

Chancengerechtigkeitsplan

der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Fakultät für
**Wirtschafts-
wissenschaft**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft 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 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, 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.....	13
4	Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung	19
5	Handlungsfeld Institutionalisierung.....	24
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.

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 beispielsweise 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 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft 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 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Hierzu strebt die Fakultät 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, Menschen mit Behinderungen oder Menschen aus Nicht-Akademiker-Elternhäusern an der Fakultät zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit in der Lehre sowie am Arbeitsplatz stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen noch weiter auszubauen. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie beispielsweise Menschen aus Nicht-Akademiker-Elternhäusern, Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Menschen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

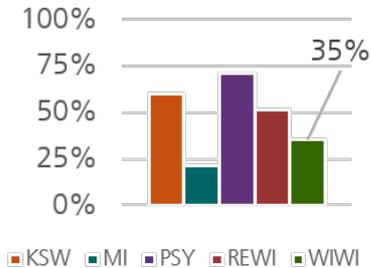
Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, beantragt die Fakultät Fördermittel aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bemüht sich um Mittel bei anderen Fördergeber*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

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

2 Handlungsfeld Studium und Lehre

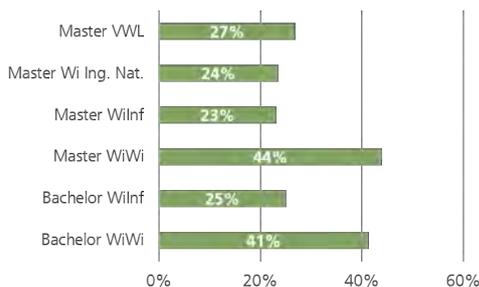
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende Wintersemester 2023/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 16.508 Studierende. Die Fakultät weist hiermit die höchsten Studierendenzahlen im Vergleich mit den anderen Fakultäten auf. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät Wirtschaftswissenschaft 35% und ist damit nicht ausgeglichen. Schaut man sich die Daten nach Studiengängen separiert an (siehe Grafik „Frauenanteil in den Studiengängen 2023“), ergibt sich ein differenziertes Bild.

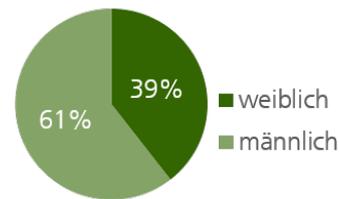
Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den beiden Bachelor- und Masterstudiengängen „Wirtschaftswissenschaft“ viel höher als im Durchschnitt und ist im Master sogar annähernd ausgeglichen. Die größten Unterschiede treten in den Studiengängen „Wirtschaftsinformatik“ und „Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen“ auf, aber auch der Studiengang „Volkswirtschaft“ weist mit

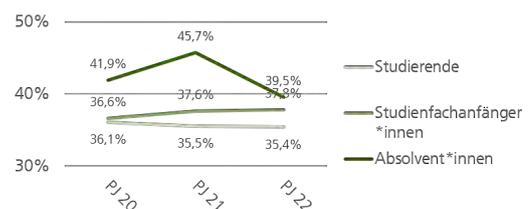
27% Frauenanteil kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Es ist naheliegend, dass der MINT-Bezug dieser Fächer sich hier auswirkt.

Geschlechterverteilung von Absolventinnen und Absolventen im NRW-Vergleich



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät rund 39,5% (von 360 Bachelor-Absolventinnen/Absolventen und 496 Master-Absolventinnen/Absolventen), während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fächern bei immerhin 43% lag. Dennoch übersteigt die Quote der Absolventinnen die der Studierenden.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamtanteil weiblicher Studierender ist seit dem Prüfungsjahr¹ 2020 an der Fakultät kontinuierlich, wenn auch nur leicht (von 36,1% auf 35,4%), gesunken, während die Studienfachanfängerinnenzahlen im gleichen Zeitraum von 36,6% auf 37,8% gestiegen sind. Die Absolventinnenzahlen, die zunächst angestiegen sind (von 41,9% auf 45,7%), sind dann im Prüfungsjahr 2022 auf 39,5% zurückgegangen.

¹ Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2022 aus dem WS 2021/22 und dem Sommersemester 2022.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

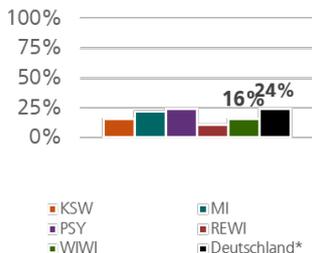
Ausbau der Angebote der (Fach-)Studienberatung	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Studentinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Frauen und weitere spezielle Zielgruppen werden durch die (Fach-)Studienberaterinnen und -berater des Zentralbereichs der Fakultät in Informations-, Einführungs- und Beratungsveranstaltungen gezielt angesprochen. Dazu sollen in den Veranstaltungen vor allem Alumnae als Vorbilder eingeladen werden und als gute Beispiele dienen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Fortgesetzte Verbesserung der Fakultätsnetzseite	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Studentinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Die Fakultätsnetzseite soll im Hinblick auf eine attraktivere Ansprache von Studieninteressentinnen und das erleichterte Auffinden von Informationen für Menschen mit Inklusionsbedarf weiter verbessert werden. Es soll vermehrt Bildmaterial eingesetzt werden, das Frauen unmittelbarer anspricht. Die Verwendung und Platzierung von Stimmen von Absolventinnen auf der Fakultätsnetzseite soll ausgebaut werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Schaffung eines Beratungsangebots für Studierende in der Endphase ihres Studiums	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Absolventinnenanteils
Beschreibung der Maßnahme	Frauen und weitere spezielle Zielgruppen (und auch männliche Studierende), die sich im fortgesetzten Studienverlauf befinden, werden durch die (Fach-) Studienberaterinnen und -berater des Zentralbereichs durch ein neu zu schaffendes Beratungsangebot bei der Erstellung ihrer schriftlichen Arbeiten (Seminar- und Abschlussarbeit) begleitet. Dies soll in Abstimmung mit den Angeboten der Zentralen Studienberatung und der fakultätsübergreifenden Schreibberatung erfolgen, um Synergien zu erzeugen und zu nutzen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

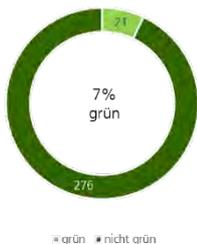
FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 16% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder eine chronische Erkrankung zu haben. Das sind weniger als die 24%, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung

barrierefreien Studienmaterials. Die Abbildung weist Anteil und Zustand barrierefreier Studienmaterialien der Fakultät im WS 23/24 nach einem Ampelsystem aus, das den Grad der Barrierefreiheit (rot, gelb, grün) widerspiegelt, sofern diese geprüft wurden. Von 297 geprüften Studienmaterialien haben im WS 23/24 nur 7% die Barrierefreiheitsprüfung bestanden.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



• Dokumente mit Abbildungen ohne Alternativtexte
• Dokumente mit Abbildungen mit Alternativtexten

Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät mit 0% unter dem FernUni-Durchschnitt von 4%, und schneidet mit einer Datei, die Alternativtexte enthielt, von insgesamt 294 Dateien mit Abbildungen, nicht gut ab. Das sollte zum Anlass für Verbesserungen genommen werden. Alternativtexte können von Dezernat 5 beispielsweise mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz (KI) erstellt werden und nach Freigabe der Lehrenden im Dokument hinterlegt werden. Eine aktive Mitarbeit der Lehrenden und eine Maßnahme zur Bekanntmachung und/oder Koordination durch die Fakultät sollte angestrebt werden.

MASSNAHMEN INKLUSION

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

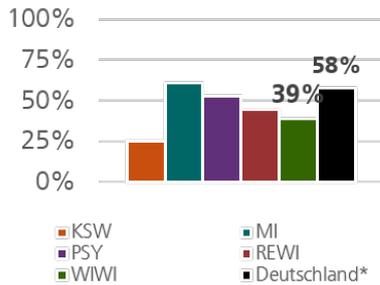
Sensibilisierung der Modulverantwortlichen für Barrierefreiheitsaspekte	
Ziel der Maßnahme	Weiteres Verständnis und Bereitschaft zur Beachtung der Barrierefreiheitsanforderungen bei den Modulverantwortlichen erzeugen
Beschreibung der Maßnahme	Der Dekan informiert die Modulverantwortlichen über die Aspekte der Barrierefreiheit bei der Erstellung von Lehrmaterialien (u.a. Studienbriefe, Lehrvideos, Moodle-Umgebung) und regt an, die genannten Aspekte sukzessive zu verbessern. Die Umsetzung soll den vorhandenen personellen Ressourcen der Lehrstühle entsprechend Schritt für Schritt mittelfristig erfolgen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, mit Unterstützung der Hochschulbeauftragten für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

Untertitelung von Online-Liveveranstaltungen und Videoaufzeichnungen	
Ziel der Maßnahme	Studierende mit einer Hörbeeinträchtigung mehr Teilhabe an audiovisuellen Angeboten ermöglichen.
Beschreibung der Maßnahme	Bei synchronen Online-Liveveranstaltungen und asynchronen Videoaufzeichnungen soll eine automatische Untertitelung des Angebots erfolgen. Bei Online-Veranstaltungen kann dies in jedem Fall erfolgen oder nach initialer Abfrage (via Chat) zu Beginn einer Veranstaltung ad hoc. Bei der Bereitstellung von Aufzeichnungen sollte dies zum Standard werden und für die Nutzer aktivierbar bzw. deaktivierbar sein.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Lehrstuhlverantwortliche

Work-Flow-Barrierefreiheit	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials.
Beschreibung der Maßnahme	Entwicklung einer Checkliste und eines Systems, das sicherstellt, dass etwa Alternativtexte für Abbildungen hinterlegt wurden sowie Quelldateien zur Barrierefreiheitsprüfung übergeben wurden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, unter Einbindung der Abteilung audiotaktile Medien und des Bereichs Studienmaterialerstellung

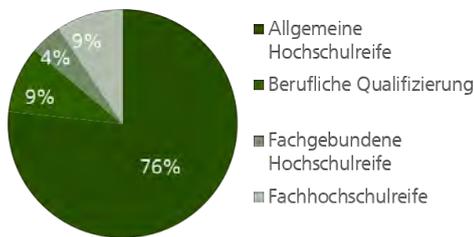
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 39% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Dem gegenüber kamen im Jahr 2021 bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Damit zeigt sich, dass der Anteil an Studierenden, die aus einem nicht-akademischen Elternhaus stammen, sehr erfreulich ist und diesen Studierenden ein zugängliches Studienangebot bieten.

Hochschulzugangsberechtigung



Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 9% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Fakultät auch im Fakultätsvergleich einen hohen Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademikerinnen und Erstakademiker vertreten.

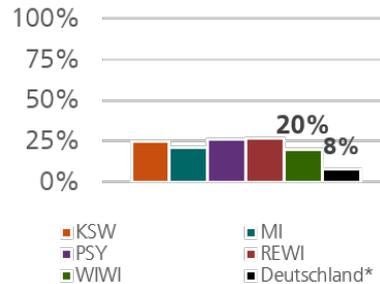
Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter* WiWi
FernUni Hagen	37,3 Jahre	35,2 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	24,1 Jahre

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft liegt mit 35,2 Jahren unter dem Gesamtdurchschnittsalter der Studierenden der FernUniversität, jedoch weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem

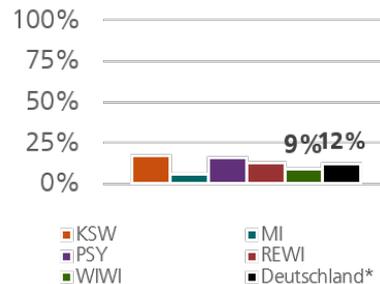
höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich auch der höhere Anteil Studierender mit Kindern ableiten.

Studierende mit Kind/Kindern



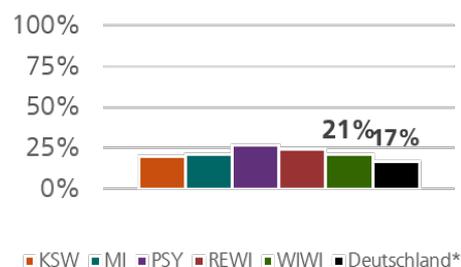
Der Anteil der Studierenden der Fakultät, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 20% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im Sommersemester 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



Der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 9% an der Fakultät etwas niedriger als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

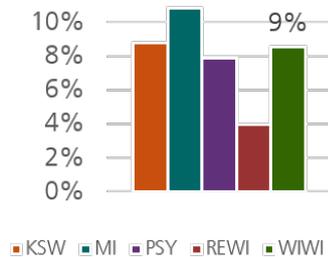
Migration



21% der Studierenden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der

Anteil liegt leicht über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

Bildungsausländerinnen/ Bildungsausländer nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer, also Menschen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 9%.

Bildungsausländerinnen/ Bildungsausländer gesamt

Anteil Bildungsausländer*innen	
FernUni Hagen	9,4%
Öfftl. Unis NRW	11,8%

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW geringfügig niedriger.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Als Erste oder Erster einer Familie studieren?	
Ziel der Maßnahme	Ergänzung der Ansprache in den Informationsveranstaltungen an spezielle Zielgruppen um Menschen, die aus Nicht-Akademikerhaushalten stammen.
Beschreibung der Maßnahme	In den bereits bestehenden Informationsveranstaltungen werden die begleitenden Angebote in der Studieneingangsphase, die zu einem erleichterten Studieneinstieg verhelfen, noch deutlicher und umfassender erläutert. Zur Motivierung von Menschen, die aus einem familiären Umfeld kommen, in dem noch kein Familienmitglied studiert hatte, werden Studierende höherer Fachsemester oder Absolventinnen/Absolventen eingeladen, von ihren persönlichen Erfahrungen authentisch zu berichten. Alternativ oder ergänzend könnten auch Referentinnen/Referenten entsprechender Organisationen (z.B. „Arbeiterkind.de“) einbezogen werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

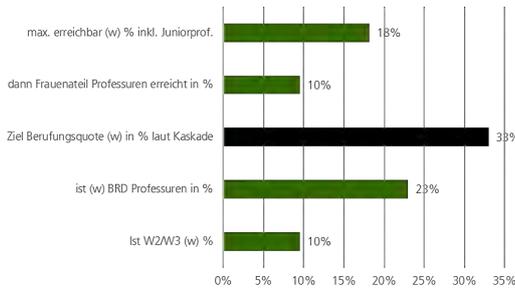
Studieneinstieg für Erstakademikerinnen/Erstakademiker verbessern	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung des Studieneinstiegs für Erstakademikerinnen/Erstakademiker
Beschreibung der Maßnahme	Die für alle Studierenden angebotenen Willkommens- und Start-it-up-Veranstaltungen sowie die virtuellen Beratungsabende für die Menschen, die sich im ersten Semester befinden, sollten zusätzlich um Aspekte für Erstakademikerinnen/Erstakademiker ergänzt werden. Erfolgreiche Studierende oder Absolventinnen/Absolventen der genannten Zielgruppe könnten aus ihren eigenen Erfahrungen berichten und wertvolle Hilfestellungen geben.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

Fakultätsnetzseite um Informationen für Erstakademikerinnen/Erstakademiker ergänzen	
Ziel der Maßnahme	Frühere Ansprache von Erstakademikerinnen/Erstakademikern
Beschreibung der Maßnahme	Die Fakultätsnetzseite wird um Informationen für Erstakademikerinnen/Erstakademiker zum Studieren generell ergänzt, um die gefühlten Hürden frühzeitig abzubauen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs

3 Handlungsfeld Personal

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



Mit einem Professorinnenanteil von 10% befindet sich die Fakultät weit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 23%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Die verwendete Kaskaden-Grundlage ist: alle Promovierten (3-Jahres-Summe), alle Habilitierten (3-Jahres-Summe), alle Juniorprof. (6-Jahres-Durchschnitt), BRD, 2016-2021. Um die Quote gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen, muss die Fakultät mindestens 33% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 10% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 18%.

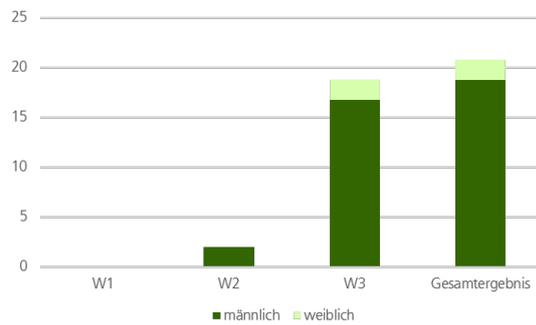
Veränderung Frauenanteil Professuren



Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es im Jahr 2021 zu einer Senkung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist, weil eine der zwei Professorinnen aufgrund eines

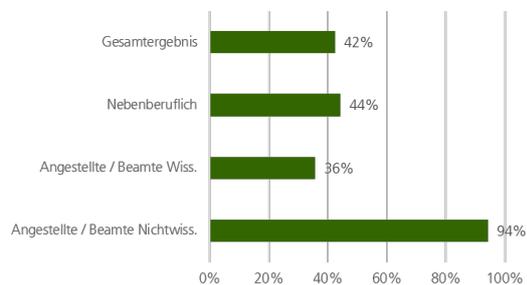
ehrenwerten Rufs die Fakultät vorzeitig verlassen hat. Auch wenn dieser Trend im Jahr 2023 wieder aufgefangen wurde, muss die Fakultät Maßnahmen entwickeln, um diesem Trend gegenzusteuern, insbesondere vor dem Hintergrund der geringen absoluten Anzahl an Professuren.

Zusammensetzung Professuren



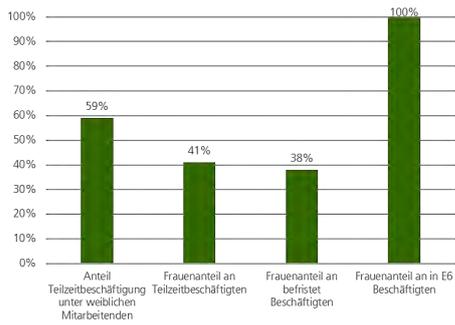
An der Fakultät sind die Professuren nicht ausgeglichen zusammengesetzt. Alle weiblichen Professuren sind auf der Stufe der W3-Professuren eingruppiert, auf W2-Professuren gibt es gar keine Frauen, was als positiv zu erachten ist. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation zum Nachteil von Professorinnen (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 300 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 42% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 44%. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich beim Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (36%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (94%).

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



Mehr als ein Drittel (41%) der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 59% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 38%. Der Anteil der Frauen, die in der Entgeltgruppe E6 beschäftigt sind, beträgt 95%. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

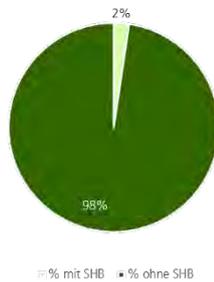
Sensibilisierung für Aspekte der Chancengerechtigkeit bei Neuberufungen	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl der Professorinnen
Beschreibung der Maßnahme	Bei den anstehenden Neuberufungen von altersbedingt ausscheidenden Lehrstuhlinhaberinnen bzw. -inhabern werden die immer aufs Neue speziell zusammengestellten Berufungskommissionen jeweils auf die Aspekte der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit hingewiesen. Die Vorsitzende/der Vorsitzende der Berufungskommission spricht bereits im Vorfeld geeignete Kandidatinnen an und macht sie auf die Ausschreibung der Neubesetzung aufmerksam.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Fortführung der familienfreundlichen Aspekte der variablen Homeoffice-Regelungen	
Ziel der Maßnahme	Beibehalten der Vorteile, die sich durch die Ausweitung der Homeoffice-Regelungen ergeben haben
Beschreibung der Maßnahme	Die bereits breitflächig wahrgenommenen Möglichkeiten der Nutzung der Homeoffice-Regelungen, vor allem zugunsten einer z.B. familienfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung oder zur Ermöglichung von Care-Aufgaben, sollen fortwährend unterstützt werden.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Lehrstuhlverantwortliche

Motivation zur Fort- und Weiterbildung zu speziellen Themenfeldern	
Ziel der Maßnahme	Steigerung der Selbstwertempfindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeglicher Beschäftigungsart
Beschreibung der Maßnahme	Die Umsetzungsverantwortlichen motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hochschulinterne oder externe Fort- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, um in ausgewählten Themenbereichen weitergehende Kenntnisse zu erlangen, die im vorhandenen Tätigkeitsbereich hilfreich sind oder zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Dazu gehört auch die Ermunterung, zielgerichtete Fortbildungen wahrzunehmen, um eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu ermöglichen.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Lehrstuhlverantwortliche

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung



In der gesamten Fakultät geben nur 2% 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 Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Behinderungen

Zahlen für Arbeitsplätze, die für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Behinderungen ausgestattet sind, werden an der FernUniversität nicht erhoben. Dennoch könnte ein Ziel der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung

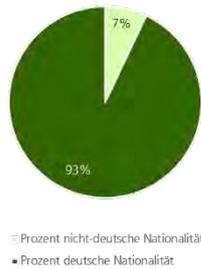
Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen auch im Umgang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren, können Schulungen dazu beitragen, eigene Unsicherheiten und Ableismen (= ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten) zu erkennen und abzubauen.

MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät 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.

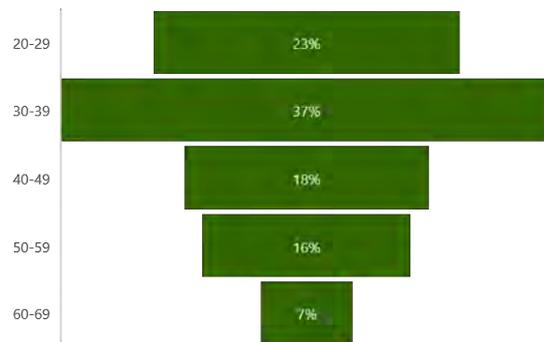
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 7% der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Fakultät 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 statista der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät ist zwischen 30–40 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

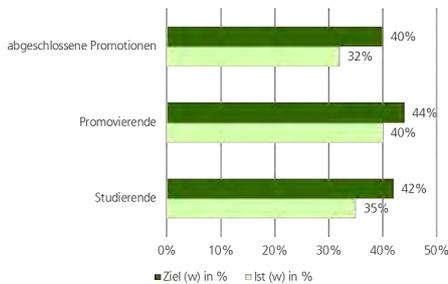
Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Individuelle Freiräume für familiäre Herausforderungen	
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Arbeitsbedingungen
Beschreibung der Maßnahme	Fortführung der bedarfsorientierten Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsortwahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei familiären Herausforderungen. Damit verbunden kann auch die Ausdehnung der Ermöglichung von Heimarbeit sein.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Lehrstuhlverantwortliche

4 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

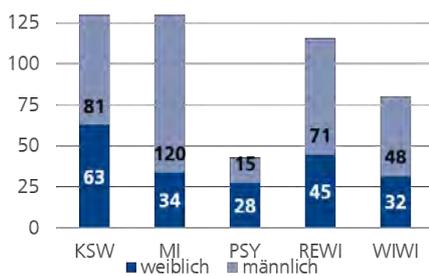
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



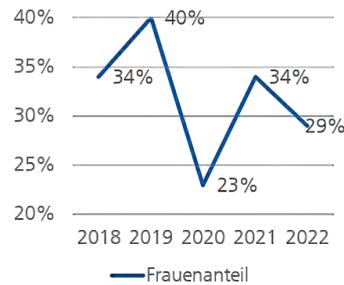
Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der Frauenanteil unter den Studierenden (35%) annähernd in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. Im betrachteten Zeitraum waren 40% der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 44% gegenüber. Auch der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen muss erhöht werden, von 32% auf 40%.

Promovierende an Fakultäten 2022



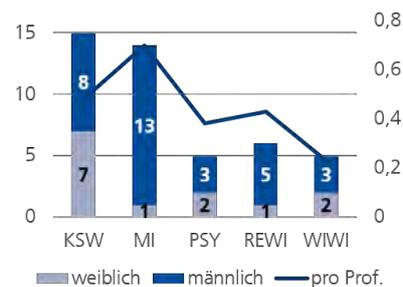
Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten die zweitniedrigste Promovierendenzahl auf, mit 32 weiblichen Promovierenden liegt der Frauenanteil dabei zudem unter dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen insgesamt



Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen der FernUniversität zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Abfall des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich auch bisher nicht stabilisiert hat und weiterhin Schwankungen aufweist. Diesen Corona-Gap gilt es auch für die Fakultät mit geeigneten Maßnahmen zu schließen.

Frauenanteil abgeschlossener Promotionen



Bei den abgeschlossenen Promotionen pro Professur weist die Fakultät im Fakultätsvergleich den niedrigsten Wert auf. Das Frauenverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen/pro Professur liegt hingegen im mittleren Bereich der fünf Fakultäten der FernUniversität.

² Zielwerte ergeben sich für die Studierenden aus dem Vergleichswert der Studierenden an Universitäten BRD (ohne Lehramt). Als Zielvorgabe der Promovierenden gelten interne

(FeU) und externe (BRD) Vergleichswerte von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Masterabsolventinnenansprache	
Ziel der Maßnahme	Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Promovierenden
Beschreibung der Maßnahme	Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen geeignete Absolventinnen wiederkehrend zur Anfertigung einer Promotion. Zudem werden Informationsveranstaltungen zur Promotion und zum Promovieren in den unterschiedlichen Teildisziplinen der Fakultät für die Zielgruppen „Absolventinnen/Absolventen“ und „Studierende in der Endphase ihres Studiums“ angeboten.
Umsetzungsverantwortlich	Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber, in Zusammenarbeit mit dem Graduiertenservice

Bedarfsgerechte Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung	
Ziel der Maßnahme	Steigerung des Frauenanteils im Bereich der abgeschlossenen Promotionen
Beschreibung der Maßnahme	Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermöglichen Promovenden durch eine möglichst flexible, ergebnisorientierte und angemessene Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung die erforderlichen zeitlichen Spielräume, um auch familienbedingten Bedürfnissen entsprechen zu können.
Umsetzungsverantwortlich	Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber

FACT-SHEET INKLUSION³

Promovierende mit Behinderung

Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderungen“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen. So wird beispielsweise ungeprüft Mehraufwand befürchtet oder Leistungsdefizite vonseiten potenzieller Promotionsbetreuungen angenommen, die verhindern, dass Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnisse zustande kommen.

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme

Peer-Counseling- und Mentoring-Angebote können zu gleichberechtigter Teilhabe an Forschung und Lehre beitragen. Peer-Netzwerke oder Peer-Mentoring-Beziehungen bieten Promovierenden die Möglichkeit, sich unabhängig von fachlichen oder persönlichen Konsequenzen mit Personen auszutauschen, die eine ähnliche Lebenssituation kennen und ihre Umgangsweisen mit Barrieren auf dem Weg zur Promotion teilen können.

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen

Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier entscheidende Maßnahmen darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

Nachteilsausgleiche für Promovierende mit Behinderungen

Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovierende oder Habilitierende können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

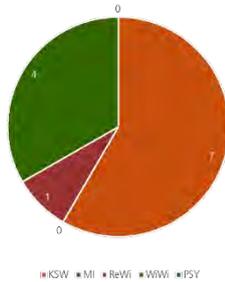
MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät 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.

³ Da für die hier angesprochenen Aspekte an der FernUniversität keine Daten erhoben werden, wurden hier Inhalte aus den Best Practices des Projektes PROMI – Promotion inklusive als Anregung hinterlegt (<https://promi.uni-koeln.de/>).

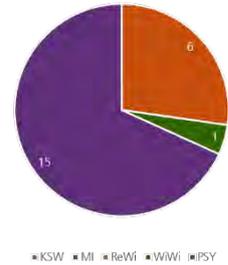
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wurden zwischen 2019 und 2023 vier Projekte aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu den drei Fakultäten der FernUniversität, die in diesem Bereich forschend aktiv sind. Dies hat aber sicherlich auch fachinhaltimmanente Ursachen.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wies eins der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Im Vergleich zu den Projekten mit Genderbezug zeigt sich hier ein sichtbarer Unterschied. Im Fakultätsvergleich gehört die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu einer von drei Fakultäten, die in diesem Bereich forschend aktiv sind. Dies hat aber sicherlich auch fachinhaltimmanente Ursachen.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

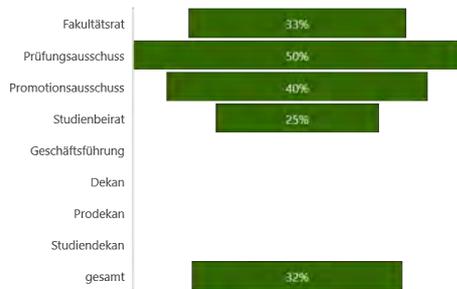
Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Sensibilisierung für Forschungsvorhaben	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung der Anzahl der Projekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit Bezug zu den Dimensionen der Chancengerechtigkeit „Gleichstellung“, „Inklusion“ und „Diversität“
Beschreibung der Maßnahme	Der Dekan weist wiederkehrend auf das Informations- und Unterstützungsangebot des universitätsweiten Portals „Gender in der Wissenschaft“ hin und ermutigt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sich mit entsprechenden Forschungsinhalten zu beschäftigen und entsprechende Projekte einzuwerben bzw. zu initiieren.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan

5 Handlungsfeld Institutionalisierung

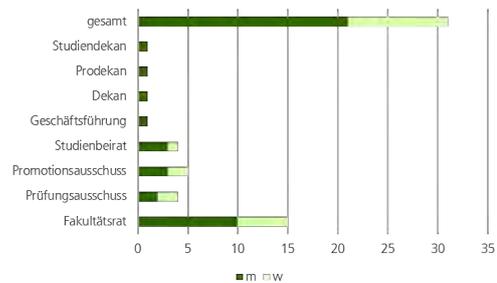
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Geschäftsführung, Prodekanin oder Dekanin gab, sind Frauen dafür besonders im Prüfungsausschuss vertreten. Allerdings ist die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien nicht in allen Fällen erreicht.

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023 (Personenzahlen)



Ergänzende Information bieten hier die Personenzahlen, da Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100% aufweisen können. Die drei Ämter Studiendekan, Prodekan und Dekan rekrutieren sich aus der Professorenschaft, die sich aktuell zu knapp 90% aus Professoren zusammensetzt. Daher ist hier eine Änderung nur in einer zeitlichen Dimension einer Dekade möglich. In ähnlicher Weise schlägt sich dies auch im Fakultätsrat nieder, der sich zu weit mehr als der Hälfte der Mitglieder aus der Professorenschaft zusammensetzt.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter für Gremienarbeit	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultätsgremien
Beschreibung der Maßnahme	<p>Der Dekan wird weiterhin Frauen gezielt ansprechen, sich in der Gremienarbeit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft zu engagieren. Dadurch soll eine Entwicklung hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien verbessert werden.</p> <p>Frauen, die sich in Gremien der Fakultät oder der Hochschule engagieren wollen, sollen bei der gleichzeitigen Wahrnehmung von beruflichen Pflichten und Gremienarbeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten individuell unterstützt und entlastet werden. Der Dekan wirkt auf die Wahl von Ersatzmitgliedern und Stellvertretern hin, um einer übermäßigen Belastung einzelner Personen entgegenzuwirken. Zudem wird darauf geachtet, Gremienmitglieder bei der Vergabe fakultätsinterner Zusatzaufgaben (z.B. Protokollieren von Disputationen) zu entlasten.</p> <p>Die Gremiensitzungen werden so terminiert, dass sie innerhalb der üblichen Büroarbeitszeiten stattfinden.</p>
Umsetzungsverantwortlich	Dekan

FACT-SHEET INKLUSION

Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Graduiertenförderung

Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen abgestimmte Angebote zur Verfügung gestellt werden, um Benachteiligungen zu verhindern.

Barrierefreie Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 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 Fakultät 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 Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleginnen/Kollegen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Fakultät 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.

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct

Die handelnden Menschen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft betrachten und behandeln jeden Menschen, z.B. Studieninteressierte Studierende und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, in jedem Fall gleichwürdig. Eine wertschätzender und respektvoller Umgang ist dabei selbstverständlich. Diese Verhaltensweisen werden ohne formale Handlungsanweisungen gelebt und im täglichen Umgang praktiziert. Auf Basis dieser Grundhaltung wird entsprechendes Verhalten automatisch induziert und verbreitet.

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

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

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Die im Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgeführten und bereits begonnenen Maßnahmen sollen fortgeführt und fokussiert ausgebaut werden.

Weitergabe von fakultätsübergreifenden und universitätsweiten Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle	
Ziel der Maßnahme	Sensibilisierung für Themen wie z.B. „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“
Beschreibung der Maßnahme	Die Umsetzungsverantwortlichen leiten Informationen zu den Thematiken, sowie Hinweise und Einladungen zu entsprechenden hochschulweiten Veranstaltungen an alle Mitglieder (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Studierende) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft weiter und unterstützen die Teilnahme daran.
Umsetzungsverantwortlich	Dekan, Leiter des Zentralbereichs, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, 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 Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum Datum seiner Veröffentlichung in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan hat eine Laufzeit von vier Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Leitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

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