

# Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik 2012

## Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2009

### 1 Präambel

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Der 2009 vorgelegte Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik wurde vor dem Hintergrund des Gleichstellungskonzeptes der Universität und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG überarbeitet und zum Gleichstellungsplan 2012 weiterentwickelt. In den kommenden Jahren wird dieser Gleichstellungsplan 2012 für die Fakultät maßgeblich sein.

### 2 Bestandsaufnahme

#### 2.1 Beschäftigte

##### 2.1.1 Mathematik und Didaktik der Mathematik

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Davon wiederbesetzbare Stellen lt. Stellenplan	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2012					Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %				
W3 / C4	12	1	7,7	2	2	1	15,4
W2 / C3	7	1	12,5	2*)	2	1	20
A14 a. Z. / C2	2	-	-	1	1	-	-
A13 a. Z. / C1	10	-	-	2	2	1	10
W1 (Juniorprof.)	-	-	-	-	-	-	-
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	5	2	28,6	2	1	-	33,3
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	-	-	-	-	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	10	2	16,7	12	9**)	4	44,4

E 13/14 / IIb-I bef. Teilzeit	6	3	33,3	8	0,74**)	0,5	66,6
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	2	1	33,3	3	-	-	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	-	-	-	-			50
E 13/14 / IIb-I Drittm. ***)	12	1	7,7	13			50
Professurvertretungen	-	1	100	1	-	-	-
WHK	10	4	28,6	14			50
SHK	57	44	43,6	101			50

\*) Stellen sind bereits frei; Berufungsverfahren laufen

\*\*) Stellen lt. Stellenplan

\*\*\*)Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte; ohne SFB 701 Beschäftigte

## 2.2 Abschlüsse

	01.01.2011 – 31.12.2011			Anmerkungen
	m	w	w %	
Abschluss Bachelor	81	110	57,6	
Abschluss Master	20	35	63,6	
Abschluss Diplom	11 5	4 3	26,7 37,5	Diplom Mathe Diplom WiMa
Abschluss Promotion	8	1	11,1	
Abschluss Habilitation	2	-	-	

### 3 Bestandsanalyse und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2009 (zum Stand 30.06.2012)

Im Rahmen von Berufungsverhandlungen wurde eine W3-Stelle mit einer Frau besetzt, die vorher eine W2-Stelle innehatte. Die W3-Stelle die bis 2012 auslief wurde stattdessen als W2-Stelle ausgeschrieben. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe konnte folglich bei 7% gehalten werden.

Auf eine W2-Stelle, die bislang ein Mann innehatte, konnte eine Frau berufen werden. Eine andere Professorin - die eine W2-Stelle innehatte - hat zunächst nach Verhandlungen einen Ruf abgelehnt, ist dann aber einem weiteren W3-Ruf an die Universität in ihrem Wohnort gefolgt. Im Bereich der W2-Stellen konnten 3 weitere Stellen - die im Jahr 2009 unbesetzt waren - aufgrund der Bewerberlage nicht mit Frauen besetzt werden (s. entsprechende Berufungsverfahren), so dass der Anteil an Frauen in dieser Statusgruppe von 20 % auf 12,5 % sank. In einem laufenden Berufungsverfahren, soll auf eine Stelle, die bereits von Frauen vertreten wurde, eine Frau berufen werden (ihre Zusage steht noch aus). Mit Annahme des Rufes würde der Frauenanteil in dieser Statusgruppe auf 28,5 % erhöht.

Zwei Frauen konnten mit A13-16-Stellen betraut werden. In dieser Gruppe erhöht sich der Frauenanteil von 0% auf 28,6%. In den weiteren Statusgruppen des Mittelbaus ist der Anteil an Frauen deutlich unterrepräsentiert. Ein Grund könnte sein, dass Frauen insbesondere bei befristeten Stellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gewährleistet sehen. Vereinzelt wurden Stellenbesetzungen von Frauen auch genutzt, um im bestehenden Beschäftigungsverhältnis bessere Konditionen auszuhandeln. Problematisch ist auch, dass der Auflistung zu den Abschlüssen nicht entnommen werden kann, wie hoch der Anteil von Frauen im Bachelorstudiengang mit Ausrichtung Mathematik ist, um daraus Zahlen für die Anteile der Frauen unter den Beschäftigten abzuleiten.

Im Anwerben von Tutorinnen war die Fakultät erfolgreich, dennoch gelang es insgesamt nicht, die Zielvorgabe, d. h. den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Die Fakultät möchte mit den in Abschnitt 5 festgehaltenen Maßnahmen gezielt auf die Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen hinarbeiten.

## 4 Zielvorgaben

Die Fakultät strebt langfristig an, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf möglichst 50% (bzw. dem Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung) zu erhöhen.

*Tabelle siehe unter Bestandsaufnahme*

## 5 Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

### 5.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Um die Erhöhung des Frauenanteils gezielt zu fördern, wird die Fakultät entsprechend qualifizierte Frauen gezielt ansprechen, sich auf ausgeschriebene Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Promotionsstellen, Habilitationsstellen, Juniorprofessuren, Professuren) zu bewerben. Zur Umsetzung des Vorhabens werden zu Beginn eines Verfahrens alle stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission vom Dekan aufgefordert weitere potentielle Bewerberinnen zu identifizieren.

berinnen anzusprechen. Diese Ansprache erfolgt auf der Grundlage einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache. Diese Maßnahme soll dazu führen, dass Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Analog wird bei Bewerbungen im Mittelbau, bei ausgeschriebenen Drittmittelstellen und bei Bewerbungen um Lehrstuhlvertretungen verfahren.

**Professuren** Entsprechend dem LGG NRW und der darauf bezogenen Berufsordnung der Universität Bielefeld ist die Gleichstellungskommission bzw. die -beauftragte der Fakultät bereits bei den Überlegungen zur Denomination von Professuren zu beteiligen. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät der Mathematik soll eine Reflexion der Stellendenominationen bezüglich der Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, erfolgen. Genderaspekte sollten bei Stellendenominationen ebenfalls reflektiert werden.

An allen Berufungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission mit Antrags- und Rederecht beteiligt, zudem wird Akteneinsicht gewährt. Die Fakultät fordert deshalb am Ende eines Berufungsverfahrens eine Stellungnahme der Gleichstellungskommission zum Verlauf des Verfahrens. 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. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleiben unberührt.

**Juniorprofessuren** Falls in der Fakultät Juniorprofessuren eingerichtet werden, strebt die Fakultät an, diese gemäß obigem Kriterium (vgl. 4) zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

**Mittelbaustellen** Bei der Ausrichtung und Besetzung von Mittelbaustellen wird die Gleichstellungskommission in ähnlicher Weise wie an Berufungsverfahren beteiligt, das heißt unter anderem Rücksprache bzgl. Denomination mit der Gleichstellungskommission, gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen oder auch das Verfassen einer schriftlichen Stellungnahme der Gleichstellungskommission, wenn Bedenken gegen einen beabsichtigten Personalvorschlag vorliegen.

Bei befristeten Stellenbesetzungen wird Nachwuchswissenschaftlerinnen mündlich zugesichert, dass eine Beschäftigung während der gesamten Qualifikationszeit erfolgt.

**Drittmittelstellen** Da Drittmittelstellen auch eine Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellen, wird eine größere Transparenz bei der Stellenbesetzung in diesen Projekten angestrebt. Wenn eine Stelle in einem Drittmittelprojekt ausgeschrieben wird, gelten dieselben Beteiligungsregeln der Gleichstellungskommission wie bei der Besetzung von Haushaltsstellen.

**Lehrstuhlvertretungen** Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen.

## 5.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studium, Promotion und Habilitation

Die Fakultät bietet innerhalb der regulären Studienberatung gezielte Informationen für Studentinnen an.

Die für die Studienberatung Zuständigen verpflichten sich, sich über Probleme und Besonderheiten von Frauen in der Mathematik sowie über gezielte Förderprogramme zur Promotion bzw. Habilitation von Frauen zu informieren und dementsprechend zu beraten. Hierzu liegen Flyer hilfreicher Kontaktadressen und Informationsbroschüren bei der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission und im Dekanat bereit (z.B. Mentoring-Programm Movement, Familienservice der Universität). Qualifikationsstellen für Frauen (Promotionen und Habilitationen) sollen möglichst tarifvertraglich abgesichert sein.

Rückfragen dazu an:

Studentischen Studienberatung Mathematik:

V3-132; E-Mail: studienberatung@math.uni-bielefeld.de;

Studentische Studienberatung Wirtschaftsmathematik:

W9-108; E-Mail: studienberatung\_wima@math.uni-bielefeld.de

Akademische Studienberatung :

Ansprechpartner siehe:

<http://www.math.uni-bielefeld.de/de/departament/commissions#Studienberatung>

**Studium** Die Fakultät engagiert sich, den Anteil der Frauen in den Bachelor- und Master-Studiengängen in der Ausrichtung Mathematik zu erhöhen. Dazu werden gezielte Veranstaltungen in Schulen oder im Rahmen der Fakultät bzw. fakultätsübergreifend (Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen, Herbsthochschule für Schülerinnen, Girls-Day, teutolab, Begleitung der Schulbesuche durch eine Hilfskraft der GSK mit frauenspezifischen Befragungen etc.) durchgeführt. Weiterhin hat die Fakultät im Rahmen einer Schülerbefragung die Gründe erhoben, die Frauen für bzw. gegen ein Studium der Mathematik anführen. Durch gezielte Ansprache von Schülerinnen soll insbesondere auf die Ergebnisse der Umfrage reagiert werden. Hier zeigt sich, dass sich die Antworten der Jungen und Mädchen nur in einem Punkt wesentlich unterscheiden: 55% der befragten Schüler trauen sich ein Mathematikstudium zu, aber nur 42% der Schülerinnen. Schülerinnen sollen bei den Schulbesuchen ermutigt werden am *peanuts* Projekt der Fakultät für Mathematik teilzunehmen, um so ihr Selbstkonzept bzgl. eines Mathematikstudiums zu überprüfen. Das aktuelle Programm wird veröffentlicht auf: [http://www.uni-bielefeld.de/Benutzer/SchuelerInnen/Buero/peanuts\\_fakultaeten.html](http://www.uni-bielefeld.de/Benutzer/SchuelerInnen/Buero/peanuts_fakultaeten.html)

Neu eingerichtet wird eine studentische Hilfskraftstelle, um Genderfragen bzgl. des Mathematikstudiums zu untersuchen. Erhoben werden sollen Einstellungen und Haltungen von Frauen und Männern zum Studium, um daraus Unterschiede abzuleiten. Ziel ist es, gute Studienbedingungen für alle zu schaffen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an der eigenen Fakultät zu entwickeln. In engem Austausch mit dem Projekt „Richtig einsteigen“ sollen die Maßnahmen/Ideen umgesetzt werden

**Tutorinnen** Die Fakultät für Mathematik ist im Anwerben von Tutorinnen erfolgreich. Durch gezielte Ansprache von Studentinnen soll der Anteil der weiblichen Hilfskräfte von 43,6% wieder auf 50% gesteigert werden

**Promotion/Habilitation** Die Fakultät bemüht sich, Mathematikstudentinnen verstärkt zur Promotion zu motivieren. Dazu werden Studentinnen/Promovendinnen von den Lehrenden gezielt angesprochen. Zudem werden derzeitige Promovendinnen als Ansprechpartner genannt bzw. vermittelt, da sie als Vorbilder und Berater fungieren können. Die Kontaktdaten können bei der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission erfragt werden.

Es werden Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Frauen angeboten. Neu eingerichtet wurde die jährlich stattfindende Veranstaltung „Mut zur Promotion - Mathematikerinnen berichten“, in der Nachwuchswissenschaftlerinnen über ihren beruflichen Werdegang informieren. Zudem beteiligt sich die Fakultät an der universitätsweiten Veranstaltung „Mut zur Promotion“. Angestrebt wird des Weiteren die Durchführung von Workshops, in denen sich Studierende durch gezieltes Coaching ihre berufliche Zukunft planen können und sich über Besorgnisse/Vorbehalte insbesondere in Bezug auf eine Promotion austauschen können. Sollten nicht genügend Interessierte gefunden werden, könnte dieser Workshops mit anderen Fakultäten gemeinsam durchgeführt werden.

Die aktuellen Veranstaltungen der Gleichstellungskommission werden auf der Homepage oder im Schaukasten der Gleichstellungskommission auf V 3 (zwischen V3-109 und V3-111) bekanntgegeben.

Zur weiteren Motivation der Studierenden wurde ein Informationsflyer "Promotion im Fach Mathematik" erstellt, der Transparenz über die Bedingungen und den Verlauf einer Promotion schafft, sowie hilfreiche Kontaktadresse und Hinweise enthält. Der Flyer ist bei der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission oder im Dekanat erhältlich.

Darüber hinaus soll durch die Lehrenden eine gezielte Ansprache und Motivierung geeigneter Frauen für die Tätigkeit als Tutorin oder aber im Rahmen eines Forschungsprojektes erfolgen. Auch während der Diplomarbeit/Promotion werden Frauen von den Betreuenden gezielt angesprochen und über die konkreten Möglichkeiten einer Promotion/Habilitation informiert. Potenziellen Kandidatinnen wird in der Regel die Möglichkeit angeboten, ihre Masterarbeiten im Rahmen von Seminaren zu präsentieren. Näheres dazu kann die akademische Studienberatung mitteilen.

### 5.3 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im November 2012 findet – auch vom SFB 701 unterstützt – die Konferenz „European Woman in Mathematics“ an der Universität in Bielefeld statt.

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.

Die Fakultät befürwortet und unterstützt die Einrichtung einer Coachinggruppe für Promovendinnen und/oder Habilitandinnen sowie andere Fortbildungsmöglichkeiten im Rahmen des Servicebereiches SL\_K5.

### 5.4 Weiterentwicklung der Frauen-/Geschlechterforschung in Lehrangeboten

**Lehrevaluation** Die Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Mathematik werden regelmäßig evaluiert. Hierzu werden die Einschätzungen von Studierenden von der Fachschaft mittels Fragebögen erhoben. In der regelmäßigen Evaluation soll künftig das Geschlecht erfasst wer-

den, um hier ggf. Korrelationen mit bestimmten Bereichen wie beispielsweise dem 'Interesse am Lerninhalt' erfassen zu können.

**Lehrangebot** In Zusammenarbeit mit dem IFF (Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum) bot die Fakultät im WS 2009/2010 ein Seminar zum Thema "Mathematik-Schule-Geschlecht: Ausgewählte Aspekte für Lehr- und Lernprozesse" an, um Studierende für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für das Lehren und Lernen von Mathematik zu sensibilisieren. Eine regelmäßige Wiederholung des Angebotes wird von der Fakultät angestrebt, kann derzeit aber personell nicht geleistet werden.

**Geschlechterforschung** Ab Oktober 2012 wird eine studentische Hilfskraft zur Befragung von Studienanfängern beschäftigt, die erheben soll, welche Gründe Frauen für gute Studienbedingungen im Mathematikstudium anführen. Abgeleitet werden gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden.

Die Fakultät prüft im Einzelnen, ob Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden können und setzt dies den Möglichkeiten entsprechend um.

## 5.5 Vereinbarkeit von Familie 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.

Gemeinsam mit dem SFB 701 wurde ein Spielzimmer eingerichtet, um kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an der Fakultät zu schaffen. Näheres dazu bei der Fakultätsverwaltung oder der Geschäftsstelle des SFB 701.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen und der Selbstverwaltung teilzunehmen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen 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. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. Ä. teilzuhaben.

Auch Studentinnen, 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.

## 5.6 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

## 5.7 Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät motiviert und unterstützt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die den Erwerb spezieller Verwaltungsqualifikationen ermöglichen. Sie verpflichtet sich, Frauen gezielt über Fortbildungsmaßnahmen und die damit verbundenen Aufstiegschancen zu informieren und bemüht sich um Aufstiegschancen innerhalb der Fakultät. Ansonsten setzt die Fakultät die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um. Für Rückfragen dazu steht die Fakultätsverwaltung zur Verfügung.

## 5.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

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 gleich zu verteilen. Bei besonderer Belastung können zusätzliche Hilfskraftstellen beantragt werden.

## 6 Fortschreibung und Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan 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.