

## Chancengerechtigkeitsplan 2022-2024

### der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften 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 gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist, dem sollten auch die neuen Pläne Rechnung tragen.

#### Inhalt

<b>Präambel</b> .....	2
<b>Handlungsfeld Studium</b> .....	3
<b>Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs</b> .....	5
<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren</b> .....	6
<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät</b> .....	7
<b>Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre</b> .....	7
<b>Handlungsfeld Forschung</b> .....	8
<b>Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe</b> .....	9
<b>Handlungsfeld Personalentwicklung</b> .....	9
<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b> .....	10
<b>Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt</b> .....	12
<b>Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten</b> .....	13

**Anhang 1: Tabellarische Bestandsaufnahme**

**Anhang 2: Tabellarische Übersicht: Maßnahmen**

## Präambel

*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.<sup>1</sup> Zudem folgt die FernUniversität in Hagen dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) § 1 (1): Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.*

Die Fakultät KSW versteht die Schaffung von Chancengerechtigkeit als eine Querschnittsaufgabe, die durch einzelne Maßnahmen zwar unterstützt werden kann, aber letztlich bei allen Aktivitäten der Fakultät mitgedacht und berücksichtigt werden soll.

Eine Erfolgsmessung über Kennzahlen kann bei der Analyse der Situation und der Fortschritte hilfreich sein. Eine zu starke Fokussierung auf eine geschlechterparitätische Verteilung bei Studierenden oder Beschäftigten sieht die Fakultät KSW hingegen nicht immer als zielführend an.

- Bei freier Studien- und Berufswahl steht die Freiheit der persönlichen Entscheidungen im Mittelpunkt und muss in einer Pluralen Gesellschaft respektiert werden.
- Für eine Fakultät, die sechs unterschiedliche Fächer umfasst, ist die Parität der Fächer (z.B. Fakultätsrat, Promotionsausschuss, Auszeichnungen etc.) gleichrangig zu gewichten, wie die Parität der Geschlechter.

Die Fakultät trägt dazu bei, dass Studieninteressierte ihre Entscheidung für ein Studium oder eine sich daraus ergebende berufliche (Neu-)Orientierung in erster Linie entsprechend ihrer Begabungen und Neigungen fällen können und sich nicht aufgrund eines Diversitätsmerkmals in einem Bereich weniger willkommen fühlen. Darüber hinaus strebt die Fakultät innerhalb Ihrer Fächer weiterhin die Perspektiven der Gender Studies an, die eine wissenschaftliche Reflektion der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages darstellt. Die unterschiedlichen fachlichen Zugänge helfen dabei einen multiperspektivischen Blick zu eröffnen.

Aufgrund der besonderen Bedingungen an der FernUniversität lässt sich ein traditionelles Kaskadenmodell nicht ohne weiteres übertragen. Die Studierendenschaft ist sehr groß und entspricht nicht der traditionellen Studierendenzusammensetzung an Präsenzuniversitäten. Dem gegenüber steht eine vergleichsweise sehr kleine Anzahl an Lehrenden und Professor\*innen. Dies hat zur Folge, dass wenige Personen an der FernUniversität promovieren und habilitieren. Bei einer Zielwertmodellierung ist daher immer zu berücksichtigen, wie aussagekräftige prozentuale Ziele festgelegt werden können, wenn sie sich nur auf eine kleine Ausgangsgesamtheit beziehen.<sup>2</sup> Zu beachten ist zudem, ob diese Werte überhaupt real erreicht werden können.

Die Fakultät formuliert aus diesem Grund, aber auch aus der Beobachtung heraus, dass die „Corona-Pandemie“ seit März 2020 stark in die Lebens- und Arbeitssituation sowohl der Studierenden, als auch der Mitarbeiter\*innen einwirkt, ihre Ziele konservativ und erreichbar. Die Pandemie hatte zahlreiche negative Effekte (z.B. Zunahme von Care-Arbeit) auf Studierende wie Mitarbeiter\*innen, die vor allem Frauen tragen mussten (vgl. hierzu die gesellschaftliche Diskussion zum Thema Care- und Hausarbeit). Wurden für die Studierenden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um diesem Umstand Rechnung zu tragen (Verlängerung von Abgabefristen, digitale Prüfungsformate etc.), so haben die wissenschaftlichen

---

<sup>1</sup> Auszug aus der „Präambel Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter“ der FernUniversität in Hagen

<sup>2</sup> Dieser Absatz ist der Handreichung „Neue Gleichstellungsquoten“ des Referats für Chancengerechtigkeit entnommen.

Mitarbeiter\*innen, die in ihrer Qualifikationsphase auch der Pandemie sowie zudem einer Mehrbelastung in der Lehre ausgesetzt waren und über deren „gute Arbeit“ immer das Damoklesschwert der Befristung hängt, durch den Gesetzgeber auch die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung über die üblichen Befristungsgrenzen hinaus, bekommen. Dieser Aspekt muss vor allem für den Abschluss von Qualifizierungsarbeiten berücksichtigt werden und infolgedessen auch für die Definition von Zielkennzahlen.

## Handlungsfeld Studium

*Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studierenden sowie Absolvent\*innen in den einzelnen Fakultäten zu erhöhen.<sup>3</sup>*

*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.<sup>4</sup>*

*Die Merkmale der Herkunftsfamilie beeinflussen zahlreiche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Studiums (u. a. Hochschulzugang, Studienverlauf, Studienfinanzierung, Zeitbudget, Erwerbstätigkeit). [...]*

*Die Bildungsbeteiligung von Studierenden mit Migrationshintergrund und die durch den Migrationshintergrund bedingten sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede im Studium sind ein vieldiskutierter bildungswissenschaftlicher Forschungsgegenstand.<sup>5</sup>*

### Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das Fernstudium ist ein Erwachsenenstudium. In ihrer soziodemographischen Zusammensetzung wie auch hinsichtlich ihrer Lebens-, Studien- und Berufserfahrungen sind die Studierenden der FernUniversität vielfältiger oder auch heterogener, als Studierende an klassischen Präsenzhochschulen.

Die Unterschiede zeigen sich in der soziodemographischen Zusammensetzung (FernUniversität/Fakultät):

- Lag das Durchschnittsalter der Studienanfänger\*innen in Deutschland im Studienjahr 2019 bei 21,7 Jahren, so waren die Studienanfänger\*innen in den KSW-Bachelorstudiengängen 2019 im Durchschnitt 35,4, in den KSW-Masterstudiengänge 37,6 Jahre alt. Bezogen auf die FernUniversität stieg das Durchschnittsalter der Studienanfänger\*innen in fünf Jahren (WiSe 17/18 bis SoSe 2021) kontinuierlich von 36,5 auf 37,9 Jahre an.
- Der Anteil der Studierenden über 40 Jahre lag 2018/19 bundesweit bei 3%, an der FernUniversität bei 36,9%.<sup>6</sup>
- Über 80% der Studierenden sind berufstätig.
- 60 % der Studierenden haben einen nicht-akademischen Hintergrund seitens ihres Elternhauses. Im Bundesdurchschnitt sind dies 48%.
- 15% haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Bundesdurchschnitt sind dies 12%.
- Bei 13.589 Studierenden an der Fakultät liegt der Frauenanteil bei 61% und damit über Parität.
- Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen liegt bei 69,3% und damit über Parität.

---

<sup>3</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

<sup>4</sup> BITV NRW. Auszug: Anforderungen an die Gestaltung von Studienmaterial und Lerninfrastruktur

<sup>5</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 179-181

<sup>6</sup> Vgl. hierzu: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36660/umfrage/durchschnittsalter-der-studienanfänger-seit-1995/>; Forschung und Lehre 3/2020; Dezernat 1

Wesentliche Unterschiede zeigen sich aber auch in den heterogenen Vorerfahrungen, mit der Studierende an die FernUniversität, bzw. die Fakultät kommen:

- Studienanfänger\*innen (auch im BA-Studium) haben bereits ein Erststudium erfolgreich absolviert und nehmen ein zweites Studium aus ganz unterschiedlichen Motiven (Wissenserwerb; endlich studieren, was man schon immer studieren wollte; berufliche Neuorientierung) auf.
- Studienanfänger\*innen haben bereits Studienerfahrungen gesammelt, aber ihr Studium mit ganz unterschiedlichen Gründen oder Erfahrungen abgebrochen.
- Studienanfänger\*innen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung, die noch keine Studienerfahrungen haben sowie
- Studienanfänger\*innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung und ohne Studienerfahrung, aber mit beruflicher Qualifikation, die an eine Universitäts- und Studienkultur überhaupt herangeführt werden müssen.

### **Ziele und Herausforderungen**

Die Fakultät berücksichtigt diversitätsspezifische Interessen und Bedarfe in der Studienberatung, Betreuung und Studiengangsentwicklung und wirkt darauf hin, dass in der Außendarstellung der Studiengänge diese Aspekte angemessen angesprochen und repräsentiert werden.

Die Fakultät achtet langfristig auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der neueingeschriebenen Studierenden in den Studiengängen.

Die Fakultät achtet langfristig auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der Stufe der Absolvent\*innen.

Die Zielgrößen der Studierenden, des Frauenanteils sowie der Absolvent\*innen, entnehmen Sie bitte dem Anhang zu den Tabellen und Daten.

Eine Herausforderung für das inklusive Studium sieht die Fakultät vor allem der operativen Umsetzung der Barrierefreiheit in bereits existierendem Studienmaterial. Dem Anhang ist zu entnehmen, dass mittlerweile nur noch 57 von 701 Studienbriefen der Fakultät hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit auf „grün geprüft“ werden können. Die Aufgabe, dieses Defizit zu beheben, übersteigt – und explizit ausgeschlossen bleibt hiervon die Neuerstellung von Studienmaterialien – bei 24 Lehrgebieten die personelle und zeitliche Kapazität bei weitem. Auch die bei der Umsetzung behilflichen Stellen sind kapazitiv bei 701 Studienbriefen von dieser Aufgabe überfordert. Um das Ziel der Barrierefreiheit zu erreichen, regt die Fakultät an, dafür eine operativ durchführbare Strategie zu entwickeln. Hierfür sollte zur Beschleunigung der Zielerreichung ggf. auch die Finanzierung einer externen Umsetzung in Erwägung gezogen werden.

Maßnahme: Um den Bedürfnissen der Studienanfänger\*innen gerecht zu werden, verweist die Fakultät aktiv in ihren Studienportalen, in ihrer Fachstudien- oder Prüfungsberatung auf die fakultätsübergreifenden Angebote „studyFIT“ und Peer-Mentoring des ZLI.

Verantwortlich: Studiengangskoordinator\*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät diskutiert Schritte und Umsetzungsmöglichkeiten, einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit ihres Studienmaterials (z.B. Studienbriefe, Lehrvideos und Podcasts). Zusätzlich sollten von zentraler Seite für alle Mitarbeiter\*innen Schulungen zur Umsetzung für Mitarbeiter\*innen angeboten werden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Autor\*innen, Lehrgebietsinhaber\*innen, Dezernat 5, Fachmediendidaktiker\*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät überprüft die Außendarstellung (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Info- und Start-it-up-Veranstaltungen) ihrer Studiengänge daraufhin, ob in den Texten, Abbildungen oder Bildern geschlechtsspezifische, diversitätsspezifische und inklusive Aspekte angemessen angesprochen werden.

Verantwortlich: Zentralbereich, Prüfungsamt, Studiengangs-Koordinator\*innen

Zeitraum: 2022 – 2024

## Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

*Die FernUniversität verfolgt das Ziel, die Frauenanteile an Promotionen und Habilitationen Fakultäten bei gegebener Unterrepräsentanz zu erhöhen.<sup>7</sup>*

### Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

#### Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen liegt über Parität. Das Ziel der Parität soll gehalten werden.

#### Promotion

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt im Mittel der letzten Jahre über Parität. Dieses Ziel soll gehalten werden.

Die Gruppe der Promovierenden ist heterogen und rekrutiert sich – anders als an Präsenzuniversitäten – nur zu einem geringeren Anteil aus den Absolvent\*innen der KSW-Studiengänge. Mit 46,7 Jahren liegt das Durchschnittsalter 17,7 Jahre über dem Bundesdurchschnitt. Neben internen Promovend\*innen mit einer Stelle an einem Lehrgebiet, die zu einer großen Zahl extern rekrutiert werden, hat die Fakultät eine sehr große Zahl an externen Promovend\*innen, die sich aus Absolvent\*innen zusammensetzen, die neben ihrem Beruf ein Forschungsthema bearbeiten wollen und solchen, die ohne vorherige Berührungspunkte zur FernUniversität eine Promotionsmöglichkeit parallel zu ihrer Berufstätigkeit suchen. Festhalten lässt sich zudem:<sup>8</sup>

- Promovierende an der FernUniversität unterscheiden sich sozio-demographisch erheblich vom Bundesschnitt. Anders als im Bundesdurchschnitt (44%) haben an der FernUniversität 66% seitens der Eltern einen nicht-akademischen Hintergrund.
- Die Entscheidung für eine Promotion, aber auch die Gründe für deren Abbruch, sind bei den Promovierenden an der FernUniversität anders, als im Bundesschnitt.

Das Ziel, die Zahl der Promovierenden aktiv zu erhöhen, wird von der Fakultät nicht verfolgt. Anders als an der Gesamteinstitution, bei der im Durchschnitt 5,4 Promovierende auf eine Professur kommen, liegt die Zahl an der Fakultät mit 170 Promovierenden (78 w / 92 m)<sup>9</sup> und 24 W2/W3 Professuren bei 7,08 Promovierenden pro Professur. Auch dem Anspruch, dass durch zwei neue Professuren für die Fakultät die Zahl der Promovierenden erhöht werden könnte, tritt die Fakultät entgegen. Eine Promotion ist eine besondere wissenschaftliche Qualifikation, die höchsten Qualitätsansprüchen genügen muss und betreuungsaufwändig ist.

#### Habilitationen

---

<sup>7</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

<sup>8</sup> NACAPS-Studie

<sup>9</sup> Stand: 08.09.2021

Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt über Parität. Das Ziel der Parität soll gehalten werden.

Für 2021 und 2022 sind 8 Verfahren in Bearbeitung oder Beantragung. Sollten alle Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden, so läge der Frauenanteil im Vierjahresschnitt mit 63,6% über Parität.

#### Juniorprofessuren

Der Frauenanteil bei zwei Juniorprofessuren liegt bei **100%**. Die Frage, ob damit ein Gleichstellungsziel erreicht wird oder die aus unserer Sicht wesentlichere Frage der Weiterfinanzierung und Weiterbeschäftigung der befristeten Junior-Professuren nicht die viel wesentlichere Herausforderung darstellt, sei an dieser Stelle nur markiert. Formal betrachtet, kann an dem Ziel festgehalten werden.

Maßnahme: Stellen für Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte werden, sofern erneut eine Unterrepräsentanz von Frauen auftreten sollte, bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben.

Verantwortlich: die Lehrgebietshaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: die Lehrgebietshaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer und der sechs an der Fakultät repräsentierten Fächer.

Verantwortlich: die Lehrgebietshaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Um das Bild der heterogenen Gruppe der Promovierenden zu schärfen, wird die Fakultät mit Unterstützung des Dez. 1.3 die NACAPS-Daten KSW-spezifisch zusammenzufassen.

Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin, Dez. 1.3

Zeitraum: 2022 – 2024

### **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 an Professuren in den einzelnen Fakultäten sowie in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule.<sup>10</sup>*

#### **Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Das Ziel, den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, war erreicht worden. Von den aktuell 24 W2/W3-Professuren (13 m, 11 w) sind 45,8% weiblich besetzt. Die Fakultät stellt sich das Ziel, den Anteil auf 48% zu erhöhen.

---

<sup>10</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Das Ziel, bei den Professurvertretungen bei gleicher Qualifikation einen hohen Frauenanteil anzustreben, ist erreicht (aktuell: 100%) worden. Die Fakultät hält an dem Ziel fest.

Maßnahme: Professurvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

### Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät

*Die FernUniversität verfolgt das Ziel, den Frauenanteil der Beschäftigten in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen – insbesondere den Frauenanteil an Professuren in den einzelnen Fakultäten sowie in Leitungspositionen in allen Bereichen der Hochschule.<sup>11</sup>*

#### Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Aufgrund der Gründung der Fakultät für Psychologie und einer Aufteilung der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung hatte zur Folge, dass deren Zahl sich von 40 (29,1 VZÄ) mit einem Frauenanteil von 90% auf 33 (23,46 VZÄ) mit einem Frauenanteil von 93,94% reduziert hat. 2 (2 VZÄ) von 33 (14,25 VZÄ) Mitarbeiter\*innen sind Männer.

Maßnahme: Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so strebt die Fakultät an sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

### Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

*Eine geschlechtergerechte Gestaltung gehört zu den Qualitätsmerkmalen guter Lehre und umfasst verschiedene Dimensionen: die Integration von Geschlechterforschung in die Lehre (Gender-Inhalte), eine geschlechtergerechte Didaktik und Genderkompetenz auf Seiten der Lehrenden. Die FernUniversität verfolgt das Ziel, diese Anforderungen in der Gestaltung hochwertiger Lehre zu berücksichtigen.<sup>12</sup>*

#### Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen Gender und Diversität in der Lehre

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Lehre zu verankern, ist als Querschnittsaufgabe von nahezu allen Lehrenden aufgenommen worden und in der Implementierung stark angewachsen. In allen Bachelor- und Masterstudiengängen gibt es zumindest ein, meist jedoch mehrere Module, die diesen Ansatz explizit thematisieren, bzw. implizit berücksichtigen. Bei der Neuerstellung von Studienmaterial wird auf eine gendersensible Sprache geachtet und die Studierenden werden beim Verfassen schriftlicher Arbeiten darauf hingewiesen. In den vergangenen drei Jahren wurden auf diesen Kontext bezogen von

---

<sup>11</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

<sup>12</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

der Fakultät über 45 Präsenz- oder Onlineseminare angeboten. Aus allen Lehrangeboten entstanden zahlreiche thematisch spezifische Haus- oder Abschlussarbeiten.

Dieses Ziel wird von der Fakultät weiterverfolgt.

Maßnahme: Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer diversitätssensiblen Sprache geachtet.

Verantwortlich: Autor\*innen, Lehrgebietshaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

## Handlungsfeld Forschung

*Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender [und Diversität] in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können.<sup>13</sup>*

### Bestandsaufnahme Forschung

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Forschung stärker zu verankern und besser sichtbar zu machen, wurde erreicht. Aus der Gruppe der Professor\*innen oder Mitarbeiter\*innen beteiligen sich 10 von 24 Lehrgebieten (42%) an der interdisziplinären Forschungsgruppe „Gender Politics“. In 4 davon unabhängigen Forschungsprojekten liegt der Fokus auf der Genderforschung. Mit 13 Promotionen und 3 Habilitationen qualifizieren sich aktuell Wissenschaftler\*innen in diesem Forschungsfeld.

Zentrale Herausforderung der Fakultät bleibt, für die Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, die vom Land NRW nur befristet finanziert wird, eine dauerhafte Finanzierung zu erreichen.

### Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Das Ziel, Perspektiven der Gender Studies in der Forschung stärker zu verankern und diese besser sichtbar zu machen, wird weiterverfolgt.

Das Ziel, für die Repräsentanz von Frauen in der Forschung an der FernUniversität ist je nach Statusgruppe die Parität erreicht und soll gehalten werden.

Das Ziel, die Gender- und Diversitätsforschung an der FernUniversität zu implementieren, wird weiterhin verfolgt.

Das Ziel die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung in der Forschungsberichterstattung zu berücksichtigen – wird gleichrangig zu allen anderen Forschungsfeldern der Fakultät – weiter berücksichtigt.

Maßnahme: Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien wird Parität (der Geschlechter und der Fächer) angestrebt. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.

Verantwortlich: jeweilige Vergabekommission, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät hält daran fest, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind.

---

<sup>13</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter



Verantwortlich: der Dekan / die Dekanin  
Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät bemüht sich in ihren Gesprächen mit dem Rektorat weiterhin darum, eine dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, zu erreichen.

Verantwortlich: das Rektorat, der Dekan / die Dekanin  
Zeitraum: 2022 – 2024

### Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

*Die FernUniversität verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien.<sup>14</sup>*

#### Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät verfolgt weiterhin das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien. Da die Mehrbelastung und Benachteiligung von Professorinnen für ihre Forschungs- und Lehrtätigkeit durch Teilhabe und Teilnahme an der Gremienarbeit durch eine annähernd paritätische Besetzung der Professuren (inklusive der Junior- und Stiftungsprofessuren) aufgelöst hat, ist dieses Ziel auch in der Praxis umsetzbar. Aufgrund der an der Fakultät sechs vertretenen Fächer, ist die Fächerparität ein zur Geschlechterparität rivalisierendes Ziel. Angesichts der, im Vergleich zu Präsenzuniversitäten, sehr kleinen Zahl von Professor\*innen ist es sinnvoll, Geschlechterparität über den gesamten Zeitraum und über alle Gremien und Kommissionen hinweg im Durchschnitt zu betrachten.

Aufgrund der günstigen Parität ist und bleibt Ziel der Fakultät, dass innerhalb der nächsten Jahre auch eine Frau für die Führungspositionen der Dekanin und/oder der Prodekanin an der Fakultät zu gewinnen.

Maßnahme: Die Fakultät besetzt ihre Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – geschlechtsparitätisch  
Verantwortlich: d. Institutsdirektor\*in, der Dekan / die Dekanin  
Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, soweit es die Fächerparität zulässt.  
Verantwortlich: d. Institutsdirektor\*in, der Dekan / die Dekanin  
Zeitraum: 2022 – 2024

### Handlungsfeld Personalentwicklung

#### Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Das Ziel, Beschäftigte der Fakultät durch ihren Vorgesetzten zu ermutigen, sich zu qualifizieren und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, ist erreicht worden.

---

<sup>14</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

Für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen hat der Zentralbereich noch mit dem SWN vereinbart, Weiterbildungsveranstaltungen möglichst nicht parallel zu Prüfungskorrekturzeiten anzubieten. Dieser Wunsch war dem Dekan und dem Geschäftsführer von dieser Zielgruppe mehrfach vorgebracht worden.

Dass Personalverantwortliche dafür sensibilisiert und mitverantwortlich dafür sind, ihren Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen und in diesem Zusammenhang auch auf Gendergerechtigkeit hinzuwirken, muss bei Führungskräften als bekannt vorausgesetzt werden. Anders als im letzten Plan definiert, kann dafür nicht der Dekan oder die Dekanin Verantwortung übernehmen. Sie oder er können allenfalls im Konfliktfall vermitteln. Da Verstöße oder verhinderte Maßnahmen nicht systematisch erhoben werden, liegt hierzu kein strukturiertes Wissen vor.

### **Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Die Personalentwicklung wird gemeinsam mit dem Dezernat 3.3. Organisations- und Personalentwicklung oder z.B. dem Graduiertenservice durchgeführt.

Die Fakultät verfolgt weiterhin das Ziel, dass Promovend\*innen, Habilitand\*innen, Postdocs oder Juniorprofessor\*innen an den internen Angeboten und Programmen wie das Netzwerk Promovendinnen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung teilnehmen.

Maßnahme: Die Fakultät wird weiterhin alle Promovend\*innen, Habilitand\*innen, Postdocs oder Juniorprofessor\*innen auf die internen Angebote und Programme wie Netzwerk Promovendin-nen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung hinweisen und zur aktiven Teilnahme ermutigen.

Verantwortlich: Graduiertenservice, die Lehrgebietshaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Für Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung<sup>15</sup> regt die Fakultät an, mit der Chancengerechtigkeitsstelle ein Trainingskonzept zu entwickeln, das allen Mitarbeiter\*innen der FernUniversität offen steht und als digitales Angebot mit leicht umsetzbaren Beispielen im zeit- und ortsunabhängigen Selbstlern-Modus bereit gestellt wird. Der Vorteil läge darin, dass individuell und z.B. zum Zeitpunkt einer gegebenen Überarbeitung oder Neuerstellung von Studienmaterialien, dieses Angebot abgerufen werden kann.

Verantwortlich: Referat für Chancengerechtigkeit, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Fakultät, Geschlechterforschung, Hochschulbeauftragte\*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Zeitraum: 2022 – 2024

### **Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

*Die FernUniversität gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt mit Hilfe des FamilienServices Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.*<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Auszug: Total E-Quality Diversität

<sup>16</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

## **Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

### Studium und Familie (Studierende)

Das Fernstudium hat durch seine Organisationsform die geringsten Präsenzanforderungen an die Studierenden und ist insofern von seiner Grundstruktur familienfreundlicher im Vergleich zu Präsenzhochschulen. In den Studiengängen der Fakultät sind im Bachelor 11 Modulprüfungen in 3 Jahren und im Master 7 Modulprüfungen in 2 Jahren zu absolvieren. Im Semesterrhythmus kann in ein Teilzeitstudium gewechselt werden. Verpflichtend sind zudem maximal 1-2 Seminare. Die tatsächliche physische oder digitale Teilnahmepflicht liegt bei unter 20 Tagen auf das gesamte Studium gerechnet. Die Fakultät hat die Betreuung der Studierenden durch Online-Mentor\*innen seit Jahren bereits digital organisiert. Dadurch ist ein Maximum an zeit- und ortsunabhängigkeit gewährleistet. Eine hohe Flexibilität wird auch dadurch garantiert, dass anders, als an vielen Präsenzhochschulen, alle Module zu jedem Semester angeboten werden. Durch das externe Ereignis „Corona“ beschleunigt, wurden ab dem WiSe 2021/22 die Möglichkeiten zu digitalen Klausuren oder Videoprüfungen@home in den Prüfungsordnungen verankert und so aus Ausnahmesituation in den Regelbetrieb überführt.

### Beruf und Familie (Beschäftigte)

Das Ziel, die vorhandenen Möglichkeiten für Beschäftigte im individuellen Fall umzusetzen, wird geteilt. Der Rahmen und die Regelungen werden auf Ebene des Gesetzgebers oder der Hochschulleitung gesetzt. Unterstützt von Personalverwaltung und Personalräten, setzen die Lehrgebiete oder der Zentralbereich der Fakultät diese Regeln im Antragsfall um.

Die konkrete Umsetzung der folgenden Maßnahmen gehört zu den regulären Führungsaufgaben und liegt in der Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten. Anders als im Plan definiert, kann dafür nicht der Dekan oder die Dekanin Verantwortung übernehmen. Sie oder er können allenfalls im Konfliktfall vermitteln.

Maßnahme: Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht. Den Teilzeitbeschäftigten sind dabei die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Wenn die Arbeitsorganisation es zulässt, wird allen Beschäftigten eine möglichst flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsortes ermöglicht.

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Fakultät regt nach wie vor dazu an, dass die Unterstützung von Elternzeit aus finanziell und zeitlich befristeten Forschungsprojekten, finanziell nicht den Drittmittelstarken Professor\*innen zur Last gelegt werden kann und sieht diese Aufgabe als eine Gemeinschaftsaufgabe, die sich aus den Chancengerechtigkeitszielen der Universität ergeben.

Verantwortlich: die Hochschulleitung, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

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

Verantwortlich: die Lehrgebietsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

Maßnahme: Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.

Verantwortlich: die Vorsitzenden der jeweiligen Gremien, die Lehrgebetsinhaber\*innen, der Dekan / die Dekanin

Zeitraum: 2022 – 2024

### **Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

*Die FernUniversität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Um jeglicher Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken hat die FernUniversität eine Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt entwickelt, die klare Verfahrensabläufe und Sanktionsmöglichkeiten für Konfliktsituationen aufstellt. Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität gemäß §9 Abs. 1 und 4 HG.<sup>17</sup>*

#### **Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme**

Die Fakultät unterstützt ohne Einschränkung diese Zielformulierung. An der Fakultät wird keinerlei Form von Herabsetzung, Hetze, Diskriminierung, Belästigung, oder Gewalt in Wort, Schrift, Bild oder Tat geduldet. Dies gilt für sexualisierte wie auch für alle anderen Formen der Herabsetzung, Belästigung etc.

Zur Ergreifung von Maßnahmen, gilt folgender Ablauf:

Anlaufstellen für die Fakultät sind der Dekan, die Dekanin oder seine/ihre Stellvertretung, der Geschäftsführer oder seine Stellvertreterin, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder ihre Stellvertreterin, das Referat für Chancengerechtigkeit und die betriebliche Sozialberatung der FernUniversität.

Im gegebenen Fall leiten diese Stellen Maßnahmen ein, wie (1) die gezielte und konkrete Ansprache, (2) die Möglichkeit zur Anhörung und (3) im Falle des Versagens, eine konsequente Anwendung aller rechtlichen Mittel (Verweis, Entzug von Schreibrechten, Anzeige etc.). Diese Vorgehensweise ist in Eskalationsstufen organisiert. Der Dekan oder die Dekanin oder der Geschäftsführer oder seine Stellvertreterin sind neben den jeweiligen Fachabteilungen zu jeder Zeit einzubeziehen.

Spezifische Herausforderung dafür ist, dass den handelnden Stellen überhaupt ein solches Verhalten bekannt gemacht wird. Nur so können geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Hinweispflichtig sind deshalb alle Angehörigen und Mitglieder, d.h. alle Mitarbeiter\*innen der Fakultät.

Folgende Grundsätze aus dem Rahmenplan zur Gleichstellung aller Geschlechter, sind für die Angehörigen und Mitglieder der Fakultät handlungsleitend – wenngleich aus unserer Sicht (s.o.) unvollständig:

- Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung (bzw. das Vorhandensein) von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.

---

<sup>17</sup> Zugrundeliegende Zielformulierung des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter

- Sexualisierte Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexualisierter Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.
- Jede\*r Vorgesetzte ist verpflichtet, sexualisierten Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexualisierte Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexualisierte Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

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

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch die Dekanin/ den Dekan. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungs-kommission, 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 Kultur- und Sozialwissenschaften wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Er hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch die Dekanin/den Dekan.

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 für Kultur- und Sozialwissenschaften vom 15.09.2021.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

# Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: Tabellarische Bestandsaufnahme

## Handlungsfeld Studium

### Bestandsaufnahme Studierende nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren<sup>1</sup>

<b>Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften gesamt</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende Gesamt	29.561	29.107	13.589	13.380	13.869	
Weiblich	19.574	19.321	8.285	8.106	8.383	
Männlich	9.987	9.786	5.304	5.272	5.478	
Divers				2	8	
Frauenanteil (in %)	66,2%	66,4%	61%	61%	60%	<b>61%</b>
Studierende Bachelor	25.987	25.444	10.667	10.353	10.566	
Weiblich	17.627	17.200	6.738	6.471	6.566	
Männlich	8.360	8.244	3.929	3.880	3.995	
Divers				2	5	
Frauenanteil (in %)	67,8%	67,6%	63,2%	62,5%	62,1%	<b>64%</b>
Studierende Master	3.574	3.663	2.922	3.027	3.303	
Weiblich	1.947	2.121	1.547	1.635	1.817	
Männlich	1.627	1.542	1.375	1.392	1.483	
Divers					3	
Frauenanteil (in %)	54,5%	57,9%	52,9%	54,0%	55%	<b>56%</b>
	<b>StJ<sup>2</sup> 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse Gesamt	930	1191	591	590	455	
Weiblich	673	893	408	419	309	
Männlich	257	298	183	170	145	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	72,4%	75,0%	69,0%	71%	67,9%	<b>67%</b>
Abschlüsse Bachelor	807	993	437	434	326	
Weiblich	614	785	326	324	249	
Männlich	193	208	111	110	76	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	76,1%	79,1%	74,6%	74,7%	76,4%	
Abschlüsse Master	123	198	154	156	129	
Weiblich	59	108	82	95	60	
Männlich	64	90	72	60	60	
Divers						
Frauenanteil (in %)	48,0%	54,5%	53,2%	60,9%	46,5%	
Übergang BA-MA Frauen					44%	
Übergang BA-MA Männer					61%	
<b>Studiengang Bachelor Politikwissenschaft/Verwaltungswissenschaft/Soziologie</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	2.717	2.711	2.834	2.944	3.216	
Weiblich	1.213	1.208	1.306	1.381	1.542	

<sup>1</sup> Da bei den auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei Weiterbildungsstudiengängen werden hier nicht betrachtet. Die Gründung der Psychologischen Fakultät, verändert ab WS 18/19 die Grundgesamtheit und Quoten der Studierenden.

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

Männlich	1.504	1.503	1.528	1.563	1.672	
Divers					2	
Frauenanteil (in %)	44,6%	44,6%	46,1%	46,9%	47,9%	<b>47%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	53	71	67	90	57	
Weiblich	21	42	28	43	34	
Männlich	32	29	39	47	23	
Frauenanteil (in %)	39,6%	59,2%	41,8%	47,8%	59,6%	<b>50%</b>
Übergang BA-MA Frauen					47,8%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					57,5%	
<b>Studiengang Master Politikwissenschaft – Regieren und Partizipation (ehem. Governance)</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	1.445	1.095	888	881	869	
Weiblich	625	450	374	374	365	
Männlich	820	645	514	507	504	
Frauenanteil (in %)	43,3%	41,1%	42,1%	42,5%	42,0%	<b>43%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	38	62	40	38	38	
Weiblich	14	25	16	18	17	
Männlich	24	37	24	20	21	
Frauenanteil (in %)	36,8%	40,3%	40,0%	47,4%	44,7%	<b>42%</b>
<b>Studiengang Bachelor Kulturwissenschaften mit Fachschwerpunkt Geschichte, Literaturwissenschaft, Philosophie</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	4.236	4.069	3.758	3.630	3.625	
Weiblich	2.546	2.446	2.189	2.093	2.082	
Männlich	1.690	1.623	1.569	1.535	1.540	
Divers					3	
Frauenanteil (in %)	60,1%	60,1%	58,2%	57,7%	57,4%	<b>59%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	105	109	139	83	87	
Weiblich	74	84	96	47	58	
Männlich	31	25	43	36	28	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)	70,5%	77,1%	69,1%	56,6%	66,7%	<b>68%</b>
Übergang BA-MA Frauen					57%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					74,8%	
<b>Studiengang Master Soziologie – Zugänge zur Gegenwartsgesellschaft</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende			169	213	242	
Weiblich			104	143	166	
Männlich			65	70	75	
Divers					1	
Frauenanteil (in %)			61,5%	67,1%	68,6%	<b>66%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse			1	3	8	
Weiblich			0	2	4	
Männlich			1	1	4	
Frauenanteil (in %)			0%	66,7%	50%	<b>60%</b>
<b>Studiengang Master Philosophie - Philosophie im europäischen Kontext</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	450	463	499	503	538	

Weiblich	132	136	169	177	187	
Männlich	318	327	330	326	351	
Frauenanteil (in %)	29,3%	29,4%	33,9%	35,2%	34,8%	<b>33%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	17	22	30	25	25	
Weiblich	2	6	9	10	7	
Männlich	15	16	21	15	18	
Frauenanteil (in %)	11,8%	27,3%	30%	40,0%	28%	<b>30%</b>
<b>Studiengang Bachelor Bildungswissenschaft</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	4.530	4.340	4.075	3.779	3.725	
Weiblich	3.660	3.493	3.243	2.997	2.942	
Männlich	870	847	832	782	783	
Frauenanteil (in %)	80,8%	80,5%	79,6%	79,3%	79,0%	<b>80%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	179	204	231	261	182	
Weiblich	152	171	202	234	157	
Männlich	27	33	29	27	25	
Frauenanteil (in %)	84,9%	83,8%	87,4%	89,7%	86,3%	<b>86%</b>
Übergang BA-MA Frauen					36,3%	
Übergang BA-MA Männer/Divers					51,4%	
<b>Studiengang Master Bildung und Medien: eEducation</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende	562	563	634	627	728	
Weiblich	407	418	468	468	555	
Männlich	155	145	166	159	171	
Divers					2	
Frauenanteil (in %)	72,4%	74,2%	73,8%	74,6%	76,2%	<b>75%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse	28	49	38	46	36	
Weiblich	19	38	32	36	2412	
Männlich	9	11	6	10		
Frauenanteil (in %)	67,9%	77,6%	84,2%	78,3%	66,7%	<b>75%</b>
<b>Studiengang Master Neuere deutsche Literatur im medienkulturellen Kontext</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende				138	243	
Weiblich				104	185	
Männlich				34	58	
Frauenanteil (in %)				75,4%	76,1%	<b>75%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse						
Weiblich						
Männlich						
Frauenanteil (in %)						
<b>Studiengang Master Geschichte Europas - Epochen, Umbrüche, Verflechtungen</b>						
	<b>WS 14/15</b>	<b>WS 15/16</b>	<b>WS 18/19</b>	<b>WS 19/20</b>	<b>WS 20/21</b>	<b>Ziel</b>
Studierende			240	353	441	
Weiblich			135	186	223	
Männlich			105	167	218	
Frauenanteil (in %)			56,3%	52,7%	50,6%	<b>54%</b>
	<b>StJ 2014</b>	<b>StJ 2015</b>	<b>StJ 2018</b>	<b>StJ 2019</b>	<b>StJ 2020</b>	<b>Ziel</b>
Abschlüsse				1	5	
Weiblich				1	1	
Männlich				0	4	
Frauenanteil (in %)				100%	20%	<b>60%</b>

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen



<b>Soziodemographie</b>		
	<b>Fakultät</b>	<b>Bundesweiter Vergleichswert</b>
Studierende mit Migrationshintergrund	15 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	12 Prozent ausländische Studierende
Studierende mit nicht-akademischem Hintergrund	60 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Studierende Bachelor	40 Jahre	
Altersdurchschnitt Studierende Master	42 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik 2021, Panelbefragung (1/2021), NACAPS. Bund: Sozialerhebung, destatis

<b>Inklusives Studium</b>				
	<b>WS 2018/2019</b>	<b>SS 2019</b>	<b>WS 2019/2020</b>	<b>SS 2020</b>
Anzahl Studienbriefe barrierefrei (grün geprüfte von insg. geprüften)	294 von 850	255 von 729	228 von 697	57 von 701
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse <sup>3</sup>				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen) <sup>4</sup>				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

<sup>3</sup> Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

<sup>4</sup> 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
<b>Beamtinnen und Beamte</b>																		
Wiss. Beamt*innen unbefristet	4,0	4,00	1,0	1,00	25%	25%	4	4	1	1	25%	25%	0	0	0	0	0	0
...davon im Zentralbereich	1,0	1,00	1,0	1,00	100%	100%	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0	0	0	0
Zeitbeamt*innen A-Besoldung	3,0	3,00	3,0	3,00	100%	100%	3	3	3	3	100%	100%	0	0	0	0	0	0
...davon promoviert	3,0	3,00	3,0	3,00	100%	100%	3	3	3	3	100%	100%	0	0	0	0	0	0
Wiss. Beamt*innen gesamt	7,0	7	4,0	4	57,1%	57,4%	7	7	4	4	57,1%	57,4%	0	0	0	0	0	0
<b>Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte</b>																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	16,3	11,05	8,3	5,05	51%	45,7%	17	12	9	6	53%	50%	1	3	1	3	100%	100%
...davon im Zentralbereich	3,0	1,8	1,0	0,8	33,3%	44,4%	3	2	1	1	33,3%	50%	0	1	0	1	0%	100%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	108,2	78,87	70,2	45,8	64,9%	58,1%	139	94	91	56	65,5%	59,6%	78	43	52	26	66,7%	60,5%
...davon promoviert	52,2	29,8	30,0	11,9	57%	39,9%	59	34	34	14	57,7%	41,1%	17	12	9	5	53%	41,7%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	124,5	89,92	78,5	50,85	63%	56,6%	156	106	100	62	64,1%	58,5%	79	46	53	29	67%	63%
<b>Hilfskräfte</b>																		
SHK	12,18	7,24	8,29	4,95	68,06%	68,37%	53	27	35	19	66,04%	70,37%	53	27	35	19	66,04%	70,37%
WHF/SHB	15,72	5,97	11,49	3,50	73,09%	58,63%	54	18	40	10	74,07%	55,56%	54	18	40	10	74,07%	55,56%

WHK	23,82	10,78	14,34	4,10	60,20%	38,03%	76	31	48	13	63,16%	41,94%	76	31	48	13	63,16%	41,94%
Hilfskräfte gesamt	51,72	23,99	34,12	12,55	65,97%	52,31%	183	76	123	42	67,21%	55,26%	183	76	123	42	67,21%	55,26%
<b>Fachmentor*innen</b>																		
WOT		17,56		11,13		63,38%		59		36		61,02%		59		36		61,02%
Fachmentor*innen befristet	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
Fachmentor*innen unbefristet	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
Fachmentor*innen gesamt	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0	0%
<b>Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)</b>																		
Gesamtanzahl	183,24	138,47	116,61	78,53	63,64%	56,71%	346	248	227	144	65,61%	58,06%	262	181	176	107	67,18%	59,12%
<b>Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte</b>																		
Gesamtzahl							4	8	2	7	50%	87,5%						
<b>Lehrbeauftragte</b>																		
Lehrbeauftragte extern besoldet	5,1	1,25	2,26	0,41	44,31%	32,8%	76	22	37	7	48,68%	31,82%						
Lehrbeauftragte extern unbesoldet		1,91		1,03		53,93%		29		14		48,28%						
Lehrbeauftragte intern unbesoldet	0,05	0,2	0,00	0,15	0%	75%	1	4	0	3	0%	75%						
Lehrbeauftragte gesamt	5,15	3,36	2,26	1,59	43,9%	47,32%	77	55	37	24	48,1%	43,63%						

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

## Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	11	12	14	12	
Weiblich	5	8	8	5	
Männlich	6	4	6	7	
Frauenanteil	45,5%	66,7%	57,1%	41,7%	<b>51%</b>
Laufende Promotionsverfahren	203	164	157	160	
Weiblich	92	76	71	73	
Männlich	111	88	86	87	
Frauenanteil	45,3%	46,3%	45,2%	45,6%	<b>50%</b>
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	4	1	
Weiblich	0	1	3	1	
Männlich	0	0	1	0	
Frauenanteil	0%	100%	75%	100%	<b>erhöhen</b>
Laufende Habilitationsverfahren <sup>5</sup>	1				
Weiblich	0				
Männlich	1				
Frauenanteil	0%				<b>erhöhen</b>

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Promovierende mit Migrationshintergrund	10 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 18 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	28 Prozent
Promovierende mit nicht-akademischem Hintergrund	68 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	46,7 Jahre	29

Quelle: Panelbefragung (1/2021), NACAPS, destatis

<sup>5</sup> 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	30	13	17	43,3%	24	11	13	45,8%	<b>48,15%</b>
Davon Professuren W2					7	0	7	0%	
Davon befristet					1	1	0	100%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	1	1	0	100%	3	3	0	100%	
Davon Fast-Track					1	1	0	100%	
Professurvertretungen	4	3	1	75%	1	1	0	100%	
Gastwissenschaftler/innen <sup>6</sup>									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

<sup>6</sup> Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit die Angaben zu den Gastwissenschaftler\*innen und Professurvertretungen Ihrer Fakultät.

**Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät**
**Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im alten Gleichstellungsplan, 2016**

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
<b>Höherer Dienst</b>								
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	1	1	1	1	1	100%	0	0%
<b>Gehobener Dienst</b>								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	3,75	0,75	20,00%	4	1	25%	1	100%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	3,75	0,75	20,00%	4	1	25%	1	100%
<b>Mittlerer Dienst</b>								
Nicht-wiss. Beamt*innen	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	24,35	23,35	95,90%	35	34	97,10%	17	100%
...davon befristet	2,25	2,25	100,00%	3	3	100,00%	0	100%
...davon unbefristet	22,1	21,1	95,48%	32	31	96,90%	17	100%
<b>Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)</b>								
Gesamtzahl	29,1	25,1	86,25%	40	36	90%	18	100%
<b>Auszubildende</b>								
Gesamtzahl								
<b>Beurlaubte Beschäftigte</b>								
Gesamtzahl				1	1	100%		

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

**Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021<sup>7</sup>**

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
<b>Nicht-wiss. Angestellte unbefristet</b>								
Gesamtzahl	16,25	14,25	87,69%	23	21	91,30%	16	89,50%

<sup>7</sup> 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.

E6	13,5	13,5	100,00%	20	20	100,00%	15	100,00%
nicht zugeordnet <sup>8</sup>	2,75	0,75	27,27%	3	1	33,33%	1	100,00%
<b>Nicht-wiss. Angestellte unbefristet</b>								
Gesamtzahl	0,58	0,5	86,21%	2	1	50,00%	2	50,00%
<b>Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich</b>								
Gesamtzahl	6,63	6,63	100,00%	8	8	100,00%	4	100,00%
<b>Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gesamt</b>								
Gesamtzahl	23,46	21,38	91,13%	33	30	90,91%	22	95,5%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	29,1	25,1	86,25%	40	36	90%	18	100%

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

---

<sup>8</sup> 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
<b>Fakultätsrat</b>					
Weiblich	4	2	2	2	10
Männlich	4	1	0	0	7
Frauenanteil	50%	66,6%	100%	100%	79,25%
Ziel					<b>Parität</b>
<b>Promotionsausschuss</b>					
Weiblich	2	1		1	4
Männlich	2	1		0	3
Frauenanteil	50%	50%		100%	57,1%
Ziel					<b>Parität</b>
<b>Prüfungsausschuss Bachelor of Arts</b>					
Weiblich	2	2	1	1	6
Männlich	2	0	0	0	2
Frauenanteil	50%	100%	100%	100%	75%
Ziel					<b>Parität</b>
<b>Prüfungsausschuss Master of Arts</b>					
Weiblich	2	2	1	1	6
Männlich	2	0	0	0	2
Frauenanteil	50%	100%	100%	100%	75%
Ziel					<b>Parität</b>
<b>Studienbeirat</b>					
Weiblich	1	0	0	2	3
Männlich	0	1	0	0	1
Frauenanteil	50%	0%	0%	100%	75%
Ziel					<b>Parität</b>

Stichtag: 12.02.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät



<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b>
---

**Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

<b>Promovierende</b>	
Studierende mit Sorgearbeitsverpflichtungen	32 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 10 Wochenstunden mit Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Promovierende mit Kindern	58 Prozent mit Kindern
Promovierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

<b>Beschäftigte mit Schwerbehinderung</b>			
<b>gesamt</b>	<b>davon GdB &lt;50</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
7	0	4	3

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

## Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften

### Tabellarische Übersicht: Maßnahmen

<b>Handlungsfeld Studierende</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Bedürfnisse der heterogenen Studien-Anfänger*innen gerecht werden	Um den Bedürfnissen der Studienanfänger*innen gerecht zu werden, verweist die Fakultät aktiv in ihren Studienportalen, in ihrer Fachstudien- oder Prüfungsberatung auf die fakultätsübergreifenden Angebote „studyFIT des ZLI	2022 – 2024		Studiengangs-Koordinator*innen	
Barrierefreiheit umsetzen	Die Fakultät diskutiert Umsetzungsmöglichkeiten, einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit ihres Studienmaterials. Zusätzlich sollten von zentraler Seite für alle Mitarbeiter*innen Schulungen zur Umsetzung für Mitarbeiter*innen angeboten werden	2022 – 2024		Hochschulleitung, Autor*innen, Lehrgebietsinhaber*innen, Dezernat 5, Fachmediendidaktiker*innen	
Außendarstellung überprüfen	Die Fakultät überprüft die Außendarstellung (d.h. Studienportale, Texte in den Infoheften, Materialien für Info- und Start-it-up-Veranstaltungen) ihrer Studiengänge daraufhin, ob in den Texten, Abbildungen oder Bildern geschlechtsspezifische, diversitätsspezifische und inklusive Aspekte	2022 – 2024		Zentralbereich, Prüfungsamt, Studiengangs-Koordinator*innen	

	angemessen und sensibel angesprochen und repräsentiert werden				
--	---	--	--	--	--

<b>Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte – Unterrepräsentanz ausgleichen	Stellen für Wissenschaftliche Beschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte werden, sofern erneut eine Unterrepräsentanz von Frauen auftreten sollte, bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	
Besoldete und unbesoldete Lehraufträge – Unterrepräsentanz ausgleichen	Besoldete und unbesoldete Lehraufträge werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	
Ausgewogene Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Die Fakultät achtet bei der Auszeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei gleicher Leistung auf eine insgesamt ausgewogene Vergabe der Preise an Frauen und Männer und der sechs an der Fakultät repräsentierten Fächer	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	
Bild der Promovierenden schärfen	Um das Bild der heterogenen Gruppe der	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin, Dez. 1.3	

	Promovierenden zu schärfen, wird die Fakultät mit Unterstützung des Dez. 1.3 die NACAPS-Daten KSW-spezifisch zusammenzufassen				
--	---	--	--	--	--

<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Professurvertretungen – Unterrepräsentanz ausgleichen	Professurvertretungen werden bei einer Unterrepräsentanz von Professorinnen in der Fakultät und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

<b>Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen - Unterrepräsentanz ausgleichen	Liegt in einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so strebt die Fakultät an sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

<b>Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
geschlechtergerechte Sprache beachten	Bei der Entwicklung und Aktualisierung von Studienmaterial wird auf die Verwendung einer diversitätssensiblen Sprache geachtet, mit der alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden	2022 – 2024		Autor*innen Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

<b>Handlungsfeld Forschung</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien – Frauen nicht benachteiligen	Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien wird Parität (der Geschlechter und der Fächer) angestrebt. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.	2022 – 2024		Jew. Vergabekommission, der Dekan / die Dekanin	
Gleichstellung: Vergabe von Sach- und Personalmitteln – Frauen nicht benachteiligen	Die Fakultät hält daran fest, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin	
dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und	Die Fakultät bemüht sich in ihren Gesprächen mit dem Rektorat weiterhin darum,	2022 – 2024		der Dekan / die Dekanin	

medienwissenschaftliche Genderforschung	eine dauerhafte Finanzierung der Juniorprofessur für Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung, zu erreichen				
---	---	--	--	--	--

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	Die Fakultät besetzt ihre Gremien – entsprechend § 11c Hochschulgesetz (HG) NRW – geschlechterparitätisch	2022 – 2024		d. Institutsdirektor*in, der Dekan / die Dekanin	
Geschlechterparitätische Bildung / Wiederbesetzung von Gremien	Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, soweit es die Fächerparität zulässt	2022 – 2024		d. Institutsdirektor*in, der Dekan / die Dekanin	

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Ermutigung zur Weiterbildung	Die Fakultät wird weiterhin alle Promovend*innen, Habilitand*innen, Postdocs oder Juniorprofessor*innen auf die internen Angebote und Programme wie Netzwerk Promovendinnen, Netzwerk Habilitandinnen, Mentoringprogramm, Habilitandinnenstipendium, Postdoktorandinnenförderung hinweisen und zur aktiven Teilnahme ermutigen	2022 – 2024		Graduiertenservice, die Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity	Für Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Bereich Diversity für verschiedene Zielgruppen an Ihrer Einrichtung regt die Fakultät an, mit der Chancengerechtigkeitsstelle ein Trainingskonzept zu entwickeln, das allen Mitarbeiter*innen der FernUniversität offen steht und als digitales Angebot mit leicht umsetzbaren Beispielen im zeit- und ortsunabhängigen Selbstlern-Modus bereit gestellt wird. Der Vorteil läge darin, dass individuell und z.B. zum Zeitpunkt einer gegebenen Überarbeitung oder Neuerstellung von Studienmaterialien, dieses Angebot abgerufen werden kann.	2022 – 2024		Referat für Chancengerechtigkeit	
--	--	-------------	--	----------------------------------	--

<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b>					
Ziel der Maßnahme	Titel- und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkung
Teilzeitarbeit: auch für Führungspositionen	Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht. Den Teilzeitbeschäftigten sind dabei die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen Dekan*in	

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Wenn die Arbeitsorganisation es zulässt, wird allen Beschäftigten eine möglichst flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsortes ermöglicht.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	
Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit unterstützen	Die Fakultät unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte. Die Fakultät regt nach wie vor dazu an, dass die Unterstützung von Elternzeit aus finanziell und zeitlich befristeten Forschungsprojekten, finanziell nicht den Drittmittelstarken Professor*innen zur Last gelegt werden kann und sieht diese Aufgabe als eine Gemeinschaftsaufgabe, die sich aus den Chancengerechtigkeitszielen der Universität ergeben.	2022 – 2024		die Hochschulleitung, der Dekan / die Dekanin	
Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung: darf kein Nachteil sein	Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.	2022 – 2024		Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	
familienfreundliche Gremientermine und Besprechungen	Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu	2022 – 2024		die Vorsitzenden der jeweiligen Gremien Lehrgebietsinhaber*innen der Dekan / die Dekanin	



	denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt				
--	--	--	--	--	--