

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 der Fakultät für Mathematik

· 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder	2
· ALLGEMEIN: M-INT-Fächer und Pyramide im Wissenschaftsbereich.....	2
· STUDIUM UND BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DES STUDIUMS	3
· Lehramtsstudium: Lehramt Mathematik für alle Schulformen	5
· Fachstudium: Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik	6
· Hilfskräfte.....	8
· PROMOTION UND WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER.....	10
· Abgeschlossene Promotionsverfahren.....	11
· ZWISCHENFAZIT: Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Übergang vom Masterstudium in die Promotionsphase	12
· WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN VOR UND NACH DER PROMOTION.....	12
· Wissenschaftliche Beschäftigte	13
· Habilitationen, Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren	13
· W2- und W3-Professuren	15
· UNTERSTÜTZUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE	16
· Beschäftigte in Verwaltung und Technik	16
· Übergreifende Themen.....	17
· ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	18
· Übersicht Handlungsfelder:	18
· 2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen.....	19
· Handlungsfelder, Ist- und Zielzahlen, Kurze Analyse der Zahlen, Maßnahmen und Bewertung	20
· Mittelverwendung 2014 bis 2019	26

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Dieses Gleichstellungskonzept berichtet über die Entwicklungen im Zeitraum 2013-2015 (im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum 2010-2012) und stellt – ausgehend vom Status in 2016/2017 die Planungen für den Zeitraum 2017-2019 vor.

Wie bisher ist die Fakultät für Mathematik bestrebt, in allen Bereichen ein **ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter** zu erreichen, das sich in einem **Anteil zwischen 40 und 60 %** zeigt.

Im Abschnitt 2 (Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen) werden die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen zu den Zeitpunkten 12/2012 und 12/2015 zusammen mit den daraus resultierenden Zielzahlen (für 2016 und 2019) für das jeweilige Gleichstellungskonzept in Tabellenform dargestellt und kurz analysiert. Im aktuellen Abschnitt werden diese Zahlen knapp zusammengefasst.

ALLGEMEIN: M-INT-Fächer und Pyramide im Wissenschaftsbereich

Das weit verbreitete Bild, dass Frauen im MINT-Bereich deutlich unterrepräsentiert sind, trifft in der Mathematik auf der Ebene des **Studiums** nicht bzw. nicht so stark zu. Im Lehramtsstudium Mathematik sind die Studentinnen insgesamt (und teilweise sehr deutlich) in der Mehrheit, im Fachstudium liegt der Anteil der Studentinnen zwischen 30 und 50 %. Auf dieser Ebene ist die Situation mit den INT-Fächern (Informatik, Naturwissenschaften, Technik) nur bedingt vergleichbar.

Um der unterschiedlichen Verteilung innerhalb der Bereiche entgegenzuwirken, ist es beim Übergang Schule-Hochschule wichtig, die Studieninteressierten über alle Möglichkeiten zu informieren und so auch mehr Studierende für die Bereiche zu gewinnen, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist. Eine **Binnendifferenzierung** innerhalb einer gemeinsamen Ansprache bei Studieninformationsveranstaltungen, in Beschreibungen der Studienmöglichkeiten etc. hat sich hier aus Sicht der Fakultät bewährt, um einerseits mehr Studentinnen für die Fachstudiengänge Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik und andererseits mehr Studenten für die Lehramtsstudiengänge - insbesondere im Lernbereich Mathematische Grundbildung – gewinnen zu können. Die gemeinsame Darstellung erreicht beide Gruppen (Schülerinnen und Schüler) und informiert auch über die Angebote, die zunächst vielleicht nicht im Fokus des Interesses standen (Fachstudium und Lehramtsstudium).

Auf den weiteren wissenschaftlichen Karrierestufen ist auch in der Mathematik zu beobachten, dass der Anteil der Frauen mit jeder weiteren Stufe abnimmt ("Pyramide").

In der Fakultät und in diesem Konzept werden daher die verschiedenen Stufen bzw. verschiedene Gruppen betrachtet:

- Studierende im Bachelorstudium (im Lehramtsstudium und im Fachstudium)
- Studierende im Masterstudium (im Lehramtsstudium und im Fachstudium)
- studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
- Promotionen
- Habilitationen
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Juniorprofessuren
- Vertretungsprofessuren
- Professuren auf W2- und W3-Ebene.

Darüber hinaus werden Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie übergreifende Maßnahmen betrachtet.

STUDIUM UND BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DES STUDIUMS

Die Fakultät für Mathematik betreut in Lehre und Studium zwei große Gruppen in eigenen Studiengängen (Fachstudium Mathematik, Lehramtsstudium Mathematik), die sich z.T. untereinander noch deutlich unterscheiden in Bezug auf das Verhältnis der Geschlechter. Geschlechteranteile in den Masterstudiengängen sind sehr stark determiniert durch die Geschlechterverteilung in den zugehörigen Bachelorstudiengängen.

In den **Lehramtsstudiengängen** gibt es kaum Hochschulwechsel nach dem Bachelorstudium; zudem ist hier der Masterabschluss obligatorisch für das Referendariat als weitere Ausbildungsstufe. Veränderungen bei den Anteilen können sich hier also nur mittelfristig über Änderungen in den Bachelorstudiengängen ergeben.

In den **Fachstudiengängen** gibt es mehr Hochschulwechsel nach dem Bachelorabschluss, so dass hier Absolventinnen und Absolventen aus der Fakultät ihr Masterstudium andernorts absolvieren oder (in sehr seltenen Fällen) in den Beruf wechseln, während andere Studierende von anderen Hochschulen aus dem In- und Ausland nach Dortmund wechseln.

Im Studienjahr 2014/2015 weist die Studierendenstatistik der TU Dortmund für die drei Fachstudiengänge eine "**Fremdquote**" von rund 17 % aus (d.h. etwa ein Sechstel der neuen Masterstudierenden haben ihr Bachelorstudium nicht in Dortmund abgeschlossen), während im Lehramt diese Fremdquote unter 2 % liegt. Die "Fremdquote" wird in der Ergänzung "Zahlen, Daten, Fakten" zum Jahrbuch der TU Dortmund angegeben; im Folgejahr sind die Quoten ähnlich; die Quoten werden nur insgesamt pro Studiengang aufgeführt.

Daraus zeigt sich ein weiteres Feld, auf dem die Fakultät aktiv um neue Studierende und insbesondere auch um neue Studentinnen werben kann, die dann das Masterstudium an der TU Dortmund absolvieren. Zugleich ist es wichtig, auch die Absolventinnen und Absolventen der Bachelorstudiengänge weiterhin vom Studienort Dortmund zu überzeugen.

Die Informationsmöglichkeiten (Flyer, Veranstaltungen, ...) zum Master-Studium in Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik sollen daher weiter ausgebaut werden, um noch mehr Studierende von außen für das Studium zu interessieren und anzuwerben und die Studierenden aus den Bachelor-Studiengängen über die Wahlmöglichkeiten in und zwischen den Studiengängen noch ausführlicher zu informieren.

Die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern zeigt, dass die Entwicklungen in die gewünschte Richtung gehen, wenn auch eher langsam. Die gemeinsame Ansprache "mit Binnendifferenzierung" wird von der Fakultät weiterhin als guter und richtiger Weg gesehen und daher weiterverfolgt. Getrennte Darstellungen, die besonders das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ansprechen, gibt es daher nicht. Die Studiengänge der Fakultät werden in verschiedenen Zusammenhängen in schriftlicher Form dargestellt (Brochüren, Flyer, Internet) sowie bei diversen Gelegenheiten durch Mitglieder der Fakultät präsentiert (z.B. Hochschultage, Tag der Offenen Tür, Studienmessen, Informationsveranstaltungen in der Region, SchnupperUni, Nacht der Beratung, u.v.m.).

Im Projekt "**SiSuS** – Studierende informieren Schülerinnen und Schüler" stellen Studierende die Studiengänge und den Studienalltag in Schulklassen (Oberstufe) und anderen Gruppen vor. Das Projekt wird jeweils von zwei Studierenden betreut.

Die Fakultät veranstaltet zweimal jährlich (Frühjahr und Herbst) einen "**Schülerzirkel Mathematik**". Hier soll begabten und an Mathematik interessierten Schülerinnen und Schülern der Oberstufe die Möglichkeit geboten werden, erste Einblicke in die Hochschulmathematik zu erhalten, wobei eine aktive Mitwirkung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwünscht ist. In der Regel werden jeweils mehrere Veranstaltungen (über zwei Wochen verteilt) am späten Nachmittag angeboten. Dabei werden begrenzte Themen aus zwei Gebieten der Mathematik behandelt. Im Sommer/Herbst 2017 fand bereits der 29. Zirkel statt.

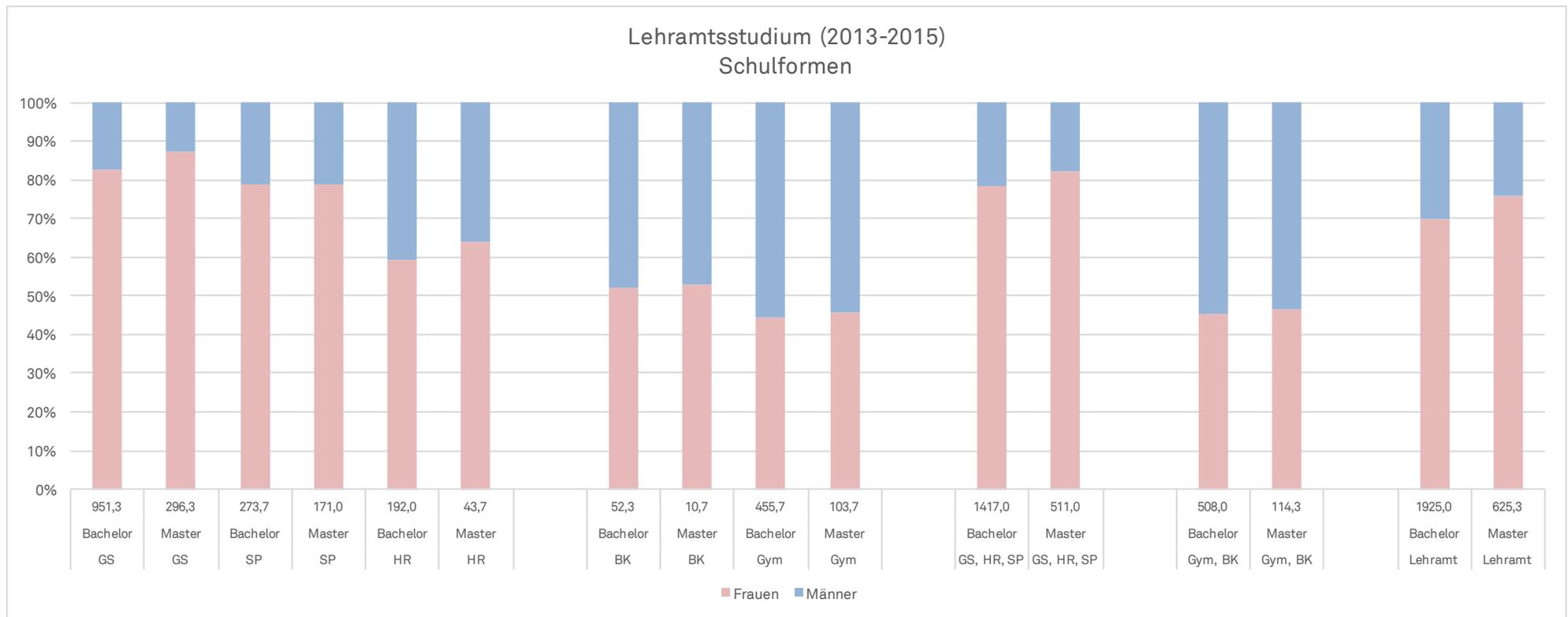
Nachdem es immer mal wieder Einzel-Anfragen zu **Schulpraktika** an der Fakultät für Mathematik gab, wurde im Winter 2014 ein zweiwöchiges Praktikum für eine Gruppe von acht Schülerinnen und Schülern durchgeführt. Mit diesem Programm werden Schülerinnen und Schüler in der 10. Klasse angesprochen. Das Angebot wird seither jährlich im Januar/Februar durchgeführt und inzwischen von ca. 25 Jugendlichen besucht, die einen Einblick in das gesamte Spektrum der Fakultät erhalten. Das Schulpraktikum gehört damit zu den Maßnahmen, die Schülerinnen und Schüler bereits vor der Oberstufe / Qualifizierungsstufe ansprechen. Innerhalb des Praktikums werden Beispiele und Aspekte aus dem Fachstudium und aus dem Lehramtsstudium vorgestellt.

Nach vier Durchgängen (bis Februar 2017) liegt der Anteil der Schülerinnen bei 21 %; insgesamt haben bisher 70 Jugendliche am Praktikum teilgenommen; die Anteile von Schülerinnen und Schülern variieren – wie auch beim Schülerzirkel – von Termin zu Termin. Häufiger melden sich auch Cliquen von zwei bis drei Jugendlichen gemeinsam für eines der Angebote an.

Die Fakultät für Mathematik beteiligt sich hin und wieder auch bei anderen Projekten, die bereits jüngere Schülerinnen und Schüler ansprechen (z.B. MinTU – Mädchen in die TU, KinderUni, ...).

Lehramtsstudium: Lehramt Mathematik für alle Schulformen

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum haben sich die Anteile geringfügig geändert. Über alle Studiengänge hinweg lag der Anteil der Lehramtsstudenten im Bachelorstudium bei 33,6 % im Jahr 2012 und bei 34,0 % im Jahr 2015, im Masterstudium stieg er von 25,9 % auf 30,3 % (vgl. Tabelle im Abschnitt 2). Hierbei spielt zudem die Änderung der Studienstruktur eine Rolle.



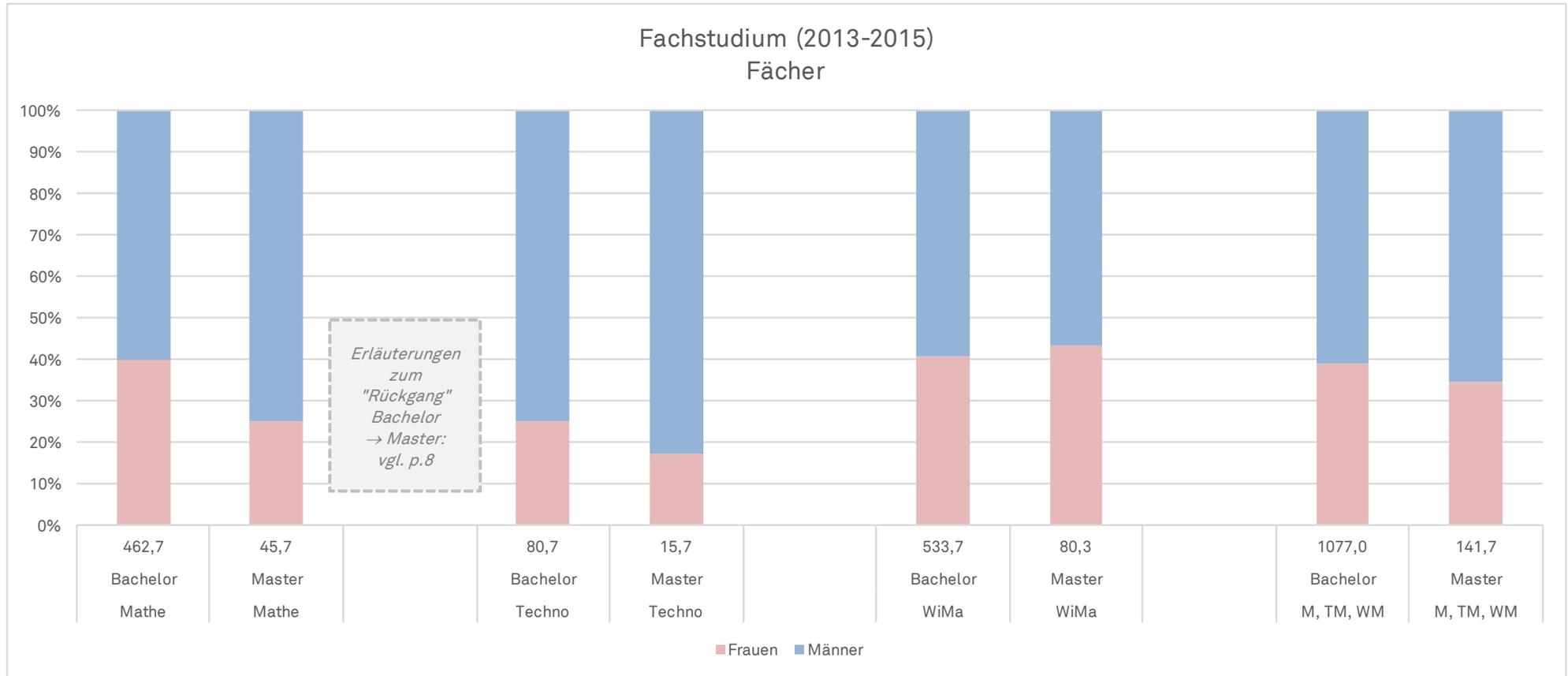
Im **Lehramt** liegt der Anteil der Studentinnen insgesamt bei etwa 70-75 %, wobei im Lehramt Grundschule und im Lehramt Sonderpädagogische Förderung der Anteil der Frauen über 80 % beträgt, während im Lehramt Gymnasium oder Berufskolleg sowie im Lehramt Haupt- und Realschule ein etwa ausgeglichenes Verhältnis besteht.

Angegeben sind jeweils die Anteile und die Durchschnittszahlen für die Jahre 2013 bis 2015 (*Fallzahlen; Quelle: Studierendenstatistik der TU Dortmund, Tabellen 1.3.1 und 1.3.2*).

Größere Unterschiede zwischen den Bachelor- und Masterstudiengängen bestehen nicht. Allerdings haben sich die Gesamtzahlen durch die Einführung des neuen Lehramtsstudiums (LABG) und die Einführung einer flächendeckenden Zulassungsbeschränkung im Lehramt verändert. Der Vergleich der absoluten Studierendenzahlen im Bachelor (6 Semester) und Master (4 Semester) ist daher nicht aussagekräftig, zumal hier zwei verschiedene Studienprogramme (Modellversuch, auslaufend / LABG) gemeinsam betrachtet werden.

Fachstudium: Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik

Der Anteil der (eingeschriebenen) Studentinnen im Bachelorstudium in den Fachstudiengängen ist seit dem letzten Berichtszeitraum gestiegen (2012: 37,3 % → 2015: 41,2 %). Im Masterstudium waren die Zahlen im letzten Berichtszeitraum noch zu gering, so dass der für 2012 berechnete Anteil von ca. 50 % nur eine Momentaufnahme darstellte; im Jahr 2015 lag der Anteil der Studentinnen bei 30,1 %.



Im **Fachstudium** werden die drei Studiengänge Mathematik, Technomathematik und Wirtschaftsmathematik angeboten. Insgesamt liegt der Anteil der (eingeschriebenen) Studentinnen hier bei knapp 40 %, wobei er in Technomathematik etwas niedriger, in Wirtschaftsmathematik etwas höher liegt.

Die Einschreibezahlen in den Bachelorstudiengängen sind erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahlen der Studierenden in den Lehrveranstaltungen. Da die mathematischen Studiengänge zulassungsfrei sind, gibt es hier eine Reihe von Einschreibungen ohne aktive Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen.

Die Einschreibung in das Masterstudium erfolgt häufig erst im Laufe des Folgesemesters, so dass zum Stichtag (01. Dezember) die Studierendenzahlen im Masterstudium geringer sind.

Der "Rückgang" des Anteils der Studentinnen vom Bachelorstudium zum Masterstudium in den Fächern Mathematik und Technomathematik wird in der "Hörsaalrealität" von Lehrenden und Studierenden so nicht beobachtet. Bei genaueren Analysen im Jahr 2017 in Bezug auf die aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, die Anmeldung zu den vorlesungsbegleitenden Übungen etc. für einige Studienjahrgänge hat sich gezeigt, dass bereits "vom ersten Tag an" in diesen beiden Fächern der Anteil der Studentinnen nur bei etwa knapp 30 % bzw. geringer (in Technomathematik) liegt und keine großen Diskrepanzen zum Anteil im Masterstudium aufweist. Warum unter den eingeschriebenen Studierenden, die die Lehrveranstaltungen etc. nicht aktiv wahrnehmen, der Anteil der Studentinnen größer ist, lässt sich nicht ermitteln, da diese Studierenden für die Fakultät nicht "greifbar" sind; als einige mögliche Gründe für die Einschreibung sind bekannt: Hoffnung auf nachträgliche Zulassung in einem NC-Fach, Rückmeldung nach Studienabschluss während der Arbeitsplatzsuche, Einschreibung nur für Studierendenstatus, o.ä.

Die dritte Gruppe von Studierenden, die von der Fakultät für Mathematik betreut wird, sind die **Studierenden der übrigen MINT-Fächer** im Rahmen ihrer Mathematik-Grundausbildung. Rund zwei Drittel aller neuen Bachelorstudierenden der TU Dortmund belegen in ihren ersten Semestern Module in der Fakultät für Mathematik (Höhere Mathematik etc.).

Da für die Betreuung der Übungsgruppen in den Service-Vorlesungen teilweise auch Studierende aus diesen Fächern als Hilfskraft eingesetzt werden, spiegelt sich dort auch das Geschlechterverhältnis der Service-Fakultäten wieder (u.a. Physik, Bio- und Chemieingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik).

Hilfskräfte

Die Fakultät für Mathematik beschäftigt traditionell sehr viele **Hilfskräfte** (SHK, WHF), die in der Lehre mitwirken (Betreuung von Tutorien und Übungsgruppen). In einigen Fällen erfolgt auch eine Mitarbeit in Forschungsprojekten (Drittmittelprojekte). Viele Studierende haben so einerseits die Möglichkeit, ihren oftmals finanziell notwendigen "Nebenjob" direkt an der Universität ausüben zu können, andererseits erhalten sie so bereits tiefere Einblicke in das universitäre Arbeiten in Lehre und Forschung.

SHKs und WHFs, also studentische Hilfskräfte vor bzw. nach dem Bachelorabschluss, werden gemeinsam betrachtet. Nach dem Bachelorabschluss erhalten die Hilfskräfte einen Vertrag als WHF. Ausnahmen gibt es nur in Einzelfällen, wenn ein Drittmittelprojekt ausdrücklich nur die Beschäftigung von SHKs zulässt. Im Dezember 2012 (letzter Berichtszeitraum) gab es nur sehr wenige WHF-Verträge, da die Unterscheidung SHK/WHF erst später erfolgte.

Es gibt nur sehr wenige WHKs (Wissenschaftliche Hilfskräfte nach einem Masterabschluss). Diese Einstellungsform wird als "Instrument" meistens eingesetzt bei Promovierenden mit einem Stipendium, um hier eine Nebenbeschäftigung zu ermöglichen. Im Regelfall findet ab der Promotionsphase eine Einstellung als Wissenschaftliche/r Beschäftigte/r statt.

Das Kaskadenmodell der TU Dortmund sieht als **Hilfskraft-Zielzahl** für 2019 den aktuellen Anteil der Studentinnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der jeweiligen Fakultät im Lehramtsstudium und im Fachstudium vor (49,2 %).

Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte (berechnet auf der Basis von entsprechenden "Vollzeitäquivalenten" (1 Hiwi-VZÄ = 17 SWS)) liegt am Stichtag 01.12.2015 sowohl bei SHKs (im Bachelorstudium) als auch bei WHFs (im Masterstudium) bei einem Drittel (32,5 % bzw. 31,5 %).

Die zugrundeliegende Grundgesamtheit, aus der Hilfskräfte rekrutiert werden, ist durch die beschriebene Service-Ausbildung nicht ganz mit den Studierenden der Fakultät vergleichbar, was den etwas geringeren Anteil an Studentinnen erklärt. Von weit über 200 Hilfskräften der Fakultät für Mathematik arbeiten schätzungsweise 60 oder mehr Hilfskräfte im Bereich der Höheren Mathematik (Service), darunter auch etliche Studierende aus den hier betreuten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern (u.a. Physik, Ingenieurwissenschaften).

Andere Berechnungen zeigen (inzwischen) eine etwas andere Verteilung bei den Hilfskräften an der Fakultät für Mathematik. SHKs und WHFs leisten zum Stichtag rund 2.200 Semesterwochenstunden (SWS); sie verteilen sich etwa zu gleichen Teilen auf Studierende im Bachelorstudium (SHK) und im Masterstudium (WHF).

Im Sommer 2016 waren 157 männliche und 98 weibliche Hilfskräfte (38,4 % Frauen) an der Fakultät für Mathematik beschäftigt. Aktuellere Zahlen zeigen ähnliches: Im Juni/Juli 2017 sind mehr als 220 Hilfskräfte an der Fakultät beschäftigt (ca. 45 % Frauen, 55 % Männer), (58 % als SHK, 41 % als WHF, 1 % als WHK). Die durchschnittliche Stundenzahl im Masterstudium (WHF) ist etwas höher als im Bachelorstudium (SHK).

Diese Berechnungen verdeutlichen auch, dass die Anteilsänderungen bei den studentischen Hilfskräften (2012: 46,2 %, 2015: 32,5 %) schwer zu interpretieren sind (VZÄ, Köpfe, Aufteilung SHK/WHF, ...) und nicht sehr aussagekräftig sind. Gerade mit dem doppelten Abiturjahrgang und den deutlich gestiegenen Studierendenzahlen stieg auch der Bedarf an Übungsgruppen für die Lehrveranstaltungen im Service (Höhere Mathematik etc.).

Um möglichst große **Transparenz** zu erzielen und allen Studierenden **gleiche Chancen** für Tätigkeiten als Hilfskraft in der Lehre einzuräumen, wurde gemeinsam mit den Fachschaften der Fakultät ein Online-Bewerbungsportal – als einfaches, übersichtliches und niedrigschwelliges Instrument - eingerichtet. So ist auch gewährleistet, dass von allen Bewerberinnen und Bewerbern vergleichbare Informationen vorliegen. Bei der Auswahl der Hilfskräfte und Verteilung auf die verschiedenen Einsatzgebiete spielen die Leistungen im jeweiligen Studium eine wichtige Rolle. Die Studierenden werden durch Rundmails auf die Bewerbungsphasen hingewiesen. Zugleich ermuntern aber auch die Lehrenden Studierende, die durch entsprechende Leistungen aufgefallen sind, sich hier zu bewerben; ebenso erhält das Dekanat von den Lehrenden Rückmeldungen, wenn eine Hilfskraft z.B. besonders gute Evaluationsergebnisse erzielt hat und für weitere Einsätze empfohlen wird. Eine erste Analyse der Bewerbungen im Sommer 2017 zeigt, dass das

Bewerbungsportal gut genutzt wird. Für die Vorkurse Mathematik (im August / September 2017) lagen deutlich mehr Bewerbungen als Plätze vor; hier arbeiten viele Studierende erstmals als Hilfskraft. und sammeln entsprechende Erfahrungen. Bei den bis zum August vorliegenden mehr als 180 Bewerbungen für die Unterstützung der Lehre im Wintersemester 2017/2018 stammen 38 % der Bewerbungen von Studentinnen. Nicht aus allen Bewerbungen werden Einstellungen, aber es zeigt sich, dass das Reservoir an potentiellen Hilfskräften eine angemessene Verteilung aufweist, um auch bei den Hilfskräften eine gute Aufteilung zwischen Frauen und Männern erreichen zu können. Da noch bis in die Vorlesungszeit hinein Einstellungen stattfinden, kann erst zu einem späteren Zeitpunkt die Aufteilung für das Wintersemester 2017/2018 konkret berechnet werden.

Neue Hilfskräfte erhalten eine didaktische Grundschulung, um sie auf ihre Tätigkeiten bei der Betreuung von Übungsgruppen, Tutorien etc. vorzubereiten. Aus Gesprächen mit Studierenden wird immer wieder deutlich, dass dieses Vorgehen sehr geschätzt wird.

In besonders "sichtbaren" Projekten und Aufgabenfeldern, die zudem eine Übergangsphase (Master → Promotion) vorbereiten und verdeutlichen, werden explizit **Vorbilder** (aus der jeweils unterrepräsentierten Geschlechtergruppe) präsentiert, indem z.B. mehr männliche Hilfskräfte in der Didaktischen Werkstatt oder mehr weibliche Hilfskräfte im HelpDesk Mathematik eingesetzt werden. Hier erleben Studierende, aber auch schon Studieninteressierte, ein anderes Geschlechterbild als sie vielleicht erwartet haben.

Die Entwicklung der Anteile bei den Hilfskräften zeigt aus der Sicht der Fakultät auch, dass das Portfolio an Maßnahmen wirksam ist: Im Dezember 2015 wird ein Frauenanteil von etwa einem Drittel berechnet; in den Jahren 2016 und 2017 werden ca. 40 % weibliche Hilfskräfte beschäftigt.

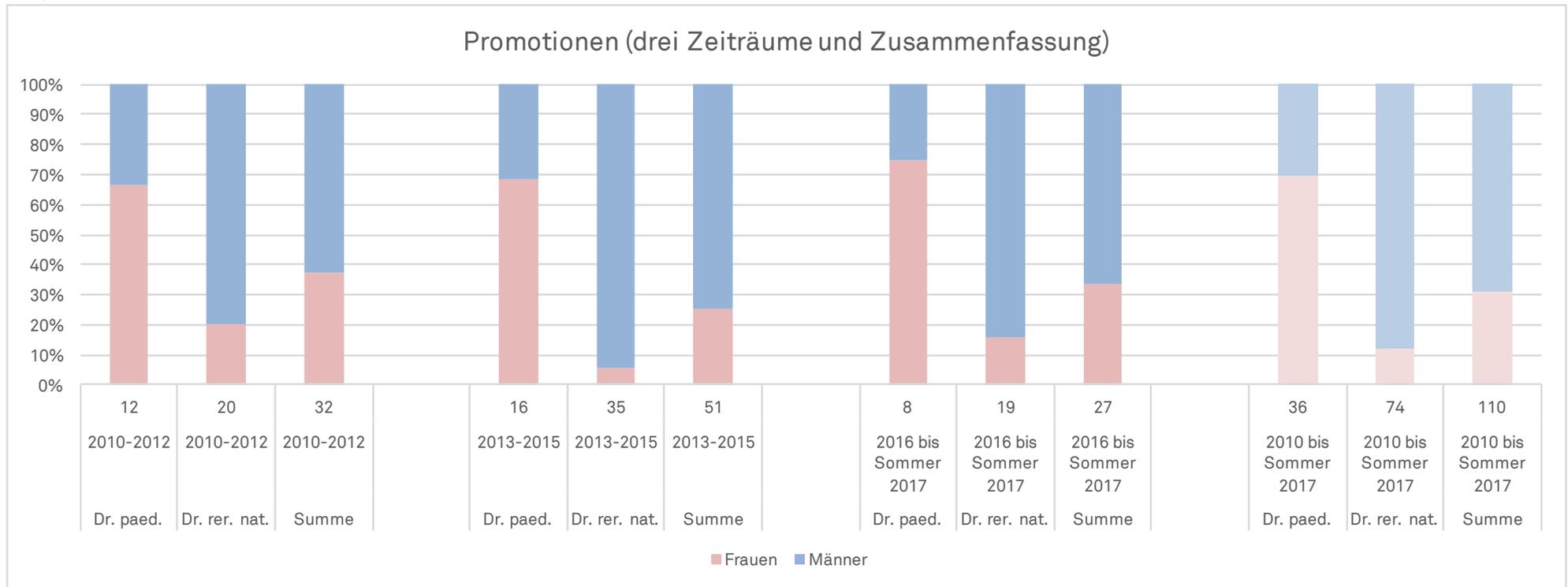
Die traditionell guten Berufsaussichten – sowohl im Lehramt Mathematik als auch nach einem Studienabschluss in Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik – sind für viele Studieninteressierte ein wichtiger Aspekt bei der Studienwahl und führen nach dem Masterabschluss auch dazu, dass die Berufsmöglichkeiten an der Hochschule mit den Tätigkeiten in der Wirtschaft resp. in der Schule konkurrieren.

PROMOTION UND WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die beiden Gruppen Lehramt und Fach und ihre Unterschiede zeigen sich auch noch bis zur Promotion.

An der Fakultät für Mathematik wird einerseits ein *Dr. paed.* (Mathematikdidaktik) und andererseits ein *Dr. rer. nat.* (Mathematik) vergeben. Hier sind die Zahlen natürlich sehr viel kleiner; dadurch streuen die Zahlen und Anteile innerhalb der Beobachtungszeiträume stärker. Dargestellt sind neben den beiden Berichtszeiträumen (2012, 2015) auch die aktuellen Zahlen bis zum Sommer 2017 sowie eine Zusammenfassung für den Gesamtzeitraum (*Quelle: eigene Berechnungen der Fakultät*).

Abgeschlossene Promotionsverfahren



Die getrennte Analyse macht deutlich, dass eine gemeinsame Betrachtung aller Promotionen kein realistisches Gesamtbild ergibt. In Mathematikdidaktik promovieren ca. 60-70 % Frauen, in Mathematik promovieren ca. 10-20 % Frauen; insgesamt werden etwa 30 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen erlangt. Die Anteile werden durch die einzelnen Fälle stärker determiniert, da jeder Fall 2-5 % der Grundgesamtheit ausmacht.

Auf den weiteren Stufen ist eine derartig getrennte Analyse und Darstellung der Daten nicht mehr durchführbar. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt allerdings eine ähnliche Aufteilung (zwischen Mathematikdidaktik und Mathematik) vor, wie sich hier bei den abgeschlossenen Promotionen zeigt.

Der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (E13/A13) ist von 32,0 % (2012) auf 37,5 % (2015) angestiegen.

ZWISCHENFAZIT: Ein wichtiges Handlungsfeld ist der Übergang vom Masterstudium in die Promotionsphase

Durch die getrennte Analyse wird deutlich, dass gerade beim Übergang vom Master zur Promotion weniger Frauen gehalten bzw. neu für die Fakultät gewonnen werden können. In Mathematik/Technomathematik werden etwa 30 % der Masterabschlüsse von Frauen abgelegt, bei den Promotionen liegt der Anteil unter 20 %. Im Lehramt bzw. in Mathematikdidaktik liegen die Anteile in ähnlicher Größenordnung (75 % bzw. 60-70 %).

Der jeweils geringere Anteil an Frauen (im Vergleich zu den Studiengängen) sollte alle Beteiligten dazu veranlassen, insbesondere geeignete Studentinnen im Verlaufe und am Ende ihres Masterstudiums explizit für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Dadurch können langfristig für die gesamte Wissenschaftsgemeinschaft mehr Frauen für alle Qualifikationsstufen gewonnen werden (Kaskadenmodell). Dieser Übergang verdient besondere Aufmerksamkeit, zumal auf dieser Ebene auch die Zahlen entsprechend hoch sind, um Veränderungen bewirken zu können.

Während des Master-Studiums sollen qualifizierte Studierende und insbesondere qualifizierte Studentinnen ermuntert werden, auch über einen weiteren wissenschaftlichen Weg nachzudenken und sich ggf. für ein Promotionsprojekt zu interessieren und sich auf entsprechende Stellen, Stipendien o.ä. zu bewerben. Geeigneten Studentinnen sollen entsprechende Stellen aktiver angeboten werden.

Für das Wintersemester 2017/2018 wird gemeinsam vom Dekanat und JProf. Dr. Sandra May eine **Informationsveranstaltung** geplant, um Studentinnen die möglichen Wege innerhalb des Studiums und in einer wissenschaftlichen Laufbahn explizit vorzustellen.

Erfahrungsberichte von Lehrenden etc. legen die Vermutung nahe, dass schon bei der Suche nach einem Thema für eine Bachelorarbeit Studenten und Studentinnen unterschiedliche Wege gehen, indem sie aktiv nach Themen fragen oder eher auf Angebote warten; dies zeigt sich dann auch bei der Masterarbeit oder beim Wechsel in eine Promotionsphase.

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN VOR UND NACH DER PROMOTION

Auf den weiteren Stufen sind die Fallzahlen auf der Fakultätsebene z.T. so gering, dass ein einzelner Fall starke Änderungen in den Anteilen bewirken kann. Gleichwohl wird auch hier stets versucht, im Sinne der Bestenauswahl den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Ermunterung und direkte Ansprache von qualifizierten Frauen (Aufforderung zur Bewerbung etc.) sind dabei ebenso gewählte Wege wie die Erhöhung der Sichtbarkeit (weibliche Vorbilder von Frauen in der Mathematik etc.). Hier sind Erfolge erkennbar,

gleichwohl können die Aktivitäten hier noch weiter ausgebaut werden: Wie bereits dargestellt, ist z.B. der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (E13/A13) ist von 32,0 % (2012) auf 37,5 % (2015) angestiegen.

Wissenschaftliche Beschäftigte

Maßnahmen in diesem Bereich betreffen im Wesentlichen die Promovierenden und Postdocs. Hier sollen insbesondere die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg unterstützt werden (etwa durch zusätzliche Mittel für Tagungsreisen und Forschungsaufenthalte).

Die Fakultät vergibt bei Bedarf Anschlussfinanzierungen, mit denen etwa nach dem Ende eines Drittmittelprojekts, nach einer Elternzeit oder in anderen Fällen ein Folgevertrag abgeschlossen wird, um die Promotion o.ä. abschließen zu können. Da Elternzeiten auch in der Fakultät für Mathematik zum größeren Teil noch immer von Frauen wahrgenommen werden, profitieren mehr Wissenschaftlerinnen von diesem Vorgehen.

Auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten werden bei Arbeitszeiten z.B. familiäre Verpflichtungen berücksichtigt, etwa bei der Verteilung der Lehrveranstaltungszeiten (Übungsgruppen, Seminare, ...), soweit dies im Rahmen der Überschneidungsfreiheit der Studiengänge machbar ist.

Die Fakultät für Mathematik macht Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf Ausschreibungen und Preise aufmerksam, ermuntert zu Bewerbungen und nimmt Nominierungen vor.

So war die Fakultät für Mathematik in den letzten Jahren erfolgreich bei der Vergabe der Chadoire-Preise, mit denen jährlich 2-3 Postdocs oder Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der TU Dortmund ausgezeichnet werden. Der Preis finanziert Auslandsaufenthalte im Rahmen ihrer Forschung. Im Berichtszeitraum wurden zwei Wissenschaftlerinnen der Fakultät ausgezeichnet (2014: Dr. Susanne Schnell, 2015: Dr. Annette Bachmayr). Auch in den Vorjahren waren diverse Postdocs der Fakultät hier erfolgreich. Diese Auszeichnungen dienen zugleich als Ermunterung für andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Studierende; die hohe Sichtbarkeit derartiger Erfolge generiert zugleich Vorbilder.

Habilitationen, Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren

Nach der Promotion gibt es weitere Stufen auf dem Weg zu einer Professur. Neben dem traditionellen Weg der Habilitation steht die Juniorprofessur mit der Zwischenevaluation nach drei Jahren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Phase erhalten zudem ab und zu die Möglichkeit, eine Professur zu vertreten und so erste Erfahrungen als Professorin oder Professor zu sammeln.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Insbesondere Stellen als Akademische Rätin bzw. Akademischer Rat auf Zeit werden an Postdocs vergeben, die sich auf einem guten Weg zur **Habilitation** befinden. In 2015 und 2017 wurden je zwei von drei AR-Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, für Anfang 2018 ist eine weitere Stelle für eine Akademische Rätin vorgesehen.

Auch darüber hinaus werden weibliche und männliche Postdocs an der Fakultät gehalten oder neu hinzugewonnen.

Von befristeten Ratsstellen haben vier Postdocs der Fakultät seit 2015 einen Ruf auf eine Professur oder Juniorprofessur erhalten (darunter 2 Frauen), zwei weitere Wissenschaftlerinnen werden im Herbst 2017 auf unbefristete wissenschaftliche Stellen im Hochschulsystem wechseln. Begonnene Habilitationsprojekte werden auf diesem Wege teilweise "umgewandelt" (Feststellung der Habilitationsäquivalenz) bzw. an anderer Stelle abgeschlossen.

Auch Postdocs auf anderen Positionen (E13 etc.) haben die Fakultät "vorab" (ohne Habilitation) verlassen, um eine Professur anzutreten.

Von 2013 bis 2015 wurden mit 5 **Habitationsverfahren** (darunter eine Frau = 20 %) relativ viele Verfahren durchgeführt, während im Zeitraum 2010 bis 2012 keine Habilitation stattfand. Im Frühjahr 2017 wurde ein Habitationsverfahren eröffnet.

Im Berichtszeitraum wurde ein Berufungsverfahren für eine **Juniorprofessur** durchgeführt, hier konnte eine Wissenschaftlerin im Rahmen der Bestenauswahl als neue Hochschullehrerin der Fakultät gewonnen werden.

Die TU Dortmund hat durch Umwandlung anderer Stellenhüllen im Berichtszeitraum mehr Hüllen für W1-Professuren geschaffen, so dass jede Fakultät künftig ca. 2-3 Juniorprofessuren besetzen kann. Hierzu muss jeweils ein Zuweisungsantrag für eine konkrete Stelle (Denomination, Zuordnung) gestellt werden. Im Regelfall ist eine derartige Stelle dann für 6 Jahre (3+3 Jahre) besetzt, bevor wieder Änderungen möglich sind. Im Jahr 2017 sind in der Fakultät drei Juniorprofessuren besetzt (33,3 % Frauen).

Die Fakultät für Mathematik hat im Frühjahr 2017 beschlossen, bei Juniorprofessuren künftig z.T. auch **Tenure-Track-Positionen** vorzusehen, um im Vorgriff auf eine W2- oder W3-Professur bereits eine frühzeitige Wiederbesetzung anzustreben. Abhängig von der möglichen Finanzierung sind derartige Verfahren denkbar für eine W2- und eine W3-Professur, die beide noch bis 2026/2028 besetzt sind und ggf. ab ca. 2020 durch eine W1-Professur "gedoppelt" werden könnten.

Abhängig von den allgemeinen Entwicklungen in Bezug auf Juniorprofessuren (Tenure-Track-Programm des Bundes etc.) wird die Fakultät diese Personalkategorie weiter fördern und nutzen (W1 mit / ohne Tenure-Track).

Die TU Dortmund hat mit allen Fakultät das Ziel vereinbart, die Hälfte der Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Entsprechend wird auch die Fakultät für Mathematik anstreben, diesen Anteil bei "ihren" ca. zwei bis vier derartigen Stellen zu erreichen.

Da in den nächsten Jahren planmäßig keine W2/W3-Professur frei wird, ist nicht mit einer **Professurvertretung** zu rechnen. Eine Zielzahl ist daher nicht realistisch; konkrete Maßnahmen können daher nicht geplant werden.

Im Berichtszeitraum konnte eine Professur vertreten werden; durch die zeitlichen und übrigen Rahmenbedingungen war hier nur eine kurzfristige Vertretung (für ein Semester bzw. bis zur Rufannahme) möglich, so dass die Fakultät hier eine "interne" Lösung gewählt hat und einen Wissenschaftler aus der Fakultät mit der Vertretung beauftragt hat; Wissenschaftlerinnen mit entsprechender Qualifikation standen intern nicht zur Verfügung.

Angebote an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fakultät, die sich in der entsprechenden Qualifikationsphase befinden, an anderen Hochschulen eine Vertretung wahrzunehmen, werden unterstützt, indem i.A. eine Beurlaubung von der befristeten Position ermöglicht wird.

W2- und W3-Professuren

Aktuell verfügt die Fakultät für Mathematik über 20 W2- und W3-Professuren. Durch parallele Vorweg-Besetzungen (hohe Studierendenzahlen durch den doppelten Abiturjahrgang etc.) sind im Sommer 2017 sogar 22 Professuren besetzt, ab dem Wintersemester 2017/2018 zusammen 21 Professuren.

Wissenschaftlerinnen werden besonders zur Bewerbung auf freie Professuren aufgefordert; über fachspezifische Mailinglisten und insbesondere über die Mailingliste *ewm* (European Women in Mathematics) wird auf die Ausschreibungen hingewiesen.

Eine Berufungsliste wird stets nach Qualitätskriterien erstellt, bei gleicher Qualität und Passung zum Profil der Stelle werden Bewerberinnen weiter vorn platziert. In der Berufungskommission sowie im Zuge des Begutachtungsverfahrens werden Wissenschaftlerinnen möglichst paritätisch beteiligt.

Im Berichtszeitraum wurden zwei W2-Berufungsverfahren durchgeführt (86 Bewerbungen, darunter 9 Frauen (10,5 %); zwei Wissenschaftlerinnen wurden zum Vortrag eingeladen, keine Listenplatzierung einer Frau).

Ein weiteres W2-Verfahren wurde im Herbst 2016 gestartet; die Auswahl soll im Sommer 2017 erfolgen. Bei diesem Auswahlverfahren (2017) liegt der Anteil der Bewerberinnen bei 28 % und ist damit gegenüber den letzten Verfahren deutlich angestiegen.

Planmäßig ist danach erst wieder in rund 10 Jahren mit einer Neubesetzung einer W2-Professur zu rechnen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei W3-Berufungsverfahren gestartet und inzwischen abgeschlossen; die Besetzungen erfolgten zum Winter 2016/2017 und zum Sommer 2017. In beiden Verfahren zusammen lagen 102 Bewerbungen vor, darunter 20 Frauen (19,6 %). Drei Frauen wurden zum Vortrag eingeladen, wurden aber im Rahmen der Bestenauswahl nicht platziert.

Planmäßig ist nach diesen beiden Berufungsverfahren erst wieder in rund 10 Jahren mit einer Neubesetzung einer W3-Professur zu rechnen. Änderungen können sich durch die Entwicklung des Tenure-Track-Modells (s.o.) ergeben.

UNTERSTÜTZUNG VON FORSCHUNG UND LEHRE

Neben Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind die Beschäftigten in Technik und Verwaltung unverzichtbar für das Funktionieren der Fakultät. Das Gleichstellungskonzept umfasst auch Maßnahmen für diese Gruppe, die in der Fakultät für Mathematik aktuell aus ca. 15 Personen (darunter 1 Mann) besteht. Fast alle Beschäftigten sind im Verwaltungsbereich tätig (Sekretariate etc.).

Weitere Maßnahmen und Aktivitäten sind von allgemeiner Art, sie lassen sich keiner Gruppe oder keiner Karrierestufe zuordnen (z.B. Unterstützung von Konferenzteilnahmen und Weiterbildungen, Beschäftigungsrahmenbedingungen, ...). Auch die Gleichstellungsarbeit selbst spielt hier eine übergreifende Rolle.

Beschäftigte in Verwaltung und Technik

Auch im nichtwissenschaftlichen Bereich werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivitäten unterstützt und die Arbeitsplätze werden weiterentwickelt.

Einige der Mitarbeiterinnen haben ihre Arbeitszeit reduziert (Kindererziehung etc.); hier werden die entsprechenden Bedürfnisse und Wünsche stets so weit wie möglich umgesetzt (Arbeitsumfang, Arbeitstage etc.).

Im Berichtszeitraum (2014-2016) wurde eine Sekretariatsstelle wiederbesetzt (TU-internes Verfahren, nur Bewerberinnen, keine Bewerber). Im Frühjahr 2014 wurde eine nichtwissenschaftliche Position (Projekt) durch einen Mitarbeiter besetzt, wodurch sich eine Veränderung der aktuellen Geschlechterverteilung ergibt. Zuvor waren nur weibliche Beschäftigte in der Verwaltung und Technik tätig. Weitere Änderungen in den VZÄ-Anteilen ergeben sich aktuell nur durch Änderungen des jeweiligen Beschäftigungsvolumens. Bis auf die beiden Neubesetzungen gab es keine konkreten Personalmaßnahmen. Es gab ansonsten Änderungen beim Stundenvolumen der Beschäftigten (Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit bzw. Rückkehr aus der Elternzeit).

Möglicherweise lässt sich eine Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen an der Fakultät auch daran erkennen, dass keine Mitarbeiterin die Fakultät verlassen hat, um an anderer Stelle in der TU Dortmund oder außerhalb der TU eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Es gab nur "Abgänge" in den Ruhestand.

Hier soll eine regelmäßige Überprüfung der unteren Gehaltsgruppen stattfinden. Durch bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten und durch die Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen werden auch hier die Optionen und Rahmenbedingungen aufgezeigt und die Weiterentwicklung gefördert.

Übergreifende Themen

Durch unterschiedliche Verteilungen der Geschlechter in den verschiedenen Gruppen und auf den verschiedenen Stufen sowie durch unterschiedliche (gesellschaftliche) Rahmenbedingungen machen sich Regelungen, die gleichermaßen für "Fälle" in der Fakultät gelten, für Frauen und Männer unterschiedlich bemerkbar, wobei insbesondere bei Verlängerungsmöglichkeiten, Anschlussfinanzierungen, Zusatzbudgets Frauen überproportional profitieren.

Die Fakultät für Mathematik stellt in jedem Jahr ein **Budget für Tagungen und Weiterbildungen** zur Verfügung. Für die Berechnung und Verteilung dieser Mittel wird das wissenschaftliche Personal zum Jahresbeginn berücksichtigt; für jede Arbeitsgruppe wird ein entsprechender Betrag zur Verfügung gestellt. So haben die Gruppen Planungssicherheit und können entsprechende Konferenzteilnahmen etc. planen. Konferenzbesuche etc. können auch aus weiteren Quellen finanziert werden (z.B. Drittmittel, Berufungsmittel, ...). Zusätzlich zu diesem Reisebudget werden weitere Weiterbildungen, Konferenzen von Mitarbeiterinnen der Fakultät finanziert bzw. unterstützt. Auch Weiterbildungen von Beschäftigten in Verwaltung und Technik werden hier finanziert. Diese Kosten werden nicht aus dem "Reisetopf" der Fakultät abgezogen. Zudem wird die Teilnahme an Tagungen und Workshops, die für Gleichstellungsthemen relevant sind, gefördert.

Bei der Erstellung von Texten aller Art (Broschüren, Briefe, Internet, Berichte, Protokolle, ...) werden stets **geschlechtergerechte Formulierungen** verwendet.

In allen Bereichen sollen **Vorbilder** beim Abbau vermeintlicher Klischees mitwirken. Beim Personaleinsatz in der Lehre wird darauf geachtet, bei der Betreuung von Übungsgruppen und Tutorien etc. sowohl Frauen als auch Männer in den jeweiligen Veranstaltungen einzusetzen.

Bei Bedarf ist eine **Unterstützung** der fachlichen Forschung der Amtsinhaberin sowie der Arbeit **der Gleichstellungsbeauftragten** denkbar. Hier wurden im Berichtszeitraum zeitweise Hilfskraftkapazitäten finanziert, um die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Forschungsprojekt zu unterstützen (z.B. durch Dateneingaben, Literaturrecherchen o.ä.) und sie so z.B. für ihre Mitwirkung in Berufungsverfahren zu entlasten.

Das **MinTU-Projekt** der TU ("Mädchen in die TU") wurde im Jahr 2014 durch einen Zuschuss aus der Fakultät unterstützt. Darüber hinaus werden diese und andere Projekte durch aktive Beteiligung (Vorträge, Workshops, ...) unterstützt.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Zusammenfassend sieht die Fakultät für Mathematik sich auf einem guten Weg:

- in den Studiengängen gehen die Anteile von Frauen und Männern in die "richtige Richtung" (mehr Studenten im Lehramtsstudium, mehr Studentinnen im Fachstudium), um ein ausgeglicheneres Verhältnis zu erreichen, wo dies noch nicht besteht
- in der Übergangsphase vom Masterstudium in die Promotionsphase werden die Bemühungen verstärkt, um mehr Frauen für ein Promotionsvorhaben zu gewinnen
- auf den wissenschaftlichen Karrierestufen ab der Promotion werden in allen Bereichen Frauen ermuntert, sich zu bewerben und sich zu engagieren
- Frauen auf den jeweils höheren Stufen dienen als Vorbild für die nächste Generation
- die Fakultät unterstützt die Wissenschaftlerinnen bei der "Sichtbarkeit" und entlastet ggf. an anderer Stelle, wenn z.B. eine überdurchschnittliche Gremienbeteiligung erfolgt
- bei Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten werden z.B. familiäre Verpflichtungen mitberücksichtigt, falls dies möglich ist

Als wichtiges Handlungsfeld für die kommenden Jahre wird im Rahmen dieses Gleichstellungskonzepts die Gewinnung eines höheren Anteils an Promovendinnen gesehen, so dass langfristig auch mehr Wissenschaftlerinnen auf den nachfolgenden wissenschaftlichen Karrierestufen zur Verfügung stehen.

Übersicht Handlungsfelder:

- **Übergang Schule – Hochschule** (Bachelorstudium): frühzeitige Aktivitäten und Informationen (ab der "Mittelstufe"), Erhöhung des Anteils der Studenten im Lehramtsstudium, Erhöhung des Anteils der (aktiven) Studentinnen im Fachstudium
- während des Studiums: Beobachtung und Erfassung von Erfolgsquoten in den verschiedenen Gruppen
(*bisher werden keine Unterschiede beobachtet → aktuell kein Handlungsfeld, nur Beobachtungsfeld*)
- Übergang Bachelor – Master (Masterstudium): die Anteile der Studentinnen und Studenten im Masterstudium soll weiterhin den Anteilen bei den Bachelorabschlüssen entsprechen
(*bisher werden keine Unterschiede beobachtet → aktuell kein Handlungsfeld, nur Beobachtungsfeld*)
- **Übergang Master – Promotion**: frühzeitige Informationen von Studentinnen über Möglichkeiten und Bedingungen einer Promotion (insbesondere zur Promotion in Mathematik, Dr. rer. nat.), aktive Ansprache von Studentinnen
- Promotion – Postdoc-Stationen – Professuren: Vorbilder, Ermunterung und Aufforderung zur Bewerbung, Bestenauswahl
- allgemein: Gestaltung der Rahmenbedingungen

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Die Darstellung wird in zwei getrennten Tabellen vorgenommen, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen.

In der ersten Tabelle sind die Handlungsfelder, Frauenanteile (IST 2012, Ziel 2016, IST 2015, Ziel 2019, jeweils in %) und noch einmal eine kurze Analyse der Zahlen sowie Maßnahmen resp. konkrete Schritte sowie eine Analyse und Bewertung der Maßnahme dargestellt. Maßnahmen sind stichpunktartig dargestellt; eine ausführlichere Beschreibung ist bereits im Abschnitt 1 zu finden.

In der zweiten Tabelle ist die Mittelverwendung für die verschiedenen Bereiche zusammengefasst.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfelder, Ist- und Zielzahlen, Kurze Analyse der Zahlen, Maßnahmen und Bewertung

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehr- amt (Bachelor)	66,4%	56,4%	66,0%	56,0%	Die Anteile haben sich auch nach der Einführung der neuen Lehramtsstruktur kaum geändert.	SiSuS, SchnupperUni, Beteiligung an Studieninformationsveranstaltungen und Projekten (z.B. MinTU), Schulpraktikum, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt
Studierende Lehr- amt (Master)	74,1%	64,1%	69,7%	59,7%	Der gestiegene Anteil an Studenten (von 25,9 % auf 30,3 %) im Masterstudium gründet sich auf die neue Ausbildungsstruktur; im Masterstudium ist hier in der Vorphase noch das Lehramtsstudium im Modellversuch (mehr Studierende im Grundschullehramt) relevant. Durch die geringe Fremdquote (vgl. Abschnitt 1) ist das Verhältnis im Masterstudium vergleichbar zum Bachelorstudium.	Ansprache von besonders qualifizierten Studierenden: Ermunterung zur Stipendienbewerbung, Erläuterung von Promotionsmöglichkeiten, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt und ausgebaut
Studierende fach- wissenschaftliche Studiengänge (Ba- chelor)	37,3%	47,3%	41,2%	50%	Der Anteil der Bachelorstudentinnen ist angestiegen.	SiSuS, SchnupperUni, Beteiligung an Studieninformationsveranstaltungen und Projekten (z.B. MinTU), Schülerzirkel, Schulpraktikum, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fach- wissenschaftliche Studiengänge (Master)	51,1%	50%	30,1%	40,1%	Durch die Umstellung auf die Bachelor-Master-Struktur waren im letzten Gleichstellungskonzept erst sehr wenige Masterstudierende insgesamt zu verzeichnen, da die erste Studierendenkohorte ab 2010 ins Masterstudium gewechselt ist. Die Anteile unterlagen daher noch großen Unsicherheiten.	Ausbau der Informationen (Flyer, Veranstaltungen) geplante Infoveranstaltung für (Master-)Studentinnen Ansprache von besonders qualifizierten Studierenden: Ermunterung zur Stipendienbewerbung, Erläuterung von Promotionsmöglichkeiten, ...	hat sich bewährt, wird fortgesetzt und ausgebaut
Stud. Hilfskräfte (SHK)	46,2%	50%	32,5%	49,2%	<i>Die aufgeführte Zielzahl für 2019 von 49,2 % entspricht dem Anteil aller Studentinnen in der Fakultät für Mathematik (Fachstudium + Lehramt, Bachelor und Master).</i> Durch die stark gestiegenen Studierendenzahlen (Doppeljahrgang etc.) ist die Beschäftigung von Hilfskräften ebenfalls angewachsen; der Anteil an Hilfskräften aus anderen Fakultäten ist dabei gestiegen.	Einrichtung eines Online-Bewerbungsportals einheitliches Bewerbungsverfahren regelmäßige und flächendeckende Hinweise auf Bewerbungsmöglichkeiten aber auch: individuelle Ansprache und Ermunterung	hat sich bewährt, wird fortgesetzt
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	37,5%	47,5%	31,5%	49,2%	<i>vgl. SHK</i>	<i>vgl. SHK</i>	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	25,0%	35,0%	45,6%	50%	Zum Stichtag waren 3 VZÄ an Wissenschaftlichen Hilfskräften beschäftigt (ca. 4-5 Personen). Bei derart kleinen Zahlen und Sonderfällen für die Beschäftigungsmöglichkeit ist die Angabe von Zielquoten wenig aussagekräftig.	<i>Sonderfälle: keine konkreten Maßnahmen</i>	

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquiva- lente)	E14/A14 19,0%	E14/A14 29,0%	E14/A14 26,9%	E14/A14 36,9%	<p>Rund 90 % der wissenschaftlichen Beschäftigten (106 VZÄ) sind in der Tarif- oder Besoldungsstufe E13/A13.</p> <p>In der höheren Stufe E14/A14 finden sich i. W. nur einige der Dauerbeschäftigten, wo strukturell bedingt nur sehr wenige Änderungen erfolgen. Die Erhöhung des Frauenanteils resultiert hier vornehmlich aus der Verkleinerung der Gesamtgruppe.</p> <p>Der Frauenanteil (insgesamt bzw. E13/A13) ist im Berichtszeitraum gestiegen.</p>	<p>Informationen über wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten für Masterstudentinnen</p> <p>gezielte Ansprache geeigneter Promotionskandidatinnen</p> <p>zusätzliche Mittel für Konferenzen, Tagungen, Weiterbildungen (außerhalb des allgemeinen Tagungsbudgets der Fakultät)</p> <p>bei Bedarf: Anschlussfinanzierungen (Abschluss der Promotion, nach Elternzeit, ...)</p>	
	E13/A13 32,0%	E13/A13 42,0%	E13/A13 37,5%	E13/A13 47,5%			
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	34,2%	44,2%	25,7%	35,7%	<p>Wie bereits im Abschnitt 1 dargestellt, zeigt hier eine getrennte Betrachtung die unterschiedlichen Anteile in den beiden großen Gruppen der Fakultät.</p>	<i>vgl. Wissenschaftlich Beschäftigte</i>	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	keine	34,2%	20,0%	30,0%	<p>Habilitationen sind singuläre Ereignisse; eine Vorgabe von Anteilen ist nicht sinnvoll. In fast 50 Jahren seit Bestehen der Fakultät für Mathematik wurden gut 40 Habilitationsverfahren abgeschlossen.</p>	<p>Weibliche (und männliche) Postdocs werden bei ihrer Karriereplanung weiter unterstützt und beraten.</p>	

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Juniorprofessuren W1	0%	34,2%	0%	50 %	Ähnlich wie bei Habilitationen sind die Fallzahlen bei Juniorprofessuren sehr klein. Seit Sommer 2016 arbeiten an der Fakultät für Mathematik drei Juniorprofessoren/-innen (darunter eine Frau, 33 %).	Weibliche (und männliche) Post-docs werden bei ihrer Karriereplanung weiter unterstützt und beraten. <i>Berufungsverfahren: vgl. W2/W3-Professuren</i>	aktuell: eine von drei Juniorprofessuren durch eine Frau besetzt
Professuren C3/ W2	0%	34,2%	0%	14,3 % (=3/21), gemein- same Quote W2/W3	Im Sommer 2017 sind alle W2-Professuren (n=5) der Fakultät besetzt (keine Frau). Eine W2-Professur soll zum Sommersemester 2018 neu besetzt werden; die Ausschreibung erfolgte im Frühjahr 2017.	Wissenschaftlerinnen werden besonders zur Bewerbung aufgefordert Nutzung fachspezifischer Mailinglisten für die Ausschreibung insbesondere: Nutzung der Mailingliste <i>ewm</i> (European Women in Mathematics)	Der Anteil der Bewerberinnen liegt im aktuellen Berufungsverfahren (Sommer 2017) mit 28 % höher als zuvor. Die Informationswege waren erfolgreich und sollen weiter ausgebaut werden.

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	13,0%	34,2%	14,3%	14,3 % (=3/21), gemein- same Quote W2/W3	<p>Im Sommer 2017 sind 17 von 15 W3-Professuren besetzt (2 Frauen).</p> <p>Eine der Professuren wurde bereits durch eine W2-Professur vorgezogen wiederbesetzt (Sommer 2016); diese C4/W3-Professur läuft noch bis zum Herbst 2017.</p> <p>Eine weitere W3-Professur wurde ebenfalls vorgezogen wiederbesetzt (Besetzung Sommer 2017); die C4/W3-Professur läuft noch bis zum Frühjahr 2020.</p> <p>In 2019 sollten dann 21 W2/W3-Professuren besetzt sein; durch das aktuelle W2-Verfahren (s.o.) kann der Anteil der Frauen auf max. 3/21 steigen.</p>	<i>vgl. W2-Professuren</i>	
Vertretungsprofessuren	-	-	0%	> 40%	<p>Professurvertretungen sind in letzter Zeit relativ selten; aktuell sind alle Professuren besetzt.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurde eine Professur durch einen Wissenschaftler vertreten (Überbrückung zwischen Ruhestand und Nachfolgebesetzung).</p> <p>Beim aktuell laufenden Verfahren wird eine Besetzung zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vorgängers angestrebt, so dass keine Vertretung vorgesehen ist.</p>	im Falle einer Vertretung: aktive suche nach Kandidatinnen	

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Kurze Analyse der Zahlen	Maßnahmen / konkrete Schritte	Analyse und Be- wertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquiva- lente)	100%	90,0%	97,2%	87,2%	Im Bereich Verwaltung und Technik arbeiten ca. 15 Personen, es handelt sich fast ausschließlich um unbefristete Positionen. Hier arbeiten i.W. Verwaltungsangestellte im Sekretariatsbereich.	Unterstützung bei der Organisation und Anpassung von Arbeitszeiten in Bezug auf z.B. Erziehungs- und Pflegeaufgaben regelmäßige Überprüfung der unteren Gehaltsgruppen, bessere Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten, Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen	
Übergreifende Maßnahmen	--	--	--	--	---	geschlechtergerechte Formulierungen bei Texten aller Art Unterstützung von Fort- und Weiterbildungen (außerhalb des Reisebudgets für Konferenzen etc.) Einzelmaßnahmen (Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte, Förderung MinTU o.ä.)	Mitteinsatz erfolgt bedarfs- und nachfrageorientiert

Gleichstellungskonzept 2017-2019 der Fakultät für Mathematik

Mittelverwendung 2014 bis 2019

Abschließend werden die aufgewendeten Mittel resp. die geplanten **Mittelverwendungen** zusammengestellt. Bis 2014 wurde ein bestimmter Betrag des Fakultätsbudgets für Gleichstellungsaufgaben ausgewiesen; an diesem Betrag (ca. 10.000 € pro Jahr) orientieren wir uns weiterhin. Viele Maßnahmen erfordern allerdings keine (zusätzlichen) finanziellen Mittel.

Handlungsfeld	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Bemerkungen
Studierende (Bachelor), Lehramt und Fachstudium	3.256,90 €	3.331,05 €	3.758,67 €	ca. 3.500 €	ca. 3.500 €	ca. 3.500 €	Studieninformation (Übergang Schule – Hochschule); Binnendifferenzierung
Studierende (Masterstudium), Lehramt und Fach							<i>nur Maßnahmen ohne zusätzlichen Mittelbedarf</i>
Hilfskräfte (SHK, WHF, WHK)		6.203,45 €	5.000,00 €	ca. 5.000 €	ca. 5.000 €	ca. 5.000 €	spezielle Projekte (Vorbilder etc.; Hiwis = "erste Stufe" auf wiss. Laufbahn)
Tagungen, Weiterbildung: Wiss. Beschäftigte, Promotionsphase etc., Beschäftigte in Verwaltung und Technik	2.756,20 €	1.245,03 €	4.810,81 €	ca. 2.000 €	ca. 2.000 €	ca. 2.000 €	Tagungen, Weiterbildungen (zusätzlich zum (wiss.) Reise- und Tagungsetat der Fakultät)
Professuren							<i>nur Maßnahmen ohne zusätzlichen Mittelbedarf</i>
Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte	401,16 €						Forschungsunterstützung durch Hilfskraftstunden
Förderung MinTU-Projekt	4000,00 €						Zuschuss für das Projekt
Summe	10.414,26 €	10.779,53 €	13.569,48 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	

Der Fakultätsrat Mathematik hat dem Gleichstellungskonzept am 08.02.2017, in neuem Format am 18.10.2017 sowie mit einer Ergänzung für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik am 25.04.2018 zugestimmt.

Datum, Unterschrift des Dekans der Fakultät für Mathematik