

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik 2025

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2022

### Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik 2025 .....	1
1 Präambel.....	2
2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben .....	2
3 Stärken-Schwächen-Analyse .....	6
4 Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen .....	7
4.1 Professorinnen .....	7
4.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen .....	9
4.3 Studentinnen .....	10
4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	11
5 Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen.....	12
5.1 Anteil von Frauen in Gremien.....	12
5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen.....	12
5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe.....	13
5.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....	13
5.5 Gender in Forschung und Lehre.....	14
5.6 Digitalisierung .....	15
5.7 Qualitätsmanagement und Evaluation .....	15
5.8 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.....	16
5.9 Frauenfördermaßnahmen .....	17
6 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung .....	18
7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit .....	18
8 Beschlussfassung, Fortschreibung und Bekanntmachung .....	18
Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2024.....	19
Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 20XX-20XX.....	20

## 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 2022 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

Die nachstehende Tabelle stellt eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten der Fakultät mit Stand 30.06.2024 dar. Die Fachbereiche Mathematik und Didaktik der Mathematik werden dabei akkumuliert erfasst und mit gemeinsamen Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2025 bis 2028) versehen. Dargestellt sind der Ist-Zustand an weiblichen und nicht weiblichen Beschäftigten zum 30.06.2024, die freiwerdenden Stellen im Zeitraum vom 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 sowie die Zielvorgaben als Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen und der Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben.

### Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2025 bis 2028)

#### Wissenschaftlicher Bereich

	Bestand			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024	nicht weiblich	weiblich		w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*
W3/ C4	16	■	11,1 %	2 (4 Stellen werden nicht nachbesetzt, da bereits vorgezogene Besetzungen erfolgt sind)	1	20,0 %
W2/ C3 unbefristet	■	■	36,4 %	0	1 (bereits heute bei W1 mit TT besetzt)	41,7 %
W2 befristet ohne TT					0	50,0 %*
W2 befristet mit TT					0	50,0 %*

W1 ohne TT			0 %	1	1	50,0 %
W1 mit TT W2			100 %	1	0	50,0 %*
				(Stelle wird nicht nachbesetzt)		
A16				0	0	50,0 %*
A15			0 %	0	0	50,0 %*
A14 auf Lebenszeit			50,0 %	0**)	1	50,0 %
A14 auf Zeit			0 %	2***)	1	50,0 %
A13 auf Lebenszeit				0**)	0	50,0 %*
A13 auf Zeit			25,0 %	4	2	50,0 %
Abgeordnete Lehrkräfte			57,1 %	7****)		50,0 %
Laufbahngruppen						
Gehobener Dienst (A9-A13)			60,0 %	5		50,0 %
Höherer Dienst (A13-A16)	11		35,3 %	8	4	50,0 %
E14			100 %	0	0	50,0 %*
E 14 befristet				0	0	50,0 %*
E13			0 %	1	0	50,0 %*
				Diese Stelle ist bereits im Beamt*innenbereich besetzt worden		
E 13 befristet	84	34	28,8 %	118	59	50,0 %
E12				0	0	50,0 %*
WHK				0	0	50,0 %*
WHF	38	18	32,1 %	56	28	50,0 %
SHK	37	33	47,1 %	70	35	50,0 %
Eingeschriebene Student*innen (nur BA und MA,) WiSe 2023/2024	343	227	39,8 %			50,0 %
Absolvent*innen (BA, MA,) 2023	80	62	43,7 %			50,0 %

\*Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50 % mit Frauen zu besetzen

\*\* Es sind bis zum 31.07.2028 zwei unbefristete A13/A14 Stellen ausgeschrieben worden; es erfolgt zunächst eine Besetzung als Akademischer Rat /Akademische Rätin bzw. Studienrat/Studienrätin im Hochschuldienst (A13); bei Bewährung erfolgt eine Beförderung zum/zur Akademischen Oberrat/ Akademischen Oberrätin bzw. Oberstudienrat /Oberstudienrätin im Hochschuldienst (A14);

\*\*\* Die Stellen werden i.d.R. zunächst als A13 a.Zt Beamt\*innenstellen ausgeschrieben und besetzt; wird eine Habilitation abgeschlossen, folgt ggf. eine Ernennung nach A 14 a.Zt.

\*\*\*\*) bevor eine Ausschreibung / Besetzung erfolgen kann, ist eine Wiederzuweisung zu beantragen. Lt. Stellenplan stehen der Fakultät 3 Stellen zur Verfügung; die weiteren Stellen sind aus LABG/ISP- Mittel finanziert.

**MTV-Bereich**

In der folgenden Tabelle sind der Ist-Zustand an weiblichen und nicht weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich zum 30.06.2024, die freiwerdenden Stellen im Zeitraum vom 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 sowie die Zielvorgaben als Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen und der Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben dargestellt.

	Bestand			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024	nicht weiblich	weiblich		w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*
Laufbahngruppen						
Höherer Dienst (A13-A16)						
Gehobener Dienst (A9 – A13)	■	■	100 %	0		100 %
Mittlerer Dienst (A6-A9)						
E9	■	■	75 %	0		75 %
E8	■	■	100 %	0		
E6	■	■	100 %	2	Stellen sind bereits mit 2 Frauen besetzt	100 %
Befristungen						
E6-E9a	■	■			-	-

**Abschlüsse (Summe der Kalenderjahre 2021-2023)**

In der folgenden Tabelle ist die summierte Anzahl der Abschlüsse Studium, Promotion und Habilitation von weiblichen und nicht weiblichen Personen mit dem entsprechenden Frauenanteil in Prozent und der jeweiligen Zielvorgabe dargestellt.

	Summierte Anzahl nach Geschlecht		Frauenanteil in Prozent	Zielvorgabe
	nicht weiblich	weiblich		
Abschluss Studium	258	188	42,1 %	50,0 %
Abschluss Promotion	29	■	23,7 %	50,0 %
Abschluss Habilitation	■	■	0,0 %	50,0 %

## Besondere Stellen und Funktionen

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl nach Geschlecht der Beschäftigten besonderer Stellen und Funktionen wie beispielsweise Vertretungsprofessuren mit dem entsprechenden Frauenanteil in Prozent dargestellt.

Stellentyp Beschäftigte zum 30.06.2024	Anzahl nach Geschlecht		Frauenanteil in Prozent	Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich		
Vertretungsprofessur (befristet)				
Apl. Professuren	■*)	■	0	
Academic Lecturer (befristet/ in Tenurephase)				
Academic Lecturer(unbefristet)				
Academic Researcher (befristet/ in Tenurephase)				
Academic Researcher (unbefristet)				

\*) Besetzung als AOR

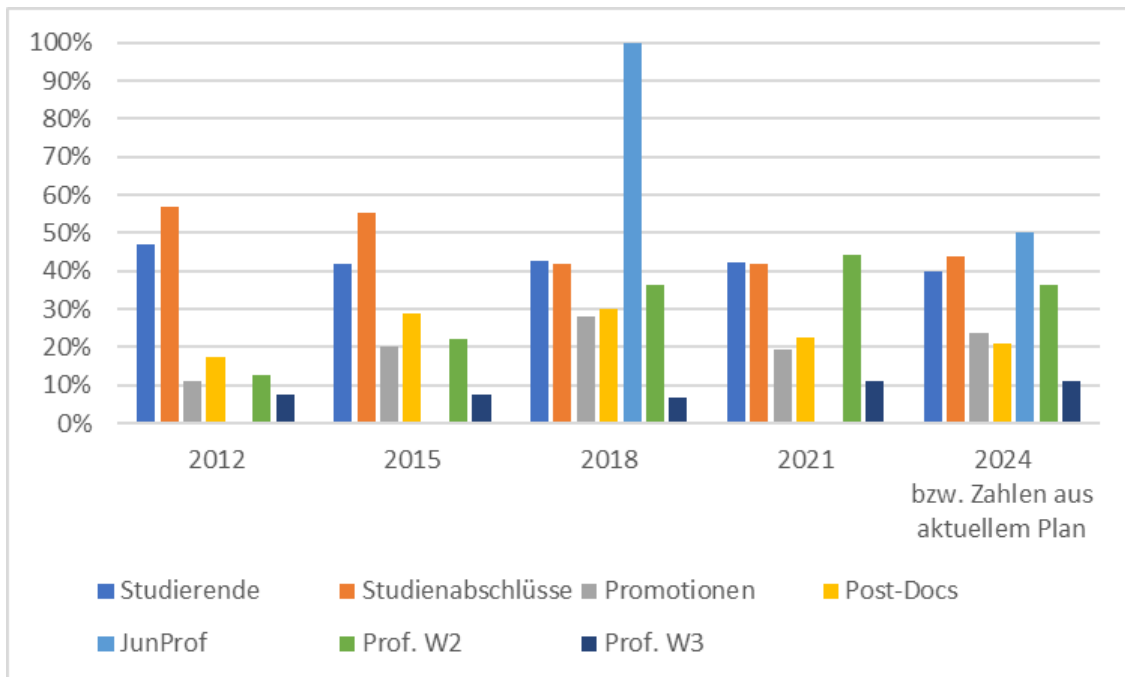
## Karriererephasen

In der folgenden Tabelle ist die Anzahl nach Geschlecht der Promovend\*innen und Postdoktorand\*innen mit dem entsprechenden Frauenanteil in Prozent sowie den Zielvorgaben dargestellt.

Karrierephase	Anzahl nach Geschlecht		Frauenanteil in Prozent	Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich		
Early Career Researcher (Promovend*innen)	41	21	33,9 %	50,0 %
Advanced Career Researcher (Postdoc)	45	12	21,1 %	50,0 %

## Frauenanteil im Zeitverlauf

Die untenstehende Grafik zeigt im Zeitverlauf von 2012 bis 2024 in 3-Jahres-Schritten den prozentualen Frauenanteil bei den Studierenden, Studienabschlüssen, Promotionen, Postdoktorand\*innen, Juniorprofessuren sowie W2- und W3-Professuren. Diese wurde auf Basis von Daten mit jeweiligem Stichtag 30.06.2012, 30.06.2015, 30.06.2018, 30.06.2021 sowie den Zahlen aus dem aktuellen Gleichstellungsplan erstellt.



Anm.: Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag über die Jahre bei 0 % (0 von 3).

## 3 Stärken-Schwächen-Analyse

(Abgleich mit Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2022, Stand 30.06.2024)

In der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2022 wurden fünf unbefristete Professuren (1x W1 TT W2, 2x W2 und 2x W3) besetzt. Alle Besetzungen erfolgten aufgrund von Ausschreibungen. Die Zielvorgabe des Gleichstellungsplans sah vor, dass von den Professuren mindestens die Hälfte mit Frauen zu besetzen ist. Leider ist es nicht gelungen, dieses Ziel vollumfänglich zu erreichen: Trotz intensiver Bemühungen in allen Berufungsverfahren konnte nur eine Professur (W1 TT W2) mit einer Frau besetzt werden. Allerdings konnte eine mit einer Frau besetzte „Professur auf Zeit“ vor Ablauf der eigentlichen Tenure-Track-Phase nach erfolgreicher Evaluation in eine „Professur auf Lebenszeit“ umgewandelt werden.

Daneben wurden die Bemühungen, die Stellen mit Frauen zu besetzen, in den jeweiligen Berufungsverfahren ausführlich dokumentiert. Die Fakultät analysiert die bisherigen Verfahren weiterhin hinsichtlich der möglichen Erfolgsfaktoren.

Im Nachwuchsbereich wurde eine W1-Professur ohne Tenure Track im Kontext des SFB-TRR 358 mit einem Mann besetzt.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen im Tarifbereich konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen von insgesamt 24,4 % auf 28,8 % angehoben werden.

Die Zielvorgabe bei den Stellenbesetzungen der studentischen Hilfskräfte wird nahezu erreicht. Im Bereich der Studierenden in den Masterstudiengängen liegt der Anteil der Frauen bei ca.

44 %; als Tutorinnen (WHK/BA-Verträge) bewerben sich leider nicht dementsprechend viele Frauen, daher beträgt hier der Anteil an den Beschäftigten 32,1 %.

Im Bereich der MTV-Beschäftigten ist der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen weiterhin hoch: Insgesamt ist in dem MTV-Bereich an der Fakultät für Mathematik ein Mann beschäftigt.

## 4 Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät strebt langfristig an, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf möglichst 50 % zu erhöhen. Dabei muss die Qualifikation der Bewerber\*innen 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 an Wissenschaftler\*innen 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 Berufungsordnung der Universität Bielefeld vorgesehenen Beteiligung).
- Die Fakultät versucht durch den Zusatz „Wir freuen uns auch über Bewerbungen von Personen, die die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erst seit kurzem erfüllen.“ in Ausschreibungstexten, vor allem im Kontext von W3-Professuren, Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen zu gewinnen, die noch nicht als „klassisch arriviert“ im Wissenschaftskontext gelten, aber großes Potenzial mitbringen. Die Fakultät erhofft sich dadurch eine höhere Anzahl an Bewerbungen auch von weiblichen Wissenschaftlerinnen, die sich durch die Formulierung besonders angesprochen fühlen (sollen).
- Die Fakultät hat darüber beraten, ob durch alternative Ausschreibungsvarianten, zum Beispiel Professuren mit Tenure-Track-Optionen, der Anteil der Bewerbungen von Frauen signifikant gesteigert werden könnte. Angesichts der derzeitigen Marktlage und der Berufungsstrategie der Fakultät, Kolleg\*innen 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.

- Die Fakultät plant, zum Wintersemester 2025/26 eine ständige Scoutingkommission einzurichten, die stetig Ausschau nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen hält, diese persönlich anspricht und zum Beispiel zu einem Vortrag/Gastaufenthalt nach Bielefeld einlädt. So sieht sich die Fakultät gut aufgestellt, im Falle einer freiwerdenden Professur zeitnah qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern und die Stelle mit einer Frau besetzen zu können.
- Im Rahmen der Beantragung der Freigabe von Professuren wird eine Liste möglicher Kandidat\*innen (Scoutingliste) erstellt, unter anderem um sicher zu stellen, dass es potentielle Bewerberinnen gibt. Die Personen, die auf der Scoutingliste stehen, werden persönlich von dem/der Berufungskommissionsvorsitzenden/dem Dekan/der Dekanin kontaktiert und auf die Ausschreibung hingewiesen sowie zu einer Bewerbung motiviert.
- Alle Mitglieder der Fakultät, insbesondere die Berufungskommission, werden von dem\*der Dekan\*in aufgefordert, potenzielle Bewerberinnen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Diese Ansprache erfolgt in der Regel 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 Anzahl von Bewerbungen von Frauen, ob es weitere qualifizierte Bewerberinnen gibt, und spricht diese gezielt mit der Frage an, ob sie sich eine nachträgliche Bewerbung vorstellen können. 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 gleichstellungsrelevante Fragen, zum Beispiel zur Nachwuchsförderung, insbesondere von Frauen, wie etwa: „Welche Maßnahmen bzw. Konzepte kennen Sie, um den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere Frauen, zu fördern?“ oder „Welche Maßnahmen und Konzepte erachten Sie als hilfreich, um Gleichstellung in Ihrem Arbeitsumfeld zu fördern? Welche Erfahrungen haben Sie in diesem Bereich?“

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 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

### Stellenbesetzungen

Analog zum professoralen Bereich wird bei Stellenbesetzungen im Mittelbau, in Drittmittelprojekten oder Lehrstuhlvertretungen verfahren. Insbesondere bei der Besetzung unbefristeter Stellen wird die Dekanin/der Dekan durch eine von ihr/ihm eingesetzte Kommission beraten, in der die Gleichstellungskommission in der Regel durch ihre Vorsitzende vertreten ist. Bei befristeten Stellenbesetzungen wird Bewerberinnen zugesichert, dass eine Beschäftigung während der üblichen gesamten Qualifikationszeit erfolgt.

Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen.

Stellenausschreibungen werden bereits obligatorisch über die wesentlichen Mailverteiler wie zum Beispiel European Women in Mathematics versendet. Darüber hinaus werden die Hochschullehrenden sensibilisiert und aufgefordert, qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf Tagungen und Konferenzen direkt anzusprechen, auf offene Stellen aufmerksam zu machen, diese beispielsweise zu einem Gastvortrag nach Bielefeld einzuladen und/oder zur Bewerbung zu motivieren. Wünschenswert ist es, kontinuierlich Namen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen sowie deren Fachgebiete in einem gemeinsamen Dokument zu sammeln und diese bei Stellenausschreibungen explizit zu berücksichtigen (siehe auch den Hinweis auf die Scoutingkommission in Abschnitt 4.1).

### 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 Netzwerkkoordinatorin „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.

Die Gleichstellungskommission und die Mitglieder der Fakultät verweisen zudem promotionsinteressierte Studentinnen sowie Doktorandinnen und auch promovierte Wissenschaftlerinnen regelmäßig auf die verschiedenen Optionen des Mentoring-Programms *movement* der Universität hin ([Link zu Movement](#)).

Darüber hinaus gibt es das Netzwerk "Young Women in Theoretical Sciences". Es wurde ursprünglich im Rahmen des SFB 701 ins Leben gerufen und wurde nach Auslaufen des SFB 701 unter dem Dach der BGTS für den SFB 1283 neu gegründet. Ziel des Projekts ist, ein unterstützendes Netzwerk für Frauen innerhalb der Theoretischen Wissenschaften zu schaffen, das gezielte Maßnahmen zur Förderung und Vernetzung bietet – besonders für zukünftige Promovierende.

In den vergangenen drei Jahren wurde das bereits bestehende Programm weitergeführt und ausgebaut, mit einer Vielzahl regelmäßig stattfindender Formate. Zu den festen Bestandteilen

gehören das "Network Lunch" und "Meet & Greet a Female Scientist"-Events, ergänzt durch Workshops, Diskussionsrunden und Exkursionen. Besondere Highlights waren die Vorführung des Films "Picture a Scientist" mit anschließender Podiumsdiskussion sowie die jährliche Beteiligung am Girls' Day. Das Netzwerk wächst kontinuierlich, mit einem festen Kern an Mitgliedern, zu dem regelmäßig Studierende, Promovierende und Postdocs aus Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften hinzukommen.

Das Projekt wird neben dem SFB 1283 auch durch den TRR 358, das Graduiertenkolleg 2865, die Fakultäten und das Rektorat finanziell unterstützt. Für die Zukunft sind weitere Veranstaltungen geplant, darunter ein Besuch der neuen Bielefelder Wissenswerkstadt und ein Workshop zum Thema "Unconscious Gender Bias". Zudem stehen die Mitglieder als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und unterstützen als Vorbilder und Beraterinnen.

Weitere Informationen zum Netzwerk sind auf der Projektwebsite zu finden. Informationen SFB1283

Die BGTS, als tragende Säule der oben genannten Initiative, und die Gleichstellungskommission stehen in engem Kontakt zueinander und haben beispielsweise im Sommersemester 2024 unter anderem einen gemeinsamen „Coffee Talk“ mit der Gender-Gastprofessorin angeboten. Für weitere Informationen: Informationen BGTS

### 4.3 Studentinnen

Die Fakultät für Mathematik beurteilt sowohl die aktuelle Gleichstellungssituation bezüglich der Wahl der Studiengangsausrichtung (fachwissenschaftlich versus Lehramt) und bezüglich der Übergänge Bachelor-Master beziehungsweise Master-Promotion als auch den Frauenanteil bei den Hilfskräften als 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 ermutigen und zu motivieren, nach einer Bachelorarbeit ihr Studium im Master fortzuführen beziehungsweise nach einer Masterarbeit 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 (zum Beispiel Mentoring-Programm *movement*, Familienservice der Universität).
- Es werden Workshops, insbesondere für Promotionsinteressierte und Doktorand\*innen, organisiert, 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 (Hilfskrafttätigkeit) 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 Tutor\*innen (Hilfskräfte) an. In der Basis-Schulung der angehenden Tutor\*innen (Hilfskräfte) werden unter wichtigen Ansprechpartner\*innen der Fakultät auch die Gleichstellung mit ihrer Vorsitzenden inklusive der Kontaktmöglichkeiten erwähnt sowie auf den fakultätsinternen Handlungsleitfaden zu sexualisierter Bedrohung und Gewalt hingewiesen. Darüber hinaus wird es im Rahmen einer Schulung für Fortgeschrittene, die freiwillig ist und auf der Basis-Schulung aufbaut, einen Themennachmittag zu Heterogenität und Vielfalt im Tutorium geben. Dieser soll in enger Absprache mit der Gleichstellungskommission geplant werden.

Es wird eine engere Kooperation mit der Fachschaft angestrebt, um Studentinnen auf die Möglichkeit einer Hilfskrafttätigkeit aufmerksam zu machen und diese zu einer Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus soll über die sozialen Medien (zum Beispiel über den Instagram-Account der Fachschaft) Werbung von Frauen für Frauen (Stichwort: role model) für die Tätigkeit als Hilfskraft gemacht werden.

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, MINT-Sommer, Infowochen für Schüler\*innen, Girls-Day, teutolab, et cetera) durchgeführt. Erhebungen in der Vergangenheit haben gezeigt, dass es auch weiterhin essenziell ist, Schülerinnen etwa im Rahmen von Infotagen oder von Schulbesuchen zu ermutigen, zum Beispiel durch die Teilnahme am MINT-Sommer 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.

Darüber hinaus stehen Überlegungen an, ein niederschwelliges Angebot in Form eines Werbe-flyers für Schüler\*innen zu erstellen, der die Fakultät für Mathematik und die Studienangebote vorstellt und auf eine Webseite verweisen soll, die weitergehende Informationen, auch in Form von kurzen Interviews/Videos mit Studentinnen, Doktorandinnen, weiblichen Postdocs und Professorinnen sowie einer Berufspraxisvertreterin aus der Fachmathematik enthält. Dieser soll dann sowohl bei Informationsveranstaltungen der Universität an Lernende und Lehrende verteilt, aber auch an Schulen und Lehrkräfte geschickt werden. Auch ein Bewerben auf Social Media wird in die Überlegungen mit einbezogen.

Zusätzlich ist die verstärkte Einbindung von Lehrkräften geplant, um diese für das Thema zu sensibilisieren. Dazu ist geplant, ab 2025 am jährlich stattfindenden Fortbildungstag des IDM auch die Möglichkeit anzubieten, einen Workshop mit dem Themenschwerpunkt ‚Gleichstellung und Mathematik‘ zu besuchen; gegebenenfalls ist auch eine Fortbildung gänzlich zu diesem Thema denkbar.

#### **4.4 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 bei Fortbildungen und Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt und auf Vernetzung untereinander (FairNetz\_Bielefeld) hingewiesen.

## 5 Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

### 5.1 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 zum Beispiel Berufungskommissionen oder der Fakultätskonferenz eingeräumt.

### 5.2 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.

Das **Gender-Gastprofessorinnenprogramm** wurde zum Wintersemester 2022/23 fortgesetzt und Nicola Oswald von der Universität Wuppertal konnte als Gender-Gastprofessorin gewonnen werden. Am 06.12.2022 fand mit ihr und weiteren Wissenschaftlerinnen die Podiumsdiskussion "Wer ist Mathe? Gender- und Diversity-Aspekte in der Hochschulmathematik" statt. Zudem bot sie eine Blockseminarveranstaltung für Studierende an. Durch den engen Austausch mit ihr zu Gleichstellungsthemen wurde nachhaltig in den Seminaren zur Vorbereitung auf das Praxissemester eine Sitzung zu „Vielfalt im Mathematikunterricht“ implementiert, in der Studierende hinsichtlich Gender und Diversity im Klassenraum sensibilisiert werden.

Im Sommersemester 2024 war Rebecca Waldecker von der Universität Halle-Wittenberg Gender-Gastprofessorin an unserer Fakultät. Sie bot eine Blockvorlesung "Drei Zeitfenster in der Entwicklung der Theorie der endlichen Gruppen" sowie Workshops zu verschiedenen Soft-Skill-Themen (unter anderem Präsentieren, Priorisieren, Selbstmanagement und Zeitmanagement) für Promovierende und Postdocs an. Darüber hinaus wurde ihr Angebot an individuellen Coachingterminen sowohl von Mitarbeitenden als auch Doktorandinnen wahrgenommen.

Die beiden Gender-Gastprofessorinnen stießen auf viel positive Resonanz, es wurden Interviews mit ihnen durchgeführt beziehungsweise auf der Universitätshomepage und durch Aushänge Werbung für die Veranstaltungen gemacht. Die Außenwirkung ist beträchtlich, unter anderem wird eine der beiden nun auch an ihrer Heimatuniversität die Möglichkeiten für eine Gender-Gastprofessur eruieren.

Ziel der Fakultät ist es, zukünftig einmal im Jahr (vornehmlich im Sommersemester) eine Gender-Gastprofessorin als Role Model für die Fakultät zu gewinnen. Dazu ist mittlerweile eine Liste mit potenziellen Nachfolgerinnen erstellt worden, die nun sukzessive angefragt werden sollen. Die Fakultätsmitglieder werden regelmäßig in der Hochschullehrer\*innenbesprechung und der Fakultätskonferenz darum gebeten, weitere Namen potenziell geeigneter Frauen zu ergänzen.

Gleichstellungsmaßnahmen sind nun auch online im **BINKA** (Bielefelder Instrumentenkasten Gleichstellung,) zu finden. Die Fakultät ist dort mit insgesamt fünf Einträgen vertreten (Eltern-Kind-Büro, Gender-Gastprofessur, Handlungsleitfaden zum Umgang mit Bedrohungen und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz, Picture a Scientist und Girls' Day).

Im Rahmen von Besprechungen zur Lehre und in der Fakultätskonferenz werden die Mitarbeitenden der Fakultät auf die Handreichung „**TIN\*Diskriminierungssensible Lehre**“ (Link zur TIN-Handreichung) hingewiesen.

### 5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Die Fakultät unterstützt gemeinsam mit den laufenden Drittmittelprojekten nach 2012, 2015 und 2017 auch weiterhin die Konferenzen „**European Women in Mathematics – German Chapter**“. Diese Tagungen richten sich speziell an Wissenschaftlerinnen im Bereich Mathematik und bieten neben der Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch auch die Möglichkeit zur Vernetzung über verschiedene Fachgebiete hinaus. Die Fakultät unterstützt 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. Eine Mitgliedschaft der Fakultät in dieser internationalen Vereinigung wurde realisiert.

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.

### 5.4 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 et cetera) auch durch Bereitstellung von finanziellen Ressourcen (aus Haushalts- oder Projektprämien).

Gemeinsam mit Verbunddrittmittelprojekten wurde ein Eltern-Kind-Büro (V3-218) 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 finden sich auf den Homepages der Gleichstellungskommission und von YWTS (unter anderem unterstützt vom SFB1283), die kontinuierlich überarbeitet und ergänzt werden: Webseite Gleichstellung, Mathematik Webseite YWTS

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, Erziehungszeiten und Care-Arbeit 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 und Ähnlichem teilzuhaben.

Auch Studierenden, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen möchten, 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.

## **5.5 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 setzt sich als Ziel, die Gender-Gastprofessur möglichst in jedem Sommersemester mit einer ausgewiesenen Wissenschaftlerin zu besetzen (vergleiche auch Abschnitt 5.2). Dazu werden die Mitglieder der Fakultät regelmäßig daran erinnert, potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen dem Dekan/der Dekanin und/oder der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorzuschlagen.

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 (vergleiche 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 (vergleiche Abschnitt 4.3).

Grundsätzlich stellt die Fakultät für solche kleineren Gleichstellungsprojekte Mittel, zum Beispiel für Hilfskräfte zur Verfügung. Diese sollen Synergien mit den Mitteln zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (vergleiche 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 zunehmend schwierig werden.

## 5.6 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 weiblicher Dozierender 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 zum Beispiel 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, gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

## 5.7 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 oben genannte Beteiligung der Gleichstellungskommission an den gleichstellungsrelevanten Prozessen, sichergestellt. In der Fakultätskonferenz wird anlassbezogen über gleichstellungsbezogene Maßnahmen berichtet.

## 5.8 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld und in der im Wintersemester 2024/25 aktualisierten Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen zur Verhinderung der Gewalt gegen Frauen um.

Die Gleichstellungskommission hat im Juni 2023 zudem einen **fakultätseigenen Handlungsleitfaden** zum Umgang mit Bedrohungen und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz veröffentlicht (Handlungsleitfaden zum Download/), in dem erste Maßnahmen und Kontaktdaten im Falle einer Bedrohung oder Belästigung festgehalten sind. Da die Überarbeitung der zentralen, universitätsweiten Richtlinien zu dem Thema bis Ende 2024 andauern sollte, wurde aufgrund der Bedeutung des Themas ein eigener Handlungsleitfaden auf den Weg gebracht, der vom Sommersemester 2023 an einmal in jedem Semester sowohl an alle Studierenden wie auch Mitarbeitenden versendet wird. Darüber hinaus gibt es eine leicht angepasste Version für Vorgesetzte, die den Professor\*innen zugeht.

Es ist geplant, eine fakultätsinterne Befragung zu sexualisierter Belästigung und Gewalt durchzuführen. Ein kurzer Online-Fragebogen soll erfassen, inwieweit Kontaktstellen und Unterstützungsmöglichkeiten den Mitgliedern der Fakultät bekannt sind und inwieweit diesbezüglich Optimierungspotential besteht. Ziel ist, bei Bedarf entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsflusses und der Bekanntheit der Unterstützungsmöglichkeiten (zum Beispiel in Form von Schulungen, Workshops, Überarbeitung der Homepage) zu ergreifen und gegebenenfalls neue Angebote zu schaffen. Darüber hinaus wird sich auch eine Sensibilisierung aller im Hinblick auf das Themenfeld erhofft.

Die Fakultät verfolgt zudem die Durchführung und Auswertung des umfangreichen Diskriminierungssurveys der Fakultäten Gesundheitswissenschaften, Psychologie und Sport sowie Erziehungswissenschaft, der erstmals im Wintersemester 2024/2025 bei Studierenden und Mitarbeitenden durchgeführt wird, intensiv. Sie kann sich perspektivisch eine Beteiligung in der 2. Durchführungsphase (Zeitpunkt noch unbekannt) vorstellen, um Einblicke in die Thematik und etwaige Problemfelder insgesamt, aber vor allem an der Fakultät zu erhalten. Eine rechtzeitige Einbindung der verschiedenen Statusgruppen/Fakultätsmitglieder im Vorfeld der Überlegungen zur Teilnahme an einer solchen Erhebung wird als unerlässlich gesehen.

Unabhängig von den Ergebnissen der oben genannten Studie(n) plant die Fakultät, in der Tutor\*innenschulung auch auf Grenzüberschreitungen hinzuweisen und die Teilnehmenden dahingehend zu sensibilisieren.

Darüber hinaus strebt die Fakultät an, Schulungen in Kooperation mit P/O zum Thema ‚Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt‘ für alle Mitglieder der Fakultät zu organisieren. Damit soll sichergestellt werden, dass jedes Fakultätsmitglied als erste Ansprechperson bei Vorfällen handlungsfähig ist.

## 5.9 Frauenfördermaßnahmen

Im Wintersemester 2023/24 fand vom 16.10 – 29.10.2023 an der Fakultät für Mathematik eine Umfrage im Rahmen der Gleichstellung statt. Die Umfrage richtete sich an alle 2621 Studentinnen und 81 Doktorandinnen und Postdocs der Fakultät. Insgesamt nahmen 124 Frauen (Rücklaufquote von 4,6%) an der deutschen Umfrage teil. Aufgrund einer zu geringen Teilnahme konnte die englischsprachige Umfrage nicht ausgewertet werden. Es nahmen 108 Studentinnen, 12 Doktorandinnen und vier Postdocs teil. Von den Doktorandinnen kamen sechs Frauen aus dem fachwissenschaftlichen Bereich und sechs aus der Didaktik. Bei den Postdocs war eine aus der Didaktik und drei waren fachwissenschaftliche Postdocs.

Im ersten Teil der Umfrage ging es um die bisherigen Erfahrungen mit Frauenförderungsprogrammen an der Universität oder der Fakultät für Mathematik. An dem Mentoring-Programm „Movement“ und dem Netzwerk „Young Women in Theoretical Sciences“ haben insgesamt 14 Frauen der Umfrage teilgenommen (11,3%). 54% der Teilnehmerinnen haben Interesse, an Veranstaltungen zur Frauenförderung teilzunehmen.

Anschließend ging es um zukünftige Angebote im Bereich der Frauenförderung. Dabei waren Ausflüge (26,6%), Kaffeeaustauschrunden mit externen Wissenschaftlerinnen (25,8%) und Vorträge zu Gleichstellungsthemen (25%) am beliebtesten. Bei den Themenwünschen gab es Unterschiede zwischen den Studentinnen und den Doktorandinnen/Postdocs. Die Studentinnen haben ein besonderes Interesse an den Themen Familienplanung, persönliche Finanzen und Umgang mit Kolleg\*innen. Auch das Thema Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft finden sie interessant, während den Doktorandinnen und Postdocs dieses Thema am wichtigsten ist. Des Weiteren interessieren sich Doktorandinnen und Postdocs ebenfalls für den Umgang mit Kolleg\*innen und die Projektfinanzierung, wobei die Projektfinanzierung besonders für die fachwissenschaftlichen Doktorandinnen und Postdocs von Bedeutung ist, wohingegen im Bereich der Didaktik die Frage nach der Karriere außerhalb der Wissenschaft wichtiger ist.

23 der Teilnehmerinnen (18,5%) gaben an, dass sie Soft-Skill-Trainings besuchen würden. Besonders oft wurden Soft-Skill-Trainings zum Präsentieren (9-mal), Zeitmanagement (6-mal), Teamfähigkeit und Organisation (jeweils 5-mal) bei den offenen Fragen der Umfrage gewünscht.

Die Thematik der Kinderbetreuung ist für 14 Frauen wichtig, da die anderen keine Kinder haben. Die Angebote der Uni werden bisher kaum genutzt. Jedoch besteht ein Wunsch nach einem flexiblen, spontanen Betreuungsangebot für einzelne Veranstaltungen. Zudem sollten Kinder betreut werden können, wenn die Kita geschlossen ist, zum Beispiel für den Besuch von Abendveranstaltungen.

Zum Schluss wurden die Teilnehmerinnen gefragt, ob sie bereits die finanzielle Unterstützung des „Young Women in Theoretical Sciences“-Netzwerks im Rahmen der Frauenförderung genutzt haben. Diese Unterstützung hat bisher lediglich eine Person genutzt.

Auf die Wünsche in Bezug auf das Soft-Skill-Training konnte im Sommersemester 2024 größtenteils durch die Workshops von Rebecca Waldecker als Gender-Gastprofessorin an unserer Universität eingegangen werden (vergleiche Abschnitt 5.2). Die Problematik hinsichtlich der flexiblen Kinderbetreuung wird zukünftig noch weiter eruiert werden müssen. Die Fakultät steht im Kontakt mit dem Familienservice und auch der medizinischen Fakultät, um dort etablierte Modelle kennenzulernen und ggf. in Ansätzen übernehmen zu können. Im Wintersemester 2024/25 wird dieses im Rahmen des TRR Kolloquiums erstmalig genutzt und erprobt. Insbesondere eruiert die Fakultät derzeit die Möglichkeiten, wie finanzielle Mittel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Drittmittelprojekten für langfristige verlässliche (Kurzzeit-) Betreuungsangebote der Universität eingesetzt werden können.

Darüber hinaus sollte der Informationsfluss generell transparenter und effektiver gestaltet werden, um bereits bestehende Unterstützungs- und Informations-/Workshopangebote möglichst vielen an der Fakultät bekannt zu machen. Dazu soll neben Rundmails und Aushängen auch der zunehmende Einfluss digitaler, sozialer Medien (zum Beispiel Instagram) und die Homepage mit in Betracht gezogen bzw. sukzessive überarbeitet werden.

## **6 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

## **7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit**

Der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird eine Ermäßigung des Lehrdeputats durch den\*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, Auswertung von Befragungen, Organisation/Unterstützung von Veranstaltungen, Unterstützung der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission im Bereich Lehre und Forschung und Recherchearbeiten im Bereich der Gleichstellung.

## **8 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 12.12.2024 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 und/oder im Schaukasten der Gleichstellungskommission auf V3 (zwischen V3-109 und V3-111) bekanntgegeben.

## Anlagen

- Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021 – 2024
- Maßnahmenliste des alten Gleichstellungsplans mit Evaluation der Umsetzung

## Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2024

	Bestand			Zielvorgaben bis 30.6. 2024 Frauenanteil in %)	Kommentar (z.B. Ziel wurde er- reicht/ Ziel wurde nicht erreicht/ Ziel wurde (deutlich) über- troffen/ Im Geltungs- zeitraum des Gleich- stellungsplanes fan- den keine Berufungen statt usw.)
	Beschäftigte zum 30.06.2024				
	nicht weiblich (An- zahl)	weiblich (Anzahl)	w in %		
W3 / C4	16	■	11,1 %	11,1 %	Erfüllt*
W2 / C3	■	■	36,4 %	50,0 %	Nicht erfüllt; Es wurden zwei Beru- fungen in dem Zeit- raum durchgeführt; leider konnte keine Stelle mit einer Frau besetzt werden
W1	■	■	50,0 %	50,0 %	Erfüllt
A14 a. Z.	■	■	0 %	50,0 %	Nicht erfüllt
A13 a. Z.	■	■	25,0 %	28,6 %	Nicht erfüllt; allerdings wurden keine Stellen ausgeschrieben/be- setzt
A13 – A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	■	■	44,4 %	44,4 %	Erfüllt
Abgeordnete Lehrkräfte	■	■	57,1 %	42,9 %	Erfüllt; In 2021 wurden die „Abgeordneten Lehrkräfte“ bei „LfbA (TZ)“ dargestellt.
E13/14 unbefr. Vollzeit	■	■	25,0 %		Keine Veränderungen )
E13/14 unbefr. Teilzeit	■	■			
E13/14 befr. Vollzeit**)	13	■	31,5 %	50,0 %	Nicht erfüllt
E13/14 befr. Teilzeit**)	■	■	40,0 %	50,0 %	Nicht erfüllt
LfbA Vollzeit (aus Sondermittel)	■	■	100 %		Erfüllt
LfbA Teilzeit	■	■			
E13/14 Dritt- und Sonder- mittel Vollzeit***)	33	11	25,0 %	50,0 %	Nicht erfüllt
E 13/14 Dritt- und Sonder- mittel Teilzeit***)	29	10	25,6 %	50,0 %	Nicht erfüllt
WHK					
Abschluss Studium 2021- 2023	258	188	42,1 %	50,0 %	Nicht erfüllt

Abschluss Promotion 2021-2023	29	■	23,7 %	50,0 %	Nicht erfüllt
Abschluss Habilitation	■	■	0,0 %	50,0 %	Nicht erfüllt

\*) Keine Veränderung in der Stellenbesetzung; Im Gleichstellungsplan in 2022 erfolgte eine andere Darstellung; bei den HSL gab es zusätzlich die Kategorie „Zusätzliche UniPlusW3“ und bei den E13/14 Stellen gab es zusätzlich die Kategorie „Lehrf. f. bes. Aufg. Vollzeit (unbefristet)“

\*\*\*) Hier Beschäftigte aus HH, LABG, ISP I, Grundausrüstung SFB

\*\*\*\*) Hier Beschäftigte aus ZSL, QV-Mittel, ISP II, ISP Plus, Drittmittelbeschäftigte

### Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 20XX-20XX

Maßnahme	Umsetzungsstand (umgesetzt/ teilweise umgesetzt/ nicht umgesetzt)	Ggf. Erläuterung

Alte Maßnahmen:

### 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, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Teilnahme an der jährlich stattfindenden ganztägigen Gleichstellungsklausurtagung ermöglicht; weitere Fortbildungen für die Gleichstellungsakteur*innen sind geplant; Teilnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Tagung „Diversität als hochschulpolitische Herausforderung“ im November 2024)
Mobiles Kinderzimmer	Umgesetzt