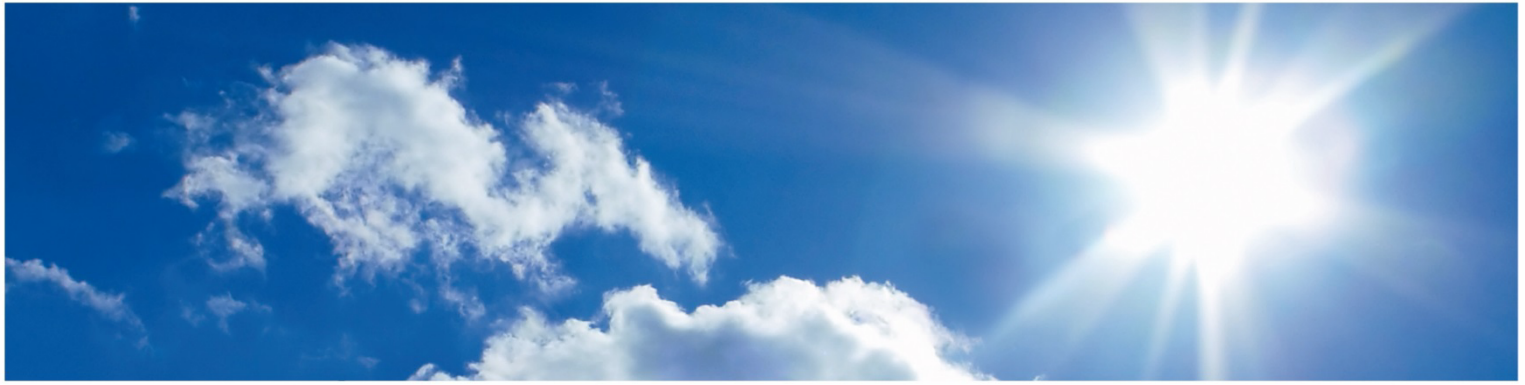




UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Der Dekan

Gleichstellungsplan der Fakultät für Informatik (2025-2028)

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

1.	Ist-Analyse zum aktuellen Gleichstellungsplan.....	4
1.1.	Beschäftigte der Fakultät.....	4
1.1.1.	Professuren.....	4
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal	6
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	7
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)	8
1.1.5.	Auszubildende	9
1.2.	Studium	10
1.2.1.	Studienanfänger*innen	10
1.2.2.	Studierende.....	11
1.2.3.	Absolvent*innen	12
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung.....	13
1.3.1.	Promotionen.....	13
1.3.2.	Stipendien	14
1.3.3.	Post-Docs	14
1.4.	Gremienbeteiligung	16
1.5.	Fazit.....	17
2.	Ziele für die Jahre 2025 – 2028	18
2.1.	Wissenschaftliches Personal.....	18
2.2.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	20
2.3.	Studieneingang und Studienerfolg	21
2.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	26
2.5.	Vereinbarkeit von Studium bzw. Familie und Beruf.....	27
2.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	28
2.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	28
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung.....	29
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	30
3.	Erfolgskontrolle und Bericht.....	31
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	31
5.	Anhang	32

Allgemeine Einführung

Die Fakultät für Informatik an der Universität Duisburg-Essen wurde zum 01.10.2023 gegründet. Im Folgenden stellt die Fakultät ihren ersten Gleichstellungsplan vor.

Das Grundverständnis der Fakultät beinhaltet die Anerkennung und Förderung von Chancengleichheit, um eine inklusive und gerechte Bildungs- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien), werden in einer geschlechtersensiblen Sprache formuliert.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan berücksichtigen sämtliche Personal- und Studierendentabellen die Daten von der Gründung der Fakultät am 01.10.2023 bis einschließlich 30.08.2024. Zu diesem Zeitpunkt setzte sich die Fakultät für Informatik zusammen aus den Abteilungen:

- Allgemeine Informatik (AI)
- Human-centered Computing and Cognitive Science (HCCS)
- Software Engineering (SE)
- Wirtschaftsinformatik (Wilnf)

Die Mitglieder der Abteilungen AI und HCCS waren bis zur Gründung zum großen Teil an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften; die Abteilungen SE und Wilnf waren zum großen Teil an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf dem Hochschulgesetz (HG) des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes NRW sowie auf dem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom 06.05.2022.

Die Fakultät für Informatik strebt danach, den Anteil von Frauen im Informatikstudium und in der akademischen Karriere kontinuierlich zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Rahmen dieses Gleichstellungsplans konkrete Maßnahmen definiert, um die Unterrepräsentanz von Frauen bei Studienaufnahme, Studium, Abschluss, Promotion, Habilitation und auf professoraler Ebene abzubauen. Darüber hinaus fördert die Fakultät für Informatik die Weiterbildung von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Zudem werden nach Möglichkeit die Arbeitszeiten von Teilzeitkräften berücksichtigt und bspw. Veranstaltungen möglichst in den Vormittagsbereich verschoben, um allen Fakultätsmitgliedern eine Teilnahme zu ermöglichen.

1. Ist-Analyse zum aktuellen Gleichstellungsplan

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Die Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in Tabelle 1 zeigt, dass zum 30. August 2024 insgesamt 276 Mitarbeiter*innen an der Fakultät für Informatik beschäftigt waren, darunter 95 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 34,42 %.

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

	Aktueller Gleichstellungsplan		
Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	3	25	10,71
Lehrstuhlvertretungen	0	2	0
Juniorprofessuren (W1)	0	2	0
Wissenschaftlicher Mittelbau	66	142	31,73
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	26	10	72,22
Gesamt	95	181	34,42

Quelle: HISinOne BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.08.2024

Die Fakultät verfolgt das Ziel, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich den Frauenanteil zu erhöhen und formuliert hierzu Maßnahmen im Sinne der Frauenförderung, die im weiteren Textverlauf genauer beschrieben werden.

1.1.1. Professuren

Tab. 2a: Professuren nach Besoldungsgruppen

	Aktueller Gleichstellungsplan		
Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	2	21	8,7
C3/W2	1	4	20
W1	0	2	0
Fachvertretungen	0	2	0
Gesamt	3	29	9,38

Quelle: HISinOne BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.08.2024

Zum 30. August 2024 waren insgesamt 32 Professor*innen an der Fakultät für Informatik beschäftigt. Ohne Fachvertretungen waren 30 Professor*innen beschäftigt, darunter 3 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 10,0 %.

Um die Professorinnenanteile in der Fakultät bzw. im Fach Informatik hinsichtlich der Gleichstellungsziele besser einordnen zu können, erfolgt ein Vergleich der aktuellen Daten des Faches auf Landes- und Bundesebene.

Tab. 2b: Professor*innenanteile im Landes- und Bundesvergleich

	2020			2021			2022		
Vergleichsgruppe	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Landesebene NRW	24	149	13,9	37	182	16,9	37	181	17,0
Bundesebene			14,2			14,8			15,5

Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Erstellt am 30.12.2024

Zum jetzigen Zeitpunkt liegt der Frauenanteil bei Professor*innen in der Fakultät für Informatik unter dem landes- und bundesweiten Durchschnitt.

Neuberufungen

Der Gründung der Fakultät ging eine anlassbezogene Evaluation voraus. Zwischen dieser Evaluation und der Gründung der Fakultät wurden keine neuen Berufungsverfahren gestartet, hingegen gingen einige Professor*innen derweil in den Ruhestand. Daraus ergibt sich, dass die Fakultät derzeit in vielen Berufungsverfahren aktiv ist. Einen Überblick über alle Verfahren seit Fakultätsgründung gibt Tab. 3. Im Durchschnitt wurde die Frauenquote in jedem Schritt der Berufungsverfahren erhöht.

Tab. 4: Berufungsverfahren seit Fakultätsgründung

LE	Denomination	Stand	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Vorträge	Besetzung durch Frau
SE	W3 Software Systems Engineering (NF Pohl)	Besetzt seit 01.04.2025	13,64 % (3/22)	16,67 % (1/6)	nein
HCCS	W2 Inclusive Technology and Collective Engagement (Direktberufung, RC Trust)	Besetzt seit 09.07.2025	Direktberufung Professorin		ja
SE	W3 Verifikation komplexer Systeme inkl. Erklärbarkeit (Direktberufung, neu)	Besetzt seit 01.10.2025	Direktberufung Professorin		ja
SE	W1TTW3 Generative KI im Software Engineering (NF Pauli)	Besetzt ab 01.01.2026	5,9 % (1/17)	0 % (0/4)	nein
SE	W1TTW3 Software Engineering (NF Gruhn)	<i>Verfahren 2024 wegen Mangel an geeigneten Bewerbungen eingestellt</i>	20 % (5/25)	-	-
HCCS	W3 Language Technology (Direktberufung, NF Zesch)	Berufungsverhandlung wurde durchgeführt	Direktberufung Professorin		
AI	W3 Verifikation komplexer Systeme (NF Rathgeb)	Rufschreiben wurde erstellt	20 % (5/25)	37,5 % (3/8)	
WI	W22TTW3 Wirtschaftsinformatik (NF Kollmann)	Gutachten wurden eingeholt	23,08 % (9/39)	42,86 (3/7)	
AI	W3 Künstliche Intelligenz (NF Fuhr)	Berufungsvorträge 2026	20,63 % (13/63)	44,44 % (4/9)	
SE	W2TTW3 Software Engineering (NF Heisel)	Berufungsvorträge 2026	18,18 % (8/44)	33,33 % (3/9)	
SE	W3 Software Engineering (NF Echtle)	Berufungsvorträge 2026	10 % (3/30)		
Durchschnittliche Frauenquote (Median)			19,09 %	35,42 %	50 %

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab. 4: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

		Aktueller Gleichstellungsplan		
Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2			
	A 13 – A16	0	5	0
	A 9 – A16 hD			
Beamt*innen, befristet	C2			
	A 13 – A16	0	2	0
	A 9 – A16 hD	1	0	100
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 15	1	0	100
	E 14	0	2	0
	E 13	4,25	3,5	54,84
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15			
	E 14	1,7	7,5	18,48
	E 13	50,9	112,1	31,23
Wissenschaftliche Hilfskräfte		12	24,26	33,09
Gesamt		70,85	156,36	31,18

Quelle: HISinOne BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.08.2024

Der Frauenanteil liegt in der Fakultät im Bereich des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2024 (gerechnet in Vollzeitäquivalenten) insgesamt bei 31,18 %. Dabei ist der Frauenanteil bei unbefristeten Tarifbeschäftigten in Vollzeitäquivalenten überdurchschnittlich hoch, während es keine unbefristete Beamtin gibt. Bei befristeten Tarifbeschäftigten sinkt der Frauenanteil mit steigender Tarifgruppe.

Tab. 5: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

	Aktueller Gleichstellungsplan		
Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	3	5	37,5
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	4	1	80,00
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	43	103	29,45
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	15	27	35,71
Gesamt Beschäftigte, unbefristet	7	6	53,85
Gesamt Beschäftigte, befristet	58	130	30,85

Gesamt	65	136	32,34
--------	----	-----	-------

Quelle: HISinOne BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.08.2024

Insgesamt waren 2024 32,34 % der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten an der Fakultät Frauen. NRW-weit lag 2022 die Frauenquote bei wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Professuren) im Fach Informatik an Universitäten hingegen nur bei 19,12 %.¹ Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Beschäftigten in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten höher ist als in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten. Während der Frauenanteil bei unbefristeten Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) mit 53,85 % überdurchschnittlich hoch ist, liegt er bei den befristeten Vollzeitbeschäftigten als größte Angestelltengruppe mit 29,45 % unter dem Fakultäts-Durchschnitt, aber immer noch über dem NRW-Landesschnitt. Über alle wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten hinweg waren 70,77 % der Frauen und 79,41 % der Männer vollzeitbeschäftigt.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät für Informatik sind keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Die Verteilung der Lehrbeauftragten gestaltet sich wie in Tabelle 5 nachfolgend dargestellt.

Tab. 6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	1	13	3,64

Quelle: HISinOne BI, Personalstandsdatum 30.08.2024

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter ist mit 3,64 % auch im Vergleich zu den anderen wissenschaftlichen Beschäftigten stark unterdurchschnittlich.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

In der Fakultät für Informatik waren im Jahr 2024 insgesamt 157 Hilfskräfte beschäftigt (vgl. Tabelle 6), davon 52 Studentinnen (33,12 %). Dies entspricht annähernd auch dem Frauenanteil bei wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten. Es waren keine studentischen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss beschäftigt, da die Fakultät bestrebt ist, Studierende mit Abschluss als wissenschaftliche Hilfskräfte einzustellen.

Tab. 7: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %

¹ Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hochschulpersonal/wissenschaftlich-kuenstlerisches-personal-oeff-professuren>, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Erstellt am 17.03.2025

Studentische Hilfskräfte (SHK)	32	68	32,00
Studentische Hilfskräfte (WHF)			
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	20	35	36,36
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	2	0
Gesamt	52	105	33,12

Quelle: HISinOne BI, Personalstandsdatum 30.08.2024

1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

In der Fakultät für Informatik waren keine Beamt*innen im nichttechnischen Dienst beschäftigt.

Tab. 8: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

		Aktueller Gleichstellungsplan		
Tarifgruppe		Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (gD)	Vollzeit			
	Teilzeit			
E 12 (gD)	Vollzeit	0	1	0
	Teilzeit			
E 11 (gD)	Vollzeit	2	7	22,22
	Teilzeit			
E 10 (gD)	Vollzeit			
	Teilzeit			
E 9 (gD)	Vollzeit			
	Teilzeit			
E 9 (mD)	Vollzeit	6	1	85,71
	Teilzeit	5	0	100
E8	Vollzeit	2	0	100
	Teilzeit	11	0	100
E7	Vollzeit			
	Teilzeit			
E6	Vollzeit			
	Teilzeit			
E5	Vollzeit			
E3 (eD)	Teilzeit			
Gesamt	Vollzeit	10	9	52,63
Gesamt	Teilzeit	16	0	100

Quelle: HISinOne BI und SAP Personalmanagement, Personalstandsdatum 30.08.2024

Während im Jahr 2024 das Geschlechterverhältnis bei vollzeitbeschäftigten MTV-Kräften ausgewogen war, waren sämtliche MTV-Beschäftigte in Teilzeit weiblich (vgl. Tabelle 7). Insgesamt arbeiteten 61,54 % der weiblichen MTV-Beschäftigten in Teilzeit. In den höheren Tarifgruppen (E11/E12) lag der Frauenanteil bei nur 20,00 %. Die Begründet sich darin, dass es sich bei 9 der 10 Beschäftigten um technisches Personal handelte (8 Männer, 1 Frau). Die meisten dieser Arbeitsverhältnisse bestehen sehr lange, so dass Änderungen nur langsam vollzogen werden können. Eine Frau in Tarifgruppe E11 war als administratives Personal eingestellt. Es fällt auf, dass der Frauenanteil mit abnehmender Tarifgruppe stetig steigt. Die Fakultät bemüht sich über die Einstellung von weiblichen MTV Tarifbeschäftigten in höheren Tarifgruppen langfristig eine Verbesserung herbeizuführen. Grundsätzlich werden im Sekretariatsbereich die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständig- und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen berücksichtigt.

Höhergruppierungen

Tab. 9: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 01.10.2023 bis 30.08.2024

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Nach E9a	1	0

Bei den Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung gab es aufgrund des erst kurzen Bestehens der Fakultät nur eine Höhergruppierung. Zusätzlich wurden bei den wissenschaftlichen Beschäftigten jeweils 3 Männer und 3 Frauen nach erfolgreichem Masterabschluss in E13 höhergruppiert.

1.1.5. Auszubildende

In der Fakultät für Informatik gab es im Jahr 2024 keine Auszubildenden.

1.2. Studium

1.2.1. Studienanfänger*innen

Aufgrund der Neugründung der Fakultät für Informatik zum 01.10.2023 wird im Folgenden nur das Studienjahr 2024 betrachtet.

Tab. 10: Studienanfänger*innen nach Studiengängen+Lehreinheiten der Fakultät im letzten Studienjahr (SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %
B. Sc. Angewandte Informatik (Ingenieur- oder Medieninformatik)	297	104	35,02
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	11	1	9,09
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	1	0	0,00
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	2	0	0,00
M. Sc. Angewandte Informatik (Ingenieur- oder Medieninformatik)	26	7	26,92
M. Sc. Cyber Physical Systems	6	1	16,67
Summe Lehreinheit AI	355	117	32,96
B. Sc. Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft	73	53	72,60
M. Sc. Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft	23	13	56,52
Summe Lehreinheit HCCS	106	72	67,92
B. Sc. Software Engineering	407	122	29,98
M. Sc. Software and Network Engineering	12	1	8,33
Summe Lehreinheit SE	419	123	29,36
B. Sc. Wirtschaftsinformatik	128	46	35,94
M. Sc. Digital Business Innovation and Transformation (Weiterbildungsstudiengang)	0	0	0
M. Sc. Sustainable Innopreneurship	9	6	66,67
M. Sc. Virtuelle Aus- und Weiterbildung Wirtschaftsinformatik (120 Credits) (Weiterbildungsstudiengang)	5	2	40,00
M. Sc. Virtuelle Aus- und Weiterbildung Wirtschaftsinformatik (90 Credits) (Weiterbildungsstudiengang)	9	5	55,56
M. Sc. Wirtschaftsinformatik	25	3	12,00
Summe Lehreinheit Wilnf	180	64	35,56
Summe Fakultät	1060	376	35,47

Quelle: HISinOne BI

1.2.2. Studierende

Tab. 11: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät im letzten Studienjahr (SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science Angewandte Informatik	819	205	25,03
Master of Science Cyber Physical Systems	130	39	30,00
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	42	5	11,90
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen -	4	1	25,00
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	7	0	0,00
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	80	26	32,50
Summe Lehreinheit Allgemeine Informatik	1082	276	25,50
Bachelor of Science Angewandte Kognitions- und	461	298	64,64
Master of Science Angewandte Kognitions- und	148	109	73,64
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	36	22	61,11
Summe Lehreinheit Angew. Kognitionswiss.	645	429	66,51
Bachelor of Science Software Engineering	56	10	17,85
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	0	0	0,00
kein Abschluss Software and Network Engineering	0	0	0,00
Master of Science Software and Network Engineering	58	6	10,34
Bachelor of Science Software Engineering	1088	246	22,61
Summe Lehreinheit Software Engineering	1202	262	21,79
M. Sc. Sustainable Innopreneurship	9	6	66,67
Master of Science Virtuelle Aus- und Weiterbildung	287	81	28,22
Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik	806	198	24,56
Master of Science Wirtschaftsinformatik	140	23	16,42
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	19	5	26,31
Summe Lehreinheit Wirtschaftsinformatik	1252	307	24,52
Summe Fakultät	4181	1274	30,47

Quelle: HISinOne BI

Im bundesweiten Vergleich ist die Frauenquote von 30,47 % unter allen Studierenden der Fakultät überdurchschnittlich. Die Umfrage „Gender und Diversität“ des Fakultätentag Informatik² im Oktober 2024 zeigte, dass in Deutschland durchschnittlich (Medianwerte) 19,2 % der Bachelor- und 24,6 % der Masterstudierenden sowie 21,2 % der Promovierenden weiblich sind. Diese Werte decken sich mit denen des Statistischen Bundesamtes, wonach im Studienjahr

² <https://ft-informatik.de/>

2023/2024 22,49 % (58.459 von 260.078) der Informatikstudierenden weiblich waren³. Insbesondere die Lehrereinheit Angewandte Kognitionswissenschaften fällt mit einem Frauenanteil von 66,51 % stark positiv auf. Die Lehrereinheiten Wirtschaftsinformatik (24,52 %) und Allgemeine Informatik (25,50 %) haben einen im Bundesvergleich zumindest leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil. Nur die Abteilung Software Engineering liegt mit 21,79 % knapp unter dem Bundesdurchschnitt.

1.2.3. Absolvent*innen

Tab. 12: Studienabschlüsse des letzten Studienjahrs nach Lehrereinheiten und Art des Abschlusses (SoSe + WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehrereinheit AI			
Bachelor of Science	43	7	16,27
Master of Science	25	4	16,00
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	2	0	0,00
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	1	0	0,00
Summe Lehrereinheit AI	71	11	15,49
Lehrereinheit HCCS			
Bachelor of Science	75	55	73,33
Master of Science	64	46	71,87
Summe Lehrereinheit HCCS	139	101	72,66
Lehrereinheit Software Engineering			
Bachelor of Science	25	1	4,00
Master of Science	13	1	7,69
Summe Lehrereinheit SE	38	2	5,26
Lehrereinheit Wirtschaftsinformatik			
Bachelor of Science	71	11	15,49
Master of Science	62	17	27,41
Summe Lehrereinheit Wilnf	133	28	21,05
Summe Fakultät	381	142	37,27

Quelle: HISinOne BI

Insgesamt haben 381 Personen im aktuellen Studienjahr an der Fakultät für Informatik einen Studienabschluss erlangt. Der Frauenanteil lag bei 37,27 % und damit über dem Anteil der Studienanfänger*innen.

³Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html>, Stand 09.08.2024, abgerufen am 03.01.2025

Auswertung

Der Anteil an Studienanfängerinnen betrug im Jahr 2024 35,47 %, der Anteil an Studentinnen 30,47 % und der Anteil an Absolventinnen 37,27 %. Eine detailliertere Betrachtung der Daten zeigt, dass der Frauenanteil in Bachelorstudiengängen nach der Einschreibung leicht sinkt, während er in den Masterstudiengängen steigt. Ziel der Fakultät ist es, die Gründe für den Verlust in den Bachelorstudiengängen zu identifizieren und die Studienbedingungen zu optimieren.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

Im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung ändert sich das prozentuale Geschlechterverhältnis nur marginal. Zwischen abgeschlossenen Promotionen und Mitarbeitenden in der Post-Doc-Phase existiert kaum eine Leaky Pipeline.

1.3.1. Promotionen

Tab. 13: Abgeschlossene Promotionen des letzten Studienjahrs

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Summe Lehreinheit AI	9	2	22,22
Summe Lehreinheit HCCS	5	3	60,00
Summe Lehreinheit SE	0	0	0
Summe Lehreinheit Wilnf	4	2	50,00
Summe Fakultät	18	7	38,88

Quelle: HISinOne BI

Der Frauenanteil bei den Promotionen unterliegt zwischen den Lehreinheiten starken Schwankungen. Ein durchschnittlicher Frauenanteil von 38,88 % liegt jedoch deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 24,8 % (n=1.051) bei Promovierenden im Fach Informatik an deutschen Universitäten im Jahr 2024, den die Umfrage „Gender und Diversität“ des Fakultätentag Informatik von Oktober 2024 ergeben hat, sowie über dem Anteil von 25,29 % (43/170) an abgeschlossenen Promotionen in NRW im Jahr 2022.⁴

⁴ Quelle: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/promovierte-abgeschlossene-promotionen>, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Erstellt am 03.01.2025

1.3.2. Stipendien

Tab. 14: Stipendien

	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Finanzierung UDE-Mittel	5	8	38,46
Finanzierung externe Mittel	26	57	31,33
Daten Auslandsamt	14	17	45,16
Stipendien gesamt	45	82	35,43

Quelle: Aufzeichnungen des Dekanats Informatik

Im Jahr 2024 erfolgten an der Fakultät keine Promotionen im Rahmen von Graduiertenkollegs. Der Anteil an Stipendiatinnen liegt mit 35,43 % über dem Frauenanteil der Studierenden. Zukünftig wird bei Stipendiat*innen eine mindestens paritätische Aufteilung angestrebt. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Informatik wird ein zusätzlich definiertes Bewertungskriterium angewendet, das Bewerbungen von Studentinnen für das Deutschland-Stipendium mit einem Zusatzpunkt berücksichtigt.

1.3.3. Post-Docs

Habilitationen

An der Fakultät für Informatik gab es seit der Gründung noch keine abgeschlossene Habilitation.

Post-Doc-Phase

Tab. 15: Post-Doc-Stellen

		Aktueller Gleichstellungsplan		
Tarifgruppe		Frauen	Männer	w in %
W1	Vollzeit	0	2	0
	Teilzeit			
E 13 / E14	Vollzeit	6	12	33,33
	Teilzeit	3	4	42,86

Quelle: HfSinOne BI

An der Fakultät für Informatik gab es im Jahr 2024 zwei W1-Stellen, die beide mit Männern besetzt waren. Bei den angestellten Mitarbeitenden in der Post-Doc-Phase lag der Frauenanteil insgesamt bei 36,00 % und damit nur knapp unter dem Anteil an Promotionen (38,88 %) und deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 22,40 %⁵.

⁵ Quelle: Umfrage „Gender und Diversität“ des Fakultätentag Informatik von Oktober 2024

1.4. Gremienbeteiligung

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie viele Frauen und Männer sich in der Fakultät prozentual an Gremien der UDE engagieren:

Tab. 16: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	5	10	33,3
Dekanat	1	4	20,00
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	1	0,00
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	0	2	0,00
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	0	0	0,00
Kommission für Diversity Management	2	0	100,00
Gleichstellungskommission	1	0	100,00
Arbeitsschutzausschuss	0	0	0,00
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	0	0,00
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	0	1	0,00
IKM-Vorstand	0	1	0,00
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	0	1	0,00
Senat	1	1	50,0
Gesamt	10	21	32,3

Quelle: <https://www.uni-due.de/de/organisation/gremien.php>, abgerufen am 01.12.2024

Tabelle 15 stellt die Anzahl der Frauen und Männer aus der Fakultät für Informatik in den jeweiligen Gremien dar. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass 9 Frauen und 17 Männer die Gremienarbeit unterstützen. Der Frauenanteil bei Beschäftigten der Fakultät, die sich in Gremien der UDE engagieren, liegt damit bei 34,62 %. Dies entspricht annähernd dem Frauenanteil aller Beschäftigten der Fakultät (34,43 %).

1.5. Fazit

Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt zusammengefasst den Frauenanteil in verschiedenen Bereichen der Fakultät für Informatik.

Tab. 17: Übersicht der Frauenanteile im Jahr 2024

	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger*innen	376	684	35,47
Studierende	1274	2907	30,47
Absolvent*innen	142	239	37,27
Promotionen	7	11	38,88
MTV	26	10	72,22
Habilitationen	0	0	0
Professuren	3	25	10,71

Quelle: Vorangegangene Tabellen

Ein Vergleich zu vorherigen Daten kann aufgrund der Neugründung der Fakultät im Oktober 2023 nicht gezogen werden. Tabelle 16 zeigt jedoch, dass der Frauenanteil nach Studienbeginn zunächst sinkt, zum Studienabschluss jedoch über das Niveau des Studienanfangs steigt. Bei den Promotionen gibt es eine weitere Steigerung. Diese Entwicklung belegt, dass es der Fakultät erfolgreich gelingt, überdurchschnittlich viele Frauen (im Vergleich zu Männern) zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu begleiten. Auch die Bestrebungen, freiwerdende Hiwi- und Promotionsstellen möglichst mit Frauen zu besetzen, führen zu einem Frauenanteil an Promotionen, der deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 25,29 % liegt.

2. Ziele für die Jahre 2025 – 2028

Die Fakultät für Informatik verfolgt während der Laufzeit des Gleichstellungsplans die folgenden Ziele:

- Die Gleichstellungsquote gemäß §37a HG NRW für die Jahre 2024-2027 bei den W2/C3 und W3/C4 Professuren wurde auf 23 % gesetzt. Hierzu wird angestrebt, für jede freiwerdende wie auch für jede neu einzurichtende Stelle, vorrangig geeignete Bewerberinnen zu gewinnen.
- Der Anteil der Frauen, die habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, soll in jeder Lehreinheit mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.
- Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau soll ebenso wie die Anzahl der Promovendinnen weiter erhöht werden.
- Der Frauenanteil in den Fakultätsgremien soll dem Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten entsprechen.
- Die Anzahl weiblicher Studierender soll vor allem in denjenigen Studiengängen erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Die Dropout-Quote von Studierenden soll insbesondere in den Bachelor-Studiengängen verringert werden.

Die entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele sind im Folgenden genauer beschrieben.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

2.1. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau liegt bei 31,73 % und der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen bei 37,27 %. 10,71 % der Professuren sind von Frauen besetzt. Ziel der Fakultät für Informatik ist es, den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen und die Gleichstellungsquote von 23,0 % bis 2027 umzusetzen.

Die unten aufgeführten spezifischen Maßnahmen sollen über rechtliche Vorgaben hinaus den Anstieg und die Sicherung der Frauenanteile auf den jeweiligen Qualifikationsebenen vorantreiben. Über diese Maßnahmen hinaus prüft die Fakultät kontinuierlich die Möglichkeit, erfolgreiche Maßnahmen aus anderen Fakultäten und Universitäten zu adaptieren.

Maßnahmen auf der Ebene der Professuren:

- Geeignete Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert, sich zu bewerben. Die Ansprache erfolgt z. B. auf Konferenzen und in persönlichen Netzwerken und bevorzugt persönlich oder telefonisch. Zusätzlich erfolgen eine Ausschreibung der Stellen über spezielle Netzwerke aus dem Bereich der Informatik wie z. B. Frauen-Inform (Deutsches E-Mail-Netzwerk von Frauen aus der Informatik und Mathematik, <https://www.inf.uni-hamburg.de/home/gender/frauen-inform.html>) oder ACM-W (<https://women.acm.org/>). Die Suche wird im Berufungsbericht detailliert und nach Möglichkeit tabellarisch mit Informationen zu Kontaktmaßnahmen und ansprechenden wie auch angesprochenen Personen dokumentiert.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt. Zu diesem Zweck hat die Fakultät für Informatik eine Handreichung zur Errechnung des akademischen Netto-Alters erstellt (siehe Anhang).
- Empirische Nachweise für die systematische Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen beim Publizieren werden berücksichtigt und die Qualität der wissenschaftlichen Beiträge der Kandidat*innen wird nicht ausschließlich über Rankings bewertet.
- Wie im Professorinnenprogramm 2030 angekündigt, wird die Fakultät einen Anteil der bevorstehenden Berufungen durch W1 mit TT nach W3-Verfahren besetzen⁶. Somit erhöht die neue Fakultät nicht nur die Anzahl von Professorinnen, sondern steuert auch dem Gender Pay Gap entgegen.
- Bei geeigneten Kandidatinnen werden nach Möglichkeit direkt ad personam-Berufungen durchgeführt.
- Um den Pool möglicher Kandidatinnen zu erweitern, rekrutiert die Fakultät – unterstützt durch das Science Support Center – international.
- Mit der Strategie „People first“ sondiert die Fakultät zunächst, welche Kandidatinnen potenziell für die UDE zu gewinnen wären. Auf dieser Grundlage erfolgt dann entweder eine Direktberufung oder eine Ausschreibung, die so offen formuliert ist, dass möglichst viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Bewerbung an der UDE angesprochen werden können.
- Ziel jeden Berufungsverfahrens ist eine mindestens paritätische Shortlist, sofern der Bewerbungsstatus dies ermöglicht.

⁶ Quelle: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/dokumente/2024/professorinnenprogramm_2030_gek%C3%BCrzt.pdf, Gleichstellungskonzept für Parität Universität Duisburg-Essen Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030, erstellt am 18.11.2025

- Termine der Berufungsverfahren werden mit den Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

Maßnahmen auf der Ebene des wissenschaftlichen Mittelbaus:

- Professor*innen werden angehalten, geeignete weibliche Studierende proaktiv anzusprechen, um diese für eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin (mit Promotionsmöglichkeit) oder als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft zu gewinnen.
- Der Frauenanteil bei Promotionen fließt in die leistungsorientierte Mittelverteilung der Fakultät ein. Analog zum Vorgehen der UDE, werden 12,5 % des Verteilungsvolumen Haushalt (nach Vorwegabzug) leistungsorientiert verteilt. 10 % dieser Mittel werden auf Basis des Parameters Gleichstellung ausgeschüttet (davon 25 % Frauenanteil Absolvent*innen, 25 % Frauenanteil Promotionen und 50 % Frauenanteil Professuren).
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeiten gefördert.
- Die Fakultät informiert über Weiterleitung von Info-Mails über die Angebote des Familienservice der Universität sowie über Angebote zur Förderung von Frauen. Hierfür wurde eine spezielle Funktionsadresse eingerichtet.
- Die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE ist Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes.

2.2. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Es gelten folgende Bestimmungen:

- Die Fakultät für Informatik fördert die berufliche Weiterbildung, die Qualifikation und den beruflichen Aufstieg von Mitarbeiter*innen. Aufgabenanreicherungen und die Übertragung neuer und höherwertiger Aufgaben erfordern entsprechende Aufgabenentwicklungen und darauf zielende Qualifizierungen der betroffenen Mitarbeiter*innen, um zur Verbesserung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten notwendige Kenntnisse fortlaufend weiterzuentwickeln bzw. aufzubauen. Beispielsweise fördert die Fakultät aktuell eine Mitarbeiterin beim Studium zur „Gepr. Fachwirtin für Hochschulmanage-

ment (IHK) - Bachelor Professional für Hochschulmanagement“ durch Kostenübernahme (2.600 € hälftig geteilt mit der Zentralverwaltung der UDE plus mögliche Dienstreisekosten) sowie Freistellung.

- Die Fakultät berücksichtigt veränderte Anforderungen, die wegen technischen und strukturellen Wandels an Beschäftigte gestellt werden innerhalb der tariflichen Bewertungsverfahren.
- Die Fakultät und die jeweiligen Vorgesetzten unterstützen die Mitarbeiter*innen bei der Beantragung von Home-Office, insbesondere Mitarbeiter*innen mit Care-Aufgaben.
- Die Fakultät strebt bei der Veränderung der internen Prozesse an, diese hinsichtlich unterschiedlicher Auswirkungen auf Frauen und Männer zu erfassen und strukturelle Nachteile für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu vermeiden. Der Neujahrsempfang des Dekans für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde beispielsweise bewusst auf einen Vormittag außerhalb der Schulferien gelegt. Dieser Termin soll regelmäßig stattfinden und der Vernetzung sowie dem Gedanken- und Informationsaustausch dienen und wurde im Jahr 2025 sehr gut angenommen.
- Vor der Neubesetzung von Stellen werden eventuelle Zeiterhöhungswünsche des bestehenden Personals stets vorrangig behandelt (z.B. zur Aufstockung von 50,0 % auf 100 %).

2.3. Studieneingang und Studienerfolg

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verfolgt die Fakultät für Informatik erhebliche Anstrengungen. Hierbei gibt es verschiedene Maßnahmen, die bereits vor der Übergangsphase Schule – Beruf/ Studium ansetzen. Die Fakultät verpflichtet sich grundlegend, auf eine geschlechtergerechte Gestaltung der Informationsmaterialien und Webseiten zu achten und nach Möglichkeit geschlechtergerechte Rollenvorbilder in Veranstaltungen und Informationsmaterialien einzusetzen. Im Rahmen von Veranstaltungen für Schüler*innen sowie in der Orientierungswoche werden beispielsweise regelmäßig Stofftaschen, Postkarten und Sticker mit dem Motiv Powerfrau (vgl. Abbildung 1) verteilt.



Abb. 1: Powerfrau

Bei Veranstaltungstiteln wird, wo möglich, auf gendergerechte Sprache geachtet. So wurde beispielsweise die Veranstaltung Konsumentenpsychologie in KonsumentInnenpsychologie umbenannt. Bei aktuell in der Erstellung befindlichen Video-Kurzvorstellungen der Studiengänge der Fakultät wird verstärkt auf den Einsatz von Frauen aller Statusgruppen gesetzt. Bei der Besetzung von Hilfskraftstellen sowie Promotionsstellen sollen gezielt Studentinnen angesprochen werden. Jeder Studiengang hat eine*n Fachstudienberater*in (paritätisch besetzt), die auch spezifische Beratung von schwangeren Studentinnen zur Nachteilsvermeidung bzw. des Nachteilsausgleichs bei der individuellen Studienorganisation im Falle von Mutterschutz anbieten.

Da sich bundesweit eine rückläufige Entwicklung der Studienanfänger*innen-Zahlen abzeichnet, hat sich die Fakultät proaktiv direkt zu Fakultätsgründung für die unbefristete Besetzung einer Marketingstelle sowie einer Mentoringstelle entschieden, um diesem Trend entgegenzuwirken. Die neu geschaffene Marketingstelle wurde erfolgreich mit einer Frau besetzt. Für die Mentoringstelle wurde der Mentoringbeauftragte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften übernommen. Um mehr Frauen für ein Studium der Informatik zu gewinnen, werden regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt, um Schülerinnen für eine Tätigkeit in der Informatik zu motivieren.

Am Campus Duisburg bietet die Fakultät Schulen, Lehrer*innen sowie Schüler*innen Orientierungsvorträge, Laborbesichtigungen, Schüler*innenstudium/Schnupperstudium und einen MINT Selbsteinschätzungstest. Am Campus Essen können Schüler*innen, die sich in der Oberstufe befinden, im Rahmen von einem Probestudium oder Schüler*innenvorlesungen schon frühzeitig an verschiedenen Veranstaltungen der Fakultät teilnehmen, um herauszufinden, ob ein Studium der Informatik oder Wirtschaftsinformatik das Richtige für sie ist.

Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät für Informatik nach Möglichkeit an den folgenden Veranstaltungen:

Mentoring:

- Programmierworkshops an Schulen in Kooperation mit der Junior-Uni Essen
- Beteiligung an der Science Fair und anderen Einzelveranstaltungen (z. B. Deutschlandpremiere des Films „Ada & Zangemann“ für Grundschulen im November 2024)
- Auf Anfrage Führungen von Schüler*innen über den Campus in Zusammenarbeit mit dem NRW Talentzentrum

Abteilung HCCS

- Teilnahme an der "Woche der Studienorientierung"
- Messe zur Berufsorientierung Stuzubi als Digitalmesse
- Schulbotschafter-Konzept (gerade im Aufbau)
- Digitales Marketing mit Bewegtbildern, Social Media-Werbung (im Aufbau)
- Teilnahme am Girlsday
 - Roboter und Co – Einblicke in die sozialpsychologische Forschung der Mensch-Maschine-Interaktion
 - Künstliche Intelligenz verstehen – Einblicke in die sozialpsychologische Forschung der Mensch-Maschine-Interaktion
- Sommeruni
 - Workshop „Künstliche Intelligenz, Roboter, Sprachassistenten - Einblicke in die sozialpsychologische Forschung der Mensch-Maschine-Interaktion“

Abteilung Allgemeine Informatik

- Teilnahme am Girlsday
 - IoT Garage
 - Beats & Bits – Musik programmieren
 - Ein Gehirn aus Bits & Bytes
- Sommeruni
 - Workshop „Spiele entwickeln mit dem MIT App Inventor“
- Schülerpraktikant*innen im Rahmen der „Berufsfelderkundung“
- Schüler*innenlabor Informatik mit diversen Workshops für Schüler*innen der Mittel- und Oberstufe
- Woche der Studienorientierung (Vorstellung Studiengänge BSc. Angewandte Informatik und Lehramt Informatik an Gymnasien und Gesamtschulen)
- Öffnung von Modulen für das Frühstudium für Schüler*innen
- SMIMS (NRW-Schülerakademie Mathematik und Informatik in Münster)
 - Workshop „Spieleprogrammierung wie ein Profi!“

Abteilung Wirtschaftsinformatik

- NRW-weite Woche der Studienorientierung
- Teilnahme am Girlsday
 - ChatGPT & Co – Erfolgreich die Power von Generativer KI entfesseln
- Sommeruni in Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Freigabe von Veranstaltungen im Schüler*innenvorlesungsverzeichnis
- Studienwahlfachassistent

- Vorlesungsvideos
- Schulbotschafter Wirtschaftsinformatik
- Unterstützung Campus-Scouting
- Diverse Online-Studiengangsprofile
- Ideenfächer

Abteilung Software Engineering

- Aktive Beteiligung an den Angeboten des ABZ
- Schülerpraktikant*innen im Rahmen der „Berufsfelderkundung“
- Öffnung der Veranstaltungen für Früh- und Schnupperstudierende

Neben Angeboten für Studieninteressierte bietet die Fakultät für Informatik auch Angebote für Studierende, um den Studienerfolg zu erhöhen. In den abteilungsspezifischen Lern- und Diskussionszentren (LuDis) in Essen und Duisburg erhalten Studierende Raum zum gemeinsamen Lernen sowie Hausaufgabenhilfe und Unterstützung bei der Klausurvorbereitung. Die LuDis werden von den Fachstudienberater*innen betreut. Zudem gibt es zu den grundständigen Bachelor-Modulen Übungen und/oder Praktika in Kleingruppen inklusive Hausaufgabenabgaben und -korrektur sowie Zusatz Tutorien zu diversen Modulen des 1. Studienjahres.

Im Jahr 2025 fand darüber hinaus gemeinsam mit anderen Duisburger Fakultäten erstmalig eine Master-Messe statt, bei der Bachelorstudierende sich über Masterstudiengänge informieren und sich mit Lehrenden und Master-Studierenden austauschen konnten. Hierbei wurden alle Abteilungen der Fakultät für Informatik bewusst auch durch Frauen vertreten, um weibliche Rollenvorbilder sichtbar zu machen.

Ein wichtiger Pfeiler der Studierendenbetreuung der Fakultät für Informatik ist das Mentoring-Programm. Die Inhalte des Mentoring-Programms finden sich auf den Internet-Seiten der Fakultät: <https://www.uni-due.de/informatik/mentoring>. Aufbauend auf der Orientierungswoche vor Studienbeginn und einer tutoriellen Betreuung im ersten Studienjahr bietet die Fakultät im weiteren Verlauf studienbezogene Workshops an. Hierfür haben Studierende regelmäßig die Möglichkeit, Themen für zukünftige Workshops vorzuschlagen: Programmierprojekte, Exkursionen, Stressbewältigung u. v. m.. Ebenso stellt die Fakultät im Nachhinein sicher, dass die behandelten Themen eine sehr deutlich erkennbare Relevanz besitzen. Die Fakultät fördert und honoriert dabei besonders gerne Angebote von Studierenden für Studierende (Peer-Learning). Darüber hinaus können Studierende jederzeit auch Einzelberatung in Anspruch nehmen. Eine Teilnahme am Mentoring-Programm im Umfang von sieben Veranstaltungen oder mehr wird bei Studienabschluss in Form eines Zertifikats gewürdigt. Studierende können damit bei Bewerbungen nachweisen, dass sie sich schon während des Studiums aktiv und verantwortungsvoll um ihren Werdegang gekümmert haben. Anrechenbar auf das Mentoring-Programm ist ein vielfältiger Katalog von Angeboten auf praktisch allen Organisationsebenen von der Hochschule bis zu den einzelnen Lehrstühlen.

Zu den Mentoring-Veranstaltungen zählen z. B. die Mathematik- und Informatik-Vorkurse, die insbesondere Studienanfänger*innen mit geringen Informatik-Vorkenntnissen den Einstieg in das Studium der Informatik erleichtern sollen. Bei der Gestaltung der Vorkurse wird besonders bedacht, dass die Veranstaltungen für alle Geschlechter ansprechend gestaltet werden. Ein Schwerpunkt liegt unter anderem auf der Erwähnung von weiblichen Rollenvorbildern, wie Margaret Hamilton, die die Apollo-Software programmierte, die zur ersten Mondlandung der Menschheit führte. Der Einstieg in das Mentoring-Programm geschieht automatisch mit Besuch der Orientierungswoche bzw. mit dem erfolgreichen Absolvieren eines der Vorkurse. Der Frauenanteil in den Vorkursen entspricht dem Frauenanteil der Studierenden.

Von den aktuell eingeschriebenen Studierenden haben 1.415 Personen mindestens an einer Veranstaltung teilgenommen, 652 Studierende an mindestens 2 und bereits 54 Studierende an mehr als 7. Bei vielen der angebotenen Exkursionen liegt der Frauenanteil mit über 50,00 % deutlich über dem Frauenanteil der Informatik-Studierenden. Im Folgenden werden beispielhaft die Frauenanteile von zwei Veranstaltungen pro Semester seit Gründung der Fakultät gezeigt (je Frauen / Gesamtteilnehmer; Frauenanteil):

Wintersemester 23/24:

- Lern- und Selbstmanagement (32 / 58; 55,17 %)
- Women Innopreneurship Month (8 / 10; 80,0 %)

Sommersemester 2024:

- Exkursion Campana & Schott (14 / 22; 63,64 %)
- Exkursion CGI: Teaming in multikulturellen Teams (24 / 36; 66,67 %)

Wintersemester 2024/25:

- Exkursion E-Team Duisburg-Essen (13 / 25; 52,0 %)
- Scrum-Workshop (4 / 8; 50,0 %)

Sommersemester 2024:

- Informatik-Vorkurs Essen (12 / 35; 34,39 %)
- Fraunhofer-Exkursion: Informatik und Raumfahrt (29 / 57; 50,88 %)

Die Teilnehmer*innen der Mentoring-Workshops (Mentees) sind im Studium überdurchschnittlich erfolgreich. Da an vielen Veranstaltungen überdurchschnittlich viele Frauen teilnehmen, profitieren sie hier besonders stark. So wurde auch der erste Mentoring-Preis der Fakultät für überdurchschnittliche hohe Beteiligung am Angebot im Jahr 2024 an eine Absolventin vergeben. Je intensiver die Teilnahme am Mentoring, desto kürzer ist die erwartete Studiendauer. Im Vergleich zu Nicht-Mentees ist die erwartete Studiendauer von Mentees aller Geschlechter im Durchschnitt um bis zu 4,6 Semester kürzer. Dieser Wert ist hochgerechnet aus den zwischen Studienbeginn und Erhebungszeitpunkt erworbenen ECTS-Punkten. Sogar bei Studierenden, die an nur einem Mentoring-Angebot teilgenommen haben, beträgt der Unterschied

bereits 1,4 Semester. Über alle Studierenden hinweg sind es 2,1 Semester. Weiterhin zeigt sich eine erheblich niedrigere Häufigkeit von Studienabbrüchen bei Teilnahme am Mentoring im jeweils vorherigen Semester. Von den Studierenden, die kein einziges Mal am Mentoring teilgenommen haben, sind im 5. Semester etwas mehr als die Hälfte eingeschrieben (56,0 %). Bei Studierenden mit regelmäßiger Teilnahme erhöht sich der Anteil auf 81,0 %. Eine kontinuierliche Evaluation des Mentoring-Angebots zeigt, dass 98,0 % der Studierenden das Angebot weiterempfehlen. Gemeinsam mit den LuDis, den Fachstudienberater*innen und dem Mentoring-Beauftragten soll ein Konzept entwickelt werden, dass die Gründe für Studienabbrüche insbesondere in den Bachelorstudiengängen identifiziert und verringert. Hierzu sollen beispielsweise mehr Studierende als Mentoring-Teilnehmer*innen gewonnen und die Attraktivität des LuDi-Angebots weiter ausgebaut werden.

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät für Informatik ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Studentinnen werden gezielt als Hilfskräfte eingestellt und Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert. Durch den fließenden Übergang von einer Anstellung als Hilfskraft zu einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin erfolgt eine systematische Verbindung zwischen Master-Studium und Promotion. Zudem werden Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Berufsorientierung und Karriereplanung sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis gefördert. Insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen werden Informationen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien bereitgestellt (z. B. über die Angebote der UDE im Rahmen des Graduate Center Plus, über die Angebote der Universitätsallianz Ruhr (Research Academy Ruhr RAR) sowie über das Mentoring-Programms DiMento). Im Rahmen des fakultätseigenen Mentoring-Programms beteiligt sich die Fakultät zudem an der Veranstaltung „Heute Studentin, morgen Doktorandin“, einer Informationsveranstaltung für Studentinnen der MINT-Fächer und der Wirtschaftswissenschaften, die sich im Anschluss an ihr Studium für eine Promotion interessieren. Im Jahr 2025 wurde dieses Angebot von Studentinnen der Informatik mit 26 der 48 Teilnehmerinnen überdurchschnittlich stark genutzt.

Während im Jahr 2024 der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen insgesamt über dem der Absolvent*innen der Fakultät lag, sank der Anteil in der Post-Doc-Phase wieder leicht. Um den Frauenanteil auch nach abgeschlossener Promotion konstant hochzuhalten, liegt ein besonderer Fokus auf der Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen werden hier auf professoraler Ebene gezielt angesprochen und zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc Phase ermutigt. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird insbesondere bei Social-Media-Beiträgen auf eine Sichtbarkeit der aktuell aktiven Wissenschaftlerinnen geachtet. Auf dem LinkedIn-Kanal der Fakultät werden

beispielsweise kurze Bewegtbildbeiträge gezeigt, in denen gezielt Wissenschaftlerinnen die Studiengänge der Fakultät vorstellen. Darüber hinaus legt die Fakultät für Informatik auch bei Veranstaltungen Wert auf weibliche Role-Models. So gab es beispielsweise am 18.02.25 eine paluno Distinguished Lecture mit einer Professorin, die zum Thema Sicherheit im Software Engineering forscht. Bei der Eröffnungsfeier der Fakultät wurden die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Podiumsdiskussion durch eine Post-Doktorandin vertreten und beim Tag der Informatik 2025 waren Politik und Wirtschaft mit weiblichen Sprecherinnen vertreten.

2.5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Familie und Beruf

Die Fakultät für Informatik setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten und unterstützt die Anwendung der Homeoffice-Dienstvereinbarungen.

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät unter dem Punkt „Nachteilsausgleich, Studierende in besonderen Situationen“ entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert (vgl. § 23 RPO für Bachelor-Studiengänge bzw. § 22 RPO für Master-Studiengänge). Ansprechpartnerin für schwangere Studierende und Studierende mit Care- und Pflegeaufgaben ist eine der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Um sicherzustellen, dass Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen aufgrund ihrer individuellen Verpflichtungen und Lebensumstände nicht in ihrer beruflichen Entwicklung gehindert werden, plant die Fakultät, die Unterstützung für Mitarbeitende mit Care- und Pflegeaufgaben stetig zu verbessern. So wurde eine der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als direkte Ansprechperson innerhalb der Fakultät benannt, die zu Fragen der Vereinbarkeit berät.

Im Jahr 2024 haben in der Fakultät fünf Personen Elternzeit beantragt: Vier Männer (durchschnittlich 1,75 Monate) und eine Frau (12 Monate). Zudem haben zwei Frauen Teilzeit in Elternzeit beantragt (durchschnittlich 8,5 Monate mit 60,15 % einer Vollbeschäftigung). Die Fakultät möchte allen Elternteilen eine gleiche Partizipation in der Elternschaft und im Arbeitsleben ermöglichen. Ziel ist es, die Einbindung von Vätern in die Care Arbeit zu stärken, Mütter damit zu entlasten, der Verfestigung überkommener tradierter Rollenverteilungen entgegenzuwirken und dem Willen des Gesetzgebers (Elternzeitgesetz) zu entsprechen. Deshalb sollten insbesondere leitende Vorgesetzte die Beantragung von Elternzeiten auch seitens der Väter fördern und damit zur Gleichstellung der Geschlechter wie zur Normalisierung geteilter familiärer Verantwortung beitragen. Männer sollen bestärkt werden, Elternzeit auch in höherem

Umfang zu nehmen. Über die Option, Teilzeit in Elternzeit zu arbeiten, soll verstärkt informiert werden. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird im nächsten Gleichstellungsplan anhand der dann erneut erhobenen Elternzeiten überprüft werden.

Zudem soll sichergestellt werden, dass im Fakultäts-Neubau sowohl Ruheräume für Schwangere/Stillende als auch Arbeitsplätze für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule (z. B. Stipendiatinnen, extern Promovierende) zur Verfügung stehen. Die Fakultät unterstützt darüber hinaus die Bestrebungen der zentralen Gleichstellung, Schulferien und Semesterbetrieb stärker aufeinander abzustimmen und achtet darauf, wichtige Gremiensitzungen (z. B. Fakultätsrat oder Berufungskommissionen) nach Möglichkeit nicht innerhalb der Schulferien stattfinden zu lassen (im Jahr 2025 z. B. Ausfall FKR im August, Vorverlegung FKR im April). Ergänzend sollen Gremiensitzungen, wenn möglich, nicht nach 16 Uhr stattfinden.

2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Besonders hervorzuheben ist bei der Untersuchung von Geschlechterfragen der Fachbereich Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Nicole Krämer. Der Lehrstuhl beschäftigt sich unter anderem intensiv mit Fragestellungen zu den Themen Geschlechterstereotypen und Karrierechancen im Führungskontext, Frauen in MINT-Fächern und Attraktivität. Auch Studierende werden hier miteinbezogen und z. B. über Seminar- und Abschlussarbeiten ausführlich für Genderthemen sensibilisiert.

Auch in den Fachbereiche Wirtschaftspsychologie (Leitung: Herr Prof. Dr. Oliver Büttner), Allgemeine Psychologie: Kognition (Leitung: Herr Prof. Dr. Matthias Brand) sowie Psychologische Prozesse der Bildung in sozialen Medien (Prof. Dr. German Neubaum) existieren viele Schnittstellen zur Geschlechterforschung. Alle Fachbereiche beschäftigen sich mit kognitiven und affektiven Mechanismen menschlichen Entscheidungsverhaltens.

Über Lehrstuhl-tätigkeiten hinaus ist die Fakultät mit Prof. Dr. Maritta Heisel (Seniorprofessorin) und Prof. Dr. Nicole Krämer (Lehrstuhl für Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation) zudem im Essener Kolleg für Geschlechterforschung aktiv vertreten. Zudem beteiligt sich das Dekanat an der Umfrage „Gender und Diversität“ des Fakultätentag Informatik von Oktober 2024 und an der anschließenden Diskussion der Ergebnisse mit ca. 30 anderen deutschen Informatik-Fakultäten.

2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Gemäß der Antidiskriminierungsrichtlinie der UDE trägt die Fakultät aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form.

Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Zudem setzt die Fakultät vor allem auf regelmäßiges Informieren über relevante Anlaufstellen und das Angebot einer sofortigen und diskreten Hilfestellung. Hierzu wurde im März 2025 erstmalig eine Informationsmail an alle Mitarbeitenden und Studierenden mit konkreten Empfehlungen und Ansprechpartnern für Betroffene sexualisierter Gewalt versandt. Hierbei wurde auch auf die fakultätsinternen Ansprechpartner*innen hingewiesen. Zudem wurde gleichzeitig der Bedarf zu einem Workshop zum Thema sexualisierte Gewalt abgefragt. Bei Interesse soll dieser Workshop aus Fakultätsmitteln finanziert und für Studierende und Mitarbeitende getrennt angeboten werden.

Um Betroffenen die Informationen zu Beratungsangeboten dauerhaft zugänglich zu machen, sollen außerdem auf der Internetseite der Fakultät fakultäts- und universitätsweite Hilfsangebote verknüpft werden.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung in allen Gremien zu erzielen und Frauen aus allen Statusgruppen systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Aufgrund des geringen Frauenanteils werden insbesondere Professorinnen durch anteilig höhere Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung allerdings aktuell zeitlich stärker gefordert. Zur Entlastung der Professorinnen wird in Gremien, die nach Gruppen getrennt besetzt werden, entsprechend §11b HG NRW dem Gebot der geschlechtssparitätischen Besetzung dadurch entsprochen, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät entspricht. Ebenso wird Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau bis zum Erreichen einer paritätischen Stellenbesetzung nur eine Gremienbeteiligung, die mindestens dem Frauenanteil innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus der Fakultät entspricht, angestrebt. Zum Erreichen dieses Ziels werden bei Wahlen explizit Frauen persönlich angesprochen und zur Kandidatur ermuntert.

Zur Kompensation besonderer Belastungen durch Gremien- und Selbstverwaltungsarbeit wird Professorinnen die Möglichkeit eingeräumt, den regulären zeitlichen Abstand zwischen Forschungsfreisemestern angemessen zu verkürzen. Voraussetzung ist eine dokumentierte Mehrbelastung, insbesondere durch fakultäts- oder universitätsweite Gremientätigkeit. Die Entscheidung erfolgt durch den Fakultätsrat im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange. Die Regelungen zu Forschungsfreisemestern gemäß den geltenden Hochschul- und Lehrverpflichtungsverordnungen bleiben unberührt.

Generell soll bei allen Gremiensitzungen, soweit rechtlich möglich, eine Hybrid- oder Online-Teilnahme zur Reduktion von Wegzeiten ermöglicht werden. Zudem soll auf eine frühzeitige Bereitstellung der Unterlagen zur effizienten Vorbereitung geachtet werden.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Fakultät für Informatik hat auf Vorschlag der Frauenvollversammlung vom 08.05.2024 eine Gleichstellungsbeauftragte und drei Stellvertreterinnen gewählt, die sich innerhalb der Gruppe anstehende Termine und Aufgaben aufteilen. Um die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterinnen vor einer Zusatzbelastung zu bewahren, wird die reguläre Arbeitslast innerhalb der Fakultät für diese Mitarbeiterinnen entsprechend angepasst.

Der/die Dekan*in, die Prodekan*innen, die Vorsitzenden der Ausschüsse und Kommissionen sowie der Fakultätsrat sind verantwortlich dafür, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen erhalten ohne besondere Aufforderung rechtzeitig alle Informationen über alle Angelegenheiten, z. B. Berufungsverfahren, Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und Akten) oder Bewerbungsgespräche. Es wird zudem sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien, Kommissionen und Ausschüsse der Fakultät und der Abteilungen wahrnehmen können. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterinnen werden zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und werden uneingeschränkt informiert. Zu diesem Zweck wurde ein spezielles Exchange-Postfach eingerichtet, auf das alle vier Vertreterinnen Zugriff haben (gleichstellungsbeauftragte.informatik@uni-due.de). Zusätzlich findet sich auf dem Internetauftritt der Fakultät eine Seite zum Thema Gleichstellung (<https://www.uni-due.de/informatik/gleichstellung.php>).

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen nehmen am Netzwerk der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, an gleichstellungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen sowie, nach Bedarf, an den Sitzungen der Gleichstellungskommission teil. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartnerinnen für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Fakultät sowie für alle Mitglieder der Fakultät inkl. der Studierenden z. B. zu den Themen:

- Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie
- Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt
- Weiterbildungsmaßnahmen

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Nach 2 Jahren wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 17.04.2026 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.

5. Anhang

Anhang 1: Handreichung zur Berechnung des netto akademischen Alters an der Fakultät für Informatik der Universität Duisburg-Essen

Definition

Das netto akademische Alter benennt die Anzahl der Jahre aktiver Forschung in Vollzeit und relativiert andere Kenngrößen zur Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung (z. B. Umfang der Lehr- und Forschungsleistungen, der Publikationen, Zitationen, h-Index, eingeworbene Drittmittel, etc.). Damit soll eine faire und valide Bewertung sowie eine möglichst gerechte Vergleichbarkeit von Bewerber*innen gewährleistet werden. Die Berücksichtigung des netto akademischen Alters ist besonders relevant für junge Forschende und für Forschende, die zeitweise gar nicht oder nur in Teilzeit geforscht haben (z. B. wegen Tätigkeit in der Wirtschaft oder Administration, Sorgearbeit in Familie/Pflege, eigener Krankheit, ...).

Unvermeidbare Verzögerungszeiten

Zur Berechnung des netto akademischen Alters werden sogenannte unvermeidbare Verzögerungszeiten im Lebenslauf vom tatsächlichen Lebensalter bzw. den Jahren vorrangig ab der Promotion abgezogen. Als unvermeidbare Verzögerungszeiten für Bewerber*innen sind u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Frauen sind pro eigenem Kind stets 12 Monate anzurechnen, um die zusätzlichen Belastungen durch Schwangerschaft und Mutterschutz zu berücksichtigen (bei Mehrlingsgeburten insgesamt 1,5 Jahre analog zum MuschG §3 (2)),
- darüber hinaus in der Bewerbung ausgewiesene Kinderbetreuungs- bzw. Pflegezeiten bis zu drei Jahren gemäß § 39a (2) HG NRW (bei mehreren Kindern/Zu-Pflegenden max. 6 Jahre),
- Behinderungen oder chronische Erkrankungen,
- temporäre Arbeitsunfähigkeit,
- Wehr- oder Zivildienstzeiten,
- Flucht- oder Vertreibung,
- Teilzeittätigkeiten und Tätigkeiten in nichtforschenden Einrichtungen / Institutionen / Firmen (Beispiel: 4 Jahre mit 50,00 % wissenschaftlicher Arbeit: 2 Jahre akademisches Alter),
- pandemiebedingte Einschränkungen der wissenschaftlichen Forschungsmöglichkeiten und -leistung.

Die angemessene Berücksichtigung und Anerkennung von individuellen unvermeidbaren Verzögerungszeiten von Kandidat*innen liegt bei der Berufungskommission. Bewerber*innen

werden dazu aufgefordert, entsprechende Zeiten/Belastungen in ihren Unterlagen auszuweisen. Bei Unklarheiten wird empfohlen, dass die Kommission die Kandidat*innen um die Nachreichung entsprechender Nachweise / Erläuterungen bittet. Die Entscheidungen sind zu dokumentieren.

Hinweise zur Berechnung

- Elternzeiten: Geben Kandidat*innen in ihrer Bewerbung lediglich eine Anzahl von Kindern an, so können hieraus nicht automatisch auch Elternzeiten abgeleitet werden. Der tatsächliche Umfang der Elternzeiten muss aus der Bewerbung ersichtlich werden. Ist dies nicht der Fall, so empfiehlt sich, dass die Berufungskommission die Kandidat*innen bittet, entsprechende Informationen bzw. Nachweise nachzureichen. Bei Elternzeiten gilt dies für Bewerber*innen jeden Geschlechts. Bei Frauen ist davon unabhängig pro eigenem Kind ein Jahr (bei Mehrlingen 18 Monate) für das netto akademische Alter anzurechnen.
- Teilzeitbeschäftigungen: Hier empfiehlt sich eine entsprechende anteilige Anrechnung der entsprechenden Zeiten. Bei einer zweijährigen Teilzeitbeschäftigung mit 50,00 %, würde so ein Jahr für die Berechnung des netto akademischen Alters berücksichtigt.
- Einschränkungen der Leistungsfähigkeit – etwa durch chronische Erkrankungen oder pandemiebedingte Einschränkungen – können ebenso angemessen berücksichtigt werden.
- Ist die Promotion noch nicht abgeschlossen, gilt ein netto akademisches Alter von 0.

Gehen Sie als Mitglied der Berufungskommission wertschätzend, sensibel und vor allem vertraulich mit den Informationen der Bewerber*innen im Verfahren um. Die Universität Duisburg-Essen schätzt Vielfalt und Diversität und möchte einen Beitrag dazu leisten, diese in Auswahlverfahren ausschließlich positiv zu bewerten.