

# Chancengerechtigkeitsplan

**der Rechtswissenschaftlichen Fakultät  
der FernUniversität in Hagen**

**2025–2028**

**Rechts-  
wissenschaftliche  
Fakultät**

Chancengerechtigkeitsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 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 Rechtswissenschaftliche Fakultät unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt somit einen intersektionalen Ansatz, in dem Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Chancengerechtigkeitspläne (vormals Gleichstellungspläne nach § 5a und § 6 LGG NRW) der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	III
1 Präambel.....	4
2 Abkürzungen & Erläuterungen.....	6
3 Handlungsfeld Studium und Lehre .....	7
4 Handlungsfeld Personal .....	14
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	22
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	29
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten .....	35

# 1 Präambel

## Präambel Chancengerechtigkeit

Die FernUniversität in Hagen ist die einzige staatliche Fernuniversität im deutschsprachigen Raum. Sie ist der Einheit von Forschung und Lehre verpflichtet und fördert Studium, wissenschaftlichen Nachwuchs sowie den Wissenstransfer. Ihrer Kernkompetenz der Ermöglichung und Unterstützung des lebenslangen Lernens verpflichtet, ermöglicht die FernUniversität ein anerkanntes hochwertiges 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 fachlichen 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 sollen erfolgreich studieren bzw. arbeiten können – unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer bisherigen Bildungsbiographie, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung 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 Chancengerechtigkeit und unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt – ausdrücklich in den Bereichen und Zieldimensionen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung, Inklusion 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 Rechtswissenschaftliche Fakultät ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie des Chancengerechtigkeitsplans der Fakultät 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 Rechtswissenschaftlichen Fakultät 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, Personen mit Behinderungen oder Erstakademiker\*innen 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 am Arbeitsplatz sowie in der Lehre stärker zu implementieren, um inklusivere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Leitung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 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. Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter.

**Finanzierung:**

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

**Inklusion:**

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Die 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

## 2 Abkürzungen & Erläuterungen

**Abkürzung Fakultät REWI** Rechtswissenschaftliche Fakultät

### Abkürzungen Studiengänge REWI

LL. B. Bachelor of Laws

LL. M. Master of Laws

EJP Erste Juristische Staatsprüfung

### Grundgesamtheiten REWI

Personal 191 Personen

Studierende 10.515 Personen

Absolvent\*innen Bachelor (2022) 259 Personen

Absolvent\*innen Master (2022) 84 Personen

### Verwendete Abkürzungen

PJ Prüfungsjahr

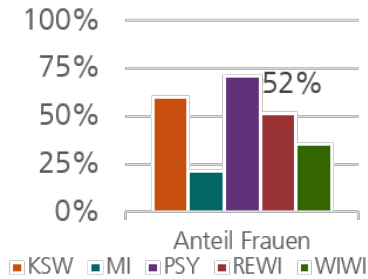
SJ Studienjahr

SBH Schwerbehinderung

### 3 Handlungsfeld Studium und Lehre

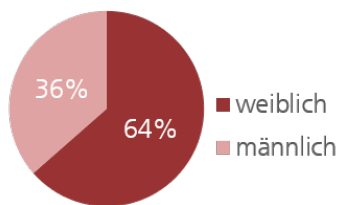
## FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Frauenanteil Studierende WS 23/24



In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 10.515 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 52% und ist damit ausgeglichen, während im Vergleich dazu der Frauenanteil an anderen öffentlichen Universitäten in NRW in den entsprechenden Fakultäten bei 57% lag. Schaut man sich die Daten nach Fächern differenziert an (siehe Grafik Frauenanteil in den Studiengängen), bestätigt sich dieses Bild zum Großteil.

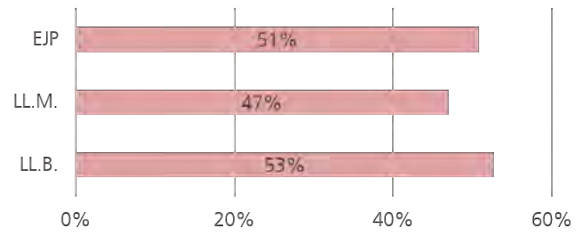
#### Geschlechterverteilung Absolventinnen



Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 64% (von 259

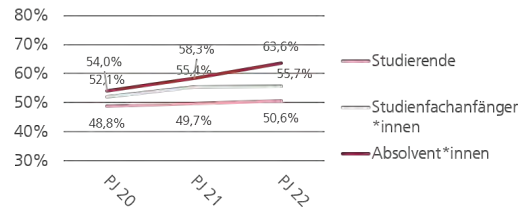
Bachelor-Absolvent\*innen, 84 Master-Absolvent\*innen).

#### Frauenanteil in den Studiengängen 2023



Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in den Studiengängen zwischen 47% und 53%, dabei ist der Frauenanteil im Master schlechter als im Bachelor.

#### Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Anteil weiblicher Studienfachanfängerinnen ist seit dem Prüfungsjahr<sup>1</sup> (PJ) 2020 an der Fakultät kontinuierlich von 52,1% auf 55,7%, gestiegen, die Absolventinnenzahlen sind im gleichen Zeitraum von 54% auf 63,6% stark angestiegen.

<sup>1</sup> Ein Prüfungsjahr (auch Studienjahr) umfasst jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester, z.B. besteht das Studienjahr 2020 aus dem WS 2019/20 und dem SoSe 2020.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

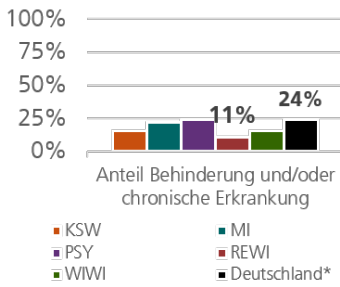
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>MEHR WEIBLICHE STUDIERENDE FÜR DEN LL.M. GEWINNEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden im Masterstudiengang Rechtswissenschaft
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Bewerbung weiblicher Studierender durch das Prüfungsamt und in Seminaren durch Lehrende
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Prüfungsamt, Betreuer*innen von Seminaren

<b>BERÜCKSICHTIGUNG ALLER GESCHLECHTER IN DER AUßENDARSTELLUNG DER FAKULTÄT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Berücksichtigung aller Geschlechter in der Außendarstellung der Fakultät
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Kontinuierliche Überprüfung der Repräsentation aller Geschlechter in der Außendarstellung (z.B. Fotos auf der Fakultäts-Homepage, in den Studienportalen sowie in Medien wie Videos sowie geschlechtergerechte Sprache in Texten)
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	der Dekan / die Dekanin, Studiengangskoordination

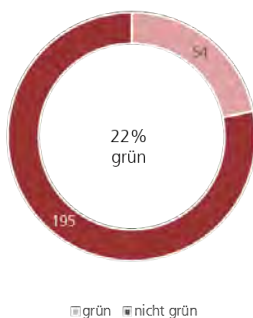
## FACT-SHEET INKLUSION

### Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 11% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das ist weniger als der Anteil von 24%, der für Deutschland insgesamt ermittelt wurde. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderung und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher verstärkter Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

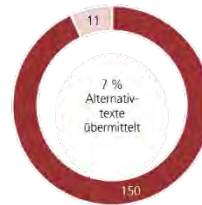
### Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung barrierefreier 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. Grün geprüfte Dokumente haben die Barrierefreiheitsprüfung bestanden (22%). Durch

ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es den Lehrenden einfacher als bisher gemacht, ihre Studienmaterialien barrierefreier zu gestalten. Hier werden alle Materialien mindestens mit einer Gliederung und Navigation versehen. Überschriften werden zugeordnet. In die eigentlichen Inhalte wird nicht eingegriffen. Durch dieses Verfahren ist Dez. 5 in der Lage, die Texte auf Wunsch der Lehrenden oder auf Anfrage in kurzer Zeit dem Matterhornprotokoll entsprechend anzupassen. Nichtsdestotrotz sollte die Fakultät für die Gestaltung barrierefreier Studienmaterialien sensibilisiert werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu unterstützen.

### 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. Im Bereich Alternativtext liegt die Fakultät mit 7% über dem FernUni-Durchschnitt von 4%. Mittlerweile können Alternativtexte von Dez. 5 bspw. mit Hilfe von 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

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>BARRIEREFREIHEIT ERHÖHEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Verbesserung der Barrierefreiheit des Studienmaterials.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Entwicklung eines Workflows zum verbindlichen Einsatz barrierefreier Studienmaterialien. Entwicklung einer Checkliste und eines Systems, das sicherstellt, dass etwa Alternativtexte für Abbildungen hinterlegt wurden sowie Quelldateien zur Barrierefreiheitsprüfung übergeben wurden.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekanat/Prüfungsamt unter Einbindung Abteilung audiotaktile Medien, Einbindung Bereich Studienmaterialerstellung

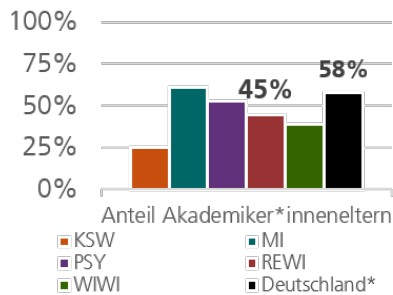
<b>FAIRE BEDINGUNGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Faire Studienbedingungen/Empowerment
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Ermutigung Studierender zur Kommunikation besonderer Bedürfnislagen / Fortführung Online-Sprechstunde „Chancengerechtigkeit“
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Prüfungsamt, Fachmediendidaktik in Kooperation mit ZLI und ZDI

<b>FAIRE PRÜFUNGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Faire Prüfungen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Pseudonymisierung von allen Prüfungen vor der Korrektur im Online-Übungssystem
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Prüfungsamt, Fachmediendidaktik in Kooperation mit ZLI und ZDI

<b>BERATUNG IN BESONDEREN LAGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Faire Studienbedingungen/Empowerment
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Fortsetzung der Online-Sprechstunde Chancengerechtigkeit / Nachteilsausgleich
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Fachstudienberatung

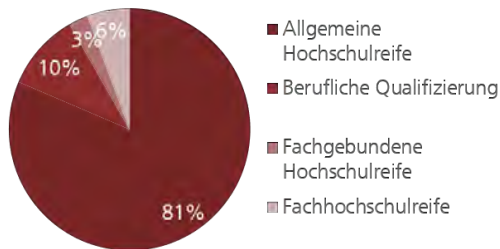
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Akademisches Elternhaus



Im Studienjahr 2022 kamen 45% 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. Von den Fakultäten der FernUniversität befindet sich die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit diesem Anteil im Mittelfeld und unter Bundesdurchschnitt.

### Hochschulzugangsberechtigung



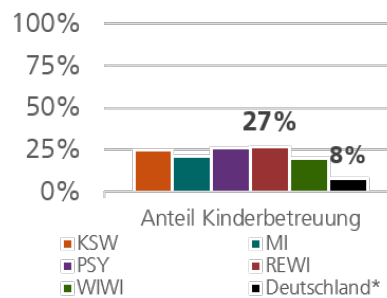
Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89 % der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 10 % Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Rechtswissenschaftliche Fakultät im Fakultätsvergleich einen höheren Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker\*innen vertreten.

### Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter*ReWi
FernUni Hagen	37,3 Jahre	37,2 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	24,9 Jahre

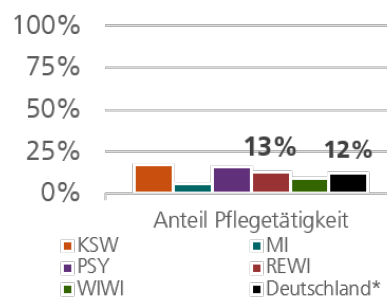
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt mit 37,2 Jahren fast gleichauf mit dem Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden und weit über dem Durchschnittsalter an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Sorgeverpflichtungen ableiten.

### Studierende mit Kind(ern)



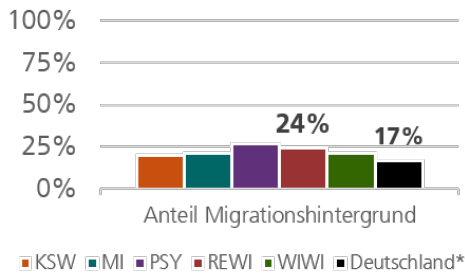
Der Anteil der Studierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 27% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierender Eltern im SoSe 2021.

### Studierende mit Pflegeverantwortung



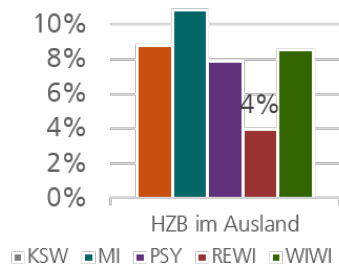
Auch der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 13% an der Fakultät leicht höher als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

### Migration



24% der Studierenden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt über dem gesamtdeutschen Anteil Studierender mit Migrationsgeschichte.

### Bildungsausländer\*innen nach Fakultäten



Der Anteil der Bildungsausländer\*innen, also Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung

nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben, liegt an der Fakultät bei 4% und ist damit im Vergleich mit den anderen Fakultäten am niedrigsten.

### Bildungsausländer\*innen gesamt

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

Mit 9,4% ist der Anteil der Bildungsausländer\*innen an der FernUniversität im Vergleich zu anderen öffentlichen Universitäten in NRW niedriger.

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>ERSTAKADEMIKER*INNEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Verbesserung der Studienbedingungen für Erstakademiker*innen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Sensibilisierung für die Belange von Erstakademiker*innen in den Start-it-up- und How-to-Rewi-Veranstaltungen, z.B. Einladung passender Referent*innen
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Studiengangskoordination / Fachstudienberatung

<b>ONBOARDING</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Verbesserung der Studienbedingungen für Erstakademiker*innen sowie Personen mit alternativen Zugangsberechtigungen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Fortführung / Unterstützung der Studierwerkstatt „In lure“
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leiterin der Studierwerkstatt / Fachstudienberatung

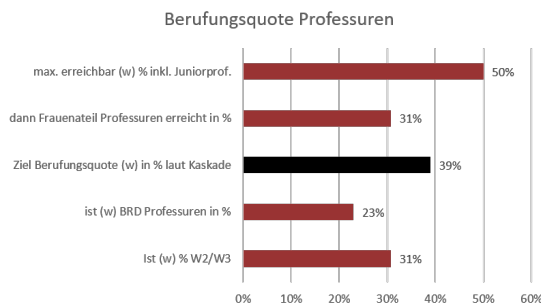
<b>STUDIUM UND PRÜFUNGEN MIT KIND(ERN)</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Berücksichtigung familiärer Besonderheiten im Studium und bei den Prüfungen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Fortführung / Unterstützung von zeitlich verteilten Online-Arbeitsgemeinschaften, Berücksichtigung von Stillzeiten etc. bei Prüfungen
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Studiengangskoordination / Prüfungsamt

<b>WERTSCHÄTZUNG DES MIGRATIONS HintergrUNDES</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Einbindung ausländischen Rechts in das Studium
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Einbindung ausländischen Rechts in das Studium, bspw. im türkischen oder spanischen Recht sowie über das Public International Law
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Lehrende

## 4 Handlungsfeld Personal

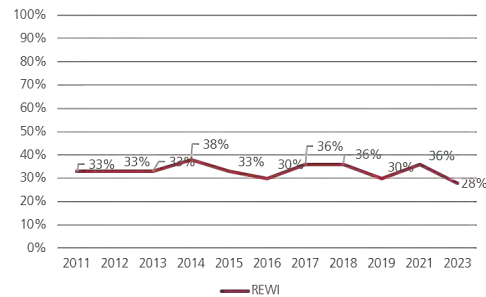
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Berufungsquote Professuren



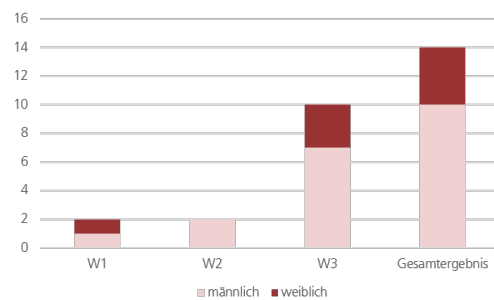
Mit einem Professorinnenanteil von 31% unter den W2/W3 Professuren befindet sich die Fakultät über dem bundesweiten Durchschnitt von 23%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: 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 min. 39% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen. Damit kann die Fakultät unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren Frauenanteil von 31% halten. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 50%.

#### Veränderung Frauenanteil Professuren



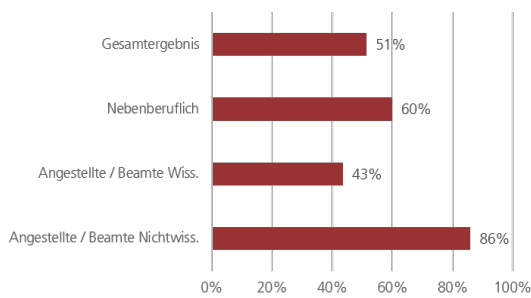
Betrachtet man dazu die Entwicklung im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass seit 2011 der Frauenanteil an den Professuren in der Fakultät stets um die 30% pendelte. Wenn gleich die Prozentzahl relativ stabil blieb, ist die geringe absolute Anzahl an Professuren zu beachten, die auch für den Ausreißer nach unten in 2023 verantwortlich sein kann. Es ist darauf zu achten, dass dies keinen Abwärtstrend einleitet.

#### Zusammensetzung Professuren



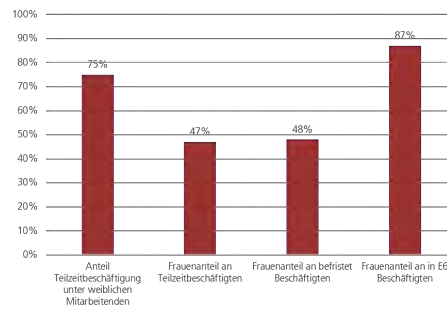
An der Fakultät sind drei Professorinnen auf der Stufe W3, keine auf W2, eine auf W1. Bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

### Frauenanteil Personal



An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät arbeiten in 2023 insgesamt 191 Personen. Die Professuren ausgenommen sind davon insgesamt 51% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 60%. Einen deutlichen Unterschied zeigt jedoch der Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (43%) und dem nicht-wissenschaftlichen Personal (86%).

### Frauenanteil nach Beschäftigungsart



75% der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 47% Frauen. Der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten beträgt 48%. 87% beträgt der Frauenanteil an E6 Beschäftigten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet sein.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS AN PROFESSUREN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist unter Beachtung der von der Verfassung vorgeschriebenen Grundsätze der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG bestrebt, den im Vergleich zu anderen juristischen Fakultäten zufriedenstellenden Frauenanteil zu halten und kurzfristig einen Frauenanteil von 38 % zu erreichen. Langfristig wäre Parität ein erstrebenswertes Ziel.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekan / Berufungskommissionen

<b>DISKRIMINIERUNGSFREIE BERUFUNGSVERFAHREN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Verhinderung von Diskriminierungen in Berufungsverfahren
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf alle verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Vorsitzenden der Berufungskommission für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekan / Berufungskommissionen / Zentralbereich

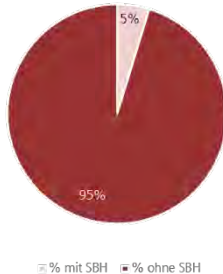
<b>ERHÖHUNG FRAUENANTEIL IM MITTELBAU</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung Frauenanteil im Mittelbau
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichst frühzeitige Bindung von Frauen an die Fakultät durch Einstellung bereits als studentische Hilfskraft mit der Option der Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft oder wissenschaftliche Mitarbeiterin.</li> <li>• Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Hilfskraft- und Mittelbauebene durch regelmäßige Bekanntgabe von Stellenausschreibungen innerhalb der Fakultät und Aufnahme aller Hilfskräfte in die internen Einführungsveranstaltungen von neuen Mitarbeitenden in der Fakultät.</li> </ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Lehrstühle

<b>EMPOWERMENT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Vorbereitung weiblicher Mitarbeiterinnen im Zentralbereich auf Führungsaufgaben
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Ermütigung der weiblichen Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in Führungspositionen und Finanzierung der Teilnahme aus Zentralbereichsmitteln.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Leitung Zentralbereich

<b>ERHÖHUNG MÄNNERANTEIL IM BEREICH MTV</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung des Männeranteils im Bereich MTV
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Bewerbungsverfahren erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 3.3 (Organisations- und Personalentwicklung) anhand eines standardisierten Auswahlverfahrens. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist bestrebt in Zusammenarbeit mit dem Dez. 3 regelmäßiger Ausbildungsort für (männliche) Auszubildende zu werden.</li> </ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Alle Bereiche der Fakultät

## FACT-SHEET INKLUSION

### Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Rechtswissenschaftlichen Fakultät geben nur 5% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, liegt der tatsächliche Anteil vermutlich höher. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler\*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit entsprechenden Einschränkungen. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angepeilt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität.)

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



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 der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

## MASSNAHMEN INKLUSION

### Name & Maßnahmenbeschreibung

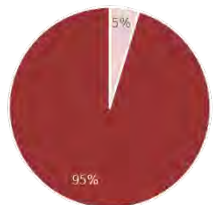
<b>DISKRIMINIERUNGSFREIE BERUFUNGSVERFAHREN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Verhinderung von Diskriminierungen in Berufungsverfahren
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät achtet bei der Durchführung aller Berufungsverfahren auf alle verfassungsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Vorsitzenden der Berufungskommission für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekan / Berufungskommissionen / Zentralbereich

<b>DISKRIMINIERUNGSFREIE STELLENBESETZUNGSVERFAHREN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Alle Stellenbesetzungsverfahren werden diskriminierungsfrei durchgeführt.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Rechtswissenschaftliche Fakultät führt alle Stellenbesetzungsverfahren auf diskriminierungsfreier Basis durch, insb. im Hinblick auf schwerbehinderte Bewerber*innen, die Diversität oder auch das Alter von Bewerber*innen. Sie beteiligt alle Interessensvertretungen und nutzt die seitens der Personalabteilung zur Verfügung gestellten Anwendungen zur Durchführung Ihrer Stellenbesetzungsverfahren. Sie sensibilisiert über ihren Zentralbereich die Bereiche für die Thematik. Der Zentralbereich berät in Zweifelsfällen und sorgt für entsprechende interne Kenntnisse, bspw. durch Fortbildungen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Alle Bereiche der Fakultät

...

## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

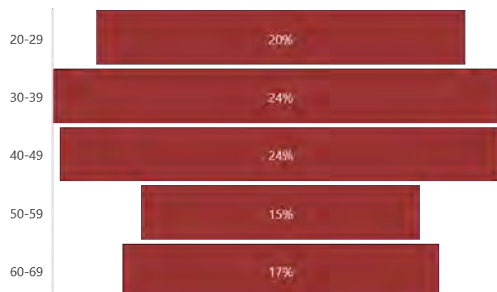
### Nationalität Personal



■ Prozent nicht-deutsche Nationalität  
■ Prozent deutsche Nationalität

Nur 5% der Mitarbeiter\*innen 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 30-50 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

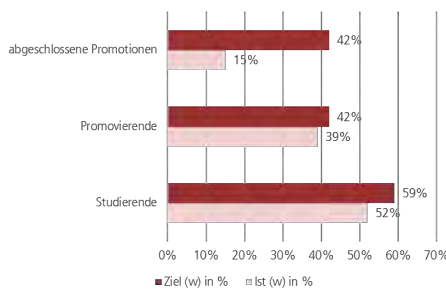
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>VERBESSERUNG DER KARRIEREWEGE FÜR INTERNATIONALE BESCHÄFTIGTE</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung des Anteils internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortsetzung der internationalen Kooperationen.</li><li>• Die Hochschullehrer*innen der Fakultät werden ermutigt, auch internationale Promotionsthemen anzubieten und Promovierende anzunehmen.</li><li>• Im Bereich der Forschung setzt die Fakultät weiter einen Akzent auf die Einladung von internationalen Gastwissenschaftler*innen</li></ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Hochschullehrer*innen

## 5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

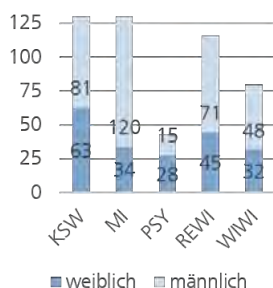
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

#### Gleichstellungsquote Promotion



Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade<sup>2</sup>. Aus der 3-Jahres-Summe (2020-2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der Frauenanteil unter den Studierenden (52%) nicht in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. Im betrachteten Zeitraum sind 39% der Promovierenden Frauen, dies steht einem Zielwert von 42% gegenüber. Bei den abgeschlossenen Promotionen klafft es noch weiter auseinander: 15% Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen der Fakultät stehen einem Zielwert von 42% gegenüber.

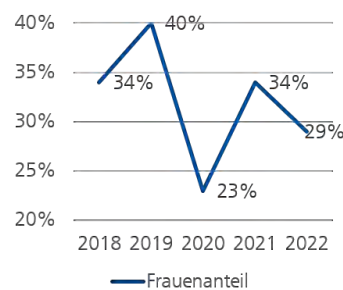
#### Promovierende an Fakultäten 2022



An der rechtswissenschaftlichen Fakultät promovieren im Vergleich zu den anderen (meist

größeren) Fakultäten relativ viele Personen, der Frauenanteil daran liegt allerdings immer noch deutlich unter dem Männeranteil.

#### Frauenanteil Promotionen FernUniversität

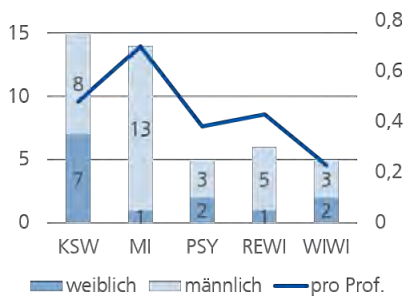


Das Geschlechterverhältnis an den abgeschlossenen Promotionen zeigte in den vergangenen Jahren große Schwankungen an der FernUniversität. Besonders signifikant ist hierbei der starke Rückgang des Frauenanteils in den Promotionen während der Corona-Pandemie im Jahr 2020, der sich anschließend nicht wieder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

<sup>2</sup> 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.

### Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



Bei den abgeschlossenen Promotionen ist die absolute Anzahl gering, liegt jedoch bei dem Verhältnis von Promovierten je Professur im Mittelfeld der Fakultäten.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>GEWINNUNG WEITERER WEIBLICHER PROMOVENDINNEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung des Anteils weiblicher Promovendinnen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit durch Peer-Interviews mit interessanten Wissenschaftlerinnen.</li> <li>• Gezielte Ansprache weiblicher Doktorandinnen für das EDELNet-Projekt. Gezielte Ansprache für eine Habilitation geeigneter Frauen und Nutzung der jeweiligen Förderinstrumente, Information der Lehrstuhlinhaber*innen über die Möglichkeiten der Förderung weiblicher Habilitandinnen.</li> <li>• Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer.</li> </ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Hochschullehrer*innen

<b>UNTERSTÜTZUNG GESCHLECHTERFORSCHUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Fortführung der Geschlechterforschung am Institut in Iure
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Laufende und kommende Forschungsprojekte werden unterstützt, bspw., die Arbeit der Forscher*innengruppe Gender Politics. Es werden u. a. Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	In Iure Gender im Recht

<b>UNTERSTÜTZUNG WEIBLICHER PROMOVENDINNEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Erhöhung der Abschlusszahlen weiblicher Promovendinnen.
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zusammenarbeit mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird weiter intensiviert.</li> <li>• Nach Rücksprache mit dem Referat Forschungs- und Graduiertenservice wird die Fakultät eine Befragung der weiblichen Promovierenden durchführen, um mehr über strukturelle und individuelle Hemmnisse zu erfahren und diesen ggf. begegnen zu können.</li> </ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	FernUniversität in Hagen

## FACT-SHEET INKLUSION

### Promovierende mit Behinderung



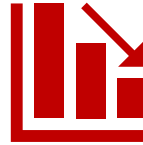
Daten zu Promovierenden mit Behinderungen werden an der FernUniversität bisher nicht erhoben. Informationslücken und Berührungängste beim Thema „Promovieren mit Behinderung“ können zu Unsicherheiten auf Seiten der Promovierenden sowie auf Seiten der Betreuungen führen.

### 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 eine entscheidende Maßnahme darstellen. Übersichtliche, barrierefreie und gut strukturierte Informationen über Zuständigkeiten und Angebote verbessern die Partizipationsmöglichkeiten und können Sicherheit bieten.

### Nachteilsausgleiche für Promovend\*innen mit Behinderungen



Nicht nur Studierenden stehen Nachteilsausgleiche für Studium und Prüfungen zu. Auch Promovend\*innen oder Habilitand\*innen können Nachteilsausgleiche geltend machen. Informationen und Beratung hierzu sind von elementarer Bedeutung.

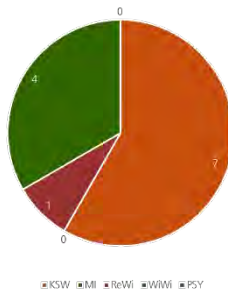
## MASSNAHMEN INKLUSION

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>UNTERSTÜTZUNG FÜR PROMOVIERENDE MIT BEHINDERUNG UND/ODER CHRONISCHER ERKRANKUNG</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Unterstützung von Promovierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilisierung der Promotionsberatung für die Belange von Promovierenden Behinderung und/oder chronischer Erkrankung</li><li>• Sensibilisierung der Betreuenden für Fördermöglichkeiten von Promotionen durch Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung</li></ul>
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Fachstudienberatung und Hochschullehrer*innen

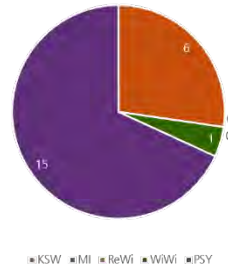
## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wurde zwischen 2019 und 2023 ein Projekt aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert.

### Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen keine der Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf.

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

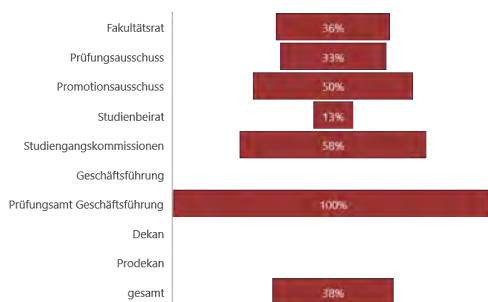
### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>ROLE MODELS</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Schaffung eines Bewusstseins für Wissenschaftskarrieren von Erstakademiker*innen
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Veröffentlichung von Interviews / Testimonials von erfolgreichen Erstakademiker*innen, u. a. auch im Zusammenspiel mit der Videoreihen erfolgreicher Frauen in der Wissenschaft
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Zentralbereich

## 6 Handlungsfeld Institutionalisation

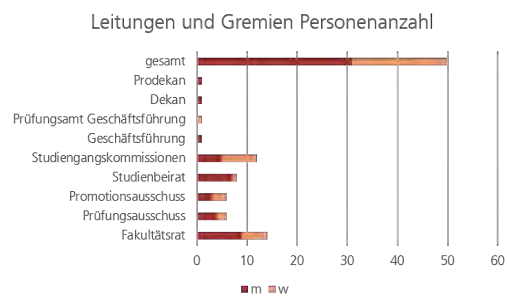
### FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

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



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen sowie den Gremien an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die gesetzlich festgelegte Parität bei Gremien ist nur in einigen Fällen erreicht. Auch das Dekanat weist keine Frauen in Leitungspositionen auf.

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



Mehr Information bieten hier die Personenzahlen, da die Ämter, die nur mit Einzelpersonen besetzt werden, natürlich nur entweder 0 oder 100 % aufweisen können.

## MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>PARITÄTISCHES DEKANAT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Parität im Dekanat
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Fakultät plant im Planzeitraum die paritätische Besetzung des Dekanats (Dekan*in / Prodekan*in). Der Dekan / Die Dekanin sensibilisiert die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entsprechend und bittet um entsprechende Planungen.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Fakultätsrat

<b>PARITÄTISCHE GREMIEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Möglichst paritätische Gremien unter Beachtung der Freiheit der Wahl
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Bei Wahlvorgängen soll auf die Parität der Gremien hingearbeitet werden, allerdings ist hier die Freiheit der Wahl innerhalb der Statusgruppen zu beachten. Der Zentralbereich erstellt entsprechende Vorschläge und spricht in Zusammenarbeit mit dem Dekan / der Dekanin potentielle Kandidaten*innen an.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Fakultätsrat

## FACT-SHEET INKLUSION

### Sensibilisierung zum Thema „Promovieren mit Behinderungen“ z.B. für Mitarbeiter\*innen in der Graduiertenförderung



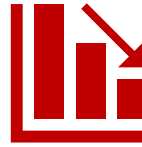
Damit Promovierende mit Behinderungen von Unterstützungsangeboten in Graduierteneinrichtungen profitieren können, ist es wichtig, dass dort ein Bewusstsein für die Zielgruppe vorhanden ist, dass existierende Angebote barrierefrei umgesetzt werden und dass auf die spezifischen Bedarfe von Promovierenden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

### 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 Diensteantritt 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 Kolleg\*innen mit Behinderung in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am universitären Leben.

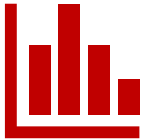
## MASSNAHMEN INKLUSION

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>BARRIEREFREIE INFOVERANSTALTUNGEN</b>	
<b>ZIEL DER MAß-NAHME</b>	Barrierefreiheit bei der Information von Studierenden und Beschäftigten
<b>BESCHREIBUNG DER MAß-NAHME</b>	Informationsveranstaltungen werden, wenn möglich, online durchgeführt und aufgezeichnet. Es wird geprüft, ob ggf. in einzelnen Veranstaltungen mit Gebärdens- und/oder Schriftdolmetschung gearbeitet werden könnte.
<b>UMSETZUNGS-VERANTWORTLICH</b>	Fachstudienberatung

## FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Code of Conduct



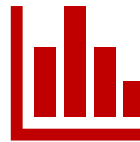
Die Fakultät wird einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickeln, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert.

### Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Die Fakultät unterstützt auch weiter die Arbeit einer unabhängigen Ansprechperson.

### Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der Fakultät 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 Fakultät sich mit diesen Themen?

## MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

### Name & Maßnahmenbeschreibung

<b>ANLAUFSTELLE IN FÄLLEN VON BELÄSTIGUNG UND GEWALT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Hilfestellung für Betroffene
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Frau Wardenga fungiert weiter als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Die Fakultät stellt die für die Wahrnehmung der Aufgabe notwendigen Mittel und Zeitkontingente zur Verfügung.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekan, Frau Wardenga

<b>SENSIBILISIERUNG UND INFORMATION IN FÄLLEN SEXUALISIERTE GEWALT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Sensibilisierung und Information
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Fakultätsweite Information zur Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt an der FernUniversität in Hagen. Die Fakultät regt eine entsprechende Ombudsperson an.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekanat

<b>CODE OF CONDUCT</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Belästigungsfreie Lehre / Studierendeninteraktion
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Fakultät wird einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickeln, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert. Dieser richtet sich insb. an die Studierenden für den Umgang untereinander.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Dekanat

<b>FÖRDERUNG DER FORTBILDUNG VON MITARBEITENDEN</b>	
<b>ZIEL DER MAßNAHME</b>	Stärkung der internen Fortbildungsprogramme, insbesondere unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten im Rahmen der Fortbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung
<b>BESCHREIBUNG DER MAßNAHME</b>	Die Fakultät arbeitet auch weiterhin aktiv an der Erarbeitung des Fortbildungsprogramms mit und informiert ihre Beschäftigten regelmäßig über die entsprechenden Angebote und unterstützt die Teilnahme der Mitarbeitenden.
<b>UMSETZUNGSVERANTWORTLICH</b>	Zentralbereich

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Rechtswissenschaftliche Fakultät, 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 Rechtswissenschaftlichen Fakultät 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 Rechtswissenschaftlichen Fakultät.

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*