

Chancengerechtigkeitsplan

des Zentrums für
Lernen & Innovation
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Zentrum für
Lernen &
Innovation
(ZLI)

Chancengerechtigkeitsplan des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) 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. Das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) 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 | Abkürzungen & Erläuterungen..... | 6 |
| 3 | Handlungsfeld Studium und Lehre | 7 |
| 4 | Handlungsfeld Personal | 12 |
| 5 | Handlungsfeld Institutionalisierung..... | 21 |
| 6 | Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten | 27 |

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 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 das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) seinen Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen des Chancengerechtigkeitsplans des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) aus dem Jahr 2022 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen sowie Barrieren im Studium für unterschiedliche Zielgruppen abzubauen. Allgemeines Ziel des Plans ist es, zur Verwirklichung von

Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) beizutragen. Hierzu strebt das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) 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 am Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) zu erreichen. Ein weiteres Anliegen ist die Herstellung einer verbesserten Vereinbarkeit von Sorgeverpflichtungen, Beruf und Hochschule. Weiterhin sieht sich das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) 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.

Im Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI) sind Diversity-Aspekte fester Bestandteil. Das ZLI steht allen Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt positiv gegenüber. Die Leitung des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) 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.

Es sei darauf hingewiesen, dass das ZLI keine Forschungseinrichtung ist und daher keine Forschung betreibt. Das Handlungsfeld wird daher aus dem Chancengerechtigkeitsplan herausgelassen.

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

Inklusion ist ein Entwicklungsfeld. Das ZLI begrüßt die hochschulweiten Bestrebungen im Bereich Inklusion und unterstützt diese. Das ZLI arbeitet an der Ausgestaltung des hochschulweiten Inklusionskonzepts mit und leitet daraus ggf. konkrete Maßnahmen für den eigenen Bereich ab. Hierbei wird es vom Referat Chancengerechtigkeit unterstützt.

2 Abkürzungen & Erläuterungen

Abkürzungen

ZLI Zentrum für Lernen und Innovation

Grundgesamtheiten

Personal ZLI 66 Personen, 46,05 VZÄ (Stand 03/24)

Studierende FernUniversität 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 zu steigern.

Das ZLI führt selbst keine curriculare Lehre durch. Im Themenfeld studyFIT werden in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen, wie den Fakultäten, dem Dezernat 2, den Campusstandorten oder der Universitätsbibliothek Angebote für Studierende in der Studieneingangsphase gemacht, die außercurricular als Selbstlernkurse oder mit Betreuung angeboten werden. Darüber hinaus finden individuelle Beratungen sowie betreute Veranstaltungen statt, die in Präsenz oder online angeboten werden. Die Unterstützung von bislang an Hochschulen unterrepräsentierten Studierendengruppen sowie die Berücksichtigung und Anerkennung der Diversität der Studierenden steht bei der Entwicklung und Durchführung der Angebote im besonderen Fokus.

Im ZLI wird darüber hinaus Lehrmaterial produziert, beispielsweise Videos und Podcasts. So wurde im Rahmen der Gastprofessur für Gender und Queer Studies eine mehrteilige Videoreihe produziert, außerdem eine Videoreihe zum Thema Gender und Recht.

Im Rahmen von Videoproduktionen wird grundsätzlich auf eine gendergerechte Sprache und die Vermeidung von stereotypen Geschlechterrollen geachtet.

Das ZLI bietet Beratungen und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen der FernUniversität im Bereich der (digitalen) Lehre an. Diversitätsbezogene Themen (z.B. gendergerechte Sprache, barrierefreie Gestaltung von Lernumgebungen) werden dabei als Querschnittsthemen mitgedacht in die eigenen Angebote integriert. Vor diesem Hintergrund findet eine permanente Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen statt, damit diese in die eigenen Fortbildungsangebote übernommen werden kann. Zugleich beteiligt sich das ZLI an hochschulinternen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem GAAD oder dem Genderday, bringt sich dort einerseits mit der eigenen Expertise ein und erweitert andererseits den eigenen Kenntnisstand.

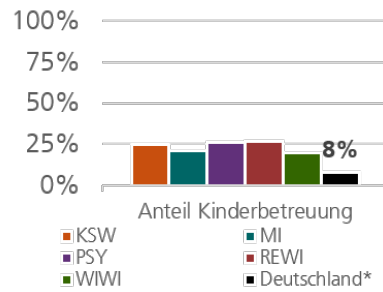
Das ZLI übernimmt ferner Aufgaben in Bezug auf inhaftierte Studierende. Hier werden durch zentrale Ansprechpersonen alle Dienstleistungen rund um die Plattform elis koordiniert, über die es möglich ist, auf kuratierte Inhalte zuzugreifen und somit aus der Haft heraus an der FernUniversität in Hagen zu studieren. Im ZLI werden beispielsweise in Absprache mit den Justizvollzugsanstalten spezielle moodle-Rollen vergeben, es findet ein Austausch mit den an der FernUniversität in Hagen am Studium in Haft beteiligten Personen statt und es werden Maßnahmen umgesetzt, die die Rahmenbedingungen verbessern sollen, wie beispielsweise die Abstimmung von Ersatzleistungen für Präsenztermine etc..

FACT SHEET STUDIUM UND LEHRE

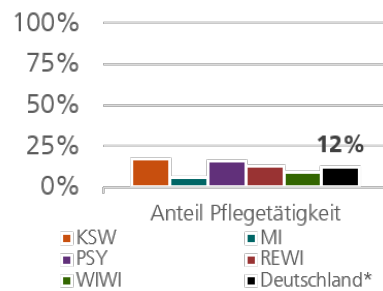
Diversitätsmerkmale der Studierendenschaft 2023

| 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

| STUDYFIT | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Ausbau der Angebote zur Erhöhung des Studienerfolgs in der Studieneingangsphase, insbesondere von unterrepräsentierten Studierendengruppen</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Das ZLI entwickelt zielgruppenspezifische Angebote, die auf die Bedürfnisse von Studierenden mit unterschiedlichen Hintergründen und Voraussetzungen zugeschnitten sind. Dazu gehören Angebote zur Verbesserung der fachlichen Vorkenntnisse, sprachlichen Kompetenzen, wissenschaftlichen Arbeitstechniken, Fähigkeiten zur Selbstorganisation und medientechnischen Kompetenzen. Diese Angebote sind bereits Teil von studyFIT, sollen aber stetig weiterentwickelt und ausgebaut werden. Dazu gehören Workshops des Schreibzentrums für Studierende mit Deutsch als Zweitsprache; Vorkurs Mathematik für Statistik zur Auffrischung von studiumsrelevanten Statistik-Kenntnissen (Zielgruppe u.a. Studierende ohne Abitur); Lerngruppenbildung über die FeU-App als Vernetzungsmöglichkeit von Studierenden; individuelle Schreibberatung; Schreibräume als niedrigschwelliges Angebot in Form eines Peer-to-Peer-Ansatzes; English Learning Support: u.a. zum Erwerb von grundlegenden Englischkenntnissen; study-BRIDGE-Deutschkurse für internationale Studieninteressierte und Studierende (Fokus: Studierende mit Fluchthintergrund). Zukünftig werden insbesondere verstärkt Angebote hinzutreten, die Studierenden grundlegende KI-Kompetenzen vermitteln, wie sie für ein Studium zunehmend wichtig werden. Dabei wird die Diversität der Studierenden, u.a. in Bezug auf technische Ausstattung und Vorkenntnisse sowie ethische Grundhaltungen, sowie der barrierefreie Zugriff auf bereitgestellten KI-Tools berücksichtigt.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. André Biederbeck</i> |

| INKLUSIVE VIDEOS | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Ausbau der Angebote zur Teilhabe von Studierende mit Hörbeeinträchtigung</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Fortsetzung und Verbesserung der standardmäßigen Untertitelung von Videos, die im Videomanagementsystem abgelegt werden und automatische Erstellung von Transkripten. Durch die automatisierte Texterstellung sind Fehler im Text möglich, darauf wird explizit hingewiesen. Perspektivisch ist ein Ziel, dass Inhalte prüfungsfest wiedergegeben werden und eine entsprechende Endabnahme erfolgt. Um dies zu realisieren, soll ein Qualitätskonzept erarbeitet werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Axel Nattland</i> |

| STUDIEREN IN HAFT | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Verbesserung der Rahmenbedingungen des Studiums in Haft</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Am ZLI werden unterschiedliche Maßnahmen koordiniert, die das Studium in Haft verbessern sollen. Dafür arbeitet das ZLI eng mit dem Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft (IBI) in Berlin zusammen, das die Plattform elis betreut, über die auf Studieninhalte zugegriffen werden kann. Insbesondere der Bereich der synchronen Lehre soll verbessert werden. In Absprache mit dem IBI sollen die Aktivitäten der Fakultäten im Bereich der verpflichtenden synchronen Lehre erhoben werden und mit den jeweiligen Haftanstalten diskutiert werden, welche Möglichkeiten für den Einsatz von Videokonferenztools bestehen. Darüber hinaus soll in Absprache mit dem ZDI, dem Datenschutz und der Studienberatung das bislang sehr aufwendige Verfahren der Rollenzuweisung in moodle vereinfacht werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils</i> |

| DIGITALES PRÜFEN | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Beratung und Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung digitaler Prüfungen</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Digitale Prüfungsformate ermöglichen eine höhere zeitliche und räumliche Flexibilität, was insbesondere Studierenden mit familiären oder beruflichen Verpflichtungen zugutekommt. Dies wird im aktuellen HEP als explizites Ziel formuliert. Digitale Prüfungen können dazu beitragen, Benachteiligungen aufgrund von Lebensumständen zu reduzieren. Digitale Prüfungsumgebungen lassen sich zudem leichter an die Bedürfnisse von Studierenden mit Beeinträchtigungen anpassen. Beispielsweise können Schriftgrößen individuell eingestellt oder Vorlesefunktionen integriert werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils</i> |

| LEARNING ANALYTICS | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Eruierung und Pilotierung von Learning Analytics Verfahren</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Durch Learning Analytics können Studierende auf der Grundlage digitaler Verhaltens- und Nutzerprofile in Kombination mit ihren Selbstangaben individuell, zielgerichtet und empirisch fundiert dabei unterstützt werden, ihre Bildungsziele zu erreichen. Übungs- und Testaufgaben lassen sich adaptiv und am aktuellen Lernstand orientiert gestalten. Die Verbindung verschiedener Datenquellen ermöglicht zudem die (teil-) automatisierte Bereitstellung von personalisierten formativen Feedbacks im Studienverlauf. Nach der Verabschiedung der LA-Ordnung im Senat sollen im ZLI gemeinsam mit CATALPA entsprechende Verfahren entwickelt und pilotiert werden. Learning Analytics-Verfahren tragen zur Chancengerechtigkeit bei, indem stärkere Anpassungen der Lernangebote an die</i> |

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p><i>individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Lernenden ermöglicht werden. Adaptive Lernsysteme können den Lernprozess an das Tempo und die der einzelnen Lernenden anpassen. Dies trägt dazu bei, Heterogenität besser zu berücksichtigen und individualisierte Förderung zu ermöglichen. Ebenso können durch die Analyse von Lernmustern potenzielle Schwierigkeiten oder Risiken für Lernende frühzeitig erkannt werden. Dies ermöglicht es Lehrenden, rechtzeitig unterstützende Maßnahmen einzuleiten und so Bildungsbenachteiligungen vorzubeugen. Letztlich können LA-Systeme dazu beitragen, Bewertungsprozesse objektiver zu gestalten, indem sie auf Daten basieren und weniger von subjektiven Einschätzungen der Lehrenden abhängen. Dies kann helfen, bestehende Diskriminierungsmuster zu reduzieren.</i></p> <p><i>Im Rahmen der Förderung „Lehrarchitektur“ wurde ein Drittmittelantrag bei der Stiftung Innovation in der Hochschullehre eingereicht. Sollte dieser nicht erfolgreich sein, wird das Vorhaben in geringerem Umfang umgesetzt.</i></p> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

4 Handlungsfeld Personal

Zum Handlungsfeld Personal kann analog zum Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 festgehalten werden, dass das ZLI insgesamt sehr ausgewogen besetzt ist, wenngleich eine Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche ersichtlich ist. Dies konnte auch durch bisherige Maßnahmen nicht signifikant verbessert werden.

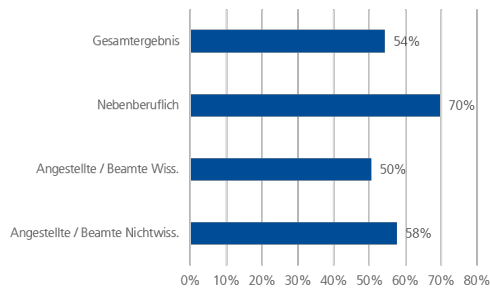
Diversität ist im ZLI ein wichtiges Thema. So ist die Personalstruktur im ZLI als sehr divers beispielsweise hinsichtlich Behinderung, sexueller Identität, Erstakademiker*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte etc., zu bezeichnen. 2023 ist eine durch alle Mitarbeitenden des ZLI gemeinsam verfasste und unterzeichnete Team-Charta veröffentlicht worden, die die wesentlichen Aspekte des Miteinanders im ZLI regelt.

Das ZLI hat überdies ein Shared Desk-Modell umgesetzt, das Telearbeit mit Arbeiten vor Ort kombiniert. Darüber hinaus werden Arbeitsplätze geteilt, so dass Büroräume mehrfach besetzt werden können. Mitarbeiter*innen die zu 100 % vor Ort arbeiten möchten, behalten einen eigenen Arbeitsplatz. Ergänzend dazu wurden Flex-Büros eingerichtet, die bei Bedarf genutzt werden können.

Im Rahmen der didaktischen Qualifizierungen stellt Diversität ein Querschnittsthema dar, welches bereits durch unsere Mitgliedschaft im Netzwerk Hochschuldidaktik NRW fest verankert ist und inhaltlich in den Workshops berücksichtigt wird. Ferner werden in die Modul- und Projektreflexionen Fragestellungen mit aufgenommen, die gezielt dazu anleiten, sich als Teilnehmer*in mit der Thematik Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen.

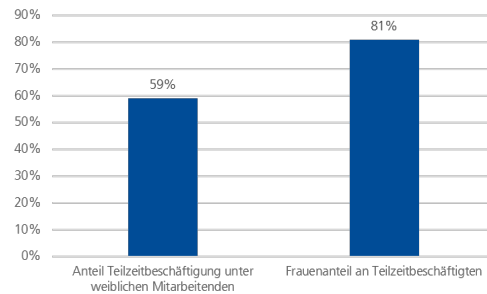
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten insgesamt 62 Personen am ZLI. Davon sind insgesamt 54% Frauen. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 70%. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal sind es immer noch 58%, beim wissenschaftlichen Personal schließlich noch 50%.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



59% der weiblichen Beschäftigten des ZLI arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 81% Frauen. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

| VERMEIDUNG STEREOTYPISCHER AUFGABENFELDER | |
|--|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Vermeidung von Stereotypen, Ausgeglichenheit in den Aufgabenfeldern</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Die Maßnahmen in Bezug auf die Stereotypisierung hinsichtlich der Aufgabenbereiche sollen beibehalten werden. Dazu gehört es, bei Auswahlverfahren noch stärker darauf zu achten, stereotyp männlich konnotierte Aufgabenfelder als solche wahrzunehmen und dafür zu sorgen, dass diese gleichermaßen von Frauen als auch von Männern bearbeitet werden. Dafür soll auf chancengerechte Sprache bei den Ausschreibungen geachtet und für eine entsprechende Auswahl sensibilisiert werden. Entscheidend bleibt die Bestenauslese; die Auswahl wird allein aus Eignung, Leistung und Befähigung hergeleitet.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| MEETINGKULTUR | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Flexibilisierung der Teammeetings</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Im ZLI werden regelmäßig informelle und formelle Meetings in den Arbeitsteams oder im Gesamtteam durchgeführt, die in Präsenz bzw. virtuell oder hybrid stattfinden können. Regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen i.d.R. innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| ERMÖGLICHUNG VON HOMEOFFICE | |
|------------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Flexibilisierung der Arbeit</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Angelehnt an die Dienstvereinbarung der FernUniversität für das Personal in Technik und Verwaltung soll auch wiss. Mitarbeiter*innen nach Verabredung Homeoffice ermöglicht werden. Schwerbehinderten Mitarbeitenden soll ein flexibles Arbeiten ermöglicht werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| INTERNATIONALISIERUNG | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Stärkung internationaler Kompetenzen</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Den Mitarbeitenden im ZLI sollen verstärkt Sprachkurse und Interkulturelle Trainings ermöglicht werden, um ein sichereres Auftreten in internationalen Zusammenhängen (Arbeitsmeetings, Tagungen etc.) zu gewährleisten. Wenn im Sinne der persönlichen Eignung und im Rahmen der Bestenauslese möglich, soll beim Personal bzw. der Rekrutierung auf eine Erhöhung der Internationalität geachtet werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| STEIGERUNG ELTERNZEIT FÜR VÄTER | |
|--|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Sensibilisierung Elternzeit für Väter</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Führungskräfte führen ein Gespräch mit werdenden Vätern über die Möglichkeiten der Elternzeit und verweisen auf weiterführende Beratung durch den Familienservice. Diese Gespräche werden verbindlich nach Bekanntwerden einer zukünftigen Vaterschaft geführt. Alle Führungskräfte des ZLI verpflichten sich dazu, diese Gespräche zu führen. Eine Kontrolle erfolgt durch die jeweils anderen Führungskräfte. Bei allen Personen mit Personalverantwortung im ZLI ist eine Sensibilisierung dafür gewährleistet, dass Väterzeiten nicht stigmatisiert werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

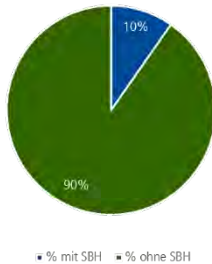
| ONBOARDING | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Onboarding durch Pat*innenkonzept</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Für neue Mitarbeiter*innen im ZLI sowie Mitarbeitende in der Wiedereingliederung oder Eltern, die aus der Elternzeit zurückkehren, wird ein Patenkonzept umgesetzt. Dieses soll überarbeitet und angepasst werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| MITARBEITENDENGESPRÄCHE | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Gezieltes Feedback</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Mitarbeitenden im ZLI werden mindestens 1x jährlich vertrauliche Beratungsgespräche durch die Führungskräfte angeboten. Dabei soll beidseitiges Feedback in Bezug auf die Stellensituation, die Arbeitsthemen, die Prioritäten und die Führungskultur gegeben werden. Außerdem werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder mögliche Veränderungswünsche besprochen. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche schaffen einen geschützten Raum, in dem Mitarbeitenden ihre Bedenken, Wünsche und Ziele direkt mit ihren Vorgesetzten besprechen können, dies fördert das gegenseitige Verständnis und Vertrauen, was eine Grundvoraussetzung für Chancengerechtigkeit ist. In Mitarbeitendengesprächen können individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale identifiziert werden, woraus maßgeschneiderte Fördermaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten abgeleitet werden können. Überdies soll der regelmäßige persönliche Austausch dazu beitragen, Vorurteile und unbewusste Voreingenommenheiten abzubauen. Die Mitarbeitendengespräche sollen auch dazu dienen, das Bewusstsein für Diversität und Inklusion zu schärfen, indem beispielsweise die Vielfalt im ZLI betont wird und Mitarbeitende ermutigt werden, sich aktiv für ein inklusives Arbeitsumfeld einzusetzen.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| KARRIEREENTWICKLUNG | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Unterstützung bei der Karriereentwicklung</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Mitarbeitende im ZLI sollen durch regelmäßiges Feedback und in Mitarbeitendengesprächen über potenzielle Entwicklungswege informiert werden. Beschäftigte sollen die Möglichkeit haben, ihre Ambitionen zu äußern. Dazu sollen gemeinsam individuelle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung eruiert werden. Auch sollen Mitarbeitende i.S. einer akademischen Karriereplanung verstärkt die Möglichkeit erhalten, Lehrerfahrungen zu sammeln (z.B. im Studium generale), sowie sich in den für ihre Arbeitsgebiete relevanten Community auf Landes- und Bundesebene sowie international zu vernetzen.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



Im ZLI geben 10% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, kann der Anteil höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung angestrebt werden (diese Zahl bezieht sich auf die gesamte FernUniversität).

Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen



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

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



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

MASSNAHMEN INKLUSION

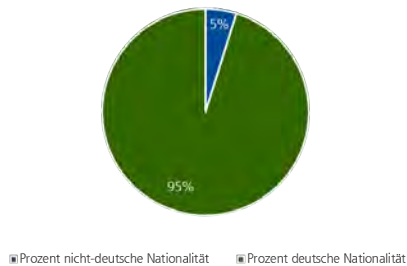
Name & Maßnahmenbeschreibung

| SENSIBILISIERUNG | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Sensibilisierung für Inklusion innerhalb des Teams</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Innerhalb des ZLI soll verstärkt auf Barrierefreiheit geachtet werden, beispielsweise bei der Nutzung von kollaborativen Tools (z.B. interaktive Whiteboards). Darüber hinaus werden Bildbeschreibungen eingesetzt, wenn über Schriftsprache hinaus kommuniziert wird (z.B. im Chat). Bei Meetings im Gesamtteam werden Unterlagen, die einer barrierefreien Umsetzung bedürfen, im Vorfeld zur Verfügung gestellt.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| SCHULUNGEN | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Mini-Fortbildungen zu Barrierefreiheit</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Im ZLI finden regelmäßig Mini-Fortbildungen (ca. 2 Stunden) statt, in denen jeweils ein bestimmtes Thema vertieft wird, das die Mitarbeitenden selbst einbringen. Geplant sind diverse Minifortbildungen im Bereich der Barrierefreiheit, wie beispielsweise die Funktion und Anwendung von Screenreadern und Braillezeilen sowie die Nutzung von KI-Tools zur Herstellung von Barrierefreiheit.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

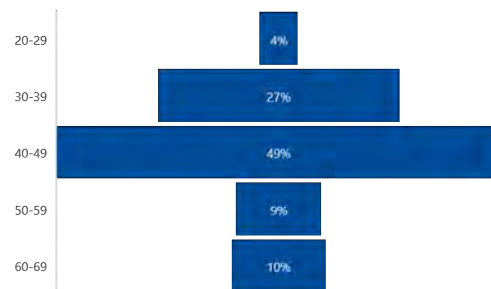
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



Nur 5% der Mitarbeiter*innen des ZLI 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 des ZLI ist zwischen 40–49 Jahre alt, ein Alter, in dem z.B. Eltern älter und evtl. pflegebedürftig werden können. Die nächst-größere Gruppe ist zwischen 30–39 Jahre alt und befindet sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

| DIVERSITY INNERHALB DES ZLI | |
|------------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Bewusstsein der ZLI-Mitarbeiter*innen in Bezug auf Vielfalt und deren Mehrwert schärfen</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Diversity-Aspekte sind fester Bestandteil im ZLI. Diversity-Aspekte sollen jedoch noch gezielter berücksichtigt werden, indem der Mehrwert von Diversität regelmäßig reflektiert wird. Dies kann durch regelmäßige Team-Workshops geschehen, die themenbezogen divers zusammengesetzt sind. Darüber hinaus soll es einen Diversity-Tag am ZLI geben.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| SORGEVERPFLICHTUNGEN | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Bedarfsklärung</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Für ZLI-Mitarbeitende mit Sorgeverpflichtungen soll eine Klärung in Bezug auf die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe stattfinden. Diese soll im jährlichen Mitarbeitendengespräch verankert werden. Vorgesetzte sind für die Herstellung eines grundsätzlich positiven Klimas in Bezug auf Sorgeverpflichtungen verantwortlich.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

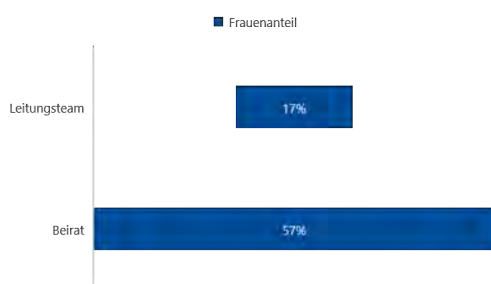
5 Handlungsfeld Institutionalisierung

Das ZLI-Leitungsteam ist derzeit nicht paritätisch besetzt. Ein entsprechender Passus wurde jedoch in die Rektorsregelung für das ZLI aufgenommen, so dass dies bei einer zukünftigen Neubesetzung berücksichtigt werden kann. Der externe Beirat des ZLI ist bereits paritätisch besetzt. Dies ist ebenfalls Teil der Rektorsregelung.

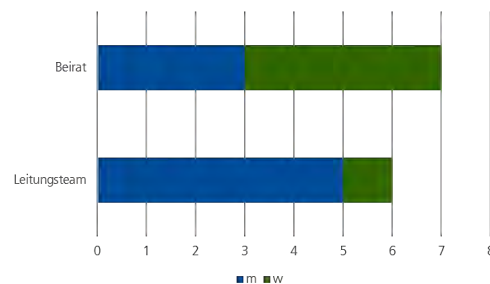
Zu erwähnen ist darüber hinaus, dass die Gleichstellungsbeauftragte standardmäßig zu Sitzungen des ZLI-Leitungsteams und des externen Beirats des ZLI eingeladen wird und somit gezielt über die Arbeiten des ZLI informiert wird.

FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen des ZLI war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während das Leitungsteam nur zu 17% aus Frauen besteht, besteht der Beirat zu 57% aus Frauen.



Dass diese Prozentzahlen hohen Schwankungen unterworfen sein können, zeigt die Betrachtung nach Personenzahlen.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Name & Maßnahmenbeschreibung

| ZLI-LEITUNGSTEAM | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Herstellung von Parität im Leitungsteam</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Bei der nächsten Neubesetzung des ZLI-Leitungsteam soll auf Geschlechterparität geachtet werden. Im operativen Leitungsteam sind die festen Stellen zwar besetzt (1xw/ 2xm), jedoch wechseln die Mitglieder der professoralen Leitung turnusmäßig mit der Amtszeit der Prorektorin/ des Prorektors für Lehre und Studium.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils</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.

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

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen des ZLI 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.

MASSNAHMEN INKLUSION

Name & Maßnahmenbeschreibung

| VERANSTALTUNGEN | |
|----------------------------------|--|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Veranstaltungen des ZLI</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Bei allen Veranstaltungen (Präsenz und Online) des ZLI soll eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Dazu gehört eine Schrift-schreibdolmetschung (beispielsweise durch in Echtzeit automatisiert generierte Untertitel) und eine DGS-Dolmetschung, sofern entsprechender Bedarf besteht. Das Team Barrierefreiheit am ZLI stellt entsprechende Beratungsangebote zur Verfügung. Sofern DGSDolmet-scher*innen extern gebucht werden müssen, wird dies über das ZLI-Budget finanziert.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Axel Nattland, Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck</i> |

| INFORMATIONSMATERIAL | |
|----------------------------------|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Informationsmaterial</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Auch Informationsmaterial aus dem ZLI soll standardmäßig barrierefrei gestaltet sein. Auf den Einsatz von barrierefreien Dokumenten und Tools soll explizit hingewiesen werden. Digitale Tools, die in den Ver-anstaltungen zum Einsatz kommen, werden vorab auf Barrierefreiheit geprüft. Unterlagen werden im Vorfeld als barrierefreie Datei zur Ver-fügung gestellt.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Axel Nattland, Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck</i> |

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄSMERKMALE

Code of Conduct



Hat das ZLI 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 des ZLI 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 das ZLI sich mit diesen Themen?

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄSMERKMALE

Name & Maßnahmenbeschreibung

| ANWENDUNG VON DISKRIMINIERUNGSFREIER SPRACHE | |
|---|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Nutzung diskriminierungsfreier Sprache</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Die Publikationen des ZLI sollen hinsichtlich diskriminierungsfreier Sprache überprüft und entsprechend verbessert werden.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG | |
|--|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Sensibilisierung</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Das ZLI muss ein diskriminierungsfreier Raum sein. Zum Thema sexualisierter Diskriminierung und Gewalt soll ständig sensibilisiert werden, u.a. in den Mitarbeitendengesprächen durch die Führungskräfte. Sofern von zentraler Stelle zur Verfügung gestellt, wird die Durchführung eines Awarenesstrainings angeboten und empfohlen. Die Führungskräfte sind für die Verbreitung von Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt verantwortlich.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

| ENTWICKLUNG EINES CODE OF CONDUCT | |
|--|---|
| ZIEL DER MAßNAHME | <i>Verbesserung des Umgangs miteinander</i> |
| BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | <i>Das ZLI entwickelt einen Code of Conduct z.B. für digitale Veranstaltungen, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert.</i> |
| UMSETZUNGSVERANTWORTLICH | <i>Dr. Annabell Bils, Dr. André Biederbeck, Axel Nattland</i> |

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist das Zentrum für Lernen und Innovation (ZLI), 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 des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI) 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 des Zentrums für Lernen und Innovation (ZLI).

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