

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik 2022

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2018

1 Präambel

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist ein zentrales strategisches Ziel der Universität Bielefeld und insbesondere der Fakultät für Mathematik. Der Gleichstellungsplan der Fakultät hat einen Konzeptcharakter und beinhaltet sowohl die Rückschau auf vergangene Gleichstellungsaktivitäten und deren Bewertung als auch eine strategische Ausrichtung für die kommenden Jahre. Er ist in das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld eingebettet. Der vorliegende Gleichstellungsplan orientiert sich an den Qualitätsstandards der Universität Bielefeld für die Erstellung von Gleichstellungsplänen und entwickelt den Gleichstellungsplan von 2018 weiter. Im Kern soll die positive Entwicklung der Fakultät in Gleichstellungsfragen fortgesetzt werden, indem erfolgreiche Instrumente für die Gleichstellung weiterhin eingesetzt und weiterentwickelt werden. In den kommenden Jahren wird dieser Gleichstellungsplan für die Fakultät maßgeblich sein. Für seine Umsetzung sind alle Fakultätsangehörigen, insbesondere diejenigen in Leitungsfunktionen, verantwortlich.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

2.1 Beschäftigte (Mathematik und Didaktik der Mathematik)

Die nachstehende Tabelle stellt eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten der Fakultät mit Stand 30.06.2021 dar. Die Fachbereiche Mathematik und Didaktik der Mathematik werden dabei akkumuliert erfasst und mit gemeinsamen Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024) versehen.

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
m	w	w in %				
W3 / C4	12	2	14,3 %	0		14,3 %
W2 / C3	5	4	44,4 %	1	1	50,0 %
Zusätzliche UNIPlus W3*	4	0	0,0 %	0		
Zusätzliche UNIPlus W2*	0	0	0,0 %	0		
A14 a. Z.**)	1	0	0,0 %	2	1	50,0 %
A13 a. Z.**)	5	2	28,6 %	1	1	28,6 %
W1 (Juniorprof.)	0	0	0,0 %	0		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	5	4	44,4 %	0		44,4%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	1	1	50,0 %	0		50,0%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0	0,0 %	0		

E 13/14 befr. Vollzeit ***	4	3	42,9 %	5	3	50,0 %
E 13/14 befr. Teilzeit ***	10	6	37,5 %	13	7	50,0 %
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit (unbefristet)	2	0	0,0 %	0		
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	4	3	42,9 %	6	3	50,0 %
E 13/14 Drittmittel**** Vollzeit	19	5	20,8 %	24		50,0 %
E 13/14 Drittmittel**** Teilzeit	35	8	18,6 %	41		50,0 %
Professurvertretungen	0	0	0,0 %			50,0 %
WHK	23	22	49,0 %	45		50,0 %
SHK	41	19	32,0 %	60		50,0 %
Stipendien (fakultätsfinanziert)	0	0	0,0 %			50,0 %
Abschluss Studium	205	148	42,0 %			50,0 %
Abschluss Promotion*****	33	8	19,5 %			50,0 %
Abschluss Habilitation*****	2	0	0,0 %			50,0 %

* Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

** Die Stellen werden i.d.R. zunächst als A 13 a.Zt. Beamtenstellen besetzt; wird eine Habilitation abgeschlossen, folgt ggf. eine Ernennung nach A 14 a.Zt.

*** einschl. LABG, ISP I, GA SFB

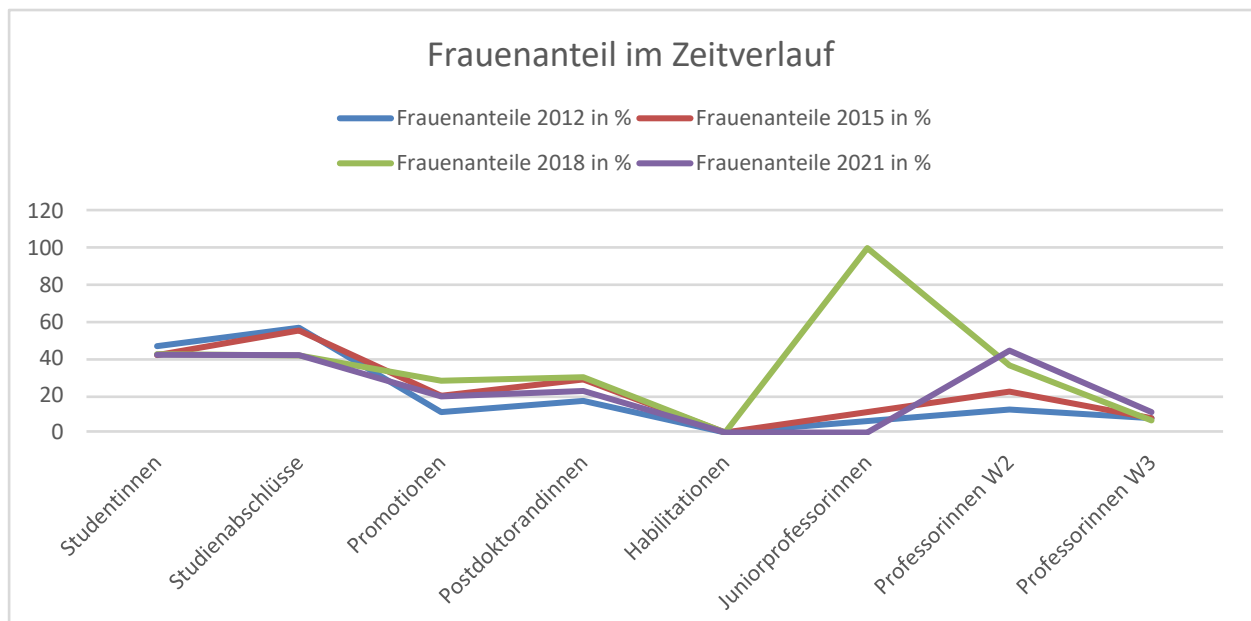
**** einschl. der Sondermittel wie HSP, ISP II...

***** 01.07.2018 - 30.06.2021

Bei unvorhergesehen freiwerdenden Stellen sollen diese zur Erfüllung der Zielvorgaben mit Frauen besetzt werden.

2.2 Frauenanteil im Zeitverlauf

Die untenstehende Grafik wurde auf Basis von Daten mit jeweiligem Stichtag 30.06.2012, 30.06.2015, 30.06.2018 und 30.06.2021 erstellt.



3 Bestandsanalyse und Bilanz (Abgleich mit Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes 2018, Stand 30.06.2021)

In der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2018 wurden sechs Professuren (4 W3 und 2 W2) besetzt. Von den sechs Besetzungen erfolgten drei aufgrund von Ausschreibungen, bei drei Besetzungen wurden bereits an der Fakultät tätige Professor*innen zum*r W3-Professor*in ernannt. Dieses erfolgte um Rufe an andere Hochschulen abzuwehren. Weiterhin wurden in der Zeit erfolgreich mit einer Professorin Bleibeverhandlungen geführt, so dass die Professorin an der Fakultät verblieben ist.

Die Zielvorgabe des Gleichstellungsplans sah vor, dass von den Professuren im Bereich W3 mindestens zwei und im Bereich W2 mindestens eine Professur mit einer Frau zu besetzen ist. Leider ist es nicht gelungen, dieses Ziel vollumfänglich zu erreichen: Es konnte jedoch in jedem Bereich eine Professur mit einer Frau besetzt werden. Die Bemühungen, die Stellen mit Frauen zu besetzen, wurden in den jeweiligen Berufungsverfahren ausführlich dokumentiert. Die Fakultät analysiert die bisherigen Verfahren noch einmal hinsichtlich der möglichen Erfolgsfaktoren.

Im Nachwuchsbereich konnte die Fakultät zwischenzeitlich, nachdem bereits zwei Juniorprofessorinnen die Fakultät verlassen hatten und auf Professuren ohne Befristung berufen wurden, eine weitere Juniorprofessur mit einer Frau besetzen. Leider konnte die Fakultät trotz Bemühungen nicht verhindern, dass auch hier ein Wechsel zu einer anderen Hochschule auf eine W3-Tenure-Track Dauerstelle erfolgte. Auch wenn der Weggang der drei Juniorprofessorinnen für die Gesamtzahl der Professorinnen an der Fakultät negativ ins Gewicht fällt, stellen diese Personalmaßnahmen insgesamt aus gesamtgesellschaftlicher Sicht einen Gleichstellungserfolg dar, da nicht zuletzt die Berufung der Frauen nach Bielefeld es Ihnen ermöglicht hat, auf eine unbefristete Professur an anderen Orten zu wechseln.

Bei den Qualifizierungsstellen im Beamtenbereich (A13-A16 auf Zeit-Stellen) wurden in dem Zeitraum seit 2018 insgesamt drei Stellen nachbesetzt. Eine Besetzung mit einer Frau war in diesem Bereich leider nicht möglich. Dagegen ist es gelungen, bei den Dauerbeamtenstellen (A13-A16-Stellen) zwei der drei neu geschaffenen Stellen mit Frauen zu besetzen.

Im Tarifbereich (finanziert aus Haushaltsmitteln, incl. LABG, ISP I) konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen durchweg auf 50 % angehoben werden.

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Die Fakultät strebt langfristig an, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf möglichst 50% zu erhöhen. Dabei muss die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber aber stets das ausschlaggebende Kriterium sein.

Bevor im nächsten Abschnitt allgemeinere, zielgruppenübergreifende Maßnahmen dargestellt werden, erfolgt im folgenden Abschnitt eine zielgruppenspezifische Betrachtung:

4.1 Professorinnen

Damit das Ziel, langfristig im professoralen Bereich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu haben, erreicht werden kann, strebt die Fakultät an, den Anteil der Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professuren deutlich zu erhöhen. Dies soll durch folgende strategische Maßnahmen erreicht werden:

- Da im fachwissenschaftlichen Bereich keine Forschungsgebiete bekannt sind, in denen der Anteil qualifizierter Frauen signifikant höher ist als in anderen, hält die Fakultät an ihrer bisherigen Strategie fest, Professuren thematisch möglichst breit auszuschreiben. Auf diese Weise können Ausschreibungen eine möglichst große Gruppe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ansprechen. Entsprechend höher ist das Potential für die Bewerbungen von Frauen. Dieser Umgang mit der Denomination wird mit der Gleichstellungskommission bzw. der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig überprüft (entsprechend der nach LGG NRW und der darauf bezogenen Berufsordnung der Universität Bielefeld vorgesehenen Beteiligung).

- Die Fakultät hat darüber beraten, ob durch alternative Ausschreibungsvarianten z.B. Professuren mit Tenure track-Optionen, der Anteil der Bewerbungen von Frauen signifikant gesteigert werden könnte. Angesichts der derzeitigen Marktlage und der Berufsstrategie der Fakultät, Kolleginnen und Kollegen zu einem sehr frühen Zeitpunkt auf eine Professur zu berufen, werden aus Sicht der Fakultät solche Ausschreibungsvarianten diesen Anteil nicht signifikant steigern können, da aufgrund der Stellenangebote solche Stellen derzeit für Frauen zu unattraktiv sind. Entsprechend behält die Fakultät ihre bisherige Ausschreibungspolitik bei, wird aber regelmäßig überprüfen, ob sich die allgemeine Lage geändert hat und Tenure Track Ausschreibungen eine sinnvolle Option zur Steigerung der Anteile von Bewerbungen von Frauen geworden sind.
- Im Rahmen der Beantragung der Freigabe von Professuren wird eine Liste möglicher Kandidatinnen und Kandidaten (Scoutingliste) erstellt, unter anderem um sicher zu stellen, dass es potentielle Bewerberinnen gibt.
- Alle Mitglieder der Fakultät, insbesondere die Berufungskommission, werden von dem*der Dekan*in aufgefordert, potentielle Bewerberinnen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Diese Ansprache erfolgt in der Regeln per Telefon oder per E-Mail durch die*den Berufungskommissionsvorsitzende*n.
- Die Berufungskommission prüft außerdem nach Eingang und Sichtung der Bewerbungen im Fall einer geringen Zahl von Bewerbungen von Frauen, ob es weitere qualifizierte Bewerberinnen gibt, z.B. solche, die auf der o.g. Scoutingliste genannt wurden, und spricht diese gezielt mit der Frage, ob sie sich eine nachträgliche Bewerbung vorstellen können, an. Das Ergebnis dieser Ansprache wird im Bericht der Berufungskommission dokumentiert.

Neben der Steigerung der Anzahl von Bewerberinnen soll der Gleichstellungsaspekt im gesamten Berufungsverfahren berücksichtigt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- In allen Berufungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission, in der Regel die Vorsitzende, mit Antrags- und Rederecht beteiligt, zudem wird Akteneinsicht gewährt. Am Ende eines Berufungsverfahrens gibt das Mitglied der Gleichstellungskommission eine Stellungnahme im Namen der Gleichstellungskommission zum Verlauf des Verfahrens ab. Hält die Gleichstellungskommission einen abweichenden Berufsbeschluss zugunsten einer Frau für unabdingbar, so kann sie eine diesbezügliche Stellungnahme abgeben und diese in den mit der Berufung befassten universitären Gremien vertreten.
- In der konstituierenden Sitzung von Berufungskommissionen wird auf die Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ aufmerksam gemacht und das Mitglied der Gleichstellungskommission beachtet, dass die inhaltlichen Vorgaben eingehalten werden.
- Die jeweilige Berufungskommission integriert in den Vorstellungsgesprächen eine Frage zur Nachwuchsförderung, insbesondere von Frauen, wie etwa: „Welche Maßnahmen bzw. Konzepte kennen Sie, um den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere Frauen, zu fördern?“ oder „Worin sehen Sie die Ursache für eine geringe Anzahl von weiblichen Wissenschaftlerinnen im Bereich Mathematik bzw. in Ihrem Arbeitsfeld?“

Häufig wird die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track als Gleichstellungsmaßnahme angesehen. Inwieweit das auch für das Fach Mathematik zutrifft, wird in der Fakultät weiterhin diskutiert werden. Die Ausschreibung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track als solches wird in der Fakultät als Option wahrgenommen.

4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Stellenbesetzungen

Analog zum professoralen Bereich wird bei Stellenbesetzungen im Mittelbau, in Drittmittelprojekten oder Lehrstuhlvertretungen verfahren. Bei befristeten Stellenbesetzungen wird Bewerberinnen zugesichert, dass eine Beschäftigung während der üblichen gesamten Qualifikationszeit erfolgt. Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen.

Promotion/Habilitation

Die Fakultät bemüht sich, Mathematikstudentinnen verstärkt zur Promotion zu motivieren. Dazu werden Studentinnen gezielt über die Möglichkeit einer Promotion informiert und zu Austauschformaten eingeladen. Diese Austauschformate werden von Professorinnen und der Netzwerkkordinatorin „Women in Theoretical Sciences“ koordiniert.

Auch während der Masterarbeit/Promotion werden Frauen von den Betreuenden weiter gezielt angesprochen und über die konkreten Möglichkeiten einer Promotion/Habilitation informiert. Potenziellen Kandidatinnen soll die Möglichkeit ihre Masterarbeiten im Rahmen von Seminaren (innerhalb von entsprechenden Arbeitsgruppen oder des studentischen Kolloquiums) zu präsentieren oder die Teilnahme an einem Workshop angeboten werden. Hierdurch soll ein erster Einblick in wissenschaftliches Arbeiten ermöglicht werden.

Über die Information durch die Betreuenden hinaus haben Promotionsinteressierte ebenso wie Doktorandinnen durch die Geschäftsstelle der Bielefeld School in Theoretical Sciences (BGTS) eine Anlaufstelle, bei der sie zu allen Fragen der Promotion beraten werden.

Im Rahmen des SFB 701 wurde eine Fraueninitiative „Young Women in CRC701“ bestehend aus Promovendinnen und Postdotorandinnen gegründet. Ziel der Initiative ist es, ein Netzwerk innerhalb der Frauen der Fakultät zu schaffen. Aus diesem Netzwerk heraus sollen gezielt Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden, die sich zunächst an potentielle Kandidatinnen für eine Promotion richten. Diese Initiative hat sich nach dem Auslaufen des SFB 701 unter dem Dach der BGTS für den neuen SFB 1283 unter dem Namen "Young Women in Theoretical Sciences" wieder gegründet und wird durch die BGTS, den SFB 1283 und die Fakultät unterstützt. Neben Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Frauen wird auch die jährlich stattfindende Veranstaltung zum Thema Promotion angeboten, in der Nachwuchswissenschaftlerinnen über den beruflichen Werdegang in der Wissenschaft informieren. Bei diesem Netzwerk engagiert sich die Fakultät und die Initiative ebenfalls. Außerdem stehen die Mitglieder der Initiative als Ansprechpartner*innen zur Verfügung und können als Vorbilder und Berater*innen fungieren. Für weitere Informationen: <https://sfb1283.uni-bielefeld.de/YoungWomen/>

4.3 Studentinnen

Die Fakultät für Mathematik hält die aktuelle Gleichstellungssituation im Hinblick auf die Wahl der Studiengangsausrichtung (Fachwissenschaftlich vs. Lehramt) und im Hinblick auf die Übergänge Bachelor-Master bzw. Master-Promotion für unbefriedigend und sieht hier Handlungsbedarf. Mithilfe der folgenden Maßnahmen will die Fakultät für Mathematik der oben beschriebenen Situation entgegenwirken:

- Die betreuenden Personen von Abschlussarbeiten sprechen gezielt geeignete weibliche Studierende an, um sie zu motivieren eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.
- Die Fakultät bietet ein breites Beratungsangebot für Studierende und Studieninteressierte auf verschiedenen Ebenen. Die Fakultät stellt innerhalb der Studienberatung gezielte Informationen für Studentinnen zur Verfügung. Die für die akademische Studienberatung Zuständigen verpflichten sich, sich über die besondere Situation von Frauen in der Mathematik sowie über gezielte Förderprogramme zur Promotion von Frauen zu informieren und dementsprechend zu beraten. Flyer hilfreicher Kontaktadressen und Informationsbroschüren liegen bei der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission und im Dekanat bereit (z.B. Mentoring-Programm *movement*, Familienservice der Universität).
- Die Organisation von Workshops, insbesondere für Promotionsinteressierte und Doktorandinnen und Doktoranden, zu denen möglichst viele weibliche Vortragende und Teilnehmerinnen eingeladen werden.
- Um eventuelle Zweifel oder Vorbehalte gegen eine wissenschaftliche Laufbahn abzubauen, soll durch Lehrende eine gezielte Ansprache und Motivierung geeigneter Frauen für die Tätigkeit als Tutorin oder für die Mitarbeit im Rahmen eines Forschungsprojektes erfolgen. Die Kommission für Tutorien ist dazu angehalten, jede Bewerbung einer Studentin im Rahmen der Möglichkeiten zu realisieren.
- Die Fakultät bietet ein Schulungsprogramm für Tutorinnen und Tutoren an, das zum einen

Studentinnen dabei unterstützt als Tutorin zu arbeiten, zum anderen alle Tutorinnen und Tutoren für geschlechterspezifische Aspekte ihrer Tätigkeit sensibilisiert.

4.4 Studieninteressierte

Die Fakultät engagiert sich, den Anteil der Frauen in den Bachelor- und Master-Studiengängen in der Ausrichtung Mathematik zu erhöhen. Dazu werden Veranstaltungen in Schulen oder im Rahmen der Fakultät bzw. fakultätsübergreifend (Veranstaltungen zur Berufspraxis von Mathematikerinnen, Herbsthochschule für Schülerinnen, Girls-Day, teutolab, etc.) durchgeführt. Erhebungen in der Vergangenheit haben gezeigt, dass es auch weiterhin essentiell ist, Schülerinnen etwa im Rahmen von Info-Tagen oder von Schulbesuchen zu ermutigen, z.B. durch die Teilnahme an der Herbsthochschule oder durch andere Beratungsangebote der Fakultät für Mathematik und der Universität, ihr Selbstkonzept bezüglich eines Mathematikstudiums zu überprüfen. Die Fakultät strebt an, die Beratungsangebote durch eine weibliche Hilfskraft durchführen zu lassen, um den Studieninteressierten eine Studentin als Ansprechpartnerin zu präsentieren, die zugleich als Rollenmodell fungieren kann.

4.5 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät motiviert und unterstützt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die den Erwerb spezieller Verwaltungsqualifikationen ermöglichen. Die Mitarbeiterinnen werden gezielt über Fortbildungsmaßnahmen und die damit verbundenen Aufstiegschancen informiert. Ansonsten setzt die Fakultät die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um. Des Weiteren werden die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung unterstützt bei Fortbildungen und Personalentwicklung und auf Vernetzung untereinander (FairNetz_Bielefeld) hingewiesen.

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Anteil von Frauen in Gremien

Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien der Fakultät auf eine möglichst paritätische Besetzung. Zugleich sorgt sie dafür, dass die Belastung einzelner Personen (insbesondere aus Statusgruppen, in denen Frauen nur einen geringen Anteil an Stellen besetzen) nicht zu groß wird und versucht die Arbeit möglichst auf alle Personen angemessen zu verteilen. Bei besonderer Belastung können zusätzliche Hilfskraftstellen beantragt werden. Besondere Priorität bei der paritätischen Besetzung wird den besonders gleichstellungsrelevanten Gremien mit Entscheidungsbefugnis, wie z.B. Berufungskommissionen oder der Fakultätskonferenz eingeräumt.

Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

In der zielgruppenspezifischen Analyse wurde deutlich, dass es von besonderer Bedeutung ist, insbesondere Studentinnen Rollenvorbilder zu geben, an denen sie sich orientieren können. Mit Hilfe der oben genannten Maßnahmen, insbesondere durch die gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen, sich auf ausgeschriebene Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Promotionsstellen, Habilitationsstellen, Juniorprofessuren, Professuren) zu bewerben, strebt die Fakultät an, die Präsenz von Frauen in Forschung und Lehre in allen Zielgruppen zu steigern.

Für das Sommersemester 2016 und das Wintersemester 2016/17 hatte die Fakultät für Mathematik die Gendergastprofessur der Universität Bielefeld eingeworben. Der Erfolg der Gender-Gastprofessorinnen Katharina Habermann und Martina Merz hat dazu geführt, dass die Fakultätskonferenz 2018 beschlossen hat, im explizit fachlichen Kontext eine hochdotierte Gastprofessur für Mathematikerinnen mit dem Ziel einzurichten, einerseits Studentinnen vermehrt weibliche Rollenvorbilder vor Augen zu führen und andererseits die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch mit hiesigen Wissenschaftler*innen zu ermöglichen. Dieses Gastprofessorinnenprogramm startet im Wintersemester 2021/22 bedingt durch eine coronabedingte Unterbrechung neu und läuft die nächsten drei weitere Jahre. Im Fall einer positiven Evaluation soll das Programm darüber hinaus weitergeführt werden.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Die Fakultät unterstützt mit Unterstützung der laufenden Drittmittelprojekte nach 2012, 2015 und 2017 auch weiterhin die Konferenzen „European Women in Mathematics – German Chapter“. Diese Tagungen richtet sich speziell an Wissenschaftlerinnen im Bereich Mathematik und bietet neben der Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch auch die Möglichkeit zur Vernetzung über verschiedene Fachgebiete hinaus. Die Fakultät unterstützt auf diese Weise den internationalen Verband der „European Women in Mathematics“, der sich unter anderem dafür einsetzt Frauen für das Mathematikstudium zu begeistern. Auch Studentinnen werden motiviert, an diesen Tagungen teilzunehmen.

Darüber hinaus unterstützt und ermuntert die Fakultät Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterbildungsqualifikationen. Das bedeutet insbesondere, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen und Mittel für Fortbildungsangebote bereitzustellen.

6 Flankierende Dimensionen

6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. Familiäres Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag beider Geschlechter zu würdigen.

Die Fakultät unterstützt die Schaffung einer allumfassenden und flexiblen „Versorgungsstruktur“ (verbindliche Zusage für Kinderbetreuungsangebote unterschiedlicher Formate, kinderfreundliche Büros etc.) auch durch Bereitstellung von finanziellen Ressourcen (aus Haushalts- oder Projektpremien).

Gemeinsam mit Verbunddrittmittelprojekten wurde ein Eltern-Kind-Büro (V4-218) eingerichtet, um kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an der Fakultät zu schaffen. Der Raum wurde kindersicher ausgestaltet und stellt verschiedene Spielsachen sowie ein Reisekinderbett bereit.

Dieses Angebot wird durch ein sogenanntes „mobiles Kinderzimmer“ ergänzt: Das Dekanat stellt Mitarbeiter*innen der Fakultät eine Tasche mit Spielsachen und Wickelutensilien für die Betreuung eines Kindes im eigenen Büro bereit.

Genauere Informationen werden auf der Homepage des SFB1283 und der Gleichstellungskommission bereitstehen:

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/mathematik/gleiko/>

<https://www.sfb1283.uni-bielefeld.de/>

Grundsätzlich werden Teilzeitbeschäftigten die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und in der Selbstverwaltung mitzuwirken. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Berufungs- oder Einstellungsverfahren und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftler*innen soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. Ä. teilzuhaben.

Auch Studierenden, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Außerdem werden Betreuende im Sinne des §13 Abs. 3 BPO/MPO Ed. 2011 bzw. § 9 Abs. 3 MPO fw. 2011 bei der Verteilung von Seminarplätzen im Rahmen der Vorgaben durch die Prüfungsordnung vorrangig behandelt.

6.2 Gender in Forschung und Lehre

Im Bereich der fachwissenschaftlichen Forschung und Lehre in Mathematik sind Bezüge zur Geschlechterforschung nicht zu realisieren. Hingegen sind im Bereich der Didaktik der Mathematik Bezüge zur Geschlechterforschung grundsätzlich denkbar und in vielen Fragen bereits inhärent. Bei Stellenbesetzungen in diesem Bereich prüft die Fakultät im Einzelnen, ob Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung einbezogen werden können und setzt dies den Möglichkeiten entsprechend um.

Die Fakultät prüft regelmäßig, ob es Personalvorschläge für die erneute Einwerbung der Gendergastprofessur der Universität Bielefeld gibt. Ziel ist es, diese Gastprofessur mittelfristig erneut mit einer Mathematikerin zu besetzen.

Seit August 2015 war eine studentische/wissenschaftliche Hilfskraft zur Recherche von Maßnahmen zur Gleichstellung angestellt. Dazu wurden verschiedene Gleichstellungspläne anderer wissenschaftlicher Einrichtungen und der Instrumentenkasten der DMF betrachtet. Die so gewonnenen potentiell interessanten Maßnahmen werden nun hinsichtlich Umsetzbarkeit und Effizienz beleuchtet. Ein Beispiel ist das mobile Kinderzimmer (vgl. Abschnitt 6.1).

Nachfolgend wurde der Bereich der Tutorien genauer analysiert. Hier wurde deutlich, dass unterschiedliche Verteilungen zwischen den Bereichen fachwissenschaftliche, fachdidaktische und Service-Lehre auftreten. Den kleinsten Anteil an Tutorinnen weist der fachwissenschaftliche Bereich auf. Ein Grund liegt wohl darin, dass sich Studentinnen Lehre in diesem Bereich seltener zutrauen. Vor diesem Hintergrund wurde das Tutor*innenschulungsprogramm umgestellt (vgl. Abschnitt 4.3).

Grundsätzlich stellt die Fakultät für solche kleineren Gleichstellungsprojekte Mittel, z.B. für Hilfskräfte zur Verfügung. Diese sollen Synergien mit den Mitteln zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (vgl. Abschnitt 6.3) liefern.

Alle Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Mathematik werden jedes Semester evaluiert. Hierzu werden die Einschätzungen von Studierenden durch die*den Evaluationsbeauftragte*n mittels Fragebögen erhoben. Hierbei wird das Geschlecht der Evaluierenden erfasst, um mögliche Korrelationen in bestimmten Bereichen aufdecken zu können. Die*Der Evaluationsbeauftragte wertet die Ergebnisse aus, die dann auch fakultätsweit veröffentlicht werden. Sollten sich geschlechtsspezifische Auffälligkeiten ergeben, so kann durch die*den Evaluationsbeauftragte*n oder die Gleichstellungskommission eine genauere Untersuchung initiiert werden. Leider ist die Beteiligung der Studierenden insgesamt zurückgegangen, so dass konkrete Rückschlüsse schwierig geworden sind.

6.3 Digitalisierung

Digitalisierungsprozesse und –strukturen nehmen in verschiedenen Bereichen der Fakultät einen Raum ein. Viele der benötigten Unterlagen für die Fakultätskonferenz sowie Berufungskommissionen sind online zugänglich.

Die digital durchgeführten Datenerhebungen zur Evaluation der Tutorien, Vorlesungen und Seminaren können unter anderem geschlechterspezifisch ausgewertet werden. Somit kann spezifisch auf die Bedürfnisse von Studentinnen und Lehrenden eingegangen werden und auf besondere Vorkommnisse reagiert werden. Hierdurch ist eine nachhaltige und empirische Förderung der Bedürfnisse weblicher Dozierenden und Studentinnen möglich.

Die Digitalisierung der Lehr-Lernprozesse, besonders forciert durch die Corona-Pandemie, wird an der Fakultät konstruktiv und kritisch begleitet. Zu aktuellen Fragen in diesem Zusammenhang gibt es regelmäßige Austauschformate der Lehrenden, in denen Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung der Lehre diskutiert werden. Besondere Herausforderungen wie z.B. digitale Prüfungen werden gesondert durch Erhebungen untersucht. Diese Begleitung wird in der Zukunft fortgesetzt und um weitere Untersuchungsaspekte erweitert. Die Gleichstellungskommission wird seitens des Dekanats

unterstützt, geschlechtsspezifische Fragestellungen in diesem Kontext zu untersuchen, ggf. Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

Auf Seiten des Dekanats steht der akademische Geschäftsführer für Fragen im Gleichstellungskontext zur Verfügung. Er fungiert als Schnittstelle zwischen der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden und dem*der Dekan*in sowie der Verwaltung. Auf diese Weise wird das Qualitätsmanagement im Bereich Gleichstellung und die nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät, insbesondere die o.g. Beteiligung der Gleichstellungskommission an den gleichstellungsrelevanten Prozessen, sichergestellt. In der Fakultätskonferenz wird anlassbezogen über gleichstellungsbezogene Maßnahmen berichtet.

6.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Schließlich setzt die Fakultät die im Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen zur Verhinderung der Gewalt gegen Frauen um.

7 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die Zielvorgaben in 2.1 sollen – wenn möglich – angestrebt werden. Folgende Maßnahmen sollen zur künftigen Weiterentwicklung beitragen:

- Frage zu gendersensiblen Aspekten in Berufungsverfahren
- Gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen
- Young Women in Theoretical Sciences
- Gender-Gastprofessur
- Weitere Professionalisierung der Mitglieder der Gleichstellungskommission
- Mobiles Kinderzimmer

8 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird eine Ermäßigung des Lehrdeputats durch der*die Dekan*in zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit gewährt.

Darüber hinaus stellt das Dekanat aus den Mitteln der Fakultät der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission zusätzlich eine studentische Hilfskraft zur Verfügung. Diese wird in den kommenden Jahren die folgenden Aufgaben übernehmen: Aktualisierung und Pflege der Homepage, Organisation von Veranstaltungen, Unterstützung der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission im Bereich Lehre und Forschung und Rechercharbeiten im Bereich der Gleichstellung.

9 Beschlussfassung, Fortschreibung und Bekanntmachung

In der Fakultät für Mathematik ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein integraler Bestandteil des Fakultätsalltags und betrifft die Beschäftigten auf allen Ebenen. Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte und verschiedene Gremien arbeiten gemeinsam an der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und der Weiterentwicklung von entsprechenden Maßnahmen, um Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Chancen zu ermöglichen. Dabei erfolgt die Ausführung der Maßnahmen durch alle Fakultätsmitglieder.

Dieser Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungskommission beraten und in der Fakultätskonferenz am 28. Oktober 2021 beschlossen. Er gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät per E-Mail zur Kenntnis gegeben und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.

Die aktuellen Veranstaltungen der Gleichstellungskommission werden per E-Mail im Umlaufverfahren, auf der Homepage oder im Schaukasten der Gleichstellungskommission auf V3 (zwischen V3-109 und

V3-111) bekanntgegeben.

Anlagen

- Datentabelle des alten Gleichstellungsplans mit Evaluation der Zielvorgaben
- Maßnahmenliste des alten Gleichstellungsplans mit Evaluation der Umsetzung

Datentabelle des alten Gleichstellungsplans mit Evaluation der Zielvorgaben

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Davon wiederbesetzbare Stellen lt. Stellenplan	Zielvorgaben		Zielerreichung
	Beschäftigte zum 30.06.2018	M	w			w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	
W3 / C4	12	1	7,7%	3	3	2	23,1 %	Nicht erfüllt
W2 / C3	6	3	33,3%	2	2	1	44,4%	erfüllt
Zusätzliche UNIPlus W3*	2	0	0,0%	0	0			
Zusätzliche UNIPlus W2*	1	1	50,0%	0	0			
A14 a. Z.	3	0	0,0%	3	3	2	66,7 %	Nicht erfüllt; es wurden keine Stellen nachbesetzt
A13 a. Z.	6	2	25,0%	6	6	4	50,0 %	Nicht erfüllt; es wurde nur eine Stelle nachbesetzt
W1 (Juniorprof.)	0	2	100,0%	2	2		mindestens 50,0%	Nicht erfüllt
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	4	2	33,3%	0	3****			
E 13/14 unbefr. Vollzeit	1	0	0,0%	0				
E 13/14 unbefr. Teilzeit	1	1	50,0%	0				
E 13/14 befr. Vollzeit	6	5	45,5%	10	10	5	50,0%	Nicht erfüllt
E 13/14 befr. Teilzeit	11	1	8,3%	12	12	6	50,0%	Nicht erfüllt
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0	2	100 %	2			mindestens 50%	Nicht erfüllt
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	0	0						
E 13/14 Drittmittel Vollzeit**	15	8	34,8%	23			50,0 %	Nicht erfüllt
E 13/14 Drittmittel Teilzeit**	28	10	26,3%	38			50,0 %	Nicht erfüllt

Professurvertretungen	0	0						
WHK	40	21	34,4%	61			50,0%	Nicht erfüllt
SHK	46	24	34,3%	70			50,0 %	Nicht erfüllt
Abschluss Studium	305	218	41,7%					
Abschluss Promotion	23	9	28,1%					
*** Abschluss Habilitation* **	8	0	0,0%					

* Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

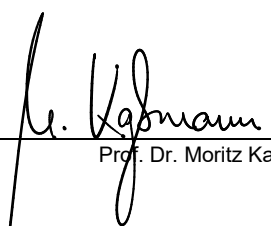
** einschließlich Sondermittel wie LABG, ISP; HSP

*** 2015 – 30.06.20218

****neugeschaffene Stellen im Bereich des Stellenplans LABG / ISP I

Maßnahmenliste des alten Gleichstellungsplans mit Evaluation der Umsetzung

Maßnahmen	Statusangaben je Maßnahme (umgesetzt/teilweise umgesetzt/nicht umgesetzt – ggf. mit Kommentar)
Frage zu gendersensiblen Aspekten in Berufungsverfahren	Umgesetzt
Gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen	Umgesetzt
Young Women in Theoretical Sciences	Umgesetzt
Gender-Gastprofessur	Umgesetzt
Weitere Professionalisierung der Mitglieder der Gleichstellungskommission	Teilweise umgesetzt (In Berufungskommissionen wird mit dem Qualitätsbericht gearbeitet, für Stellungnahmen wird ein standardisiertes Formular verwendet, weitere Fortbildung für die Gleichstellungsakteur*innen sind geplant)
Mobiles Kinderzimmer	Umgesetzt

25.2.2022
 Datum 
 Prof. Dr. Moritz Kaßmann (Dekan)