

Chancengerechtigkeitsplan

der Fakultät für
Mathematik und Informatik
der FernUniversität in Hagen

2025–2028

Fakultät für
**Mathematik und
Informatik**

Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2025–2028 als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen.

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Mathematik und Informatik 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	19
5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung.....	28
6 Handlungsfeld Institutionalisierung.....	36
7 Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	42

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 die Fakultät für Mathematik und Informatik ihren Chancengerechtigkeitsplan 2025–2028 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Mathematik und Informatik 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 Fakultät für Mathematik und Informatik 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. Um diese Ziele zu erreichen, soll auch das Fort- und Weiterbildungsangebot hinsichtlich einer Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätskategorien wie bspw. Erstakademiker*innen, Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen mit Rassismuserfahrungen ausgebaut werden.

Die Leitung der Fakultät für Mathematik und Informatik, 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.

Die in vorliegenden Chancengerechtigkeitsplan 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 Fördergebern*innen (z.B. der Gesellschaft der Freunde der FernUniversität).

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 M & I Fakultät für Mathematik und Informatik

Abkürzungen Studiengänge M & I

Bachelor INF	Bachelor Informatik
Bachelor Mathe	Bachelor Mathematik
Bachelor MaTSE	Bachelor Mathematisch-technische Softwareentwicklung
Bachelor Wilnf	Bachelor Wirtschaftsinformatik
Master Data Science	Master Data Science
Master Inf	Master Informatik
Master Mathe	Master Mathematik
Master PrInf	Master Praktische Informatik
Master Wilnf	Master Wirtschaftsinformatik

Grundgesamtheiten M & I

Personal	213 Personen
Studierende	10.726 Personen
Absolvent*innen Bachelor	108 Personen
Absolvent*innen Master	146 Personen

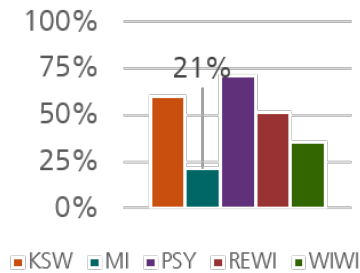
Verwendete Abkürzungen

PJ	Prüfungsjahr
SJ	Studienjahr
SBH	Schwerbehinderung

3 Handlungsfeld Studium und Lehre

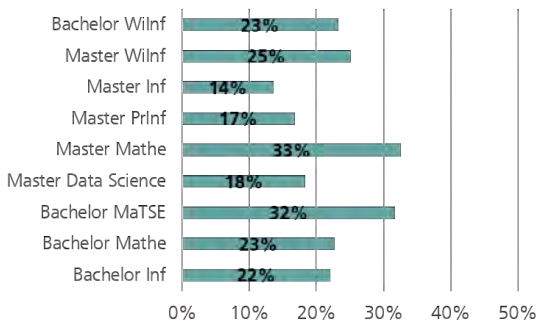
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil Studierende WS 23/24



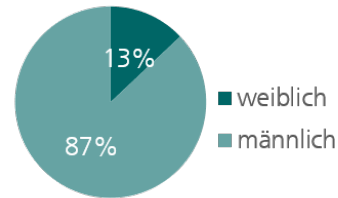
In 2023 studierten an der Fakultät insgesamt 10.726 Studierende. Im WS 23/24 betrug der Gesamt-Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in der Fakultät 21% und liegt damit weit unter der angestrebten Parität.

Frauenanteil in den Studiengängen 2023



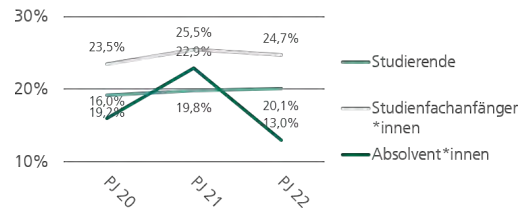
Wie die Grafik zeigt, liegt der Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät weit unter 50%. Den höchsten Frauenanteil weisen der Bachelorstudiengang MaTSE sowie der Master-Studiengang Mathematik mit 33% auf, der niedrigste Anteil findet sich im Master Informatik.

Absolvent*innen 2022



Bei den Absolvent*innenzahlen klafft das Verhältnis noch stärker auseinander. Im Studienjahr 2022 betrug der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät 13% (von 108 Bachelor-Absolvent*innen und 146 Master-Absolvent*innen). Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil im Jahr 2021 an anderen öffentlichen Universitäten in den entsprechenden Fakultäten in NRW mit 29% Frauenanteil an den Abschlüssen weit über dem Frauenanteil der Fakultät Mathematik und Informatik der FernUniversität.

Frauenanteile im Studienverlauf seit 2020



Der Gesamt-Frauenanteil bleibt bei den Zahlen der Studienfachanfänger*innen und den Studierenden weitestgehend stabil, bzw. seit dem Prüfungsjahr¹ (PJ) 2020 war sogar ein leichter Anstieg zu verzeichnen (z.B. von 16% auf 20,1%). Die Absolventinnenzahlen sind im gleichen Zeitraum allerdings stark – von 19,2% auf 13% – gesunken.

¹ 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

Interesse junger Menschen an den Fächern der Fakultät wecken

Ziel: Interesse an Mathematik, Informatik und Data Science wecken

Maßnahme: Beteiligung an der Durchführung der Girls' and Boy's Days, an Hackercamps, Sommerschulen für Schüler*innen an Campusstandorten und ähnlichen Veranstaltungen, Maßnahmen zur Gewinnung von Jungstudierenden sowie allgemeinen Marketingaktivitäten

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Kontinuierliche Sensibilisierung

Ziel: Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät sowie Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen

Maßnahme: Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalentwicklung der Hochschule, Bekanntmachen und Bewerben von Informations- und Personalentwicklungsangeboten jedweder Art, anlassbezogene Initiierung von Beratungsprozessen zu Gender- und Diversitätsthemen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel: Sensibilität für die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Fakultät stärken

Maßnahme: Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule intensivieren

Umsetzungsverantwortung: Dekan

Gestaltung der Studienmaterialien

Ziel 1: Identifikation der Studierenden mit den Fächern stärken

Ziel 2: Unsichtbare Hürden abbauen

Maßnahme: Die Mitglieder der Fakultät achten auf Studienmaterialien, die alle Menschen ansprechen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, familiärem Hintergrund etc.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Verwendung gendergerechter Sprache

Ziel: Diskriminierung verhindern

Maßnahme: Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in der Lehre

Ziel: Verbesserung der Lehre in Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten

Maßnahme: Die Fakultät wird in allen Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Hochschuldidaktik zielen, auf eine Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten achten.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bachelorabsolventinnen zur Aufnahme des Masterstudiums motivieren

Ziel: Erhöhung des Anteils der Bachelorabsolventinnen, die ein Masterstudium aufnehmen

Maßnahme: Studierende (insbesondere weibliche), die eine gute Bachelor-Abschlussarbeit geschrieben haben, werden zur Fortsetzung ihres Studiums ermuntert.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Analyse studienbiografischer Daten

Ziel: Verbesserte Kenntnis der Wünsche, Bedürfnisse und Schwierigkeiten weiblicher Studierender

Maßnahme: Analyse studienbiografischer Daten (Abschlussquoten, Studiendauer, Abbruchzeitpunkte etc.) bezogen auf das Geschlecht in einem gemeinsamen Projekt mit der Fakultät für Psychologie und CATALPA; eingehende Betrachtung der Folgen des umgekehrten Geschlechterverhältnisses in den Fakultäten MI und Psychologie

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Befragung durchführen

Ziel: Verbesserte Kenntnis der Wünsche, Bedürfnisse und Schwierigkeiten weiblicher Studierender, Studierender mit Kindern, Studierender, die Care-Aufgaben erledigen, Studierender mit Beeinträchtigungen

Maßnahme: Befragung der Studierenden, evtl. im Zusammenhang mit der Modulevaluation

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Erweiterung des Evaluationsverfahrens

Ziel: Herausfinden, ob, wie, in welchem Umfang und durch wen Diskriminierungen erfolgen

Maßnahme: Prüfung, ob es angebracht und möglich ist, im Rahmen des semesterweise stattfindenden Evaluationsverfahrens dezidiert nach diskriminierendem Verhalten der Lehrenden fragen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anti-Bias-Training

Ziel: Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität aller Angehörigen der Fakultät sowie Identifikation, Analyse und Behebung bislang unerkannter Benachteiligungen

Maßnahme: Durchführung eines Workshops in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle, der Organisationsentwicklung, ggf. externen Anbietern

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Benennung einer Vertrauensperson

Ziel: Reduzierung der Hürden, sich mit kritischen, ggf. schambehafteten Anfragen, Beschwerden oder Hilfesuchen an die Fakultät zu wenden

Maßnahme: Bestimmung und Bekanntmachung einer speziellen Ansprechpartnerin / eines speziellen Ansprechpartners für Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung etc.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Bewerbung, bessere Verlinkung, ggf. Ausbau der Webseite „Frauen & Familie in MINT“

Ziel: verbesserte Information bzw. Bewerbung der Angebote für Frauen

Maßnahme: Bewerbung, bessere Verlinkung, ggf. Ausbau der Webseite „Frauen & Familie in MINT“ (<https://www.fernuni-hagen.de/mi/fim/>)

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Einrichtung (ggf. virtueller) Treffpunkte, Veranstaltungsformate, Beratungsangebote, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc.

Ziel: einem eventuell bestehenden Bedarf bzw. Wunsch der weiblichen Studierenden nach (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten, Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc. entgegenkommen

Maßnahme: Herausfinden, ob tatsächlich ein Bedarf bzw. Wunsch nach (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten, Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces,

Begrüßungstreffen für Erstsemester etc. existiert (s. o. „Befragung durchführen“), Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten, ggf. Schaffung entsprechender Angebote

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander

Ziel: Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander

Maßnahme: Diskriminierungen, Belästigungen, Beleidigungen etc. können nicht nur durch Lehrende erfolgen, sondern auch in der Kommunikation der Studierenden untereinander. Die Lehrenden werden dafür sensibilisiert, dass sie hierauf achten, ihre Verantwortung dafür ernst nehmen, bei falschem Kommunikationsverhalten eingreifen, Fehlverhalten ggf. sanktionieren, die geschädigte Person auf Unterstützungsangebote hinweisen (s. o. Benennung einer Vertrauensperson) etc.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

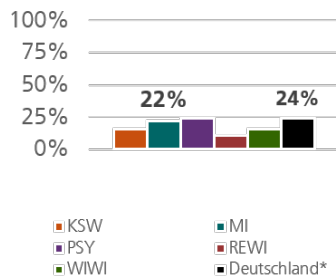
Sicherstellen, dass der Chancengerechtigkeitsplan wahr- und ernstgenommen wird

Ziel: Verantwortung aller Mitglieder der Fakultät für die Umsetzung des Chancengerechtigkeitsplans erhöhen

Maßnahme: Detaillierte, ggf. mehrfache Information und Kommunikation aller Mitglieder der Fakultät über die Inhalte des Chancengerechtigkeitsplan, vor allem der geplanten Maßnahmen, um die Identifikation und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken. Thematisierung der Inhalte bei allen sie bietenden Gelegenheiten.

FACT-SHEET INKLUSION

Anteil Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung



Im Jahr 2022 haben in der Studierendenbefragung 22% der Studierenden der Fakultät angegeben, eine Behinderung und/oder chron. Erkrankung zu haben. Das liegt unter den 24% Studierenden mit Behinderung, welche für Deutschland insgesamt ermittelt wurden. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bekräftigt das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Behinderungen und räumt dem Recht auf Bildung einen zentralen Stellenwert für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein. Die Fakultät sollte daher Maßnahmen zur Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung entwickeln.

Prüfung Barrierefreiheit



Ein Baustein für die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist die Bereitstellung 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. Von den 319 geprüften Studienmaterialien der Fakultät ist

nichts barrierefrei geprüft worden. Durch ein neues Verfahren in Dez. 5 (Autotagging in Verbindung mit Handarbeit) wird es den Lehrenden zukünftig 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. Die Fakultät sollte dennoch dringend für die barrierefreie Gestaltung von Studienmaterialien sensibilisiert werden, um zur Teilhabe der Studierenden mit Behinderung und/oder chron. Erkrankung an ihren Studiengängen beizutragen.

Studienmaterialien mit Abbildungen und Alternativtext



Das Commitment der Fakultät zur gleichberechtigten Teilhabe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird in der Abbildung durch den Anteil der Übermittlung von Alternativtexten im WS 23/24 verdeutlicht. Alternativtexte dienen der Zugänglichkeit von Tabellen und Grafiken in Studienmaterialien. In Sachen Alternativtext liegt die Fakultät unter dem FernUni-Durchschnitt von 4% und schneidet mit 5 Dateien, die Abbildungen mit Alternativtext enthielten, von insgesamt 292 Dateien mit Abbildungen, sehr schlecht ab. Das muss zum Anlass für Verbesserung genommen werden. 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

Zahlreiche Maßnahmen, die im Abschnitt „Gleichstellung“ aufgeführt sind, sind gleichzeitig Maßnahmen, die die Inklusion Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung betreffen bzw. diese fördern. Die o. g. Maßnahmen werden nicht noch einmal aufgeführt, sondern es wird auf den obigen Abschnitt verwiesen. Insbesondere zu nennen sind die folgenden Maßnahmen:

- Befragung durchführen
- Erweiterung des Evaluationsverfahrens
- Anti-Bias-Training
- Benennung einer Vertrauensperson
- Einrichtung (ggf. virtueller) Treffpunkte, Veranstaltungsformate, Beratungsangebote, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces, Begrüßungstreffen für Erstsemester etc.
- Verantwortung übernehmen für die Kommunikation der Studierenden untereinander
- Sicherstellen, dass der Chancengerechtigkeitsplan wahr- und ernstgenommen wird

Barrierefreie Studienmaterialien

Ziel: Studierenden mit Einschränkungen das Studium erleichtern

Maßnahme: Die Fakultät beteiligt sich aktiv an Initiativen und Projekten zur Erstellung barrierefreier Studienmaterialien – sowohl in Hinblick auf schriftliche Materialien (Studienbriefe, insbesondere bzgl. mathematische Formeln, Bilder, Diagramme) als auch in Hinblick auf Videos (Untertitelung) und die Gestaltung interaktiver Lernumgebungen (z. B. Moodle-Bereiche). Die Fakultät ist insbesondere interessiert an Kooperationen und Vernetzungsiniciativen; es ist nicht unwahrscheinlich, dass es für viele Herausforderungen schon Lösungen oder zumindest Lösungsideen gibt, die lediglich verbreitet werden müssen.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bewusste Sprachverwendung

Ziel: Diskriminierung verhindern

Maßnahme: Weitere und kontinuierliche 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.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Erweiterung der online-Prüfungsmöglichkeiten

Ziel: Vereinfachung der Prüfungsteilnahme für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung

Maßnahme: Erweiterung der online-Prüfungsmöglichkeiten (insbesondere online-Klausuren) für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Barrierefreie Gestaltung von online-Formularen

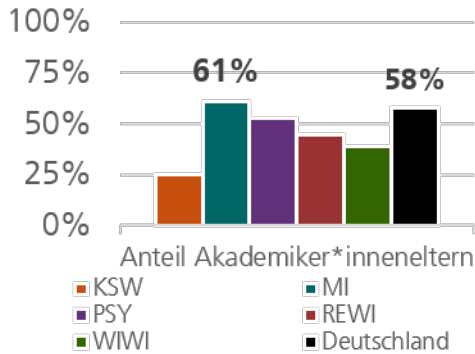
Ziel: Verringerung der Herausforderungen für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung im Zusammenhang mit bürokratischen Prozessen

Maßnahme: barrierefreie Gestaltung von online-Formularen für Nachteilsausgleiche, Anerkennungsanträge, Anträge auf Zeugnisausstellung etc.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

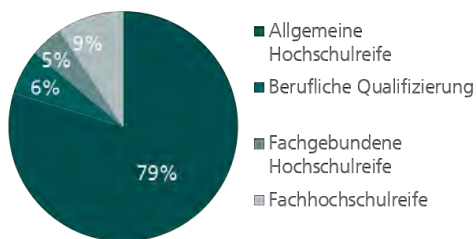
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Bildungshintergrund



Im Studienjahr 2022 kamen 61% der Studierenden an der Fakultät aus einem Elternhaus mit akademischem Hintergrund. Im Jahr 2021 kamen bundesweit 58% aller Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. Der Anteil an Erstakademiker*innen in der Fakultät ist im FernUni-Vergleich der kleinste, dennoch sollte auch die Fakultät M&I sich Gedanken über eine zielgruppenspezifischere Ansprache ihrer Studierenden aus einem nicht-akademischen Elternhaus machen, bspw. beim Onboarding in das Studium.

Hochschulzugangsberechtigung



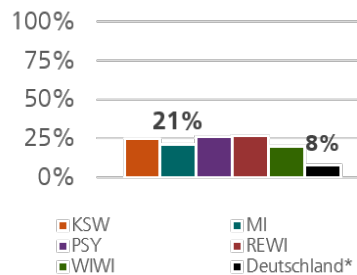
Im Jahr 2020 studierten laut statista 2,89% der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Mit 6% Beruflich Qualifizierten Studierenden weist die Fakultät im Vergleich mit den anderen Fakultäten den niedrigsten Anteil auf. Häufig ist die Gruppe der Studierenden ohne schulische HZB zu großen Teilen in der Gruppe der Erstakademiker*innen vertreten.

Altersdurchschnitt

	Ø Alter* ges.	Ø Alter* MI
FernUni Hagen	37,3 Jahre	37,24 Jahre
Öfftl. Unis NRW	25,5 Jahre	26,1 Jahre

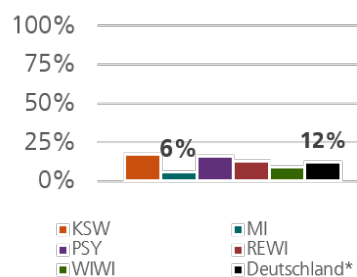
Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Fakultät liegt relativ genau im Gesamtdurchschnittsalter der FernUni-Studierenden, jedoch weit über dem Durchschnittsalter von 26,1 Jahren an anderen NRW-Universitäten in denselben Fächern. Aus dem höheren Altersdurchschnitt der Studierenden lässt sich bspw. auch der höhere Anteil Studierender mit Kindern ableiten.

Studierende mit Kind(ern)



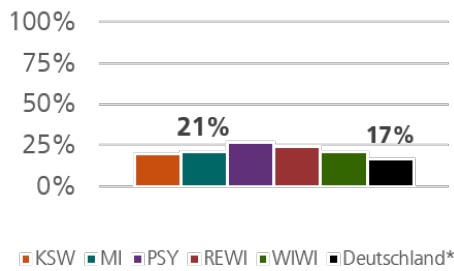
Der Anteil der Studierenden der Fakultät M & I, die Kinder betreuen, lag im Jahr 2022 bei 21% und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 8% studierenden Eltern im SoSe 2021.

Studierende mit Pflegeverantwortung



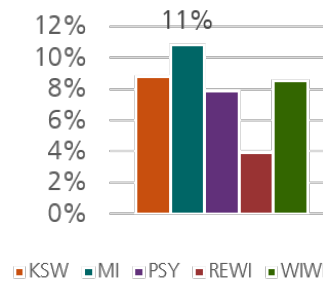
Der Anteil der Studierenden, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen, ist mit 6% an der Fakultät allerdings niedriger als im bundesweiten Durchschnitt, der bei 12% liegt.

Migration



21% der Studierenden an der Fakultät M & I weisen laut Studierendenbefragung einen Migrationshintergrund auf. Der Anteil liegt leicht 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 11% und ist damit im Vergleich zu den anderen Fakultäten am höchsten.

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

Teilzeitstudium

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium

Maßnahme: Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Studiengänge uneingeschränkt in Teilzeit studiert werden können.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung

Ziel: Reduktion von Studienabbrüchen wegen Doppelbelastung (z. B. familiäre Belastung)

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Ausweitung der online- und Hybrid-Angebote

Ziel: Studierenden mit Einschränkungen und Care-/Sorgeverpflichtungen das Studium erleichtern

Maßnahme: Das Angebot an mündlichen Video@Home-Prüfungen, online-Seminaren und -Praktika sowie Hybrid-Veranstaltungen, bei denen Personen per Videokonferenzsystem zu Präsenzveranstaltungen zugeschaltet werden können, wird weiter ausgebaut.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Familiengerechte Prüfungstermine

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Studium

Maßnahme: Die Termine mündlicher Prüfungen werden weiterhin individuell und in Absprache mit der zu prüfenden Person festgelegt.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Beteiligung an Projekten, Initiativen etc.

Ziel: Sensibilität für Diversität stärken

Maßnahme: Beteiligung an hochschulweiten Projekten, Initiativen und Prozessen zur Berücksichtigung von Diversität

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Beseitigung impliziter Altersdiskriminierung

Ziel: Beseitigung impliziter Altersdiskriminierung

Maßnahme: In der Mathematik findet mitunter eine implizite Altersdiskriminierung dadurch statt, dass nicht ausreichend Rücksicht auf Personen genommen wird, deren Schulzeit lange zurückliegt. In der Informatik findet mitunter eine implizite Altersdiskriminierung dadurch statt, dass nicht ausreichend Rücksicht auf Personen genommen wird, deren Technikenntnisse nicht auf dem neuesten Stand ist. Alle Lehrenden sind aufgefordert, eine angemessene Sensibilität hierfür zu entwickeln, in ausreichendem Umfang Rücksicht zu nehmen, Hilfestellungen für die Beseitigung von Defiziten zu geben und sich an Lösungen zur Beseitigung struktureller Hürden für ältere Studierende zu beteiligen.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Bündelung von Verweisen auf zielgruppenbezogene Informationen

Ziel: Erleichterung der Auffindbarkeit von Informationen für spezielle Gruppen

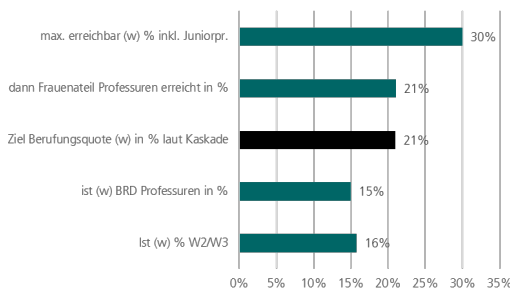
Maßnahme: Prüfung, ob es hilfreich ist, für spezielle Zielgruppen (z. B. Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit Care-Verpflichtungen, ältere Studierende etc.) spezialisierte Webseiten als Einstiegsportale in das breite Informationsangebot der Fakultät bzw. Hochschule anzulegen, so dass Verweise auf üblicherweise für diese Zielgruppen besonders relevante Informationen und Hinweise an einer Stelle gebündelt werden.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

4 Handlungsfeld Personal

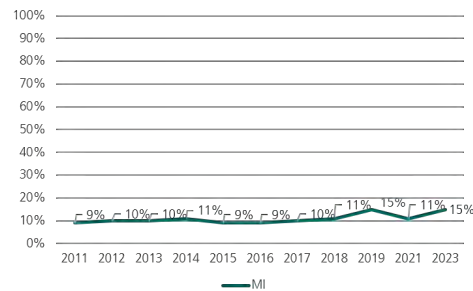
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Berufungsquote Professuren



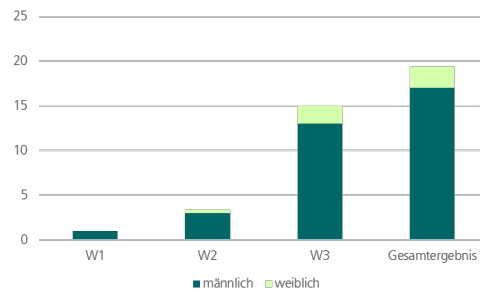
Mit einem Professorinnenanteil von 16% auf W2 und W3 Professuren befindet sich die Fakultät sehr leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 15%. Das Hochschulgesetz NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Neuberufungen (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell 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 mind. 21% ihrer Neuberufungen mit Professorinnen besetzen, damit sie unter Berücksichtigung der in dem Zeitraum freiwerdenden Professuren ihren angestrebten Frauenanteil von 21% erreichen kann. Sollten in dem Zeitraum alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden, ergäbe sich ein maximal erreichbarer Frauenanteil von 30%.

Veränderung Frauenanteil Professuren



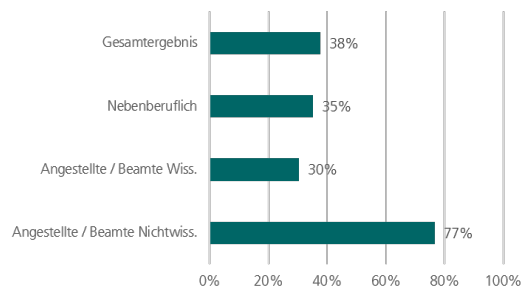
Betrachtet man dazu im Vergleich die Entwicklung des Frauenanteils im Verlauf der vergangenen Jahre, so zeigt sich, dass es erfreulicherweise im Jahr 2023 zu einem Aufwärtstrend des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät gekommen ist, den es weiterzuentwickeln gilt.

Zusammensetzung Professuren M & I



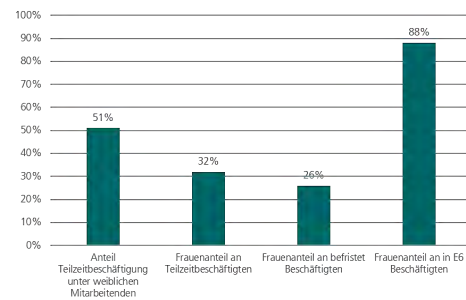
An der Fakultät sind die Professuren auf allen Besoldungsstufen stark unausgeglichen zusammengesetzt. Auch die W1-Professuren, die häufiger von Frauen besetzt werden, sind hier nur männlich besetzt. Positiv ist, dass die Professorinnen häufiger in W3 als W2 eingruppiert sind. Denn bei der Zusammensetzung der Professuren ist darauf zu achten, dass keine negative vertikale Segregation (stark unterschiedliche Frauenanteile je Eingruppierung) entstehen.

Frauenanteil Personal



In 2023 arbeiteten an der Fakultät insgesamt 213 Personen. Die Professuren ausgenommen waren insgesamt 38% Frauen an der Fakultät beschäftigt. Unter den nebenberuflich Tätigen sind es 35%. Einen deutlichen Unterschied stellt der Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (30%) und dem nichtwissenschaftlichen Personal (77%) dar.

Frauenanteil nach Beschäftigungsart



51% der weiblichen Beschäftigten der Fakultät arbeiten in Teilzeit. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 32% Frauen. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten beträgt 26%. Und mit 88% sind Frauen in der Gruppe der E6-Beschäftigten vertreten. In diesem Bereich muss der Frauenanteil zwar nicht erhöht werden, es sollten aber gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gewährleistet sein.

Anmerkung: Das vormalig in die Entgeltgruppe 6 eingruppierte Personal in den Fakultäten wurde zwischenzeitlich fast vollständig in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Dies ist im Datenmaterial noch nicht abgebildet.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenvergabe

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten

Maßnahme: Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Anmerkung: Diese Maßnahme ist bereits etabliert und wird lediglich fortgeführt.

Gestaltung von Stellenausschreibungen

Ziel: Attraktivität von Beschäftigungsverhältnissen für alle Geschlechter

Maßnahme: Bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich Personen jedweden Geschlechts gleichermaßen angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Aktives Recruiting

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten

Maßnahme: Parallel zur Ausschreibung von Stellen, insbesondere von Professuren werden alle Mitglieder der Fakultät gebeten, für die jeweilige Stelle in Frage kommende Frauen zur Bewerbung aufzufordern

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Maßnahme: Die / der jeweilige Vorsitzende einer Berufungskommission wird vom Dekan / von der Dekanin 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Vorbereitung von Berufungsverfahren

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

Maßnahme: Bei Berufungsverfahren wird der Dekan / die Dekanin die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu einem sehr frühen Zeitpunkt bereits in die Vorbereitungen der Stellenausschreibung, der Kommissionsbildung etc. einbinden.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Motivation von Frauen, in Berufungskommissionen mitzuwirken

Ziel: Steigerung des Anteils von Frauen in Berufungskommissionen

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer Frau um einen Sitz in einer Berufungskommission. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen 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 Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Gewinnung von Frauen als Gutachterinnen in Berufungsverfahren

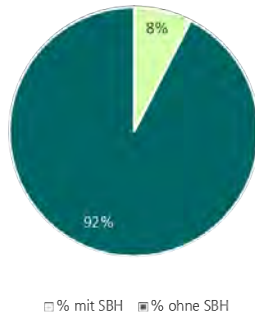
Ziel: Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen bei Berufungsverfahren

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich weiterhin, in Berufungsverfahren Gutachterinnen zu gewinnen.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET INKLUSION

Personal mit Schwerbehinderung (SBH)



In der gesamten Fakultät M & I geben 8% des Personals eine Schwerbehinderung an. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, wird der Anteil vermutlich höher liegen. Erfahrungsgemäß liegt der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter dem Anteil der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. Gemäß § 154 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX sollte ein Anteil von mindestens 5% Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung erreicht 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 der Fakultät sein, Arbeitsplätze barrierefreier und inklusiver zu gestalten.

Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema Behinderung



Um möglichen Diskriminierungen vorzubeugen und Arbeitsplätze nicht nur in ihrer Ausstattung (Möbel, Zugang, Programme & Anwendungen) barrierefrei zu gestalten, sondern Vorgesetzte und 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

Einstellung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen

Maßnahme: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden besonders Schwerbehinderte eingestellt. Bereits bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Vorgesetzten

Information zur Förderung behinderter und chronische kranker Mitarbeiter*innen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Arbeitsplatzgestaltung

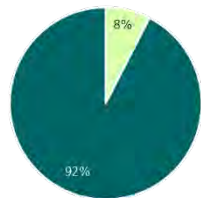
Ziel: Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen

Maßnahme: Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Nationalität Personal



□ Prozent nicht-deutsche Nationalität
■ Prozent deutsche Nationalität

Nur 8% 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 statistika der Anteil der Menschen mit nicht-deutscher Nationalität in NRW bei 15,6%.

Altersstruktur Personal



Die Mehrheit der Beschäftigten der Fakultät sind zwischen 20–49 Jahre alt. Damit befinden sie sich in der sogenannten „Rushhour des Lebens“, in der Phase vermehrter Care-Arbeit oder einer Familiengründung.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: 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 Mitarbeiter*innen 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 / die Dekanin wird die Hochschullehrerschaft der Fakultät regelmäßig an diese Zusage erinnern.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anmerkung: Diese Maßnahme ist bereits etabliert und wird lediglich fortgeführt.

Ausschreibung und Nachbesetzung von Stellen

Ziel: Steigerung des Anteils Mitarbeiter*innen mit Care-/Sorgeverpflichtungen

Maßnahme: Bei der Ausschreibung und Nachbesetzung von Stellen wird die Fakultät darauf achten, sie derart zu gestalten, dass sie für Personen jedweden Geschlechts und insbesondere auch für Personen mit familiären Verpflichtungen attraktiv sind.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Förderung von Teilzeitbeschäftigung und besonderen Arbeitszeitmodellen

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen: Frauen und Männern in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen wird Teilzeitarbeit ermöglicht; bei besonderem Bedarf werden individuelle Arbeitszeitmodelle umgesetzt

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Homeoffice

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Die Fakultät zeigt sich in besonderer Weise entgegenkommend, wenn Mitarbeiter*innen aus Gründen der Kinderbetreuung Homeoffice beantragen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Familienfreundliche Gremien- und Besprechungstermine

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sofern sie einverstanden sind – weiterhin über die Mailinglisten der Fakultät informiert.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Anmerkung: Maßnahmen, die über eine reine Information hinausgehen, sind während einer Beurlaubung nicht zulässig.

Bewusste Sprachverwendung

Ziel: Diskriminierung verhindern

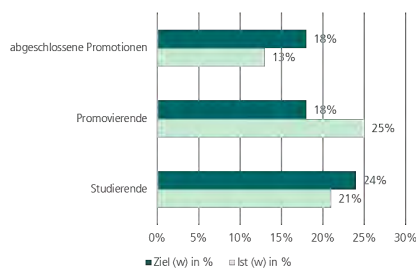
Maßnahme: Weitere und kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitglieder der Fakultät in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte hinsichtlich eines wertschätzenden Umgangs miteinander. Schaffung einer Atmosphäre, in der es als selbstverständlich empfunden wird, Personen, die diskriminierende Ausdrucksweisen verwenden, darauf hinzuweisen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

5 Handlungsfeld Forschung & akademische Karriereentwicklung

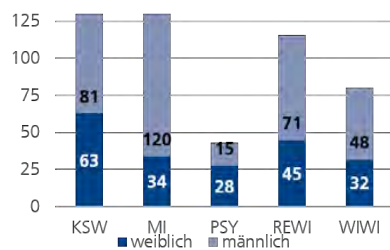
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsquote Promotion



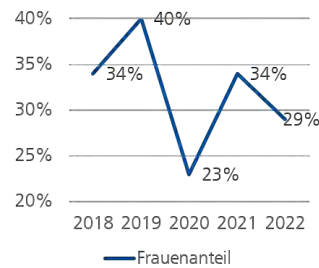
Die Abbildung gibt Auskunft über die Gleichstellungsquoten qua Kaskade². Aus der 3-Jahres-Summe (2020–2022) der Promovierenden und Promovierten wird ersichtlich, dass sich der niedrige Frauenanteil unter den Studierenden natürlich ebenfalls in den Promovierendenzahlen der Fakultät niederschlägt. So liegt zwar der Ist-Wert der weiblichen Promovierenden bei immerhin 25%, während der Frauenanteil unter den Studierenden nur bei 21% liegt. Hier fallen jedoch die niedrigen Zahlen der abgeschlossenen Promotionen mit nur 13% auf, die auf mindestens 18% dem Kaskadenmodell zufolge angehoben werden müssen.

Promovierende an Fakultäten 2022



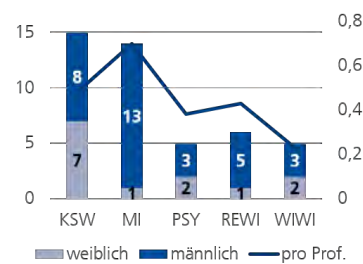
Die Fakultät weist im Vergleich zu den anderen Fakultäten zwar eine hohe Promovierendenzahl auf, der Frauenanteil daran liegt allerdings immer noch weit unter dem Männeranteil.

Frauenanteil Promotionen FernUniversität



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

Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2022



In der Fakultät M & I wurden im Jahr 2022 vergleichsweise viele Promotionen abgeschlossen, sie weist aber mit einem Verhältnis von 13:1 die höchste Disparität im Geschlechterverhältnis an der FernUni auf.

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

von Masterabschlüssen. Als Zielvorgabe für abgeschlossene Promotionen gilt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der BRD.

MASSNAHMEN GLEICHSTELLUNG

Aufforderung geeigneter weiblicher Absolventinnen zur Promotion

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Promovierenden der Fakultät

Maßnahme: Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden gute Absolventinnen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Preisen und bei Nominierungen

Ziel: Sichtbarkeit weiblicher Promovierender erhöhen, Vorbilder bekannt machen, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Information über Förderprojekte etc. speziell für Frauen

Ziel: Steigerung des Frauenanteils unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Bei der Mittelvergaben auf die Gleichstellung der Geschlechter achten

Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln

Maßnahme: Entscheidungen über die Vergabe von Sach- und Personalmitteln werden unabhängig vom Geschlecht der jeweiligen Antragsteller*innen getroffen.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Geschlechtergerechte Gutachter*innensuche

Ziel: Steigerung des Frauenanteils im Begutachtungswesen

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich weiterhin, überall dort, wo Gutachten in Auftrag gegeben werden, Gutachterinnen zu gewinnen.

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Vernetzung fördern und initiieren und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen

Ziel: Vernetzung, Austausch, Kommunikation, gegenseitige Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler/innen, insbesondere der weiblichen fördern

Maßnahmen: Herausfinden der Bedarfe und Wünsche der Nachwuchswissenschaftler/innen hinsichtlich Vernetzung, Austausch, Kommunikation, Förderung einer gegenseitigen Unterstützung; ggf. Initiierung / Schaffung von (virtuellen) Treffpunkten, Veranstaltungsformaten (auch ungezwungenen Treffen wie Doktorand/innenstammtischen), Beratungsangeboten, Vernetzungsmöglichkeiten, safe spaces für Frauen, Begrüßungstreffen für neue Mitarbeiter/innen etc., Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten, ggf. Schaffung entsprechender Angebote

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET INKLUSION³

Promovierende mit Behinderung



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

Mentoring oder Peer-Counseling-Programme



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

Informationsveranstaltungen zum Thema promovieren mit Behinderungen



Für Promovierende mit Behinderungen mangelt es an Rollenvorbildern und häufig auch an Selbstvertrauen, für eine Promotion geeignet zu sein. Das kann dazu führen, dass eine Promotion gar nicht in Erwägung gezogen wird. Informationsvermittlung und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier 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.

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

MASSNAHMEN INKLUSION

Besondere Berücksichtigung behinderter und chronisch kranker Personen bei Stellenbesetzungen

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranker Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, angefangen von Hilfskräften, bis hin zu Professor*innen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders an Schwerbehinderte vergeben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass sich auch Menschen mit Behinderung angesprochen fühlen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Arbeitsplatzgestaltung

Ziel: Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse für behinderte und chronisch kranke Personen

Maßnahme: Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung etc.) wird auf persönliche Einschränkungen und Besonderheiten Rücksicht genommen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Information über Förderprojekte etc.

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Aufforderung beeinträchtigter Absolvent*innen zur Promotion

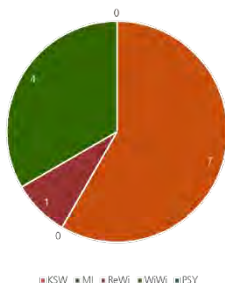
Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

Maßnahme: Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden behinderte und/oder chronisch erkrankte Absolvent*innen der Masterstudiengänge gezielt ansprechen und sie über die Möglichkeit einer Promotion (in Verbindung mit einer befristeten Anstellung, aber auch nebenberuflich) informieren.

Umsetzungsverantwortung: alle Lehrende

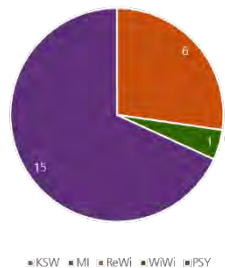
FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Forschungsprojekte mit Genderbezug 2019–2023



An der Fakultät M & I wurde zwischen 2019 und 2023 kein Projekt aus der Maßnahme „Genderforschung“ des Gleichstellungskonzeptes gefördert. Damit gehört die Fakultät gemeinsam mit der Fakultät Psychologie zum Schlusslicht in diesem Bereich.

Drittmittelprojekte mit Diversitätsbezug 2019–2023



In den Jahren 2019–2023 wiesen ebenfalls keine Drittmittelprojekte an der Fakultät einen Diversitätsbezug auf. Damit gehört die Fakultät gemeinsam mit der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zum Schlusslicht in diesem Bereich.

MASSNAHMEN WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter bei der beruflichen Karriere verhindern

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Berücksichtigung von Care-Arbeit bei Beurteilungen

Ziel: Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme: Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung von Qualifikation und Leistung nicht zum Nachteil gewertet.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

Vernetzung fördern

Ziel: Vernetzung fördern

Maßnahme: Vernetzungsinitiativen aller unterrepräsentierter Gruppen (Frauen, behinderte und chronisch Kranke, Personen mit Migrationshintergrund etc.) werden begrüßt und von der Fakultät nach Möglichkeit unterstützt und gefördert

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Unterstützung von Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen

Ziel: Steigerung des Anteils der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund unter den Nachwuchswissenschaftler*innen der Fakultät

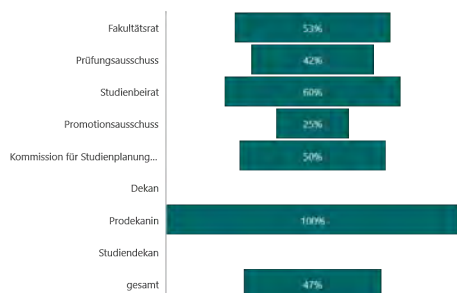
Maßnahme: Die Mitglieder der Fakultät werden weiterhin und kontinuierlich sensibilisiert zu erkennen, welche Hürden für Mitarbeiter*innen bestehen, die über nur unterdurchschnittliche Deutschkenntnisse verfügen. Sie erhalten besondere Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, durch ihre Vorgesetzten sowie die Fakultätsleitung. Die Hochschullehrer/innen der Fakultät sowie die Fakultätsleitung sind bereit, in Einzelfällen auch ungewöhnliche Lösungen mitzutragen.

Umsetzungsverantwortung: alle Führungskräfte

6 Handlungsfeld Institutionalisation

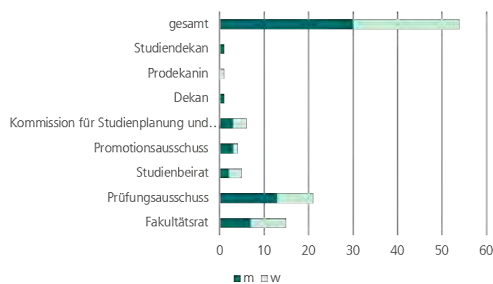
FACT-SHEET GLEICHSTELLUNG

Frauenanteil an den Leitungen und Führungspositionen und Gremien 2023



Der Frauenanteil in den Führungs- und Leitungspositionen an der Fakultät war im Jahr 2023 sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während es keine weibliche Dekanin oder Studiendekanin gab, wird das Amt der Prodekanin von einer Frau vertreten. Die gesetzlich festgelegte Geschlechterparität bei Gremien wird nicht in allen Fällen erreicht.

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

Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät

Ziel: Steigerung des Frauenanteils in den Gremien der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer Frau um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen 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 Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Frau über die Notwendigkeit einer Beteiligung von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung informieren

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

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 Behinderungen 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

Dienstantritt entsprechend ausgestattet sein. Hier unterstützt die Schwerbehindertenvertretung.

Standard barrierefreie Hochschul-Events



Zur Ermöglichung von Teilhabe an allen Veranstaltungen der Fakultät sollte eine barrierefreie Gestaltung zum Standard werden. Hierzu zählen u.a. die baulichen und räumlichen Zugänge, die Berücksichtigung von Schriftsprach- und DGS-Dolmetschung, die Planung von Pausen und vieles mehr.

Barrierefreie Dokumente und Arbeitshilfen, Webseiten, Einladungen und Stellenausschreibungen



Dasselbe gilt für alle Wege, auf denen Informationen, die etwa Promotion, Arbeitsalltag etc. betreffen, übermittelt und bekanntgemacht werden. Der (sichtbare) Einsatz von Barrierefreien Dokumenten und Tools sowie zugängliche Räumlichkeiten der Universität signalisieren Offenheit sowohl für Studieninteressierte mit Behinderungen als auch potenzielle Kolleg*innen mit Behinderungen in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Arbeitsfeldern der Fakultät und fördern so auch im Sinne einer engagierten Bewusstseinsbildung die Teilhabe am Universitären Leben.

MASSNAHMEN INKLUSION

Steigerung des Anteils beeinträchtigte Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät

Ziel: Steigerung des Anteils der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter*innen in den Gremien der Fakultät

Maßnahme: Der Dekan / die Dekanin unterstützt jede Bewerbung einer behinderten oder chronisch kranken Person um ein Amt in einem Selbstverwaltungsgremium. (Ob sie von den jeweils Wahlberechtigten gewählt wird, darauf hat er / sie keinen Einfluss.) Sofern sich eine solche Person nicht zur Wahl stellt, weil sie befürchtet, der möglichen Mehrbelastung nicht gewachsen zu sein, wird der Dekan / die Dekanin bei Bedarf das Finden individueller Lösungen unterstützen und ggf. gezielt die jeweilige Vorgesetzte / den jeweiligen Vorgesetzten der entsprechenden Person ansprechen

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

FACT-SHEET WEITERE DIVERSITÄTSMERKMALE

Code of Conduct



Hat die Fakultät einen Code of Conduct z.B. für digitale (Lehr-)Veranstaltungen entwickelt, der eine Positionierung zum Umgang miteinander formuliert?

Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Auch Universitäten sind nicht frei von sexuellen Übergriffen und sexistischer Diskriminierung. Auf welchen Wegen werden Informationen und Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verbreitet?

Affinity & Community Spaces



Affinity & Community Spaces sind eine Reihe offener Gespräche, bei denen Mitglieder der 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, Rassistuskritik



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

Vorbeugung sexualisierter Belästigung und Gewalt

Ziel: Sensibilisierung der Angehörigen der Fakultät

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: Dekan*in

Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten

Ziel: Schutz von Teilnehmer*innen an Präsenzveranstaltungen

Maßnahme: 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.

Umsetzungsverantwortung: alle Funktionsträger*innen

Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung

Ziel: Unterstützung von Opfern sexualisierter Belästigung

Maßnahme: Beschäftigte und Studierende können sich bei sexueller Belästigung an jede/n Angehörige/n der Fakultät wenden und Unterstützung einfordern. Wenn sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben sollten, so wird in besonderer Weise darauf geachtet, dass sie im Nachgang keinerlei Benachteiligung erfahren.

Umsetzungsverantwortung: alle Angehörige der Fakultät

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

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

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