



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Der Dekan

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik (02.07.2024 bis 01.07.2027)

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999

in der Fassung vom 24.10.2023

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 – 2024.....	4
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	4
1.1.1.	Professuren.....	5
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	6
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	8
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	8
1.2.	Studium	9
1.2.1.	Studienanfänger*innen.....	9
1.2.2.	Studierende.....	11
1.2.3.	Absolvent*innen	13
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	15
1.3.1.	Promotionen.....	15
1.3.2.	Stipendien.....	15
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase.....	15
1.4.	Gremienbeteiligung	16
1.5.	Fazit	18
1.5.1.	Ziele.....	18
1.5.2.	Maßnahmen.....	20
2.	Fortschreibung für die Jahre 2024 - 2027 und Ziele.....	25
3.	Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät	26
3.1.	Wissenschaftliches Personal	26
3.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	27
3.3.	Studienerfolg	28
3.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	30
3.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie* und Beruf.....	31
3.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	31
3.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	32
3.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	33
3.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	34
4.	Erfolgskontrolle und Bericht	36
5.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	37

Allgemeine Einführung/Präambel

Das Hochschulgesetz NRW, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom 06.05.2022 bilden die Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist eine zentrale Herausforderung, um das Leben an unserer Fakultät zukunftsfähig und gerecht zu gestalten. Sie sollte sich auch darin ausdrücken, dass die Geschlechter in allen Statusgruppen, nämlich Hochschullehrer*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und Studierende, paritätisch vertreten sind und Verantwortung übernehmen. Die Fakultät identifiziert die für sie relevanten Handlungsfelder im Bereich der Gleichstellung und leitet geeignete Maßnahmen ein. Die Fakultät steht Anregungen und Fragen zum Thema Gleichstellung offen gegenüber und sucht diesbezüglich Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität; Ansprechpartner*in ist die*der Dekan*in gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung und setzt sich für eine weitere Verankerung geschlechtergerechter Sprache ein. Dabei folgt sie den Handlungsempfehlungen Sprachsensibilität 2022 der UDE. Die von der Fakultät veröffentlichten Texte (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien) sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Insbesondere Ausschreibungstexte werden gleichstellungs- und diversitätssensibel gestaltet.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 – 2024

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet.

Anhand der Daten zum Frauenanteil in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Gleichstellungsplans erreicht wurden.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Der folgende Überblick gibt die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät seit dem letzten Gleichstellungsplan wieder:

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	5	22	18,5	5	24	17,2
Lehrstuhlvertretungen	0	0	-	0	0	-
Juniorprofessuren (W1)	0	1	0,0	0	0	-
Wissenschaftlicher Mittelbau	48	57	45,7	43	81	34,7
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	18	0	100,0	19	1	95,0
Summe Fakultät	71	80	47,0	67	106	38,7

Der Anteil der Professorinnen ist gegenüber 2020 minimal angestiegen. Das liegt am Ausscheiden zweier männlicher Professoren, deren Nachfolge derzeit geregelt wird, und stellt insofern keinen strukturellen Fortschritt dar. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt damit leicht unterhalb der vereinbarten Gleichstellungsquote von 20 %. Im Mittelbau ist mit einer Steigerung auf rund 46 % eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils gelungen. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil durch den Ruhestandseintritt des einzigen Mannes auf 100 % angestiegen.

Im Berichtszeitraum gab es eine einsemestrige Lehrstuhlvertretung durch einen Mann, die in der obigen Stichtag-Tabelle nicht sichtbar ist. Die derzeit mit einem Mann besetzte W1-Professur war ab 2019 mit einer Frau besetzt, welche nach kurzer Zeit wegberufen wurde. Hervorzuheben ist auch, dass die Struktur des wissenschaftlichen Mittelbaus sehr heterogen ist.

Er umfasst mit Daueraufgaben betraute Personen ebenso wie Nachwuchswissenschaftler*innen in der wissenschaftlichen Weiterqualifikation. Außerdem sind die Stellen mit sehr unterschiedlichen Lehrdeputaten verbunden.

1.1.1. Professuren

Die Fakultät für Mathematik liegt mit einer Frauenquote von derzeit 18,5 % (W2/W3/C4) leicht unter dem NRW-Schnitt von 20,3 % (Quelle: Landesamt für Statistik NRW für das Jahr 2022) und dem deutschlandweiten Schnitt von 19,4 % (Quelle: Statistisches Bundesamt für das Jahr 2022).

Tab. 2: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	4	15	21,1	4	17	19,1
W2	1	7	12,5	1	7	12,5
W1	0	1	0,0	0	0	-
Fachvertretungen	0	0	-	0	0	-
Summe Fakultät	5	23	17,9	5	24	17,2

Im Jahr 2019 wurde eine W1-Professur (WISNA) mit einer Frau besetzt. Aufgrund eines externen Rufes musste die Professur neu ausgeschrieben werden. Außerdem wurde im Berichtszeitraum ein W2-Professor wegberufen. Beide Stellen wurden jeweils mit einem Mann nachbesetzt.

Aktuell laufen an der Fakultät drei Berufungsverfahren. Bei zweien handelt es sich um die eingangs erwähnten Professuren, die durch Ruhestandseintritte vakant geworden sind. In einem Fall erging ein Ruf an eine Frau, allerdings konnten beide Stellen im ersten Anlauf nicht besetzt werden. Beide Professuren sind bzw. werden aktuell neu ausgeschrieben. Darüber hinaus läuft derzeit ein Berufungsverfahren für eine W1-Professur mit Tenure Track nach W3. Dabei geht es um die vorgezogene Nachbesetzung einer 2030 frei werdenden W3-Professur, die derzeit männlich besetzt ist. Drei weitere Berufungsverfahren werden derzeit vorbereitet bzw. beim Rektorat beantragt. Die Fakultät sieht hier große Handlungsspielräume zur Erreichung ihres Gleichstellungsziels, wenn auch die Gewinnung von Professorinnen eine große Herausforderung bleibt.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zunächst erfolgt eine Aufstellung der Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten anstatt in Köpfen. Dadurch wird die Verteilung der Gesamtarbeitszeit deutlich:

Tab. 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	10/2023			10/2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	A 13 – A16	6,6	9	42,3	6,6	8	45,2
Beamt*innen, befristet	A 13 – A16	5	7	41,7	3	7	30,0
	A 9 – A13 hD	2	0	100,0	1	0	100,0
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 13 – E 15Ü	4,9	3	62,0	5,1	3	62,7
Tarifbeschäftigte, befristet	E 13 – E 15Ü	24,8	30,8	44,6	23,3	56,4	29,2
	E 9 – E 13 gD	0	1,5	0,0	0	0	-
Wissenschaftliche Hilfskräfte		0	0	-	0	0,42	0,0
Summe Fakultät		43,3	51,3	45,8	39	74,82	34,3

Anschließend wird nach Voll- bzw. Teilzeit unterschieden, um diesbezüglich geschlechterspezifische Unterschiede zu erkennen. Wir betrachten zunächst die Tarifbeschäftigten:

Tab. 4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	3	3	50,0	3	3	50,0
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	3	0	100,0	2	0	100,0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	18	15	54,5	16	38	29,6
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	10	23	30,3	11	25	30,6
Summe Fakultät	34	41	45,3	32	66	32,7

Die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (gemäß § 42 HG) wird anschließend gesondert betrachtet:

Tab. 5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	2	0	100,0	2	0	100,0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	2	0	100,0	1	0	100,0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	0	0	-	0	0	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	0	0	-	1	0	100,0
Summe Fakultät	4	0	100,0	4	0	100,0

Tab. 6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	1	0	100,0	1	0	100,0

Bei den unbefristet eingestellten Beamt*innen und Tarifbeschäftigten konnten die im Jahr 2020 erreichten Frauenanteile annähernd beibehalten werden. Unter den wenigen unbefristet eingestellten Personen arbeiten lediglich Frauen in Teilzeit. Dies lässt sich zumeist auf Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben zurückführen.

Bei den befristet beschäftigten Beamt*innen handelt es sich um Rät*innen auf Zeit und abgeordnete Lehrer*innen. Letztere erklären den Anstieg der dortigen Zahlen. Die Zahl der befristet Tarifbeschäftigten ist aufgrund geänderter finanzieller Rahmenbedingungen im Bereich der befristeten Sondermittel (HP2020, MAPL, QVM, ZSL) deutlich zurückgegangen. Allerdings gab es in dieser Gruppe eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils auf 44,6 %. Gelungen ist das unter anderem durch gezielte Aufforderungen zur Bewerbung, die Gewinnung exzellenter Absolventinnen für ein Promotionsstudium und die konsequente Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenbesetzungen.

Die große Zahl der befristet Tarifbeschäftigten in Teilzeit erklärt sich hauptsächlich dadurch, dass Promotionsstellen an der Fakultät in der Regel 75 %-Stellen sind, die gemäß interner Richtlinien durch Drittmittel zu Vollzeitstellen aufgestockt werden können. Stellen für Postdoktorand*innen sind hingegen grundsätzlich Vollzeitstellen. Daher lassen die obigen Zahlen keine unmittelbaren Rückschlüsse auf den Frauenanteil bei den Promovend*innen zu.

Die Gesamtanzahl der befristet Tarifbeschäftigten ist im Berichtszeitraum von 90 auf 66 zurückgegangen. Das hat vielfältige Gründe. Zum Teil sind Professuren und damit verbundene Mitarbeiter*innenstellen unbesetzt, die ZSL-Mittel ersetzen die HP2020-Mittel auf einem wesentlich niedrigeren Niveau, und die Anzahl der Drittmittelprojekte ist aktuell etwas geringer.

Im Gegensatz zu anderen Fakultäten verzichtet die Fakultät für Mathematik weitestgehend auf die Erteilung von Lehraufträgen an Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Daten in den entsprechenden Tabellen untermauern dies. Ebenso bestätigen die Tabellen, dass die Fakultät in der Regel keine wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) einstellt.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskraftstellen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Studierende haben die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten. Insbesondere auf Stellen mit Bachelorabschluss kann einschlägige, wissenschaftliche Berufs- und Lehrerfahrung gesammelt werden.

In den nachfolgenden Tabellen werden die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht und Art des Abschlusses erfasst:

Tab. 7: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

Bezeichnung	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK)	49	59	45,4	53	40	57,0
Studentische Hilfskräfte (WHF)	28	27	50,9	40	33	54,8
Studentische Hilfskräfte gesamt	77	86	47,2	93	73	56,0

Tab. 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	10/2023			10/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	28	27	50,9	40	33	54,8
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	0	-	0	1	0,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte gesamt	28	27	50,9	40	34	54,1

Während die Gesamtzahl an Hilfskräften nahezu unverändert geblieben ist, lässt sich beim Frauenanteil ein Rückgang auf 47,2 % konstatieren. Als Grund erscheinen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten wie Vertretungsunterricht an Schulen plausibel.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Beschäftigtenzahlen in Technik und Verwaltung, aufgeschlüsselt nach Tarifgruppe und Voll- bzw. Teilzeit. Die in der Technik angesiedelte Stelle der Tarifgruppe E11 gD wird nicht neu besetzt. Alle anderen Stellen sind in den Sekretariaten und in der Dekanatsverwaltung angesiedelt.

Tab. 9: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		10/2023			10/2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 11 (gD)	Vollzeit	0	0	-	0	1	0,0
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E 9 (gD)	Vollzeit	1	0	100,0	0	0	-
	Teilzeit	1	0	100,0	1	0	100,0
E 9 (mD)	Vollzeit	3	0	100,0	4	0	100,0
	Teilzeit	1	0	100,0	1	0	100,0
E 8	Vollzeit	6	0	100,0	7	0	100,0
	Teilzeit	6	0	100,0	6	0	100,0
MTV gesamt		18	0	100,0	19	1	95,0

Während der Laufzeit des abgelaufenen Frauenförderplans erfolgten zwei Höhergruppierungen: eine von E 9 mD nach E 9 gD und zwei von E 8 nach E 9 mD. Sämtliche Höhergruppierungen wurden über Neubewertungen der Arbeitsplätze realisiert, zum Teil mit der Zuordnung neuer, höherwertiger Aufgaben.

Die Fakultät unterstützt für ihre Beschäftigten in Technik und Verwaltung aktiv die Nutzung und Anpassung individueller Teilzeitmodelle. Das betrifft zum Beispiel die temporäre Anpassung des Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten, falls es zu Änderungen bei Betreuungs- oder Pflegeaufgaben kommt.

1.2. Studium

Die Studiengänge der Fakultät lassen sich im Wesentlichen zwei Gruppen zuordnen, nämlich der Fachmathematik und dem Lehramt. Aufgrund unterschiedlicher Charakteristika erfolgen die Betrachtungen in diesem Abschnitt für beide Gruppen getrennt.

1.2.1. Studienanfänger*innen

Gruppe 1: Studienanfänger*innen der Fachstudiengänge

In der nachfolgenden Tabelle ist die Entwicklung der Studienanfänger*innenzahlen für die Studienjahre von 2021 bis 2023 dargestellt.

Tab. 10: Studienanfänger*innen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + WiSe)

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	122	63	51,6	256	162	63,3	204	109	53,4
BSc Technomathematik	24	8	33,3	56	25	44,6	44	19	43,2

BSc Wirtschaftsmathematik	79	31	39,2	159	68	42,8	148	76	51,4
MSc Mathematik	17	4	23,5	21	3	14,3	32	9	28,1
MSc Technomathematik	2	1	50,0	3	1	33,3	3	1	33,3
MSc Wirtschaftsmathematik	3	1	33,3	4	1	25,0	10	3	30,0
Summe Fakultät	247	108	43,7	499	260	52,1	441	217	49,2

Der Frauenanteil im BSc Mathematik liegt seit Jahren konstant bei über 50 %. In den anderen Bachelorstudiengängen der Fachmathematik sind hingegen Rückgänge der Frauenanteile zu beobachten bei einem gleichzeitigen Rückgang der Gesamtstudierendenzahlen. Diese Überlagerung verschiedener Phänomene macht die Interpretation der Entwicklung schwierig. Besonders stark ist der Rückgang der Anfänger*innenzahlen im Studienjahr 2023, und dabei insbesondere im Wintersemester 2023/2024.

Die Anfänger*innenzahlen in den Masterstudiengängen der Fachmathematik sind im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen wesentlich geringer. Aufgrund der kleinen Fallzahlen erscheint es hier wenig sinnvoll, die schwankenden Frauenanteile ausführlich zu diskutieren.

Gruppe 2: Studienanfänger*innen im Lehramt

Auch hier sind die Zahlen erheblichen Schwankungen unterworfen. Allerdings sind die Gründe teilweise andere. Die Bachelorstudiengänge im Lehramtsbereich waren bis zum Wintersemester 2022/2023 sämtlich mit einem Orts-NC versehen. Zum Wintersemester 2023/2024 wurde dieser für die Bachelorstudiengänge BA LA Berufskolleg (Bk), BA LA Gymnasien und Gesamtschulen (GyGe) sowie BA LA Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen (HRSGe) aufgehoben.

Zum Wintersemester 2023/2024 wurde die Aufnahmekapazität für den Bachelorstudiengang BA LA G im Rahmen der Studienplatzoffensive II von 295 auf nunmehr 335 Plätze erhöht. Außerdem wurde zum Wintersemester 2022/2023 der Lehramtsstudiengang Sonderpädagogik eingeführt. Hierfür sind im Bachelorstudiengang 60 Studienplätze vorgesehen.

Die Nachrückverfahren für BA LA G und BA LA SoPäd sind noch nicht abgeschlossen, sodass die Zahlen für das Studienjahr 2023 noch steigen werden.

Tab. 11: Studienanfänger*innen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + WiSe)

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	26	13	50,0	10	5	50,0	9	3	33,3
BA LA G	327	288	88,1	275	233	84,7	287	254	88,5
BA LA GyGe	132	54	40,9	74	38	51,4	82	41	50,0

BA LA HRSGe	80	53	66,3	64	45	70,3	67	40	59,7
BA LA SoPäd	28	24	85,7	32	25	78,1	-	-	-
MA LA Bk	1	1	100,0	2	2	100,0	0	0	-
MA LA G	139	127	91,4	170	153	90,0	178	163	91,6
MA LA GyGe	28	12	42,9	40	21	52,5	37	26	70,3
MA LA HRSGe	43	29	67,4	49	34	69,4	88	62	70,5
Summe Fakultät	804	601	74,8	716	556	77,7	748	589	78,7

Die Frauenanteile sind im Lehramtssektor hoch und liegen fast überall bei mindestens 50%. Im Bereich LA GyGe ist allerdings ein Rückgang des Frauenanteils auf unter 50% zu konstatieren. Es ist unklar, ob dies an dem Entfall des Orts-NCs liegt oder ob andere Effekte dafür ursächlich sind. Die Bereiche LA G, LA HRSGe und LA SoPäd sind dagegen von Studienanfängerinnen dominiert. Dementsprechend hoch sind hier die Frauenanteile.

Da das Studienjahr 2023 noch nicht abgeschlossen ist, erwarten wir noch einen leichten Anstieg der Zahlen in den Masterstudiengängen.

1.2.2. Studierende

Für den Ausweis der Gesamtstudierendenzahlen verwenden wir im Folgenden als Referenz das Wintersemester des jeweils betrachteten Jahres.

Gruppe 1: Studierende der Fachstudiengänge

Als Folge der Corona-Pandemie, der Einführung des Deutschlandtickets und anderer gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen sieht sich die Fakultät mit sinkenden Studierendenzahlen konfrontiert. Die Gesamtstudierendenzahlen in den Fachstudiengängen haben sich innerhalb von drei Jahren halbiert. Erfreulicherweise sind die Frauenanteile dabei relativ stabil geblieben.

Tab. 12: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	440	192	43,6	743	357	48,0	728	320	44,0
BSc Technomathematik	88	23	26,1	146	48	32,9	137	39	28,5
BSc Wirtschaftsmathematik	292	145	49,7	491	255	51,9	494	257	52,0
MSc Mathematik	76	17	22,4	91	22	24,2	100	30	30,0
MSc Technomathematik	7	2	28,6	9	2	22,2	10	2	20,0
MSc Wirtschaftsmathematik	26	15	57,7	30	18	60,0	41	23	56,1
Summe Fakultät	929	394	42,4	1510	702	46,5	1510	671	44,4

Der Frauenanteil im BSc Mathematik bzw. Wirtschaftsmathematik liegt bei über 40 % bzw. bei knapp 50 %. Der Frauenanteil im kleinen und technisch geprägten BSc Technomathematik liegt im Jahresdurchschnitt bei etwa 33 %.

Im MSc Wirtschaftsmathematik konnte der bereits im letzten Gleichstellungsplan konstatierte hohe Frauenanteil gehalten werden. Er liegt im Schnitt bei knapp unter 60 %. Im MSc Mathematik ist hingegen ein kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Studienjahr 2023 war nicht einmal jede vierte Person weiblich. Im MSc Technomathematik sind die Studierendenzahlen konstant niedrig, woraus eine entsprechend große Schwankung bei den Frauenanteilen der einzelnen Studienjahre resultiert.

Gruppe 2: Studierende im Lehramt

In den Bachelor- und Masterstudiengängen des Lehramts ist die Gesamtstudierendenzahl deutlich angewachsen. Das liegt vor allem an den Studienplatzoffensiven I und II für das Lehramt Grundschule, sowie an der Einführung der Lehramtsstudiengänge Sonderpädagogik.

In allen Lehramtsstudiengängen sind die Frauenanteile sehr hoch. Im Schnitt sind drei von vier Lehramtsstudierenden weiblich, wobei der Frauenanteil im Lehramt Grundschule mit rund 90 % besonders hoch ist. In den Bachelorstudiengängen für LA G und LA HRSGe bleiben die Frauenanteile bei zugleich steigenden Gesamtstudierendenzahlen (LA G) auf einem konstanten Niveau. So liegt der Frauenanteil im LA G durchschnittlich bei 86,4 % und im LA HRSGe bei 64,3 %. Im erst vor zwei Jahren angelaufenen LA SoPäd zeichnet sich ebenfalls ein hoher Frauenanteil ab. Hier sind aktuell knapp vier von fünf Studierenden weiblich. Während im LA Bk ein leichter Anstieg um 5,8 Prozentpunkte vom Jahr 2021 auf das Jahr 2023 zu verzeichnen ist, kann für das LA GyGe eine genau gegensätzliche Entwicklung festgestellt werden.

Tab. 13: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	49	24	49,0	35	15	42,9	37	16	43,2
BA LA G	1115	967	86,7	1021	877	85,9	1005	871	86,7
BA LA GyGe	343	140	40,8	301	132	43,9	324	146	45,1
BA LA HRSGe	296	187	63,2	293	188	64,2	321	210	65,4
BA LA SoPäd	54	43	79,6	32	25	78,1	-	-	-
MA LA Bk	4	3	75,0	4	3	75,0	6	3	50,0
MA LA G	388	354	91,2	390	353	90,5	367	339	92,4
MA LA GyGe	100	56	56,0	100	57	57,0	97	54	55,7
MA LA HRSGe	146	107	73,3	167	121	72,5	180	130	72,2
Summe Fakultät	2495	1881	75,4	2343	1771	75,6	2337	1769	75,7

In den Masterstudiengängen, die seit dem Wintersemester 2014/2015 studiert werden können, sind die Belegzahlen mittlerweile nahezu konstant. Die über die Studienplatzoffensive I erfolgten Erhöhungen im Grundschullehramt spiegelt sich in den Studierendenzahlen der Jahre 2022 und 2023 wider. Die durch die Studienplatzoffensive II erfolgte Erhöhung wird sich frühestens im nächsten Gleichstellungsplan bemerkbar machen. Trotz der Veränderung in den Zahlen hat dies keinen Einfluss auf die Frauenanteile, die im Bereich Grundschule bei durchschnittlich 91,4 % liegen. Die Frauenanteile in den Masterstudiengängen Gymnasien und Gesamtschulen sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sind im Zeitverlauf ebenfalls konstant geblieben, jedoch auf einem niedrigeren Niveau. So liegt die Quote im Master GyGe/Bk bei durchschnittlich 56,2 % und im Master HRSGe bei etwa 72,7 %. Bei der auf den ersten Blick sehr erfreulichen Entwicklung der Frauenanteile im Master Berufskolleg sind wir mit Rückschlüssen wegen der geringen Belegzahlen vorsichtig.

1.2.3. Absolvent*innen

Auch wenn das Prüfungsjahr 2023 bereits beendet ist, können sich die Werte noch geringfügig erhöhen. Grund hierfür sind Abschlussarbeiten, die zum Ende des Sommersemesters 2023 eingereicht worden sind, deren Begutachtung aber noch aussteht.

Gruppe 1: Absolvent*innen der Fachstudiengänge

In der nachfolgenden Tabelle sind die Bachelor- und Masterabschlüsse für die Prüfungsjahre von 2021 bis 2023 dargestellt.

Tab. 14: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Art des Abschlusses pro Prüfungsjahr (jeweils WiSe + SoSe)

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	12	4	33,3	26	3	11,5	26	7	26,9
BSc Technomathematik	2	1	50,0	-	-	-	3	1	33,3
BSc Wirtschaftsmathematik	9	5	55,6	13	5	38,5	14	9	64,3
MSc Mathematik	25	7	28,0	24	8	33,3	24	8	33,3
MSc Technomathematik	1	0	0,0	1	1	100,0	2	0	0,0
MSc Wirtschaftsmathematik	3	2	66,7	12	6	50,0	7	4	57,1
Summe Fakultät	52	19	36,5	76	23	30,3	76	29	38,2

Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Abschlüssen in der Fachmathematik geringer als der Anteil der Frauen an den (zeitversetzt zu betrachtenden) Studienanfänger*innen. Aufgrund der

geringen Zahlen im Bereich Techno- und Wirtschaftsmathematik ist die Aussagekraft der Statistik im Hinblick auf die Entwicklung der Frauenanteile allerdings gering. Die Fakultät wird diese Werte weiterhin beobachten.

Da die Bachelor- und Masterstudiengänge der Fakultät konsekutiv angelegt sind, nehmen die Absolvent*innen eines Bachelorstudiengangs in der Regel das Studium im anschließenden Masterstudiengang auf. Die Übergangsquoten in den Studiengängen der Fakultät sind sehr hoch, auch wenn es gelegentlich zu Wechseln des Studienganges oder -ortes kommt. Als Anhaltspunkt kann man die Absolvent*innenzahlen der Bachelorstudiengänge in der obigen Tabelle mit denen der Anfänger*innen in den Masterstudiengängen der Tabelle auf Seite 9 vergleichen.

Gruppe 2: Absolvent*innen im Lehramt

Gemittelt über die Absolvent*innen aller Lehramtsstudiengänge betrug der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen in den Prüfungsjahren von 2021 bis 2023 durchschnittlich 80,3 %.

Tab. 15: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Art des Abschlusses pro Prüfungsjahr (jeweils WiSe + SoSe)

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	1	1	100,0	2	2	100,0	2	1	50,0
BA LA G	152	138	90,8	179	162	90,5	186	170	91,4
BA LA GyGe	35	15	42,9	51	29	56,9	56	30	53,6
BA LA HRSGe	42	29	69,0	58	45	77,6	72	48	66,7
MA LA Bk	-	-	-	4	2	50,0	2	1	50,0
MA LA G	151	139	92,1	139	132	95,0	113	102	90,3
MA LA GyGe	34	18	52,9	29	14	48,3	41	26	63,4
MA LA HRSGe	63	44	69,8	55	40	72,7	72	47	65,3
Summe Fakultät	478	384	80,3	517	426	82,4	544	425	78,1

Die Frauenanteile im Grundschullehramt sind über den Zeitverlauf konstant und belaufen sich durchschnittlich im Bachelor auf 90,9 % und im Master auf 92,5 %. In den Bereichen Gymnasien und Gesamtschulen sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen lassen sich erhebliche Schwankungen bei den Frauenanteilen feststellen. Nichtsdestotrotz korrespondieren die Werte in gewissem Rahmen zu den zuvor ausgewiesenen Anfänger*innen- und Gesamtstudierendenzahlen. Im Bereich Berufskolleg müssen hierbei allerdings die geringen Fallzahlen berücksichtigt werden.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen stark schwankt. Das ist bei kleinen Zahlen ein bekanntes Phänomen. Im Jahresdurchschnitt ergibt sich ein Frauenanteil von 27,5 %. Der hohe Anteil von 46,7 % im Jahr 2023 hat allerdings auch strukturelle Gründe, weil es in vielen Bereichen vermehrt gelungen ist, exzellente Absolventinnen für ein Promotionsstudium zu gewinnen. Darüber hinaus gibt es eine feste Frauenquote von 30 % in einem DFG-Verbundprojekt.

Tab. 16: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2023			2022			2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	7	8	46,7	1	7	12,5	3	14	17,6

1.3.2. Stipendien

Da fakultätseigene Promotionsstipendien (mit wenigen Ausnahmen) nicht mehr vergeben werden können, sind die Zahlen entsprechend gering. Weil eine Auswertung über HISinOne BI nicht möglich ist, beruhen die aktuellen Zahlen auf intern erhobenen Daten.

Tab. 17: Stipendien

	12/2023			12/2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	5	8	38,5	6	26	18,8
Finanzierung UDE-Mittel	1	1	50,0	5	21	19,2
Finanzierung externe Mittel	4	7	36,4	1	5	16,7

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase

Berufungen auf Professuren

Zwischen 2021 und 2024 wurden 6 Wissenschaftler*innen unserer Fakultät auf zum Teil befristete Professuren berufen. Davon waren 3 Frauen (eine befristete Professur, 2 unbefristete Professuren). Im vorherigen Berichtszeitraum gab es zwischen 2018 und 2020 drei Berufungen von Nachwuchswissenschaftler*innen unserer Fakultät (1 Frau, 2 Männer).

Habilitationen

An der Fakultät für Mathematik erfolgten zwischen 2020 und 2023 fünf Habilitationen. Davon entfiel keine auf eine Frau. Allerdings betrifft das einzige derzeit laufende Habilitationsverfah-

ren an der Fakultät eine Frau. Es wird voraussichtlich im Januar 2024 abgeschlossen. Im vorherigen Berichtszeitraum erfolgten 2018 keine Habilitationen und 2017 eine Habilitation (1 Frau, 0 Männer).

Tab. 18: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2023		2022		2021		2020		2019	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	1	0	1	0	0	0	3	0	2

Postdoc-Phase

Postdoc-Stellen werden an promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation oder zur Bewältigung von Daueraufgaben der Fakultät vergeben. Die notwendigen Gleichstellungsmaßnahmen sind in den beiden Teilgruppen aufgrund der unterschiedlichen Karrierephasen verschieden. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung, differenziert nach der Besoldungsgruppe. Dabei werden nur Nachwuchswissenschaftler*innen aufgeführt, die sich in der wissenschaftlichen Weiterqualifikation befinden.

Tab. 19: Postdoc-Stellen

		11/2023			10/2020		
Tarifgruppe		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13	Vollzeit	7	11	38,9	4	16	20,0
	Teilzeit	0	0	-	0	1	0,0
A 13 a.Z.	Vollzeit	1	2	33,3	1	3	25,0
A 13 unbefr.	Vollzeit	2	4	33,3	3	2	60,0
Summe Fakultät		10	17	37,0	8	22	26,7

Der Frauenanteil von 37,0 % stellt eine Steigerung um gut zehn Prozentpunkte gegenüber dem abgelaufenen Gleichstellungsplan dar (vergleiche hierzu auch Abschnitt 1.1.2). Gelungen ist dies unter anderem durch die gezielte Ansprache qualifizierter Frauen und die Aufforderung zur Bewerbung auf Postdoc-Stellen an der Fakultät.

1.4. Gremienbeteiligung

Der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, wie viele Frauen und Männer unserer Fakultät sich prozentual an Gremien der UDE engagieren.

Der Frauenanteil der gewählten Fakultätsratsmitglieder beträgt 46,7%. In der Gruppe der Hochschullehrer*innen beträgt er 25,0 % (2 Frauen, 6 Männer). In der Gruppe der Hochschul-lehrer*innen hat der Fakultätsrat darüber hinaus acht Ersatzmitglieder (1 Frau, 7 Männer). In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat der Fakultätsrat zwei gewählte Mitglieder (2 Frauen, 0 Männer) und vier Ersatzmitglieder (2 Frauen, 2 Männer). In der Gruppe

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat er zwei gewählte und zwei Ersatzmitglieder (alles Frauen), und in der Gruppe der Studierenden drei gewählte und drei Ersatzmitglieder (jeweils 1 Frau, 2 Männer).

Die Leitungsebene der Fakultät für Mathematik besteht aus dem Dekanat und der Geschäftsführung. Innerhalb des Dekanats (Dekan*in, Prodekan*in, zwei Studiendekan*innen) gab es im Berichtszeitraum keine Beteiligung von Frauen. Die letzten Beteiligungen von Frauen am Dekanat betrafen das Amt der Prodekanin (10/2018-04/2020 und 10/2012-09/2015).

Die Geschäftsführung liegt dauerhaft in den Händen von Frau Dr. Miriam Dieter (wissenschaftlicher Mittelbau) und betrifft unter anderem die Mitwirkung in der Leitungs-, Planungs-, Controlling- und wissenschaftsorganisatorischen Tätigkeit der Fakultätsleitung.

Frau Prof. Dr. Petra Wittbold war in der Wahlperiode 2018-2020 Mitglied des Senats und in der Wahlperiode 2020-2022 Ersatzmitglied.

Tab. 20: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	10/2023		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	7	8	46,7
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	1	0,0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	0	0	
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	0	1	0,0
Kommission für Diversity Management	1	0	100,0
Gleichstellungskommission	0	0	
Arbeitsschutzausschuss	0	0	
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	0	
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	0	0	
IKM-Vorstand	0	0	
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	0	0	
Senat	0	1	0,0
Summe Fakultät	8	11	42,1

1.5. Fazit

1.5.1. Ziele

Im Folgenden werden wir auf die im letzten Frauenförderplan formulierten Ziele eingehen und kurz darstellen, ob diese vollständig oder zumindest teilweise erreicht werden konnten:

Ziel 1: *„Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 20 % festgelegt.“*

Der Frauenanteil bei den Professuren (W2/W3/C4) ist leicht angestiegen auf 18,5 %. Das liegt allerdings am Ausscheiden zweier männlicher Professoren, deren Nachfolge derzeit geregelt wird, und stellt insofern keinen strukturellen Fortschritt dar. In den kommenden Jahren wird die Fakultät vier Professuren regulär nachbesetzen. Darüber hinaus wird sie voraussichtlich zwei Professuren durch W1-Stellen vorzeitig nachbesetzen. Die Fakultät sieht hierin ein großes Potenzial, das für sie wichtige Gleichstellungsziel von 20 % weiblich besetzter Professuren zu erreichen. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen allerdings auch, wie herausfordernd die Gewinnung von Professorinnen für unsere Fakultät ist.

In Berufungsverfahren findet seit Kurzem noch vor der Verabschiedung des Ausschreibungstextes eine Sondierung des Bewerberinnenfeldes statt. Dazu stellt der fachlich zuständige Bereich dem Dekanat eine Liste potenzieller Kandidatinnen und einen Entwurf des Ausschreibungstextes zur Verfügung. Die*der Dekan*in kontaktiert die Wissenschaftlerinnen, um herauszufinden, ob sich genügend viele qualifizierte Frauen für die Ausschreibung interessieren und eine Bewerbung mit hoher Wahrscheinlichkeit in Erwägung ziehen. Hierbei wird den Wissenschaftlerinnen auch der Raum geboten, Gründe zu benennen, die gegen eine Bewerbung auf die entsprechend ausgeschriebene Stelle sprechen. Das anonymisierte Ergebnis wird dem Fakultätsrat zur Verfügung gestellt. Zur Erreichung der Gleichstellungsquote der Fakultät kann im Fakultätsrat gegebenenfalls über die Anpassung des Ausschreibungstextes oder eine Neuausrichtung der Professur beraten werden.

Darüber hinaus diskutiert die Fakultät gerade intensiv die Möglichkeit, Frauen über Heisenberg-Professuren oder ad-personam-Verfahren zu berufen. Hierbei ist sie wesentlich auf die Unterstützung anderer Teile der Universität angewiesen (Rektorat, Hochschulrat etc.).

Ziel 2: *„Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen schrittweise zu erhöhen und dem aktuellen Anteil an Masterabsolventinnen anzugleichen.“*

Die bereits zur Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans initiierten Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau wurden erfolgreich umgesetzt. Dazu gehören die gezielte Aufforderung zur Bewerbung und die konsequente Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenbesetzungen (z. B. durch die Einladung möglichst gleich

vieler Frauen und Männer, die Thematisierung von Gleichstellungsaspekten in Bewerbungsgesprächen und die Orientierung anhand der Empfehlungen der UDE zu strukturierten Auswahlverfahren). In einem DFG-Verbundprojekt ist außerdem ein Frauenanteil von 30 % bei den Promotionsstellen festgeschrieben. Von 34,7 % im Oktober 2020 ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau im Oktober 2023 mittlerweile auf 45,7 % gestiegen (Mitarbeitende mit Daueraufgaben und Mitarbeitende in der wissenschaftlichen Weiterqualifikation). Die Fakultät wird aktiv daran arbeiten, diese Entwicklung in Richtung ihres Gleichstellungsziels beizubehalten.

Ziel 3: *„Insgesamt soll die Zahl der Promotionen steigen, insbesondere jedoch der Anteil der Frauen an den Promotionen. Dieser soll mindestens dem jeweiligen Frauenanteil an den Studienabschlüssen entsprechen.“*

Wie bei kleineren Fakultäten üblich, schwankt auch bei uns die Zahl der Promotionen stark. Statistische Aussagen sind daher vorsichtig zu bewerten. Zudem ist der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen wegen der großen Unterschiede zwischen Lehramts- und Fachstudiengängen eine problematische Vergleichsgröße. Bei einem Jahresdurchschnitt von 36,7 % Absolventinnen in den Masterstudiengängen der Fachmathematik bzw. 27,3 % Promovendinnen im Berichtszeitraum erkennen wir immerhin einen positiven Trend. Dazu trägt auch das internationale Masterprogramm ALGANT bei, über welches in jedem Jahr ca. sechs Studierende zu uns kommen. Im Jahr 2023 ist es erstmals gelungen, auf internationaler Ebene ebenso viele Frauen wie Männer in dieses Programm aufzunehmen. Zu erwähnen sind ferner die Gleichstellungsmaßnahmen in Verbundanträgen der Fakultät (vgl. Abschnitt 1.3.1).

Ziel 4: *„Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Postdoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.“*

In der aktuellen Promovend*innenliste der Fakultät sind 38,9 % der eingetragenen Personen weiblich. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil im Postdoc-Bereich, welcher derzeit bei 37,0 % liegt. Wir werden unsere Bemühungen fortsetzen, den Frauenanteil bei den Promovend*innen und den Postdocs kontinuierlich zu erhöhen. Die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Effektivität diskutieren wir weiter unten.

Ziel 5: *„Die aus dem letzten Frauenförderplan abgeleiteten Gewinnungsmaßnahmen für mehr Studienanfängerinnen in den Fachstudiengängen sollen fortgeführt werden. Der mittlerweile erreichte Frauenanteil soll weiterhin stets wenigstens 50% betragen.“*

Als Folge der Corona-Pandemie, der Einführung des Deutschlandtickets und anderer gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen sieht sich die Fakultät mit sinkenden Studierendenzahlen konfrontiert. Während sich im Studienjahr 2018 noch 927 Anfänger*innen für einen Bachelorstudiengang in der Fachmathematik immatrikuliert haben, waren es im Studienjahr 2023

nur noch 225 Personen. Der Frauenanteil hat sich dabei nur marginal verändert und liegt aktuell bei knapp unter 50 %. Nichtsdestotrotz erkennt die Fakultät die Notwendigkeit an, aktiv an der Gewinnung und Förderung von Studienanfängerinnen der Fachmathematik zu arbeiten. Diese Bemühungen werden an unserer Fakultät vom sogenannten STEP-Team koordiniert (Team **ST**udien**E**ingangs**P**hase). Es besteht aus drei unbefristeten Mittelbaustellen, von denen derzeit zwei mit Frauen besetzt sind. Das STEP-Team hat eine Vielzahl von Schulkontakten aufgebaut und bietet Tagesworkshops für Schulklassen und Mathematikurse an. Zur Festigung positiver Rollenbilder in der Studieneingangsphase gehört auch die Gewinnung und der systematische Einsatz weiblicher Übungsleiter*innen für die Anfänger*innenvorlesungen. Darüber hinaus beteiligt sich unsere Fakultät weiterhin an universitätsweiten Initiativen zur Gewinnung weiblicher Studierender (z. B. S.U.N.I. und Girls' Day) und stellt allgemeine Angebote für Schüler*innen bereit („Schülerstudium“, „Schülerzirkel“ und „Mathe für schlaue Füchse“).

*Ziel 6: „Der Anteil der Frauen an den Absolvent*innen der Fachstudiengänge soll weiter gesteigert werden und nach Möglichkeit dem jeweiligen Frauenanteil an den Studierenden entsprechen.“*

Gemittelt über die letzten drei Prüfungsjahre beträgt der Frauenanteil bei den Absolvent*innen der Fachstudiengänge etwa 35 %. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum bedeutet dies eine Verringerung um knapp 2,5 Prozentpunkte. Bei den Studierenden aller Fachstudiengänge liegt der Frauenanteil bei gut 44 %. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum bedeutet dies eine Verringerung um knapp 3 Prozentpunkte. Wie oben beschrieben sind die Studierendenzahlen derzeit starken Veränderungen unterworfen. Vor diesem Hintergrund fällt die Bewertung dieser Entwicklung schwer, erfordert aber zweifelsohne zusätzliche Anstrengungen

Ziel 7: „Die Fakultät berücksichtigt strukturelle Veränderungen und Anforderungen beim Zuschnitt der administrativen Aufgaben von Fakultätsverwaltung und Lehrstuhlmanagement und achtet auf tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall. Eine qualitative Anreicherung der Arbeitsvorgänge soll auch entgeltet werden.“

Wie in Abschnitt 1.1.4. geschildert, konnte durch die Neubewertung von Arbeitsplätzen und die Zuordnung neuer, höherwertiger Tätigkeiten in drei Fällen eine Höhergruppierung realisiert werden (E 9 mD nach E 9 gD bzw. zweimal E 8 nach E 9 mD).

1.5.2. Maßnahmen

Im abgelaufenen Gleichstellungsplan wurden nicht nur Ziele formuliert, sondern auch Maßnahmen festgeschrieben, um diese Ziele zu erreichen. Wir gehen hier kurz auf diese Maßnahmen ein und stellen dar, inwieweit sie umgesetzt werden konnten.

Wissenschaftliches Personal

Die von der Fakultät im vorherigen Gleichstellungsbericht beschlossenen Grundsätze werden umfassend berücksichtigt. Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren wird als zusätzliches, neues Instrument vor jedem Antrag auf Ausschreibung eine systematische Sondierung des Bewerberinnenfeldes durchgeführt (siehe Ziel 1). Darüber hinaus diskutiert die Fakultät gerade intensiv die Möglichkeit, Frauen über Heisenberg-Professuren oder ad-personam-Verfahren zu berufen, ist dabei aber wesentlich auf die Unterstützung anderer Teile der Universität angewiesen (Rektorat, Hochschulrat etc.).

Auch bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau wurden die im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen umgesetzt und haben zur oben beschriebenen Erhöhung des Frauenanteils beigetragen (siehe Ziel 2). Die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenbesetzungen muss weiter systematisiert werden (z. B. durch die Einladung möglichst gleich vieler Frauen und Männer, die Thematisierung von Gleichstellungsaspekten in Bewerbungsgesprächen und die Orientierung an den Empfehlungen der UDE zu strukturierten Auswahlverfahren).

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung und Qualifikation. Anträge auf Fortbildungsmaßnahmen werden grundsätzlich bewilligt. Bei Ausschreibungen in Technik und Verwaltung wird eine neue, den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung erstellt, an welcher sich die Eingruppierung nach TV-L orientiert. Durch die geeignete Organisation von Arbeitszeiten und -plätzen nimmt die Fakultät insbesondere Rücksicht auf Mitarbeiter*innen, die mehrere Teilzeittellen innehaben. Zudem ermöglicht und unterstützt die Fakultät sehr flexible Homeoffice-Vereinbarungen, die zu einer stark verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie* geführt haben.

Studienerfolg

Wie oben beschrieben sieht sich die Fakultät im Bereich der Fachstudiengänge mit einem deutlichen Rückgang der Einschreibe- und Gesamtstudierendenzahlen konfrontiert. Wie sich diese Entwicklung auf den Studienerfolg insbesondere von Frauen auswirkt, lässt sich derzeit nicht abschätzen.

Zur Erhöhung des Studienerfolgs hat die Fakultät ihre etablierten Maßnahmen weiter ausgebaut. Dazu gehören Vorkurse für verschiedene Zielgruppen, ein Mentoring-Programm im ersten Studiensemester und der Betrieb professionell betreuter Arbeitsflächen wie dem „Lern-

und Diskussionszentrum“ (LuDi) und dem „Primar- und Sekundarstufenlernzentrum für Mathematik“ (PriSMa). Darüber hinaus wurde in den letzten Jahren das STEP-Team (Team **STu**dien**Eingangs**Phase) weiter aufgebaut und professionalisiert (vgl. Ziel 5 für die konkreten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen). Überdies wurde eine AG Studierendenzahlen eingerichtet, um Maßnahmen zur Studierendengewinnung und zur Erhöhung des Studienerfolgs zu entwickeln. Auf ihre Initiative hin hat die Fakultät zum Beispiel die Verringerung der Prüfungsbelastung in der Studieneingangsphase der Bachelorstudiengänge LA GyGe/Bk und Fachmathematik beschlossen.

Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Eines der zentralen Anliegen der Fakultät besteht in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden gezielt angesprochen und zur Promotion aufgefordert. Ansprechpartnerin für Frauen in der Promotionsphase ist Frau Prof. Dr. Wittbold, die auch über Finanzierungsmöglichkeiten und unterschiedliche Qualifikationswege informiert. Das Beratungsangebot kann auch von Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase genutzt werden und wurde mehrfach in Anspruch genommen. Frau Wittbold ist zudem aktiv bei der Vermittlung positiver Rollenbilder von Frauen in der Mathematik durch Teilnahme an verschiedenen Vortragsformaten (Seminarreihe "Frauen in der Mathematik" an der Universität Kiel, interne/externe Schüler*innen-Vorträge).

In einem DFG-Verbundprojekt der Fakultät ist außerdem ein Frauenanteil von 30 % bei den Promotionsstellen festgeschrieben. Die Anzahl der Habilitationen geht an unserer Fakultät weiter zurück; die Qualifizierung von Frauen bis zur Erstberufung gelingt allerdings auch auf anderen Wegen erfolgreich (vgl. Abschnitt 1.3.3).

Im September 2023 fand eine internationale Doktorand*innen-Schule mit weiblichem Organisationskomitee und mehrheitlich weiblichen Vortragenden statt. Hierdurch sollte auch die Etablierung positiver Rollenbilder und die Bildung von Netzwerken unterstützt werden. Von der Zielgruppe gab es ein sehr positives Feedback.

Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Maßnahmen, die von der Fakultät für den Bereich „Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf“ beschlossen worden sind, wurden vollständig umgesetzt. Die Fakultät bietet ihren Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeiten und weitreichende Homeoffice-Vereinbarungen an, um familiäre Verpflichtungen und berufliche Tätigkeiten leichter zu vereinbaren. Fakultätsratsitzungen finden wenn möglich außerhalb der Schulferien statt, und das fakultätsweite "Mathematische Kolloquium" wurde als Ergebnis einer Umfrage auf einen früheren Nachmittagstermin verlegt. Für Studierende (BA/MA LA G, BA/MA LA HRSGe, BA LA SoPäd) der Lehramtsstu-

diengänge mit Kindern oder Pflegeaufgaben besteht die Möglichkeit einer vorzeitigen Anmeldung zu belegpflichtigen Veranstaltungen. Dadurch können die Stundenpläne den familiären Erfordernissen besser angepasst werden.

Derzeit engagiert sich Frau Dr. Monika Meise (wissenschaftlicher Mittelbau) in der AG Schulferien, welche universitätsweite Problemfelder wegen der Überschneidung von Schulferien und Vorlesungszeiten identifiziert und entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt.

Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Die Geschlechterfrage in der Lehre und Forschung ist vorwiegend ein Betrachtungsgegenstand im Bereich der Didaktik der Mathematik. Im Bereich der Organisationsentwicklung fand im März 2023 erstmalig ein Workshop zu "Diversity, Gender Equity and Inclusion" statt, der von verschiedenen Stellen inhaltlich unterstützt wurde (Prorektorat für Diversität, Netzwerk für Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essener Kolleg für Geschlechterforschung). Der Workshop wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und dem Dekan organisiert und durchgeführt. Der Workshop richtete sich an alle Doktorand*innen und Postdoktorand*innen der Fakultät. Als Ergebnis des Feedbackprozesses soll dieses Workshop-Format erweitert und ausgebaut werden.

Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät hat die vom Senat der UDE beschlossene „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ in ihrem Bereich bekannt gemacht und auf ihrer Homepage veröffentlicht. Sie setzt sich aktiv für die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinie ein. Eine geplante Maßnahme besteht in der Bereitstellung geeigneter Workshop-Angebote durch externe Coaches (z. B. Unconscious-Bias-Trainings, Sensibilisierungs- und Präventionsformate ggf. nach Geschlechtern getrennt). Ein erstes Beratungsgespräch zu diesem Thema hat mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bereits stattgefunden. Die Fakultät hat die benötigten finanziellen Mittel im Rahmen ihrer ZLV beim Rektorat beantragt. Auf Initiative der Fachschaft hat die Fakultät die Ausstattung eines Toilettenbereichs mit zwei All-Gender-Toiletten beschlossen und umgesetzt.

Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Bei Gremienwahlen strebt die Fakultät im Rahmen ihrer strukturellen Möglichkeiten eine paritätische Besetzung an. Die Fakultät erkennt die hohe Belastung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung an und konkretisiert derzeit zusammen mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mögliche Entlastungsszenarien.

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist seit Juli 2020 Frau Prof. Dr. Anita Winter. Neben den in Abschnitt 3.9 erwähnten Aufgaben nimmt Frau Winter die Aufgaben der Vorsitzenden der Universitätskommission für Diversity Management wahr. Frau Winter war außerdem

an der Entwicklung der Handlungsempfehlung Sprachsensibilität 2022, des aktuellen Rahmenplanes zur Gleichstellung der Geschlechter und der neuen Antidiskriminierungsrichtlinie der UDE beteiligt. Darüber hinaus ist sie Mitherausgeberin von Band 62 "Diskriminierungskritik und Diversity Management an der Universität" der UNIKATE-Reihe. Im Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen engagiert sich Frau Winter unter anderem als Sprecherin bei Veranstaltungen der "Young Female Researchers in Probability".

Neben der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Professorinnen und ihrer Stellvertreterin aus dem wissenschaftlichen Mittelbau wurde entsprechend §7 Abs. 3 und 4 Grundordnung der Universität Duisburg-Essen eine weitere Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Technik und Verwaltung gewählt. Die Vorbereitungen für die notwendige Neuwahl der Stellvertreterinnen läuft derzeit und betrifft erstmals auch Stellvertreterinnen aus der Gruppe der Studierenden. Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät seit 2023 an den wöchentlichen Besprechungen des Dekanats teil. Auch hierdurch konnte die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat weiter intensiviert werden. Konkrete Entlastungsmaßnahmen werden von Dekanat und Gleichstellungsbeauftragter derzeit gemeinsam entwickelt (vgl. Abschnitte 3.8 und 3.9).

2. Fortschreibung für die Jahre 2024 - 2027 und Ziele

Die Zielsetzung der Fakultät orientiert sich an den Zielen, die im zentralen Rahmenplan und im Hochschulentwicklungsplan der Universität Duisburg-Essen (HEP) niedergelegt sind. Die Fakultät strebt im Einzelnen an:

- Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 20 % festgelegt.
- Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen schrittweise zu erhöhen und dem aktuellen Anteil an Masterabsolventinnen anzugleichen.
- Der Anteil der Frauen, die an der Fakultät promovieren, soll mindestens dem Anteil der Absolventinnen der Masterstudiengänge entsprechen.
- Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Postdoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.
- Die aus dem letzten Frauenförderplan abgeleiteten Gewinnungsmaßnahmen für mehr Studienanfängerinnen in den Fachstudiengängen sollen fortgeführt werden. Der mittlerweile erreichte Frauenanteil soll weiterhin stets wenigstens 50% betragen.
- Der Anteil der Frauen an den Absolvent*innen der Fachstudiengänge soll weiter gesteigert werden und nach Möglichkeit dem jeweiligen Frauenanteil an den Studierenden entsprechen.
- Die Fakultät berücksichtigt strukturelle Veränderungen und Anforderungen beim Zuschnitt der administrativen Aufgaben von Fakultätsverwaltung und Lehrstuhlmanagement und achtet auf tarifgerechte Eingruppierung (§ 13 TV-L) im Änderungsfall. Eine qualitative Anreicherung der Arbeitsvorgänge soll entgeltet werden.
- Die Fakultät setzt sich für einen wertschätzenden Umgang ihrer Mitglieder ein, über Statusgruppen und Hierarchieebenen hinweg. Sie unterstützt die Umsetzung der neuen Antidiskriminierungsrichtlinie der UDE und strebt die Entwicklung und Verabschiedung eines Leitbildes für ein diskriminierungskritisches, gleichstellungs- und diversitätssensibles Miteinander an.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

3.1. Wissenschaftliches Personal

Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen. In den Lehramtsstudiengängen sollen die hohen Frauenanteile gehalten werden. Entsprechend der geltenden Rechtslage werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte) und bei der Besetzung von Professuren bevorzugt berücksichtigt. Selbstverständlich werden die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.

Bei der Besetzung von Professuren wird die Fakultät ihr Potenzial zur Erreichung ihrer Gleichstellungsziele aktiv nutzen. Das betrifft vor allem die reguläre Nachbesetzung von vier Professuren und die vorzeitige Nachbesetzung von voraussichtlich zwei Professuren über den W1-Stellenpool. Darüber hinaus prüft die Fakultät mit Unterstützung des Rektorates die Möglichkeit der Gewinnung von Professorinnen über das Heisenberg-Programm und über ad-personam-Berufungen. Hierbei ist sie wesentlich auf die Unterstützung anderer Teile der Universität angewiesen (Rektorat, Hochschulrat etc.). Außerdem sollen bei der Besetzung von Professuren wie schon bisher die folgenden Grundsätze gelten:

- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert, sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufsbericht dokumentiert. Die mittlerweile etablierte Sondierung des Bewerberinnenfeldes vor dem Beschluss über die Ausschreibung soll wie in Abschnitt 1.5.2 beschrieben beibehalten werden. Das Ergebnis jeder Sondierung wird mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät kritisch diskutiert.
- Bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber*innen werden biographische Aspekte berücksichtigt. Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Entwicklung und Nutzung eines kritischen Exzellenz- und Leistungsverständnisses ohne Bias ein (vgl. Abschnitt II.1 des aktuellen Rahmengleichstellungsplanes).
- Das Dekanat wirkt aktiv an der Entwicklung von Dual-Career-Lösungen in Berufungsverfahren mit und unterstützt Wissenschaftlerinnen bei der Ausarbeitung angemessener Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Überwindung des Gender Pay Gaps. Darüber hinaus werden neu berufene Professor*innen auf die Unterstützungsangebote der Universität hingewiesen ("On-boarding").

Lehrstuhlvertretungen sind für die Fakultät ein wichtiges Werkzeug für die strategische und temporäre Ergänzung ihres Profils in Forschung und Lehre. Für die Besetzung werden Frauen

gezielt gesucht und angesprochen. Die Gleichstellungsbemühungen bei der Besetzung einer Lehrstuhlvertretung werden im Fakultätsrat diskutiert.

Über Besetzungsverfahren wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt. Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz werden Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen bei gleicher Eignung und Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt. Darüber hinaus gelten in Zukunft die folgenden Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus sind die „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.
- Stellenangebote werden über die Homepage der Fakultät zugänglich gemacht (z. B. durch Weiterleitung auf das Karriereportal der UDE).
- Die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten bei Stellenbesetzungen wird weiter systematisiert (z. B. durch die gezielte Ansprache von Frauen und Aufforderung zur Bewerbung, die Thematisierung von Gleichstellungsaspekten in Bewerbungsgesprächen und die Orientierung anhand der Empfehlungen der UDE zu strukturierten Auswahlverfahren). Dazu gehört auch die Berücksichtigung des bisherigen Karriereweges (z. B. Elternzeiten, hohe Lehrbelastungen, häufiger Stellenwechsel etc.).

3.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung der Geschlechter, wie sie im Zentralen Rahmenplan der Universität Duisburg-Essen festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

- Vielfältige, sehr differenzierte Aufgaben zur Unterstützung in Lehre und Forschung einerseits sowie der Kommunikationsprozesse nach innen und außen andererseits prägen heute das Arbeitsfeld der Büromanager*innen der Universität. Aufgabenanreicherungen und die Übertragung neuer und höherwertiger Aufgaben erfordern entsprechende Aufgabenentwicklungen und darauf zielende Qualifizierungen der betroffenen Mitarbeiterinnen, um notwendige Kenntnisse und Fertigkeiten aufzubauen und fortlaufend weiterzuentwickeln (z. B. durch den Besuch von Fortbildungsseminaren). Diese bieten Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und insbesondere für Teilzeitbeschäftigte. Die Fakultät fördert die Kompetenzent-

wicklung, Aufgabenentwicklung, neue Kooperationsformen, die Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit und -strukturen bei der Entwicklung modernen Büromanagements als Service für Lehrende und Forschende.

- Die Fakultät erfasst die durch den rasanten Wandel in Forschung und Lehre bedingten Veränderungen der Anforderungen und Aufgaben der Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbeschreibungen des wissenschaftsunterstützenden Personals. Bei Diskrepanzen alter und neuer Aufgaben/Anforderungen berücksichtigt die Fakultät diese proaktiv im Anforderungsprofil und trägt zu einer diskriminierungsfreien Berücksichtigung der Veränderungen bei der Eingruppierung bei. In Absprache mit den Vorgesetzten werden die aktuellen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche mit der Arbeitsplatzbeschreibung abgeglichen. Gegebenenfalls resultiert daraus ein Antrag auf Aktualisierung der Arbeitsplatzbeschreibung
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden sie bei einer Neuorganisation und bei der Neubesetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt.
- Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiter*innen gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben. Auf diese Situation wird ein besonderes Augenmerk gelegt. Es wird angestrebt, diesen Mitarbeiter*innen die Arbeit an einem Arbeitsplatz bzw. in räumlicher Nähe zu ermöglichen.
- Zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben wird Beschäftigten mit Pflegeaufgaben oder Kindererziehung die Möglichkeit von Arbeiten im Homeoffice bevorzugt eingeräumt.
- Die Teilnahme der Mitarbeiter*innen an den Treffen des Netzwerkes Sekretariate der Universität Duisburg-Essen wird seitens der Fakultät begrüßt und gefördert.
- Im Bereich MTV wird die Übernahme neuer oder zusätzlicher Aufgaben und Verantwortlichkeiten mit den Beschäftigten besprochen, um systematischer Überlastung vorzubeugen. Zudem nutzen die Vorgesetzten die Möglichkeit der Anerkennung besonderer Leistungen über die Dienstvereinbarung zur Gewährung von Gratifikationen. Die*der Dekan*in weist regelmäßig auf die in der Dienstvereinbarung genannten Stichtage hin.

3.3. Studienerfolg

Die Erfolgsquoten der Studiengänge der Fakultät entsprechen dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Nichtsdestotrotz erkennt die Fakultät die Notwendigkeit an, aktiv an der Gewinnung und Förderung von Studienanfänger*innen zu arbeiten. Das betrifft insbesondere die Studiengänge der Fachmathematik. Diese Bemühungen werden von der gesamten Fakultät getragen und vom STEP-Team koordiniert (Team **ST**udien**E**ingangs**P**hase). Das STEP-Team hat eine Vielzahl von Schulkontakten aufgebaut und bietet Tagesworkshops für Schulklassen und Mathematikurse an. Zur Festigung positiver Rollenbilder in der Studieneingangsphase bemüht sich die Fakultät intensiv um die Gewinnung und den systematischen Einsatz weiblicher

Übungsleiter*innen für die Anfängervorlesungen. Zusätzlich erfolgte eine Neustrukturierung der Studieneingangsphase. Das Vorkurssystem wurde vollständig überarbeitet und soll Studienanfänger*innen den Einstieg ins Mathematikstudium erleichtern. Die neu gegründete AG Studierendenzahlen entwickelt zusätzliche Maßnahmen zur Erhöhung des Studienerfolgs, zur Erhöhung der Studierendenzahlen und um den Einstieg ins Studium zu erleichtern.

Traditionell beteiligt sich die Fakultät für Mathematik in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro an der „Sommeruniversität in Natur- und Ingenieurwissenschaften“. Die Fakultät wird sich auch in Zukunft mit mindestens einer Veranstaltung pro Jahr an diesem Format beteiligen. Auch an der universitätsweiten Initiative des "Girls' Day" nimmt die Fakultät teil, um vermehrt weibliche Studierende zu gewinnen und sich als attraktiven Lernort für alle darzustellen. Darüber hinaus stellt sie allgemeine Angebote für Schüler*innen verschiedener Altersgruppen bereit („Schülerstudium“, „Schülerzirkel“ und „Mathe für schlaue Füchse“).

Im „Lern- und Diskussionszentrum“ (LuDi) bzw. dem „Primar- und Sekundarstufenlernzentrum für Mathematik“ (PriSMA) erhalten die Fach- bzw. Lehramtsstudierenden Unterstützung durch Tutor*innen (sowohl studentische Hilfskräfte als auch Mitarbeiter*innen) bei Fragen zu Vorlesungen, Übungsaufgaben und zur Klausurvorbereitung. Die Fakultät bemüht sich intensiv um die Gewinnung weiblicher Tutor*innen, deren Anwesenheit und Einsatz aus einem Belegplan ersichtlich ist.

Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, ein „Schülerstudium“ oder ein Schulpraktikum an der Fakultät für Mathematik zu absolvieren. Für die Koordination und Durchführung von Schülerpraktika hat die Fakultät eine beauftragte Person benannt.

Darüber hinaus werden die Studierenden regelmäßig über Mentoringprogramme an der Universität Duisburg-Essen informiert. Über das STEP-Team beteiligt sich die Fakultät insbesondere umfassend am Mentoring-Programm für Studierende im ersten Fachsemester.

Jedes Semester findet die Ringvorlesung „Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis“ statt, die vom Ehemaligenverein der Fakultät, ALMA MATH e.V., organisiert und gestaltet wird. Durch die gezielte Suche nach weiblichen Vortragenden - auch im Rahmen wissenschaftlicher Vorträge und Kolloquien - sollen Frauen in der Mathematik besser sichtbar werden und Studentinnen ein positives Rollenbild vermitteln.

Die Fakultät hält ihr Lehrpersonal außerdem dazu an, die Vereinbarkeit von Studium und Familie* zu fördern und die besondere Situation von Studierenden mit Kindern zu berücksichtigen. Die Fakultät weist ihre Studierenden bzw. Lehrenden auf die Handlungsempfehlungen für digitales, inklusives Lernen bzw. Lehren hin und verlinkt auf ihrer Homepage das Inklusionsportal der UDE.

Um die Entwicklung ihrer Absolvent*innenzahlen besser verstehen und auf die aktuellen Entwicklungen gezielt reagieren zu können, benötigt die Fakultät dringend die für detaillierte Studienverlaufsanalysen benötigten Daten. Die Fakultät hofft, dass das neue Dezernat für Digitale Transformation und Akademisches Controlling zeitnah bereinigte Datensätze vorlegen wird, anhand derer entsprechende Auswertungen vorgenommen werden können.

3.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Zusätzlich werden diese durch die Professor*innen der Fakultät über die unterschiedlichen Qualifikationswege und Finanzierungsmöglichkeiten informiert.

Für das Graduiertenkolleg 2553 wurde ein Fortsetzungsantrag gestellt, in dem erneut ein Frauenanteil von 30 % bei den Promotionsstellen festgeschrieben wurde. Die Fakultät wird auch in zukünftigen Verbundanträgen die Implementierung effektiver Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen und fördern.

Die Fakultät informiert ihre Promovendinnen und Postdocs zudem regelmäßig über zentrale Angebote der Universität Duisburg-Essen. Dazu gehören vor allem Karriereentwicklungs- und Mentoring-Programme sowie das überfachliche Seminarprogramm für Frauen zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen und das Portal Wissenschaftskarriere.

Ebenso berücksichtigt die Fakultät den Frauenanteil bei Einladungen von Gastwissenschaftler*innen zu Kolloquien und Sommerschulen, um darüber eine regelmäßige Austauschmöglichkeit mit Gastwissenschaftlerinnen zu ermöglichen. Im Rahmen von Verbundprojekten oder Einzelinitiativen sollen erneut Doktorand*innen-Workshops oder Tagungen ausgerichtet werden mit einem weiblichen Organisationskomitee und mit mehrheitlich weiblichen Vortragenden.

Die Promotionsphase fällt oft in einen Lebensabschnitt, in dem Entscheidungen über den weiteren Werdegang und die Familienplanung getroffen werden. Neben den fakultätsübergreifenden Angeboten der Universität bietet die Fakultät für Mathematik ihren Promovendinnen und Mitarbeiterinnen in der Postdoc-Phase individuelle Beratungs- und Informationsgespräche an. Hierfür steht Frau Prof. Dr. Petra Wittbold als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Die individuellen Aktivitäten aller Fakultätsmitglieder im Bereich der Gewinnung und Unterstützung von Studentinnen, Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Postdoc-Phase (Vorträge, Mentoring-Aktivitäten etc.) werden per Umfrage erfasst und in den kommenden Gleichstellungsplan aufgenommen.

3.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie* und Beruf

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

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Für Studierende der Lehramtsstudiengänge mit Kindern oder Pflegeaufgaben besteht die Möglichkeit einer vorzeitigen Anmeldung zu belegpflichtigen Veranstaltungen. Dadurch können die Stundenpläne den familiären Erfordernissen besser angepasst werden. Entsprechende Regelungen sind auch für andere Vorlesungen sinnvoll, inklusive des Servicebereichs. Die Fakultät unterstützt die Entwicklung entsprechender universitätsweiter Initiativen und Richtlinien. Weiterhin hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen für schwangere Studierende in den Prüfungsordnungen verankert.

Für ihre sämtlichen Mitarbeiter*innen wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen nicht negativ auf die berufliche Tätigkeit auswirken. Fakultätsratssitzungen finden daher möglichst außerhalb der Schulferien in NRW statt. Gremienarbeiten, Kolloquien und Präsenztermine finden nach Rücksprache mit den Beteiligten möglichst zu familienfreundlichen Zeiten statt.

Die Fakultät begrüßt den Ausbau der fakultätsübergreifenden Angebote zur Kinderbetreuung. In Berufungsverhandlungen unterstützt die Fakultät aktiv die Suche nach Dual-Career-Lösungen.

Die Fakultät erkennt die Belastung von Familien* durch die Überschneidung von Vorlesungszeiten und Schulferien an. In Absprache mit den Vorgesetzten und falls geeignete Vertretungsregelungen gefunden werden können, ermöglicht die Fakultät betroffenen Lehrenden während derartiger Überschneidungsphasen bis zu einer Woche Urlaub pro Semester. Die Fakultät unterstützt den dringenden Appell an das Land NRW und ihre Hochschulen, in dieser Frage eine dauerhafte, rechtssichere und familienfreundliche Lösung zu finden.

3.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

In der Lehre ist die Geschlechterfrage vorwiegend im Bereich der Didaktik Betrachtungsgegenstand. Beispielsweise wird die Thematik im Studiengang LA GyGe/Bk im DFM-Modul (BA) und im Vorbereitungsseminar (MA) berücksichtigt; konkret vor allem bei mathematikdidaktisch relevanten kognitions- oder sozialpsychologischen Konstrukten und Erkenntnissen, wie zum Beispiel Geschlechterunterschieden bei kognitiven Stilen, in der Raumvorstellung oder beim

bereichsspezifischen Fähigkeitsselbstkonzept. Die Studierenden sollen dabei für mögliche interindividuelle Unterschiede sensibilisiert werden, die neben der Individualität auch überzufällig mit bestimmten Zugehörigkeiten zu (gegebenenfalls sozial konstruierten) Gruppen einhergehen.

In der Forschung wird bei den meisten Vorhaben das Konstrukt "Geschlecht" bei den Erhebungen und gegebenenfalls bei der Stichprobenbildung berücksichtigt; entsprechende Datenauswertungen sind dann die Regel, z. B. bei Dissertationsvorhaben zur Raumvorstellung, zu Bearbeitungsstrategien bei Textaufgaben oder zum Lösen von Aufgaben in der Hochschulmathematik.

Nachdem 2023 an der Fakultät erstmalig ein Workshop über "Diversity, Gender Equity and Inclusion" stattgefunden hat, sollen vergleichbare Workshops ausgearbeitet werden, die z. B. LGBTIQ* oder Rassismus in den Fokus nehmen. Diese Key-Skills-Formate sollen nach Möglichkeit fest etabliert werden.

Die Fakultät freut sich, dass mit Frau Dr. Corinna Bath seit Kurzem eine studierte Mathematikerin zu den Koordinatorinnen des Netzwerks für Frauen- und Geschlechterforschung NRW gehört. Durch den Austausch mit Frau Bath erhofft sich die Fakultät weitere Anregungen für eine innovative Gender-Lehre in der Mathematik.

Die Fakultät setzt sich für eine weitere Verankerung geschlechtergerechter Sprache ein und folgt dabei den Handlungsempfehlungen Sprachsensibilität 2022 der UDE. Sie setzt die Empfehlungen in ihren offiziellen Texten und auf ihrer Homepage um. Insbesondere ihre Ausschreibungstexte werden gleichstellungs- und diversitätssensibel gestaltet.

3.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch non-verbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, sowie auch gegenüber Lesben, Schwulen, trans*- und intergeschlechtlichen Personen. Um dieses Ziel zu erreichen, macht die Fakultät weiterhin über ihre Homepage auf die aktuelle Richtlinie aufmerksam und begrüßt ausdrücklich deren Weiterentwicklung hin zu einer allgemeinen Antidiskriminierungsrichtlinie. Darüber hinaus stehen das Gleichstellungsteam, das Dekanat und die direkten Vorgesetzten als Ansprechpartner*innen zur Verfügung und informieren über Beratungsangebote und Anlaufstellen der Universität, wie z. B. die Sozialen Ansprechpartner*innen und das neue Diversity Support Center.

Eine unterstützende Maßnahme zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besteht in der Bereitstellung geeigneter Workshop-Angebote durch externe Coaches. Hierzu entwickelt die Fakultät in enger Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten von Fakultät und Universität ein Konzept und nutzt für die Umsetzung die beim Rektorat beantragten ZLV-Mittel. Zudem strebt die Fakultät die Entwicklung und Verabschiedung eines Leitbildes für ein diskriminierungskritisches und diversitätssensibles Miteinander an. Im Zusammenleben ihrer Mitglieder hält die Fakultät die Etablierung eines Klimas für unabdingbar, in welchem Mitarbeitende und Studierende ohne Angst oder Scham ihre geschlechtliche Identität diskriminierungsfrei leben können. Dazu unterstützt sie auch den Aufbau einer entsprechenden Internetpräsenz der Fakultät und stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

3.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung ihrer Gremien zu erzielen und Frauen (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen, sofern diese über die dazu notwendigen freien Kapazitäten verfügen.

Dabei erkennt die Fakultät die hohe Belastung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung an. Beispielsweise ist davon auszugehen, dass es ab dem Sommersemester 2024 an der Fakultät nur fünf Professorinnen, aber sechs parallele Berufungsverfahren geben wird. Durch Gremienarbeit besonders stark belastete Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden an anderer Stelle entlastet. Zusammen mit der*dem Dekan*in werden dazu Umfang und Dauer der besonderen Belastung erfasst und individuelle Maßnahmen festgelegt. Hierzu zählt beispielsweise die Bereitstellung wissenschaftlicher Hilfskräfte oder Sachmittel. Alternativ kann die*der Dekan*in im Rahmen der gesetzlichen Regelungen für die Dauer der besonderen Belastung eine Lehrreduktion gewähren. Das Ziel bei der Entwicklung individueller Maßnahmen ist ein größtmöglicher Entlastungseffekt.

Die Fakultät tritt für eine stärkere Beteiligung von Frauen an ihren Führungspositionen und Leitungsgremien ein. Insbesondere in der Gruppe der Professor*innen soll die Mitarbeit in Fakultätsrat und Dekanat gestärkt werden, indem Frauen gezielt angesprochen und mögliche Kandidaturen diskutiert werden. Ziel ist auch eine größere Transparenz bei der Besetzung des Dekanats. Zur stärkeren Verankerung gleichstellungs- und diversitätsbezogener Themen im Dekanat ist außerdem die Einberufung eines Strategieforums zu einer möglichen, inhaltlichen Neuausrichtung der bestehenden Prodekanate bzw. der Einrichtung eines (ggf. auch zusätzlichen) Prodekanats vorgesehen.

3.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben tragen die*der Dekan*in, die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen sowie der Fakultätsrat dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle aus ihrer Sicht für Gleichstellung relevanten Angelegenheiten erhält und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen kann. Sie wird hierzu zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zur gegenseitigen Information und Beratung auf Wunsch an den wöchentlichen Besprechungen des Dekanats teil.

Gemäß § 23 der Wahlordnung der Universität Duisburg-Essen wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen, die möglichst aus allen Statusgruppen der Fakultät stammen sollen. Zusammen mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten lädt das Dekanat in regelmäßigen Abständen und mit angemessener Vorlaufzeit zu einer Frauenversammlung der Fakultät ein. Die Frauenversammlung kann der Vorbereitung der Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen dienen. Sie kann aber auch die Diskussion anderer, gleichstellungsrelevanter Angelegenheiten betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Beratung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Fakultät
- Verstärkte Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät
- Information des Fakultätsrats über allgemeine Entwicklung im Bereich der Gleichstellung (z. B. Vorstellung jährlicher Gender Reports etc.)
- Sprechstunden für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zur vertraulichen Beratung in gleichstellungsbezogenen Angelegenheiten
- Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Enge Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro, dem Diversity Support Center und der*dem Diversity Beauftragten der Fakultät
- Teilnahme an für ihre Aufgaben relevanten Schulungen und Fortbildungen

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhält die Gleichstellungsbeauftragte Unterstützungsleistungen von der Fakultät, etwa in Form entsprechender Sach- und Personalmittel (z. B. Hilfskräfte zum Ausbau der Internetpräsenz des Gleichstellungsteams, Hilfskräfte zur Durchführung von Workshops, Kostenübernahme bei externen Fortbildungen und Schulungen etc.). Dazu kann im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auch eine Lehrreduktion gehören. Die notwendigen

Bedarfe werden dabei von der Gleichstellungsbeauftragten benannt. Zusammen mit der*dem Dekan*in wird anschließend ein individuelles Unterstützungskonzept entwickelt und umgesetzt.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

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

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

Die Fakultät orientiert sich bei der Erstellung ihres Gleichstellungsplans am Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der UDE und bezieht alle aus ihrer Sicht notwendigen Maßnahmen und Handlungsfelder ein. Das kann auch zusätzliche Aspekte wie Gesundheitsmanagement, Diversitätsorientierung und die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros betreffen. Das Dekanat stimmt den internen Prozess und Zeitplan zur Erstellung des Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ab und plant für die inhaltliche Diskussion ausreichend Zeit ein. Die Vorarbeiten beginnen bereits mit dem Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan.

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

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