

Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024 der Fakultät für Mathematik und Informatik der FernUniversität in Hagen

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 vom 27.08.2020

Aus den Gleichstellungsplänen werden Chancengerechtigkeitspläne. Chancengerechtigkeit sowie Diversität werden in die Gleichstellungspläne integriert. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten, und des Rektorats werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Hierdurch kommt die FernUniversität dem Wunsch der Hochschule nach, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch soll der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz in dem Chancengerechtigkeit als samtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

Inhalt

Präambel.....	2
Handlungsfeld Studium	3
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	3
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	6
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät	9
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	11
Handlungsfeld Forschung	13
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	14
Handlungsfeld Personalentwicklung	15
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	16
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt.....	18
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten.....	19
Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik: Tabellarische Bestandsaufnahme	20

Präambel

Die Fakultät für Mathematik und Informatik achtet das Grundrecht der Gleichberechtigung aller Geschlechter und befolgt das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes. In Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Rahmenplan der FernUniversität in Hagen verfolgt die Fakultät das Ziel, für Personen egal welchen Geschlechts gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen. Die Unterrepräsentanz von Frauen und von Männern soll dort abgebaut werden, wo sie auf Hürden oder Barrieren beruht, die die Fakultät beeinflussen kann, sei es bei der Außendarstellung gegenüber Menschen, für die ein Studium an der FernUniversität in Frage kommt, oder sei es für Menschen, die bereits an der Fakultät studieren. Dazu gehört, dass sowohl eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Studium als auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Studium erreicht werden.

Den im Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen aufgeführten Grundsätzen ist die Fakultät verpflichtet. Sie erkennt einen besonderen Bedarf an Fördermaßnahmen gerade in den Fächern der eigenen Fakultät. Die Fakultät ist davon überzeugt, dass sich das häufig in besonderer Weise Frauen zugeschriebene Begabungs-, Kreativitäts- und Innovationspotenzial gerade in den angebotenen Fächern der Fakultät gut entfalten kann. Sie folgt insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren den Vorgaben des Rahmenplans.

Die von der Fakultät angebotenen Fächer sind Informatik, Mathematik und Wirtschaftsinformatik. Dies sind Fächer, die üblicherweise häufiger von Männern gewählt werden – sowohl bei den Studierenden, als auch bei den Beschäftigten auf allen Ebenen. Dies liegt insbesondere an Gründen, auf die die Fakultät nur einen geringen Einfluss hat. Zudem ist zu beobachten, dass sich die vergleichsweise wenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich auf dem Arbeitsmarkt befinden, den Arbeitgeber aussuchen können und somit attraktivere Arbeitgeber als die FernUniversität wählen (z. B. Spitzenuniversitäten mit besonderem Renommee oder Hochschulen in besonders attraktiven Städten), was zwar ein positiver Effekt der Frauenförderung ist, sich für die FernUniversität jedoch als nachteilig erweist. Des Weiteren hat die FernUniversität den entscheidenden Nachteil, dass die eigenen Studierenden nicht aus der Umgebung kommen und wissenschaftliche Mitarbeitende somit aus der Ferne rekrutiert werden müssen. Eine wesentliche Steigerung der Studentinnen- und der Wissenschaftlerinnenzahlen ist derzeit somit schwierig.

Handlungsfeld Studium

Die Fakultät definiert das Ziel, den Frauenanteil unter den Studierenden möglichst hoch zu halten. Allerdings hält sie es nicht für angebracht, hierzu Zahlenangaben zu machen oder gar Steigerungen als Ziel zu formulieren, da jegliche Quantifizierung willkürlich wäre. Niemand ist in der Lage, den Einfluss der im folgenden genannten Maßnahmen der Fakultät auf die Studienentscheidung von (Männern und) Frauen im deutschsprachigen Raum so präzise vorherzusagen, dass quantitative Schlüsse gezogen werden, geschweige denn die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in Hinblick auf alle anderen Faktoren, die Einfluss auf die Studienentscheidung potentieller Studierender haben, so präzise vorauszusagen, dass quantitative Angaben eine Verlässlichkeit bekommen, die einer wissenschaftlichen Einrichtung wie der FernUniversität angemessen wäre.

Die Fakultät sagt zu, das in ihrer Macht Stehende zu tun, um nicht nur eventuell bestehende Hürden abzubauen, die verhindern, dass Frauen ein Studium der Mathematik, Informatik oder Wirtschaftsinformatik an der FernUniversität aufnehmen oder erfolgreich abschließen, sondern auch sich an Maßnahmen zu beteiligen bzw. Maßnahmen zu initiieren und durchzuführen, die Frauen dazu bewegen, ein entsprechendes Studium aufzunehmen, und sie dabei unterstützen, es erfolgreich abzuschließen. Welchen Einfluss diese Maßnahmen auf die Studierenden- und Absolventenzahlen haben, kann niemand seriös voraussagen.

Die Fakultät wird auf allen Kommunikationswegen in Form, Bild und Sprache eine gender- und diversitätsorientierte Ansprache der Studierenden und Studieninteressierten vornehmen.

Studierende mit Migrationshintergrund beherrschen die deutsche Sprache mitunter weniger gut als Studierende, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und aus einem deutschsprachigen Elternhaus stammen. Auch ist ihre wirtschaftliche Situation im Durchschnitt weniger gut als die der Studierenden, die aus einem deutschsprachigen Elternhaus stammen. Der Fakultät ist diese Form der Diversität bewusst, sie geht sensibel damit um und nimmt soweit möglich Rücksicht auf sprachliche Defizite ihrer Studierenden, wirtschaftliche Einschränkungen etc.

Die Angehörigen der Fakultät besitzen auch eine Sensibilität für die Besonderheiten von Menschen mit Behinderungen und chronisch Kranken.

Absolvent*innen

Betrachtet man die Studierendenzahlen der letzten Jahre (seit dem WS 2014/15, siehe Anhang), so wird deutlich, dass der Frauenanteil sowohl bei den Bachelor-, als auch bei den Masterstudiengängen langsam, aber kontinuierlich steigt. Die Fakultät geht davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzt. Eine abrupte Steigerung des Anteils weiblicher Studierender auf die Zielgröße des Kaskadenmodells (26%) hingegen erscheint – gerade auch bei Betrachtung der Entwicklung der Jahre seit 2014 – unmöglich. Die Fakultät wird das in ihrer Macht Stehende tun, damit sich der beschriebene Trend fortsetzt.

Bei der Interpretation der Absolvent*innenzahlen ist zu berücksichtigen, dass es sich um insgesamt sehr kleine Zahlen handelt. Weniger als 20 Frauen schließen pro Jahr ein Bachelorstudium der Fakultät ab und ebenso wenige ein Masterstudium. Da wirken sich einige wenige Abschlüsse mehr oder weniger (und seien es nur zwei oder drei) schon erheblich auf den prozentualen Frauenanteil aus. Insgesamt betrachtet ist die Zahl der Abschlüsse in den letzten Jahren leicht gestiegen, ebenso der Anteil der Abschlüsse von Frauen. Dass im Studienjahr 2020 der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr gesunken ist, mag ein „Corona-Effekt“ sein; so wird allgemein vermutet, dass Frauen in der Corona-Pandemie einer überdurchschnittlich größeren Mehrbelastung durch Kinderbetreuung ausgesetzt waren als Männer und sich dies auf ihre Studienleistungen ausgewirkt hat.

Dass nur etwa die Hälfte aller Frauen, die ein Bachelorstudium erfolgreich abgeschlossen haben, danach ein Masterstudium aufnehmen, jedoch rund 60% der Männer, ist ein Missstand, der sich auch in anderen Zusammenhängen in ähnlicher Weise zeigt, für dessen Behebung es aber kein „Patentrezept“ gibt.

Inklusives Studium

Die Barrierefreiheit des Fernstudiums und die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Hochschule sind ein wichtiger Teil des Bildungsauftrags der FernUniversität. Hinsichtlich der Barrierefreiheit von digitalen Studienmaterialien und Lerninfrastrukturen besteht ein EU-weit harmonisierter Standard, der für Hochschulen auch gesetzlich bindend ist (Behindertengleichstellungsgesetz (BGG NRW) und die Barrierefreie Informationstechnikverordnung (BITV NRW)).

Die Fakultät erkennt diesen Bildungsauftrag an und ist darüber hinaus sehr daran interessiert, Lehrmaterialien barrierefrei zu gestalten. Jedoch erweist sich die Gestaltung barrierefreier Lehrmaterialien als umso schwieriger, je mehr mathematische Formeln, Diagramme, Grafiken etc. enthalten sind. Und gerade diese sind in der Informatik- und der Mathematiklehre unverzichtbar und ein wesentlicher Bestandteil. Die Fakultät ist in besonderer Weise – und stärker als andere Fakultäten – auf die Unterstützung durch spezialisierte Dienste angewiesen.

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Interesse an Mathematik und Informatik wecken	Beteiligung an der Durchführung der Girls' and Boy's Days	jährlich	-	Dekan*in	-
Erhöhung des Anteils der Bachelorabsolventinnen, die ein Masterstudium aufnehmen	Studierende, die eine gute Bachelor-Abschlussarbeit geschrieben haben, werden zur Fortsetzung ihres Studiums ermuntert.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Identifikation der Studierenden mit den Fächern stärken	Die Mitglieder der Fakultät achten auf Studienmaterialien, die alle Menschen ansprechen.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung (z. B. familiäre Belastung)	Die Fakultät wird sich dafür einsetzen, dass die FernUniversität ihre besondere Bedeutung für Personen herausstellt, die auf eine gute Vereinbarkeit von Studium und Familie angewiesen sind sowie für Personen, denen aus gesundheitlichen, familiären, finanziellen oder anderen Gründen ein Präsenzstudium nicht möglich ist.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Es werden mündliche Video@Home-Prüfungen angeboten.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Die Fakultät bietet online-Seminare und -Praktika sowie Hybrid-Veranstaltungen an, bei denen Personen per Videokonferenzsystem zu Präsenzveranstaltungen zugeschaltet werden können.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-

Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern	Die Fakultät beteiligt sie sich aktiv an Initiativen und Projekten zur Erstellung barrierefreier Studienmaterialien.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit stärken	Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule intensivieren	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Sensibilität für Diversität stärken	Beteiligung an hochschulweiten Initiativen und Prozessen zur Berücksichtigung von Diversität	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Unsichtbare Hürden abbauen	Die Fakultät gestaltet ihre Lehrmaterialien so, dass sich alle Menschen gleichermaßen angesprochen fühlen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, familiärem Hintergrund etc.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Verbesserung der Lehre in Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten	Die Fakultät wird in allen Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Hochschuldidaktik zielen, auf eine Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten achten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Attraktivität von Beschäftigungsverhältnissen für alle Geschlechter	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen. Dies gilt auch bei Lehraufträgen, wobei einschränkend anzumerken ist, dass die Fakultät Lehraufträge nur in einem geringen Umfang vergibt und diese zudem in erster Linie an solche Personen, die in einem persönlichen Verhältnis zur Fakultät stehen, z. B. an frühere Mitarbeiter*innen. Eine Ausschreibung von Lehraufträgen findet üblicherweise nicht statt.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wovon noch immer Frauen häufiger profitieren als Männer	Die Fakultät wird sich weiterhin für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Alle Führungskräfte beteiligen sich aktiv daran, individuelle Lösungen zu finden, um männlichen und weiblichen Mitarbeitenden in entsprechenden Lebensphasen sowohl die Berufstätigkeit, als auch eine Weiterqualifikation und die wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen: Die Fakultät steht nicht nur der klassischen Teilzeitbeschäftigung, sondern auch individu-	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

	ellen Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten und besonderen Arbeitsbedingungen (wie z. B. Homeoffice) aufgeschlossen gegenüber.				
Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit stärken	Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule soll intensiviert werden. Informationen über Initiativen, Projekte, aktuelle Entwicklungen etc., die den Dekan / das Dekanatsbüro erreichen, werden innerhalb der Fakultät verbreitet.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils unter den Promovierenden der Fakultät	Die Hochschullehrer*innen werden gute Absolventinnen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Sichtbarkeit weiblicher Promovierender erhöhen, Vorbilder bekannt machen, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Fakultät werden Preise bei gleicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben. Gleiches gilt für die Nominierung für Preise und Auszeichnungen, die von Dritten vergeben werden.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Frauenförderung, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Die Mitglieder der Fakultät werden weiterhin und kontinuierlich sensibilisiert zu erkennen, welche Hürden für Mitarbeiter*innen bestehen, die über nur schlechte Deutschkenntnisse verfügen. Sie erhalten besondere Unterstützung durch Kolleg*innen.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-

Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronische kranker Nachwuchswissenschaftler*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Die Hochschullehrer*innen werden behinderte Absolvent*innen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.	kontinuierlich	-	alle Lehrenden	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Vernetzung fördern	Vernetzungsinitiativen z. B. von Frauen, aber auch von anderen Gruppen werden begrüßt und von der Fakultät nach Möglichkeit gefördert	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere den Frauenanteil in der Professorenschaft.

Bis 2024 werden die Stelleninhaber folgender Professuren altersbedingt in den Ruhestand gehen:

- Stochastik, Ausscheiden des Stelleninhabers Anfang 2022. Die vorgezogene Nachbesetzung wird voraussichtlich bis Ende 2021 abgeschlossen sein. Es werden bereits Berufungsverhandlungen geführt.
- Rechnerarchitektur, Ausscheiden des Stelleninhabers Mitte 2022. Die Professur wird nicht nachbesetzt. An ihrer statt wurde bereits 2021 die Professur Technische Informatik besetzt.

Voraussichtlich werden somit im Gültigkeitszeitraum des Chancengerechtigkeitsplans keine Professuren neu ausgeschrieben. Voraussichtlich werden auch keine Lehrstuhlvertretungen ausgeschrieben.

Handlungsfeld Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Die* der jeweilige Vorsitzende einer Berufungskommission wird von dem*der Dekan*in aufgefordert, darauf zu achten, dass Professurausschreibungen immer neben den für alle Interessenten relevanten Medien auch in solche Portale und Netzwerke eingespeist werden, die besonders für potentiell interessierte Frauen relevant sind.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft	Bei Berufungsverfahren wird der*die Dekan*in die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu einem sehr frühen Zeitpunkt bereits in die Vorbereitungen der Stellenausschreibung, der Kommissionsbildung etc. einbinden.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils von Personen mit Behinderung sowie chronische Kranken in der Professorenschaft	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung des Anteils Frauen in Berufungskommissionen	Der*die Dekan*in unterstützt jede Bewerbung einer Frau um einen Sitz in einer Berufungskommission. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, besteht kein Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in Berufungskommissionen zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der*die Dekan*in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen	Die Fakultät bemüht sich weiterhin, in Berufungsverfahren Gutachterinnen zu gewinnen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Anteils von Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt	Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Menschen jedweden Geschlechts angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils von Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt	Bei der Nachbesetzung von Stellen wird die Fakultät darauf achten, sie derart zu gestalten, dass sie für Personen jedweden Geschlechts und insbesondere auch für Frauen (und Männer) mit familiären Verpflichtungen attraktiv sind.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen der Fakultät	Stellen für Beschäftigte in Technik und Verwaltung werden bei gleicher Qualifikation vorrangig an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit angesprochen fühlen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen der Fakultät	Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin Informationen zu Projekten und Maßnahmen der Förderung behinderter und chronische kranker Mitarbeiter*innen, zu Initiativen, Fördermitteltöpfen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten, sobald sie sie erhalten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Mitglieder der Fakultät werden sich weiterhin für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen und beteiligen sich aktiv daran, individuelle Lösungen zu finden, um männlichen und weiblichen Mitarbeitern in entsprechenden Lebensphasen sowohl die Berufstätigkeit, als auch eine Weiterqualifikation zu ermöglichen: Die Fakultät steht nicht nur der klassischen Teilzeitbeschäftigung, sondern auch individuellen Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten und besonderen Arbeitsbedingungen (wie z. B. Heimarbeit) aufgeschlossen gegenüber. Der Dekan wird die Hochschullehrerschaft der Fakultät regelmäßig an diese Zusage erinnern.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen	Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

Gender- und Diversitätsforschung findet gegenwärtig in der Fakultät nicht statt. Auch gibt es keine besonderen Studienangebote mit Gender- und Diversitätsinhalten. Dies kann sich mit Einführung des geplanten Masterstudiengangs Data Science ändern. Studieninhalte werden u. a. sein: Sensibilisierung für die Auswirkung von Verzerrungen und Diskriminierende Algorithmen („Algorithmic Bias“).

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Diskriminierung verhindern	Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Diskriminierung verhindern	Weitere Sensibilisierung aller Lehrenden in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte bei der Gestaltung von Lehrmaterialien, angefangen bei sprachlichen Formulierungen und Begriffen bis hin zur Bildsprache, stereotypen Beispielen etc.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln	Entscheidungen über die Vergabe von Sach- und Personalmitteln werden unabhängig vom Geschlecht der jeweiligen Antragstellenden getroffen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Transparenz schaffen	Die Fakultät setzt eine geschlechtsdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung um.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen	Die Fakultät bemüht sich weiterhin, überall dort, wo Gutachten in Auftrag gegeben werden, Gutachterinnen zu gewinnen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät	Der*die Dekan *in unterstützt jede Bewerbung einer Frau um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf besteht kein Einfluss.) Im Vorfeld von Wahlen werden Frauen weiterhin regelmäßig persönlich angesprochen, und vor jeder Wahl wird daran erinnert, dass es gut wäre, den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Sofern Frauen sich nicht zur Wahl stellen, weil sie befürchten, die mögliche Mehrarbeit nicht erledigen zu können, wird der*die Dekan *in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät	Der*die Dekan *in unterstützt jede Bewerbung einer behinderten oder chronisch kranken Person um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf besteht kein Einfluss.) Sofern sich eine solche Person nicht zur Wahl stellt, weil sie befürchtet, der möglichen Mehrbelastung nicht gewachsen zu sein, wird der*die Dekan *in bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Person ansprechen.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät; Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen	Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Personalentwicklung; Bekanntmachen und Bewerben von Personalentwicklungsangeboten jedweder Art; Initiierung von Beratungsprozessen	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Frauen und Männern in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen wird Teilzeitarbeit ermöglicht.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fakultät setzt sich für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit aller Beschäftigten ein.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden beurlaubte Mitarbeiter – sofern sie einverstanden sind – weiterhin über die Mailinglisten der Fakultät informiert.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeitbeschäftigte üblicherweise anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.	kontinuierlich	-	Dekan*in	-

Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Studiengänge uneingeschränkt in Teilzeit studiert werden können.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät wird ihr Angebot an Hybrid-Veranstaltungen (Kombination von Präsenz- und online-Veranstaltung) ausbauen.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Termine mündlicher Prüfungen werden weiterhin individuell und in Absprache mit der zu prüfenden Person festgelegt.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Die Fakultät zeigt sich in besonderer Weise entgegenkommend, wenn Mitarbeiter*innen aus Gründen der Kinderbetreuung Homeoffice bzw. alternierende Telearbeit beantragen.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Schutz von Teilnehmer*innen an Präsenzveranstaltungen	Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten wird der Gesichtspunkt der Sicherheit berücksichtigt. Beachtet werden u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Sensibilisierung der Angehörigen der Fakultät	Beteiligung an Initiativen und (Aufklärungs-) Kampagnen der Hochschule gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt. Der Dekan und das Dekanatsbüro werden weiterhin jede Information zu diesem Thema, die sie erhalten, Hinweise auf Veranstaltungen und Initiativen etc. innerhalb der Fakultät verbreiten.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-
Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung	Beschäftigte und Studierende werden nicht benachteiligt, wenn sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.	kontinuierlich	-	alle Lehrende	-

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch den*die Dekan*in. 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 2022-2024 der Fakultät für Mathematik und Informatik wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Gleichstellungsplan durch den*die Dekan*in.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen
Professorin Dr. Ada Pellert

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren¹

Fakultät für Mathematik und Informatik gesamt								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende Gesamt	7.906	8.117	8642	9015	9629	10225	10642	
Weiblich	1.385	1.463	1559	1656	1810	1939	2092	
Männlich	6.521	6.654	7083	7359	7819	9878	8546	
Divers						2	4	
Frauenanteil (in %)	17,5%	18,0%	18,0%	18,4%	18,8%	19%	19,7%	26%
Studierende Bachelor	6.016	6.154	6562	6857	7287	7544	7892	
Weiblich	1.149	1.202	1275	1358	1481	1564	1661	
Männlich	4.867	4.952	5287	5499	5806	5978	6227	
Divers						2	4	
Frauenanteil (in %)	19,1%	19,5%	19,4%	19,8%	20,3%	20,7%	21%	
Studierende Master	1.890	1.963	2080	2158	2342	2571	2750	
Weiblich	236	261	284	298	329	372	431	
Männlich	1.654	1.702	1796	1860	2013	2199	2319	
Divers								
Frauenanteil (in %)	12,5%	13,3%	13,7%	13,8%	14%	14,5%	15,7%	
	StJ ² 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	153	157	148	156	148	171	175	
Weiblich	25	24	27	28	28	33	28	
Männlich	128	133	121	128	120	138	147	
Divers								
Frauenanteil (in %)	16,3%	15,3%	18,2%	17,9%	18,9%	19,3%	16%	21%
Abschlüsse Bachelor	70	76	54	63	68	77	179	
Weiblich	13	17	13	16	8	17	14	
Männlich	57	59	41	47	60	60	65	
Divers								
Frauenanteil (in %)	18,6%	22,4%	24%	25,4%	11,8%	22,1%	17,9%	
Abschlüsse Master	83	81	94	93	80	94	96	
Weiblich	12	7	14	12	20	16	14	
Männlich	71	74	80	81	60	78	82	
Divers								
Frauenanteil (in %)	14,5%	8,6%	14,9%	12,9%	25%	17%	14,6%	
Übergang BA-MA Frauen							50,9%	
Übergang BA-MA Männer							61,7%	
Studiengang Bachelor Mathematik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel

¹ Da bei den auslaufenden Diplom- und Masterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge werden hier nicht betrachtet.

² Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Studierende	2.034	2.106	2183	2187	2294	2288	2335	
Weiblich	489	510	519	518	545	539	535	
Männlich	1.545	1.596	1664	1669	1749	1748	1800	
divers						1	0	
Frauenanteil (in %)	24,0%	24,2%	23,8%	23,7	23,8%	23,6%	22,9%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	15	25	15	24	14	10	13	
Weiblich	3	8	6	6	2	4	3	
Männlich	12	17	21	30	12	6	10	
Frauenanteil (in %)	20,0%	32,0%	40,0%	25,0%	14,3%	40%	23,1%	
Übergang BA-MA Frauen							50,9%	
Übergang BA-MA Männer							64,9%	
Studiengang Master Mathematik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	112	119	123	128	136	150	165	
Weiblich	27	31	33	31	33	43	42	
Männlich	85	88	80	97	103	107	123	
Frauenanteil (in %)	24,1%	26,1%	26,8%	24,2%	24,3%	28,7%	25,5%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	3	2	9	5	6	4	4	
Weiblich	0	0	1	1	3	0	1	
Männlich	3	2	10	6	3	4	13	
Frauenanteil (in %)	0%	0%	11%	20%	50%	0%	25%	
Studiengang Bachelor Informatik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	3.982	4.048	4379	4670	4993	5256	5429	
Weiblich	660	692	756	840	936	1025	1095	
Männlich	3.322	3.356	3623	3830	4057	4230	4330	
Divers						1	4	
Frauenanteil (in %)	16,6%	17,1%	17,3%	18%	18,7%	19,5%	20,2%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	55	51	39	39	54	67	66	
Weiblich	10	9	7	10	6	13	11	
Männlich	45	42	46	49	48	54	55	
Frauenanteil (in %)	18,2%	17,6%	17,9%	25,6%	11,1%	19,4%	16,7%	
Übergang BA-MA Frauen							50,7%	
Übergang BA-MA Männer							60,9%	
Studiengang Master Informatik								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	404	407	418	414	468	505	489	
Weiblich	45	47	54	58	59	60	66	
Männlich	359	360	364	356	409	445	423	
Frauenanteil (in %)	11,1%	11,5%	13%	14%	11,1%	11,9%	13,5%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	10	12	18	13	13	12	17	
Weiblich	1	1	3	0	3	2	2	
Männlich	9	11	21	13	10	10	15	
Frauenanteil (in %)	10,0%	8,3%	16,7%	0%	23,1%	16,7%	11,8%	
Studiengang Master Praktische Informatik								

	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende	1.374	1.437	1539	1616	1737	1916	2096	
Weiblich	164	183	197	209	237	269	323	
Männlich	1.210	1.254	1342	1407	1500	1647	1773	
Frauenanteil (in %)	11,9%	12,7%	12,8%	12,9%	13,6%	14%	15,4%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	70	67	67	75	61	77	75	
Weiblich	11	6	10	11	7	14	11	
Männlich	59	61	77	86	54	63	64	
Frauenanteil (in %)	15,7%	9,0%	14,9%	14,5%	11,5%	18,2%	14,7%	
Studiengang Bachelor Mathematisch-technische Softwareentwicklung								
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Studierende							128	
Weiblich							31	
Männlich							97	
Frauenanteil (in %)							24,2%	
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2017	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse								
Weiblich								
Männlich								
Frauenanteil (in %)								

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Studierende mit Migrationshintergrund	11 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	16 Prozent ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	50 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	38 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	37 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung, NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	n.a. ³	n.a.	n.a.	n.a.
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse ⁴				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) ⁵				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

³ Alle Studienbriefe der Fakultät werden in Latex erstellt und sind damit i.d.R. barrierefrei

⁴ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

⁵ Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs
Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs
Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beam*tinnen																		
Wiss. Beam*tinnen unbefristet	8,60	4,60	1,00	0,00	11,6%	0,00%	9	5	1	0	11,11%	0,00%	1	1	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	1,60	0,60	1,00	0	62,5%	0%	2	1	1	0	50%	0%	1	1	0	0	0%	0%
Zeitbeam*tinnen A-Besoldung	6,00	3,00	0,00	0	0%	0%	6	3	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
...davon promoviert	4,00	3,00	0,00	0	0%	0%	4	3	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Beam*tinnen gesamt	14,60	7,60	1,00	0	6,9%	0%	15	8	1	0	6,7%	0%	1	1	0	0	0%	0%
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	8,25	11,00	1,75	3,00	21,2%	27,27%	9	11	2	3	22,2%	27,27%	2	0	1	0	50%	0%
...davon im Zentralbereich	1,00	0	1,00	0	100%	0%	1	0	1	0	100%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	40,55	43,25	7,50	10,50	18,5%	24,28%	44	48	8	11	18,2%	22,9%	7	10	1	2	14,3%	20%
...davon promoviert	16,50	14,25	3,50	2	21,2%	14%	18	16	4	2	22,2%	12,5%	3	4	1	0	33,3%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	48,80	54,25	9,25	13,5	19%	24,9%	53	59	10	14	18,9%	23,7%	9	10	2	2	22,2%	20%
Hilfskräfte																		
SHK	7,99	3,37	3,19	1,37	39,9%	23,2%	26	19	11	5	42,3%	26,3%	26	19	11	5	42,3%	26,3%
WHK	1,58	1,55	0,47	0	29,8%	0%	5	4	1	0	20%	0%	5	0	1	0	20%	0%
Hilfskräfte gesamt	9,57	4,92	3,66	1,37	38,2%	27,8%	31	23	12	5	38,7%	21,7%	31	19	12	5	38,7%	26,3%
Fachmentor*innen																		
WOT		0,33		0		0%		2		0		0%		2		0		0%
Fachmentor*innen befristet	3,04	0,89	1,50	0,13	49,3%	14,6%	38	19	11	4	29%	21%	38	19	11	4	29%	21%

Fachmentor*innen unbefristet	0,58	1,5	0,03	0,55	5,2%	36,7%	9	23	1	4	11,1%	17,4%	9	23	1	4	11,1%	17,4%
Fachmentor*innen gesamt	3,62	2,39	1,53	0,68	42,3%	28,45%	47	42	12	8	25,5%	19%	47	42	12	8	25,5%	19%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	77,77	70,47	16,32	15,55	21%	22,1%	150	130	38	27	25,3%	20,8%	92	74	29	15	31,5%	20,8%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl							2	1	1	1	50%	100%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet	1,78	0,35	0,15	0,15	8,4%	42,9%	20	4	1	1	5%	22,2%						
Lehrbeauftragte intern unbesoldet	1,49	0,25	0,35	0	23,5%	0%	11	3	2	0	18,2%	0%						
Lehrbeauftragte gesamt	3,27	0,6	0,50	0,15	15,3%	25%	31	7	3	1	9,7%	14,3%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr ⁶ 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	11	8	11	8	
Weiblich	0	1	2	0	
Männlich	11	7	9	8	
Frauenanteil	0%	12,5%	18,2%	0%	18%
Laufende Promotionsverfahren	111	110	106	107	
Weiblich	10	11	13	14	
Männlich	101	99	93	93	
Frauenanteil	9%	10%	12%	13%	18%
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	1	1	
Weiblich	0	0	0	0	
Männlich	0	1	1	1	
Frauenanteil	0%	0%	0%	0%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren ⁷	1				
Weiblich	0				
Männlich	1				
Frauenanteil	0%				erhöhen

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Promovierende mit Migrationshintergrund	3 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	30 Prozent
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	70 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	40	29

Quelle: Panelbefragung, NACAPS, destatis

⁶ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

⁷ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	22	2	20	9,1%	20	2	18	11%	20%
Davon Professuren W2					5	0	5	0%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0%	2	1	1	50%	
Davon Tenure-Track					2	1	1	50%	
Professurvertretungen	0	0	0	0%					
Gastwissenschaftler*innen									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im altem Gleichstellungskonzept, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	16,8	6	35,70%	19	8	42,10%	6	83,30%
...davon befristet	1,25	1,25	100%	2	2	100%	2	100%
...davon unbefristet	15,55	4,75	30,60%	17	6	35,30%	4	75%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	20,1	17,6	87,60%	28	25	89,30%	10	100%
...davon befristet	1,1	1,1	100%	3	3	100%	2	100%
...davon unbefristet	19	16,5	86,80%	25	22	88%	8	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	36,9	23,6	64%	47	33	70,20%	16	93,80%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021⁸

	VZÄ	davon	Frauenan- teil	Köpfe Aktiv	davon	Frauenan- teil	Köpfe TZ	Frauenan- teil
		Frauen			Frauen			
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	15,18	12,68	83,5%	18	16	88,9%	7	100,00%
E6	9,18	9,18	100,00%	12	12	100,00%	7	100,00%
Nicht zuge- ordnet ⁹	6	3,5	58,3%	6	4	66,7%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	3,9	1	25,64%	5	1	20,00%	2	50,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	11	7	63,64%	11	7	63,64%	0	0,00%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	28,43	20,43	71,9%	32	24	75%	9	88,9%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	36,9	23,6	64%	47	33	70,20%	16	93,80%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.03.2021

⁸ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und –Darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

⁹ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer*innen	Akademische Mitarbeiter*innen	Weitere Mitarbeiter*innen	Studierende	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	1	1	2	2	6
Männlich	7	2	0	0	9
Frauenanteil	13%	33%	100%	100%	40%
Ziel					50%
Promotionsausschuss					
Weiblich	0	1			1
Männlich	3	0			3
Frauenanteil	0%	100%			25%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Informatik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Mathematik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss Elektro- und Informationstechnik					
Weiblich	0	0		2	2
Männlich	4	1		0	5
Frauenanteil	0%	0%		100%	29%
Ziel					50%

Stichtag: 12.02.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Studierende	
mit Sorgearbeitsverpflichtungen	25 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 6 Wochenstunden mit Sorgearbeit zur pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende	
Mit Kindern	48 Prozent
mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
6	0	k.A.	k.A.

Quelle: Schwerbehindertenvertretung