

# Chancengerechtigkeitsplan

der Universitätsbibliothek  
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Universitäts-  
bibliothek

Chancengerechtigkeitsplan der Universitätsbibliothek 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 Universitätsbibliothek 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 (fakultativ) .....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen .....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre .....	7
4 Handlungsfeld Personal .....	10
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung .....	16
6 Handlungsfeld Institutionalisierung .....	19
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten .....	25

## 1 Präambel (fakultativ)

### 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.

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 Universitätsbibliothek ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Universitätsbibliothek sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Universitätsbibliothek 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 Universitätsbibliothek beizutragen. Hierzu strebt die Universitätsbibliothek 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 Universitätsbibliothek zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich die Universitätsbibliothek 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 Leitung der Universitätsbibliothek, vertreten durch den Direktor, 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.

Die aufgestellten Maßnahmen sind größtenteils kostenneutral. Die Universitätsbibliothek verwendet für Maßnahmen, die finanziert werden müssen, eigene Bibliotheksmittel oder bemüht sich um die Einwerbung von Fördermitteln aus dem neuen Gleichstellungskonzept oder bei anderen Fördergeber\*innen (z.B. Gesellschaft der Freunde).

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die Universitätsbibliothek begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Die Bibliothek 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

UB            Universitätsbibliothek

SBH          Schwerbehinderung

### Grundgesamtheiten

Personal    UB                            54 Personen

Studierende    an der FernUni insgesamt            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 an der FernUniversität 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.

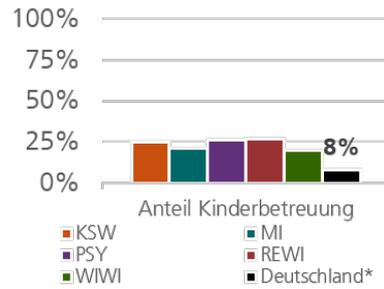
Auch Bereiche, die keine Lehre durchführen, können dazu beitragen, die Bedingungen von Studium und Lehre hinsichtlich einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit zu gestalten. Das kann sich z.B. auf Veranstaltungen in der Universitätsbibliothek oder in den Campusstandorten ebenso beziehen, wie auf die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

## FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

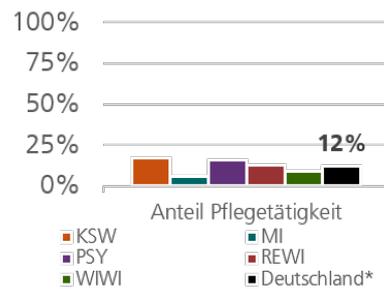
### Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

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

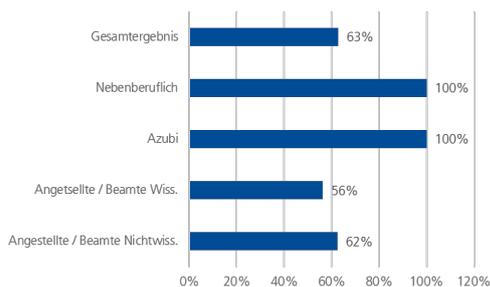
<b>#FragdieUB! Online-Sprechstunde via Zoom</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Hochschulangehörige werden in individuellen Terminen via Zoom bei der UB Nutzung unterstützt.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Hochschulangehörige können individuelle Sprechstundentermine vereinbaren, wenn sie spezielle Fragen zur bzw. Probleme bei der UB Nutzung haben. Dies Sprechstunde eignet sich insbesondere für Nutzer*innen, deren Bedarfe, etwa aufgrund von Behinderungen in den Online-Schulungen nicht adäquat abgedeckt werden können. Die Schulungen finden in barrierefreien, digitalen Tools (bevorzugt Zoom, alternativ in Teams) statt. Die Software wird von der FernUni bereitgestellt und ist bereits im Einsatz. Diese werden zukünftig mehr beworben. Die Nutzer* erhalten flexible Antworten.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Mitarbeiter*innen der Benutzung</i>

...

## 4 Handlungsfeld Personal

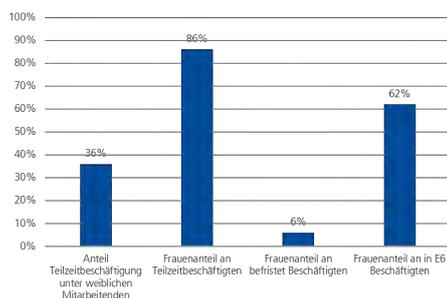
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 54 Personen in der Universitätsbibliothek. Davon sind insgesamt 63% Frauen. Unter den nebenberuflich tätigen sind es 100%, ebenso wie bei den Auszubildenden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind es immer noch 62%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich noch 56%.

#### Frauenanteil nach Beschäftigungsart



36% der weiblichen Beschäftigten der Universitätsbibliothek arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 86% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 6% und 62% beträgt der Frauenanteil an E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

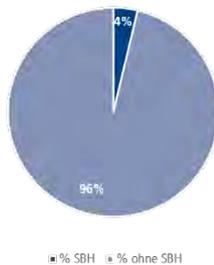
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Beschäftigte sollen weiterhin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Alle Mitarbeiter*innen der Bibliothek haben die Möglichkeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Vereinbarkeit ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten. Bei Bedarf ist es möglich, die Arbeitszeit zu verschieben (geleistete Mehrarbeit kann flexibel abgebaut werden). Homeoffice wird angeboten und ermöglicht. Bei schwierigen persönlichen Bedingungen werden individuelle Absprache gefunden (z. B. Pflege von Angehörigen), die auf die persönlichen Gegebenheiten abgestimmt werden. Diese können im Bedarfsfall sehr flexibel, auch außerhalb der vorhandenen Dienstvereinbarung der FernUniversität abgestimmt werden, sofern keine finanzielle Mehraufwände generiert werden. Auf die Angebote und Dienstleistungen des FamilienService wird hingewiesen. Die Vorgesetzten gehen aktiv auf die Beschäftigten zu, um ein Höchstmaß von Flexibilität anzubieten. Individuelle Lösungen, wie z. B. mehr Homeoffice-Tage werden angeboten, um vorhandenes Personal zu halten. Kein/e Mitarbeiter*in wird aufgrund der Familiensituation, wie z. B. Pflegebedürftigkeit der Eltern in den Karrierechancen benachteiligt, sondern auch da werden individuelle Lösungen gesucht, die zur Familiensituation der Mitarbeiter*innen passen. Es wird in der UB eine Ermöglichungskultur gelebt.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung/Vorgesetzte</i>

<b>ERASMUS +</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Auslandaufenthalte in Beruf fördern</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Wir ermutigen Kolleg*innen gezielt am Erasmus + Austauschprogramm mitzumachen und fördern die Teilnahme an dem Programm. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen wird die Teilnahme gefördert. Teilnehmende Beschäftigte ermutigen in Coffeecture andere, um an Erasmus + teilzunehmen und teilen ihre Erfahrungen mit. Auszubildende werden im Rahmen von Erasmus + an Auslandspraktika teilnehmen.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung / Vorgesetzte / Ausbilderin</i>

## FACT-SHEET INKLUSION

### Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Universitätsbibliothek geben 4% 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 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

### 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 und Ableismen zu erkennen und abzubauen.

### 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 sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

## MASSNAHMEN INKLUSION

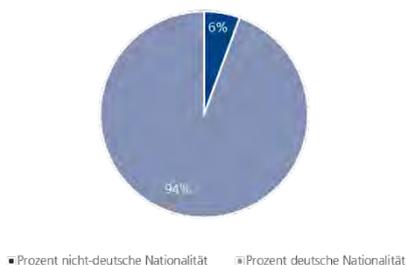
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>ARBEITSPLÄTZE FÜR SCHWERBEHINDERTE PERSONEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Arbeitsplätze sollen barrierefrei und den individuellen Bedürfnissen von schwerbehinderten Beschäftigten angepasst werden.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Die Betriebsärztin berät in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung über mögliche Arbeitsplatzausstattung. Die UB beschafft zusätzliche Arbeitsplatzausstattungen, um bestmögliche Voraussetzungen zu schaffen und auf die individuellen Bedürfnisse von den Beschäftigten einzugehen. Eine regelmäßige Begehung der Arbeitsplätze findet statt. Auf die Beratungsangebote der Betriebsärztin und der Schwerbehindertenvertretung wird hingewiesen. Die Sicherheitsbeauftragte gehen bei Arbeitsplatzbegehungen aktiv auf die Schwerbehindertenvertretung zu und beziehen diese mit ein. Die Barrierefreiheit wird ausgebaut. Stolperfallen werden minimiert und die Regale in Bearbeitungsbereichen werden nicht bis zur Decke befüllt, damit auch kleinere Personen diese ohne Einschränkung nutzen können. Sollten Maßnahmen ergriffen werden, wird geprüft, ob Sachmittel eingeworben werden können. Kann dies nicht erfolgen, werden die Maßnahmen durch UB-Sachmittel finanziert.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Vorgesetzte/Bibliothekseitung/Mitarbeitende</i>

<b>COFFEE LECUTRE XXL: BARRIEREFREIHEIT UND DIVERSITÄT IN HOCHSCHULBIBLIOTHEKEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Sensibilisierung der Mitarbeitenden der UB Hagen für die o.g. Themen.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Im Rahmen der voraussichtlich 90-minütigen o.g. Veranstaltung wird ein Kriterienkatalog zu Barrierefreiheit und Diversität in Hochschulbibliotheken vorgestellt, anhand dessen abgeglichen werden kann, inwiefern die UB Hagen diese Kriterien bereits erfüllt bzw. in welchen Bereichen noch Verbesserungsbedarf besteht. Darüber hinaus soll der Kriterienkatalog dazu dienen, die Mitarbeitenden der UB Hagen für die Themen Barrierefreiheit und Diversität zu sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie vielfältig die jeweils zu berücksichtigen Aspekte sind. Diese Maßnahme zielt nicht allein auf die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen und/oder chron. Erkrankung, sondern auch auf die Interaktion zwischen den Beschäftigten und den Nutzenden der UB Hagen.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Abteilung Benutzung</i>

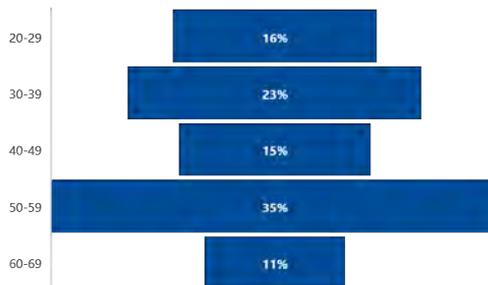
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Nationalität Personal



Nur 6% der Mitarbeiter\*innen der Universitätsbibliothek 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 Universitätsbibliothek ist zwischen 50–60 Jahre alt, ein Alter in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–40 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>SPRACHBARRIEREN ABBAUEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Die UB möchte 2-sprachig werden.</i>
<b>BESCHREI- BUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Der Publikationsserver deposit-hagen und der Hagen University Press – der Verlag der FernUniversität, werden zukünftig 2-sprachig angeboten. Fremdsprachliche Gastwissenschaftler und Forschende soll das benutzen der UB erleichtert werden. Sie profitieren von einem Zugang ohne sprachliche Barrieren. Dafür sind die Kollegen*innen bereits gut aufgestellt. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem „international Office“ soll weiterhin ausgebaut werden. Es besteht kein Finanzierungsbedarf. Später soll die komplette Homepage der UB ebenfalls 2-sprachig angeboten werden.</i>
<b>UMSET- ZUNGSVER- ANTWORT- LICH</b>	<i>Bibliotheksleitung/Mitarbeiter*innen</i>

## **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, sichtbar 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

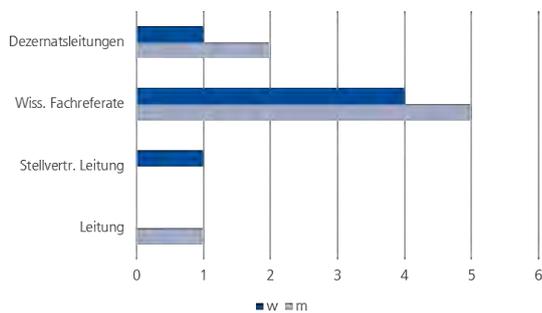
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>AUSTAUSCH FÖRDERN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Internationale Kooperationen fördern, Austausch mit Fachkolleg*innen</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Seit November 2023 haben wir eine Gastwissenschaftlerin in der UB Hagen. Sie ist aufgrund eines Forster Stipendiums in Deutschland. Sie kommt aus Sri Lanka und forscht zu Social Medien in Bibliotheken. Die Kollegin profitiert von der guten Vernetzung der Mitarbeitenden der UB Hagen in der Bibliothekscommunity. Gleichzeitig verbessern wir unsere Englischkenntnisse, lernen das Bibliothekswesen in Sri Lanka kennen und erweitern unsere Perspektiven. Zukünftig sollen weitere Gastwissenschaftler*innen angeworben werden. Zurzeit werden Kooperationen mit Pakistan durch die UB-Leitung aufgebaut.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung</i>

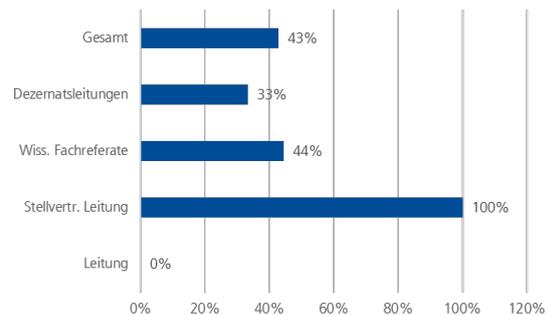
## 6 Handlungsfeld Institutionalisation

### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Universitätsbibliothek war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während der Direktionsposten männlich besetzt ist, ist die Stellvertretung weiblich. Frauen sind stärker in den Posten der wissenschaftlichen Fachreferate vertreten, ihr Anteil liegt aber hier immer noch unter dem der Männer.



Prozentual ergibt dies einen Frauenanteil von 43%. Die Darstellung der Personenzahl bzw. Postenanzahl zeigt jedoch, dass die Prozentwerte schnell schwanken können.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Der Frauenanteil in Leitungs- und Führungspositionen soll erhalten bleiben.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Bei der Besetzung freierwerdender Stellen wird die UB, im Vorfeld geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung auffordern, bevorzugt aus dem eigenen Mitarbeiterinnenkreis. Die Ausschreibungen werden in Frauennetzwerken veröffentlicht.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung</i>

<b>ARBEITSPLATZBEGEHUNGEN VERSTETIGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Gesundheitsprävention beim Arbeitsplatz; Barrieren abbauen</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<p><i>In der Bibliothek finden regelmäßig Arbeitsplatz- und Ortsbegehungen durch die Direktion und die Sicherheitsbeauftragte der UB statt. Diese haben das Ziel frühzeitig schlecht oder unzureichende Arbeitsplatzausstattungen aufzuzeigen und Missstände zu beheben. Dabei steht die Ergonomie am Arbeitsplatz sowie die Gesundheit am Arbeitsplatz im Fokus. Neben dem richtigen Sitzen und Stehen werden den Mitarbeitenden auf die vielseitigen Angebote der FernUniversität hingewiesen.</i></p> <p><i>Ein weiteres Ziel der Begehungen ist, die Funktionsbereiche als auch die öffentlich zugänglichen Bereiche möglichst barrierearm zu gestalten. Barrieren sollen gezielt abgebaut werden und vor allem sollen alle Kolleg*innen sensibilisiert werden für Alltagsbarrieren.</i></p> <p><i>Bei gezielten Fragen zum barrierefreien Arbeitsplatz oder bei einem inklusiven Arbeitsplatz werden die Kolleg*innen der Arbeitssicherheit und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen, sodass individuelle Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden besonders Rechnung getragen wird.</i></p>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung, Sicherheitsbeauftragte der UB</i>

## 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 Universitätsbibliothek 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 der Universitätsbibliothek signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch für potenzielle Kolleg\*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Bibliothek und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

## MASSNAHMEN INKLUSION

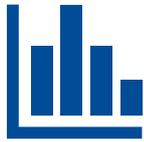
### Name & Maßnahmenbeschreibung

#### S. Personal

<b>BEREITSTELLUNG DIGITALER RESSOURCEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	<i>Nachhaltiger Ausbau von digitalen Ressourcen für Beschäftigte Vor-Ort und im Homeoffice arbeitende.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<i>Der Ausbau von digitalen Dienstleistungen werden weiter fortgesetzt um Barrieren abzubauen und den Lebenssituationen und Ressourcen von Vor-Ort-Beschäftigten und im Homeoffice-Arbeitenden anzupassen und zu stärken.</i>
<b>UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH</b>	<i>Bibliotheksleitung/Mitarbeiter*innen</i>

## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Code of Conduct



Hat die Universitätsbibliothek 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 Universitätsbibliothek 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, Rassismuskritik



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

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄSMERKMALE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung</b>	
<b>ZIEL DER MABNAHME</b>	<i>Ziel ist es, die Anzahl der Vorkommnisse bei Null zu halten, dass jeder Vorfall deutlich angesprochen und abgestraft wird (Anzeige, Ausschluss von der Benutzung). Die UB zeigt Null Toleranz bei sexueller Gewalt.</i>
<b>BESCHREIBUNG DER MABNAHME</b>	<i>Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird Jede/r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen. Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Im Kontext mit der Arbeitssicherheitsbeauftragten der UB, wurde eine Moodle Lernumgebung aufgebaut, die auch das Thema sexuelle Belästigung aufgreift. Bei regelmäßigen Unterweisungen wird das Thema angesprochen, um alle Beschäftigten zu sensibilisieren und Hemmschwellen abzubauen. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Abteilungsleitungen sowie die Leitung der UB stets ansprechbar sind, wenn es um Fragen der sexualisierten Belästigung und Gewalt geht. Die FernUniversität bietet zudem verschiedene Anlaufstellen, wie die betriebliche Sozialberatung mit den sozialen Ansprechpartner*Innen, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte zur Hilfe an. Es besteht die Möglichkeit, an Sicherheitstrainings oder Schulungen zum Umgang mit möglichen sexualisierten Belästigungen oder Gewalterfahrungen teilzunehmen. Dazu beraten die Abteilungsleitungen und die Fortbildungsbeauftragte.</i>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	<i>Die Bibliotheksleitung und die einzelnen Abteilungsleitungen</i>

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

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

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*