEN VON „AUSBILDUNG IN TEILZEIT“, ZUR VEREINBARKEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Frauen mit Care-Verpflichtungen den Zugang zur Ausbildung an der FernUniversität in Hagen erleichtern
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, besteht an der FernUniversität in Hagen. Es gilt diese Möglichkeit aktiv zu bewerben, um insbesondere Frauen, die Care Arbeit leisten, den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Ausbildung)

SABBATICAL ERMÖGLICHEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Erhöhung der Attraktivität der FernUniversität als Arbeitgeberin, Ermöglichen von Flexibilität in verschiedenen Lebensphasen durch Sabbatical
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Das Sabbatical bezeichnet eine längere, meist mehrmonatige Unterbrechung des Arbeitslebens zugunsten einer privaten Auszeit. Das Personaldezernat findet gemeinsam mit den beteiligten Führungskräften und den interessierten Beschäftigten jeweils individuelle Lösungen für die unterschiedlichen Gestaltungswünsche.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (FamilienService) und Dez. 3

TRANSPARENZ VORHANDENER ANGEBOTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Allen Beschäftigten transparent machen, dass in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen der ZHV Teilzeitarbeit möglich ist und alle Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen haben wie Vollzeitbeschäftigte
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<p>Konzentration und Bündelung der Informationen auf einer Webseite:</p> <ul style="list-style-type: none">• Teilzeitmöglichkeiten• Flexibilität der Arbeitszeiten (Stichwort DV Gleitzeit, DV Mobiles Arbeiten)• Ggf. Job-Sharing (zwei Mitarbeiter*innen übernehmen die Verantwortung für eine Vollzeitstelle) <p>Sensibilisierung und Information der Führungskräfte über die bestehenden Möglichkeiten</p>
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Dezernat 3, Referat OE /PE (Kompetenzteam Führungskräfteentwicklung)

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden. In der ZHV geben 9% des Personals eine Schwerbehinderung an. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Angabe.

MASSNAHMEN INKLUSION

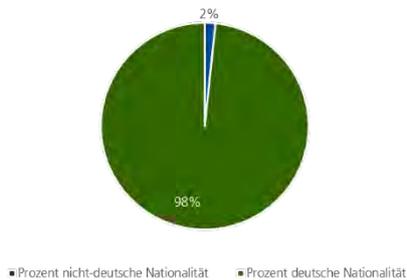
Name & Maßnahmenbeschreibung

WEBSEITE GESUNDHEIT	
ZIEL DER MAßNAHME	Informationen auf der Website Gesundheit ausbauen, sodass für Menschen mit Behinderung oder Kolleg*innen/Führungskräfte Angebote und Ansprechpartner ersichtlich und schnell auffindbar sind, bspw., für einen barrierefreien Arbeitsplatz
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Auf der Website Gesundheit wird eine Verlinkung zur Webseite der Schwerbehindertenvertretung erfolgen. Auch weitere Informationen über Ansprechpartner*innen, Möglichkeiten und Angebote an der FernUniversität in Hagen könnten verlinkt werden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit)

OPTIMIERUNG DES PROZESSES BEI DER BEANTRAGUNG VON HILFSMITTELN	
ZIEL DER MAßNAHME	Interne Optimierung des Prozesses zur kurzfristigen Beschaffung von Hilfsmitteln für Schwerbehinderte
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Der Prozess von der Beantragung von benötigten Hilfsmitteln für Schwerbehinderte bis zum Einsatz am Arbeitsplatz soll organisatorisch unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung optimiert werden, um lange Wartezeiten zu vermeiden.
UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit), Schwerbehindertenvertretung

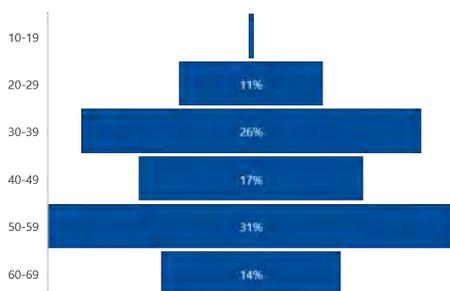
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



2% der Mitarbeiter*innen der ZHV geben eine nicht-deutsche Nationalität an. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass hier nur ausländische Nationalitäten erfasst werden, nicht aber Mitarbeitende mit Migrationshintergrund. Zum Vergleich: Im Jahr 2022 lag der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6% (Quelle: statista).

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der ZHV ist zwischen 50–59 Jahren alt. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

GESUNDHEITSANGEBOTE FÜR VERSCHIEDENE LEBENSPHASEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in allen Lebensphasen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Aus der oben abgebildeten Statistik zur Altersstruktur Personal ergibt sich, dass der Großteil der Beschäftigten den Altersgruppen 50+ und 30 – 39 angehören. Gerade in diesen Altersklassen sind die Beschäftigten häufig Mehrfachbelastungen ausgesetzt (Familie und Pflege von Angehörigen). Um die Gesundheit der Beschäftigten in ihren verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen, werden zielgruppenspezifische gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten aus den Themenbereichen Stressreduktion, Bewegung, Ernährung und Kognition, unter Nutzung der kostenlosen Angebote von Krankenkassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Gesundheit)

ANSPRECHENDE STELLENAUSSCHREIBUNGEN FÜR BEWERBENDE UNTER 30	
ZIEL DER MAßNAHME	Gezielte Ansprache der Generation Z und Generation Alpha (in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind bzw. Bedarf besteht)
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Um auch in der Altersstruktur mehr Heterogenität zu ermöglichen, sollen insbesondere in den Bereichen, in denen diese Zielgruppe stark unterrepräsentiert ist, ansprechende Stellenausschreibungen formuliert werden. Wording, sowie Benefits und Rekrutierungskanäle bei Bedarf (in unterrepräsentierten Bereichen) der jungen Generation anpassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

SENSIBILISIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR EINE FAIRE PERSONALAUSWAHL	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte, um eine faire Personalauswahl zu ermöglichen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	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 gemäß der Charta der Vielfalt.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Recruiting)

AUSBILDUNG „UP-TO-DATE“	
	<ul style="list-style-type: none"> • EINFÜHREN EINES TRAINEE-PROGRAMMS • NACHGEFRAGTE BEIBEHALTEN • NEUE ETABLIEREN
ZIEL DER MAßNAHME	Junge Menschen für die FernUniversität in Hagen gewinnen
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Ein ständiges Anpassen des Ausbildungs(berufe-)angebots soll die Ausbildung an der FernUniversität insbesondere für junge Menschen attraktiv machen/halten. Die Einführung eines Traineeprogramms soll gerade berufsunerfahrenen Absolvent*innen den Arbeitseinstieg in die FernUniversität in Hagen erleichtern und diese an die FernUniversität binden. Das Traineeprogramm bietet ebenso wie die Ausbildung die Möglichkeit, in verschiedene Bereiche der FernUniversität in Hagen hineinzuschnuppern. Auf diese Weise könnten junge Menschen als neue Beschäftigte gewonnen werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Ausbildung)

4 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 derzeit noch stark unterrepräsentiert sind. Neben der Einbeziehung von unterschiedlichen Diversitätskategorien sollen auch Forschungs Kooperationen 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, bspw. durch Weiterbildungsangebote, 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 beträgt der Altersdurchschnitt der Promovierenden 40 Jahre. 36% der Promovierenden sind Frauen.

MASSNAHMEN FORSCHUNG & AKADEMISCHE KARRIEREENTWICKLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

Keine Maßnahmen vorgesehen.

5 Handlungsfeld Institutionalisation

Das Handlungsfeld Institutionalisation umfasst Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Chancengerechtigkeit innerhalb der Institution. Ziel ist es, durch institutionelle Veränderungen und gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen eine Kultur der Gleichstellung und Inklusion zu fördern.

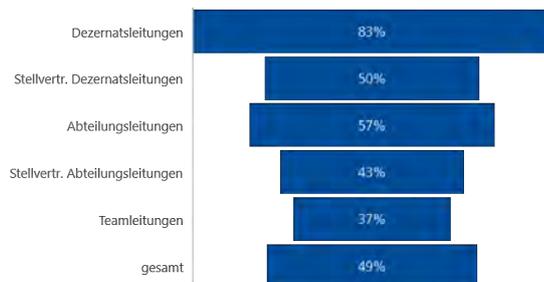
Die Maßnahmen im Handlungsfeld Institutionalisation reichen von der Einführung eines Führungskräftepreises für gelungene Familienorientierung und bereichsspezifischen Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Behinderungen bis hin zur Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze, Dokumente und Veranstaltungen sowie der Integration von Themen wie sexuelle Diskriminierung und Gewalt in Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen benannt.

Handlungsfeld Institutionalisation

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in der Dezernatsleitung liegt bei 83%. In der stellvertretenden Dezernatsleitung, Abteilungsleitung und stellvertretenden Abteilungsleitung ist der Anteil an Männern und Frauen relativ ausgeglichen. In der Teamleitung überwiegt der Anteil an Männern mit 63%.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

FÜHRUNGSKRÄFTEPREIS FÜR GELUNGENE FAMILIENORIENTIERUNG	
ZIEL DER MAßNAHME	Sichtbarmachen und Honorierung von familienorientierten Führungskräften; Sensibilisierung für familienfreundliche Kultur
BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME	Bei der Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Unternehmenskultur müssen Führungskräfte aller Ebenen eingebunden werden. Sie sind dabei nicht nur Gestalter*innen, sondern auch Nutzer*innen und Vorbilder einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Durch einen Preis für gelungene Familienorientierung soll eine gelebte familienfreundliche Führungskultur wertgeschätzt und gestärkt werden. Zudem können Best Practices durch den*die Gewinner*in kommuniziert werden. Die Preisträger*innen erhalten als Preisgeld 500,-€ die auf ihr Bereichs-PSP-Element verbucht werden. Dieses Preisgeld dürfen sie für Teamaktivitäten nutzen.
UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH	Referat OE/PE (FamilienService)

FACT-SHEET INKLUSION

Bereitstellung von Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen

Für eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben ist ein barrierefreier Arbeitsplatz erforderlich. Damit ein barrierefreier Arbeitsbeginn ermöglicht werden kann, müssen Bedarfe rechtzeitig ermittelt und Arbeitsplätze vor Dienstantritt entsprechend ausgestattet werden.

Standard barrierefreie Hochschul-Events

Hochschul-Events sollten barrierefrei gestaltet werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung oder die Planung von Pausen.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen

Der (sichtbare) Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

BEREICHSSPEZIFISCHE SCHULUNG ZUR SENSIBILISIERUNG FÜR DEN UMGANG MIT DEM THEMA BEHINDERUNG	
ZIEL DER MASSNAHME	Bedarfsgerechte Sensibilisierung bestimmter Bereiche für den Umgang mit dem Thema Behinderung
BESCHREIBUNG DER MASSNAHME	Bei Bedarf sollen bereichsspezifische Schulungen zur Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema Behinderung umgesetzt werden. Vorurteile und Berührungängste 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. Der Inhalt und Aufbau der Schulung ist abhängig von den Rahmenbedingungen und den Bedarfen der Mitarbeitenden und muss individuell geplant werden.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung), Schwerbehindertenvertretung, Referat Chancengerechtigkeit

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

SENSIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte für Themen der Vereinbarkeit
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	<p>Führungskräfte nehmen bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Organisationskultur eine zentrale Rolle ein. Sie ermutigen ihre Mitarbeiter*innen, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen und nehmen bei deren Umsetzung einen höheren Aufwand bei der Personalführung in Kauf.</p> <p>Haben die Führungskräfte zeitgleich selbst familiäre Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, sehen sie sich neben den beruflichen Anforderungen auch vielfältigen Erfordernissen und Erwartungen der Familie gegenüber. Die eigenen Bedürfnisse kommen in diesem Spannungsfeld häufig zu kurz.</p> <p>Durch die Aufnahme von Vereinbarkeitsthemen in Führungskräftebildungen soll immer wieder für das Thema sensibilisiert werden. Während die Teilnahmehürde für eine Fortbildung ausschließlich zu Vereinbarkeitsthemen vermutlich recht hoch ist, stößt eine wiederkehrende Ergänzung in Führungskräftebildungen zu anderen Themen vermutlich auf mehr Akzeptanz. Dreh- und Angelpunkt ist eine gesunde Haltung gegenüber sich selbst und den Erwartungen von Mitarbeiter*innen, Partner*n, Kindern und Angehörigen. Mit weniger Multitasking, weniger Perfektionismus, weniger Kontrolle, weniger Zeitdruck werden mehr Lebensqualität, (Selbst-)Führungskompetenz, Arbeitsleistung und Gesundheit ermöglicht.</p> <p>Die TeilnehmerInnen lernen, die beruflichen und privaten Voraussetzungen für eine gelingende Vereinbarkeit zu schaffen, auch in hektischen Zeiten im Zentrum der eigenen Kraft zu bleiben, Prioritäten zu setzen und Aushandlungsprozesse sowohl auf der Arbeit als auch in der Familie zu steuern.</p>
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Referat OE/PE (Kompetenzfeld Führungskräfte und FamilienService)

SENSIBILISIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN: INTEGRATION THEMEN SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IM QUALIKURS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Führungskräfte, Schutz der Mitarbeitenden der FernUniversität in Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	Durch die Aufnahme des Themas in den Qualifikationskurs für Führungskräfte sollen Führungskräfte der FernUniversität für das Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Erste Anlaufstelle für Beschwerden ist in der Regel die oder der nächste Vorgesetzte. Vorgesetzte müssen also wissen, wie sie sich im Beschwerdefall zu verhalten haben. Darüber hinaus und noch viel elementarer ist aber: die Haltung der Vorgesetzten ist entscheidend für das Miteinander im Team. Für Führungskräfte ist also wichtig, die Wirkung des eigenen Verhaltens zu reflektieren und das Handeln daraufhin anzupassen.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Betriebliche Sozialberatung und Referat OE/PE (Kompetenzteam Führungskräfteentwicklung)

FORTBILDUNG SEX. DISKRIMINIERUNG UND GEWALT ZUR SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN	
ZIEL DER MAßNAHME	Sensibilisierung der Beschäftigten, Schutz der Mitarbeitenden der FernUniversität in Hagen gegen jede Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung, Gewalt
BESCHREIBUNG DER MAßNAHME	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.
UMSETZUNGSVERANTWORTLICH	Betriebliche Sozialberatung, Gleichstellungsbeauftragte und Referat OE/PE (Kompetenzteam Kompetenzentwicklung)

6 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Zentrale Hochschulverwaltung, vertreten durch die Leitung. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen. Der Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 der Zentralen Hochschulverwaltung 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 Hochschulverwaltung.

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