



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik (02.07.2021 – 01.07.2024)

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 – 2020	5
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	5
1.1.1.	Professuren	6
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).....	9
1.2.	Studium.....	10
1.2.1.	Studienanfänger*innen	11
1.2.2.	Studierende	12
1.2.3.	Absolvent*innen.....	14
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	16
1.3.1.	Promotionen	16
1.3.2.	Stipendien.....	16
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase	17
1.4.	Gremienbeteiligung.....	18
1.5.	Fazit	19
2.	Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 und Ziele.....	23
3.	Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät	24
3.1.	Wissenschaftliches Personal	24
3.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.....	25
3.3.	Studienerfolg.....	25
3.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	27
3.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	28
3.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	28
3.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	29
3.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	29
3.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	30

4.	Erfolgskontrolle und Bericht	31
5.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	32

Allgemeine Einführung/Präambel

Das Hochschulgesetz NRW, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 03.05.2019 bilden die Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Die Fakultät für Mathematik erachtet ein gleichberechtigtes Zusammenarbeiten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität, insbesondere in Lehre und Forschung, als selbstverständlich. Gleichberechtigung sollte sich auch darin ausdrücken, dass in allen Statusgruppen, nämlich Hochschullehrer*innen, Studierenden, Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, möglichst gleich viele Frauen und Männer vertreten sind. Die Fakultät steht Anregungen und Fragen zu diesem Thema offen gegenüber und sucht diesbezüglich Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität; Ansprechpartner ist die Dekanin bzw. der Dekan gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 – 2020

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans (bisherige Bezeichnung für den Gleichstellungsplan) und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet.

Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen 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 Frauenförderplans erreicht wurden. Im Folgenden werden von der Fakultät die Daten für den Zeitraum 12/2016 bis 10/2020 erhoben.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wiedergeben:

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	5	24	17,2	5	25	16,7
Lehrstuhlvertretungen	0	0		0	0	
Juniorprofessuren (W1)	0	0		0	1	0,0
Wissenschaftlicher Mittelbau	43	81	34,7	36	76	32,1
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	19	1	95,0	18	2	90,0

Der Anteil der Professorinnen ist gegenüber 2016 minimal angestiegen. Dies lässt sich damit begründen, dass in diesem Zeitraum eine befristete W2 ausgelaufen ist und zudem keine Professuren frei geworden sind, die neu besetzt hätten werden können. Die Frauenanteile im wissenschaftliche Mittelbau und bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben sich geringfügig erhöht. Positiv zu erwähnen ist außerdem, dass bei gleichzeitigem Anstieg der Stellen im Mittelbau zugleich ein Anstieg des Frauenanteil um 2,6 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Dies belegt, dass die Anstrengungen der Fakultät, mehr Frauen zur Promotion zu führen, bereits erste Früchte tragen.

1.1.1. Professuren

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	4	17	19,1	4	17	19,1
W2	1	7	12,5	1	8	11,1
W1	0	0		0	1	0,0
Fachvertretungen	0	0		0	0	

Wie bereits eingangs erläutert, gab es auf Ebene der W2/W3/C4-Professuren lediglich bedingt durch das Auslaufen einer befristeten W2-Professur eine personelle Veränderung. Dadurch konnte natürlich keine Steigerung des Frauenanteils realisiert werden. Die Fakultät für Mathematik liegt mit einer Frauenquote von derzeit 17,2 % (W2/W3/C4) leicht unter dem NRW-Schnitt von 20,5 % (Quelle: Landesamt für Statistik NRW) und auch leicht unter dem deutschlandweiten Schnitt von 22,0 % (Quelle: Statistisches Bundesamt für das Jahr 2019).

Die W1-Professur, die in 2016 mit einem Mann besetzt gewesen ist, wurde nach dessen Wegberufung nicht neu ausgeschrieben, da sie ohne tenure-track-Option war. In 2019 konnte zudem eine W1-Professur (WISNA) erfolgreich mit einer Frau besetzt werden, die aber bereits nach einem Semester einen Ruf an eine andere Universität angenommen hat. Die Nachfolge ist ausgeschrieben und im Bewerber*innenfeld befinden sich hervorragende Bewerbungen von Frauen wieder.

Daneben läuft noch ein weiteres Berufungsverfahren, da ein W3-Professor in 2021 pensioniert wird. Auch hier liegen hochkarätige Bewerbungen von Frauen vor. Da beide Verfahren noch laufen, bleibt abzuwarten, ob Frauen auf diese Stellen berufen werden können.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zunächst soll die Erfassung der Daten durch die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ geschehen. Dadurch kann die unterschiedliche Verteilung der gesamten Arbeitszeit einer Fakultät auf Frauen und Männer deutlich gemacht werden:

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	10/2020			12/2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	A 13 – A16	6,6	8	45,2	3,1	7	30,7
Beamt*innen, befristet	A 13 – A16	3	7	30,0	2,5	4	38,5

	A 9 – A16 hD	1	0	100,0	1,5	0	100,0
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 13 - E 15Ü	5,05	3	62,7	3,8	7	35,2
Tarifbeschäftigte, befristet	E 13 - E 15Ü	23,3	56,4	29,2	18,6	50,5	26,9
Wissenschaftliche Hilfskräfte		0	0,42	0,0	2,58	1,95	57,0

Im zweiten Schritt soll die Art der Stellen, d.h. Teilzeit oder Vollzeit ermittelt werden. Damit lässt sich genauer erkennen, ob es einen Geschlechterbias in der Besetzung von Teilzeit- und Vollzeitstellen gibt. Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigten genauer betrachtet werden:

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

Bezeichnung	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	9	11	45,0	5	14	26,3
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	4	0	100,0	3	0	100,0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	20	44	31,3	17	35	32,7
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	10	26	27,8	10	27	27,0

Da zunehmend Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Fakultäten beschäftigt werden, sollte diese Gruppe gesondert beachtet werden.

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	2	0	100,0	2	1	66,7
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	1	0	100,0	0	0	
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	0	0		0	0	
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	1	0	100,0	0	0	

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	1	0	100,0	8	10	44,4

Auswertung

Wir betrachten zunächst die Entwicklung bei den Dauerstellen. Sowohl bei den unbefristet eingestellten Beamt*innen als auch bei den Tarifbeschäftigten konnte der Frauenanteil erheblich gegenüber den abgelaufenen Frauenförderplan erhöht werden. So stieg der Anteil bei den Beamt*innen von 30,7 % im Jahr 2016 um die Hälfte an auf derzeit 45,2 %. Bei den Tarifbeschäftigten lässt sich hier sogar fast eine Verdopplung der Quote von 35,2 % auf 62,7 % beobachten. Bei den befristet hier aufgeführten Beamt*innen handelt es sich sowohl um Rät*innen auf Zeit als auch um abgeordnete Lehrer*innen. Durch letztere Gruppe ist der Anstieg der Zahlen dort zu erklären. Bei den befristeten Tarifbeschäftigten hat es nur eine leichte Erhöhung des Frauenanteils um etwa drei Prozentpunkte auf 29,6 % gegeben.

Auffällig ist, dass unter den unbefristet eingestellten Personen lediglich Frauen in Teilzeit arbeiten. Dies lässt sich zumeist auf Kinderbetreuung zurückführen. Bei den befristet Tarifbeschäftigten liegen die Gründe für Teilzeit in der Regel an dem Usus in vielen Bereichen der Mathematik für Promotionsstellen 75 % - Stellen zu verwenden.

Im Gegensatz zu anderen Fakultäten der Universität, in denen es gängige Praxis ist, zunehmend Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu beschäftigen und zahlreiche Lehraufträge zu vergeben, um das jeweilige Lehrdeputat bewältigen zu können, ist die Fakultät für Mathematik in der glücklichen Situation, größtenteils auf derartige Mittel verzichten zu können. Die Daten in den beiden entsprechenden Tabellen untermauern dies. Bei den Lehrbeauftragten ist aber hinzuzufügen, dass aufgrund der COVID-19 Problematik derzeit noch weniger Lehraufträge als sonst üblich vergeben werden.

Wissenschaftliche Hilfskräfte werden nach wie vor fast nie von der Fakultät eingestellt. Bedingt durch die Umstellung von den alten SHK-Verträgen auf eine Differenzierung in SHK/WHF sind in den Werten von 2016 auch Studierende enthalten, die aufgrund eines bereits vorhandenen Bachelor-Abschlusses nicht als SHK, sondern als WHK entlohnt wurden. Dies ist mittlerweile in den Daten bereinigt, sodass der Wert für 2020 auch die Realität widerspiegelt; m. a. W. in der Fakultät ist derzeit lediglich eine WHK beschäftigt.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Studierende haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen. Insbesondere Stellen als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss ermöglichen es, wissenschaftlich einschlägige Berufserfahrung zu sammeln.

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

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

Bezeichnung	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss	53	40	57,0	99	122	44,8
Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss	40	33	54,8	3	2	60,0
Studentische Hilfskräfte gesamt	93	73	56,0	102	124	45,1

Tab: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	10/2020			12/2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	40	33	54,8	3	2	60,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	1	0,0	1	1	50,0

Wie bereits erwähnt, gab es 2016 noch nicht die trennscharfe Differenzierung zwischen SHK und WHF; die Studierenden konnten damals wählen, wie sie eingestellt werden sollten. Von daher ist es unsinnig, die Werte aus 2020 mit denen aus 2016 getrennt nach SHK und WHF zu analysieren. Fassen wir aber beide Gruppen zusammen und weisen hier eine Frauenquote aus, so fällt auf, dass diese sich um fast elf Prozentpunkte auf 56,0 % erhöht hat. Weiterhin erkennt man eine Reduktion der Gesamtzahl an SHKs und WHFs. Dies ist aber wohl vorrangig der Digitalisierung der Lehre als Reaktion auf COVID-19 geschuldet.

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

In der nachfolgenden Tabelle sind die Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät aufgeschlüsselt nach Tarifgruppe und Beschäftigungszeit dargestellt.

Die Stellen in der Tarifgruppe E11 gD sind in der Fakultät für die Mitarbeiter*innen in der Technik vorgesehen. Die frei gewordene Stelle wurde nicht neu ausgeschrieben und durch eine Kooperation mit dem ZIM ersetzt.

Die übrigen Stellen in den Tarifgruppen E5 mD bis E9 gD sind in der Fakultät alle mit Frauen besetzt, die Aufgaben in den Sekretariaten und der Dekanatsverwaltung nachgehen.

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		10/2020			12/2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 11 (gD)	Vollzeit	0	1	0,0	0	2	0,0
	Teilzeit	0	0		0	0	

E 9 (gD)	Vollzeit	0	0		0	0	
	Teilzeit	1	0	100,0	0	0	
E 9 (mD)	Vollzeit	4	0	100,0	4	0	100,0
	Teilzeit	1	0	100,0	2	0	100,0
E8	Vollzeit	7	0	100,0	8	0	100,0
	Teilzeit	5	0	100,0	3	0	100,0
E5	Vollzeit	0	0		0	0	
	Teilzeit	0	0		1	0	100,0

Wir betrachten zunächst die Änderungen, die sich bei den Verteilungen auf die einzelnen Tarifgruppen ergeben haben; wir beschränken uns dabei auf die Sekretariate (E5-E9). Während der Laufzeit des abgelaufenen Frauenförderplans erfolgten keine Höhergruppierungen. Die Verschiebungen (Teilzeit E5 auf Teilzeit E8 sowie Teilzeit E9 mD auf Teilzeit E9 gD) resultieren aus Neubesetzungen und damit verbundenen Neubewertungen der Arbeitsplätze (zum Teil mit der Zuordnung neuer, höherwertigerer Aufgaben).

Gegenüber der Situation zu Ablauf des alten Frauenförderplans haben sich minimalste Änderungen in der Verteilung auf Teil- und Vollzeitstellen ergeben. Neben den bereits erklärten Änderungen durch die Neubesetzungen ist ein Wechsel von E8 Vollzeit auf E8 Teilzeit zu beobachten. Dies ist dem Umstand Rechnung getragen, dass es vorkommen kann, dass Sekretärinnen (temporär) ihren Arbeitsumfang aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben im familiären Bereich reduzieren möchten, was von der Fakultät voll unterstützt wird.

1.2. Studium

In der Fakultät gibt es zahlreiche Studiengänge, die sich im Wesentlichen zwei Gruppen zuordnen lassen. Bei den beiden Gruppen handelt es sich einerseits um die „klassischen“ Mathematikstudierenden, die einen Bachelor- oder Masterabschluss anstreben, und andererseits um die Lehramtsstudierenden. Der Übersichtlichkeit halber erfolgen die Betrachtungen in diesem Abschnitt stets getrennt für diese beiden Gruppen.

Vorab muss gesagt werden, dass die Zahlen für das Studienjahr 2020 (dies betrifft dann vorrangig den Abschnitt 1.2.1.) nicht korrekt sind, da hier jeweils die Anfänger*innen des WiSe 20/21 mit einfließen. Aufgrund von COVID-19 sind im Einschreibewesen noch nicht alle Einschreibungen vollständig vorgenommen worden, sodass die hier ausgewiesenen Werte niedriger sind als in Realität.

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 2018 bis 2020 dargestellt.

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

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	171	91	53,2	458	243	53,1	521	269	51,6
BSc Technomathematik	53	23	43,4	110	44	40,0	87	29	33,3
BSc Wirtschaftsmathematik	126	59	46,8	300	184	61,3	319	178	55,8
MSc Mathematik	24	8	33,3	19	5	26,3	29	10	34,5
MSc Technomathematik	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
MSc Wirtschaftsmathematik	8	6	75,0	14	5	35,7	12	6	50,0
Summe Fakultät	383	187	48,8	902	481	53,3	969	492	50,8

Positiv lässt sich hervorheben, dass der Frauenanteil im BSc Mathematik seit Jahren konstant bei über 50 % liegt. Die Schwankungen bei den Frauenanteilen BSc Technomathematik und BSc Wirtschaftsmathematik, die sich bereits im abgelaufenen Frauenförderplan haben beobachten lassen, sind auch hier zu erkennen.

Die Anfänger*innenzahlen in den Masterstudiengängen sind verglichen mit denen der Bachelorstudiengänge wesentlich geringer. Aufgrund der kleinen Fallzahlen erscheint es hier wenig sinnvoll, die schwankenden Frauenanteile ausführlich zu diskutieren.

Gruppe 2: Studienanfänger*innen im Lehramt

Wie auch schon zuvor in der Tabelle mit den Übersichtszahlen für die StudienanfängerInnen der mathematischen Fachstudiengänge, enthält auch die folgende Tabelle für die StudienanfängerInnen der Lehramtsstudiengänge Daten für die Studienjahre von 2018 bis 2020.

Die Bachelorstudiengänge im Lehramtsbereich sind alle mit einem Orts-NC versehen. Zum WiSe 20/21 wurden die Aufnahmekapazitäten in den einzelnen Studiengängen aufgrund einer vom Land NRW vorgegebenen Erhöhung der Plätze im Grundschullehramt angepasst. Das bedeutet konkret: G von 255 auf 295, GyGe von 80 auf 75 und HRSGe von 75 auf 62; Bk bleibt bei 15. Die Studienplätze werden entsprechend im Studienjahr 2020 noch soweit aufgefüllt bis alle Kapazitäten erschöpft sind.

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

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	10	6	60,0	15	8	53,3	12	8	66,7
BA LA G	193	172	89,1	256	225	87,9	258	225	87,2
BA LA GyGe	24	14	58,3	78	48	61,5	100	46	46,0
BA LA HRSGe	41	27	65,9	72	41	56,9	88	60	68,2
MA LA Bk	2	1	50,0	3	3	100,0	3	0	0,0
MA LA G	83	78	94,0	149	134	89,9	117	107	91,4
MA LA GyGe	25	16	64,0	42	26	61,9	30	12	40,0
MA LA HRSGe	50	37	74,0	76	49	64,5	61	44	72,1
Summe Fakultät	428	351	82,0	691	534	77,3	669	502	75,0

Die Frauenquoten sind im Lehramtssektor wie jeher ausgezeichnet und liegen überall bei mindestens 50%. Die Bereiche Gymnasien und Gesamtschulen sowie Berufskollegs werden in etwa zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Studienanfänger*innen belegt. Die Bereiche Grundschulen sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sind dagegen von Studienanfängerinnen dominiert; die Frauenanteile liegen bei etwa 2/3 bzw. fast 90%.

Die Masterstudiengänge im Lehramtsbereich sind erst seit dem Wintersemester 2014/2015 studierbar. Seitdem sind die Anfänger*innenzahlen von Studienjahr zu Studienjahr stetig angewachsen. Es ist auffällig, dass diese Zahlen im Studienjahr 2020 deutlich geringer ausfallen. Hier vermuten wir weniger noch ausstehende Umschreibungen in den Master als Ursache, sondern vielmehr durch COVID-19 bedingte Verzögerungen der Studienverläufe.

1.2.2. Studierende

Um die Problematik der noch nicht vollständig erfassten Einschreibungen im WiSe 20/21 zu umgehen, haben wir die Gesamtstudierendenzahlen der jeweiligen Sommersemester als Referenzwerte für die folgenden Betrachtungen verwendet.

Gruppe 1: Studierende der Fachstudiengänge

Seit Jahren konnten wir in den Bachelorstudiengängen stetig steigende Gesamtstudierendenzahlen beobachten. Im Jahr 2020 ist dies für BSc Mathematik und BSc Wirtschaftsmathematik jedoch anders. Wir vermuten, dass dies ebenfalls mit COVID-19 eng verbunden ist, da im Sommersemester 2020 erheblich weniger Studierende als sonst ein Studium in eben einem dieser Studiengänge aufgenommen haben. Im BSc Technomathematik ist dieser Trend nicht zu erkennen. Erfreulich ist, dass die Frauenquoten über den Zeitverlauf stabil bleiben. So liegt

im BSc Mathematik der Frauenanteil bei knapp unter 50 %, während es im BSc Wirtschaftsmathematik sogar etwas mehr als 50 % sind. Im BSc Technomathematik ist etwa ein Drittel der Studierenden weiblich.

Tab.: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	973	463	47,6	1158	544	47,0	1047	470	44,9
BSc Technomathematik	198	68	34,3	216	78	36,1	185	67	36,2
BSc Wirtschaftsmathematik	601	342	56,9	679	374	55,1	685	363	53,0
MSc Mathematik	91	29	31,9	92	28	30,4	106	31	29,3
MSc Technomathematik	6	0	0,0	7	1	14,3	7	1	14,3
MSc Wirtschaftsmathematik	41	23	56,1	41	20	48,8	47	20	42,6
Summe Fakultät	1910	898	47,0	2193	1045	47,7	2077	952	45,8

Im MSc Wirtschaftsmathematik lässt sich ein Anstieg der Frauenquote von 42,6 % im Studienjahr 2018 um 13,5 Prozentpunkte auf 56,1 % im Studienjahr 2016 verbuchen. Annähernd konstante Belegzahlen lassen sich für den MSc Mathematik erkennen. Auch hier ist eine Erhöhung der Frauenquote zu beobachten, wenn auch auf einem wesentlich niedrigeren Niveau. Im MSc Technomathematik sind die Belegzahlen konstant niedrig, woraus eine große Schwankung bei den Frauenanteilen der einzelnen Studienjahre resultiert.

Gruppe 2: Studierende im Lehramt

Da die Bachelorstudiengänge im Lehramt ausschließlich zu jedem Wintersemester aufgenommen werden können, sind in den in der folgenden Tabelle ausgewiesenen Zahlen noch keine COVID-19 bedingten Einflüsse zu vermuten. Die Studierendenzahlen im BA LA Bk und BA LA GyGe sind über den Betrachtungszeitraum nahezu konstant und auch die Frauenquoten verändern sich fast nicht. In beiden Studiengängen ist fast die Hälfte aller Studierenden weiblich. Etwas anders verhält es sich mit BA LA G und BA LA HRSGe. Die sinkenden Gesamtstudierendenzahlen im BA LA HRSGe sind vorrangig dadurch erklärbar, dass der im Studienjahr 2016 durch den Pilotversuch des dialogorientierten Service-Verfahrens, das eine NRW-weite Vergabe von Lehramtsstudienplätzen gewährleisten sollte und uns fast doppelt so viel Anfänger*innen beschert hat wie wir Aufnahmekapazitäten zur Verfügung hatten, langsam abgeschmolzen wird. Im BA LA G erklären sich die konstanten Zunahmen durch Erhöhungen der Zulassungszahlen sowie zu vielen Zulassungen im Zuge von Nachrückverfahren. Im Bereich Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen liegt die Frauenquote bei etwas mehr als zwei

Drittel, wohingegen im Grundschulbereich sich die Quote sogar auf durchschnittlich 86,0% beläuft.

Tab.: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr

Studiengänge	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	42	19	45,2	44	21	47,7	53	23	43,4
BA LA G	841	729	86,7	810	699	86,3	760	647	85,1
BA LA GyGe	300	142	47,3	311	148	47,6	299	146	48,8
BA LA HRSGe	419	280	66,8	455	303	66,6	501	338	67,5
MA LA Bk	6	4	66,7	11	6	54,6	7	3	42,9
MA LA G	294	268	91,1	239	216	90,4	205	184	89,8
MA LA GyGe	83	47	56,6	82	36	43,9	91	47	51,7
MA LA HRSGe	146	96	65,8	153	114	74,5	148	109	73,6
Summe Fakultät	2131	1585	74,4	2105	1543	73,3	2064	1497	72,5

In den Masterstudiengängen, die seit dem Wintersemester 2014/2015 studiert werden können, scheinen sich die Belegzahlen langsam eingependelt zu haben. Ausnahme ist hier das Grundschullehramt, da aus steigenden Anfänger*innenzahlen auch mehr Absolvent*innen im Bachelor resultieren, die wiederum das Masterstudium aufnehmen. Trotz der Veränderung in den Zahlen hat dies keinen Einfluss auf die Frauenanteile, die im Bereich Grundschule bei durchschnittlich 90,4 % liegt. Im Gegensatz dazu lassen sich in den Bereichen Gymnasien und Gesamtschulen sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen Schwankungen in den Frauenanteile von zum Teil mehr als zehn Prozentpunkten zwischen den einzelnen Jahren bemerken. Bei der auf den ersten Blick äußerst erfreulichen Entwicklung der Frauenanteile im Bereich Berufskolleg sind wir mit Rückschlüssen wegen der geringen Belegzahlen verhalten.

1.2.3. Absolvent*innen

Eine kurze Bemerkung vorab: Auch wenn das Prüfungsjahr 2020 (bestehend aus dem Wintersemester 19/20 und dem Sommersemester 20) bereits beendet ist, können sich gegebenenfalls die Werte noch erhöhen. Grund hierfür ist, dass Abschlussarbeiten eventuell erst zum Ende des Sommersemesters eingereicht worden sind, die Gutachten aber noch ausstehen.

Gruppe 1: Absolvent*innen der Fachstudiengänge

In der nachfolgenden Tabelle sind die erfolgten Bachelor-, Master- und Diplomabschlüsse für die Prüfungsjahre von 2018 bis 2020 dargestellt.

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

Studienabschlüsse	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BSc Mathematik	24	10	41,7	16	5	31,3	22	9	40,9
BSc Technomathematik	4	1	25,0	0			6	2	33,3
BSc Wirtschaftsmathematik	12	7	58,3	22	8	36,4	14	10	71,4
MSc Mathematik	23	8	34,8	30	6	20,0	25	6	24,0
MSc Technomathematik	0			3	1	33,3	1	0	0,0
MSc Wirtschaftsmathematik	4	2	50,0	13	7	53,8	7	2	28,6
Summe Fakultät	67	28	41,8	84	27	32,1	75	29	38,7

Insgesamt muss festgehalten werden, dass der Frauenanteil unter den erfolgten Abschlüssen in der Regel geringer ist als der Anteil der Frauen an den (zeitversetzt zu betrachtenden) Studienanfänger*innen. Aufgrund der geringen Werte ist es zudem nicht sonderlich aussagekräftig, die Studiengänge in Bezug auf Frauenanteile separat zu betrachten und Tendenzen abzulesen; die Fakultät wird diese Werte weiterhin beobachten.

Da die Bachelor- und Masterstudiengänge der Fakultät konsekutiv angelegt sind, ist davon auszugehen, dass die Absolvent*innen eines Bachelorstudiengangs in der Folge das Studium eines Masterstudiengangs aufnehmen. Auch wenn es immer wieder sein kann, dass dafür die Universität gewechselt oder ein anderer Studiengang der Universität, welcher nicht in der Fakultät für Mathematik verortet ist, gewählt werden, sind die Übergangsquoten innerhalb der Mathematik sehr gut. Hierzu kann man für einen ersten Anhaltspunkt die Absolvent*innenzahlen der Bachelorstudiengänge aus der obigen Tabelle mit denen der Anfänger*innen in den Masterstudiengängen der Tabelle auf Seite 11 vergleichen. Die Fakultät wird auch dies weiter im Auge behalten.

Gruppe 2: Absolvent*innen im Lehramt

Im Bereich der Lehramtsstudiengänge lässt sich bei den Studienabschlüssen ein anderes Bild beobachten. Gemittelt über die Absolvent*innen aller Lehramtsstudiengänge lag die Frauenquote in den Prüfungsjahren von 2018 bis 2020 durchschnittlich bei 79,0 %. Dies ist ein Anstieg um fünf Prozentpunkte gegenüber dem im ausgelaufenen Frauenförderplan für die Prüfungsjahre von 2014 bis 2016 ausgewiesenen Durchschnittswert von 74,1 %.

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

Studienabschlüsse	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA LA Bk	4	2	50,0	4	3	75,0	3	0	0,0
BA LA G	88	81	92,0	132	116	87,9	118	112	94,9
BA LA GyGe	35	20	57,1	43	31	72,1	24	10	41,7
BA LA HRSGe	57	39	68,4	79	55	69,6	64	49	76,6
MA LA Bk	4	2	50,0	2	1	50,0	0		
MA LA G	123	111	90,2	81	74	91,4	68	58	85,3
MA LA GyGe	35	14	40,0	47	23	48,9	29	24	82,8
MA LA HRSGe	53	37	69,8	67	52	77,6	71	57	80,3
Summe Fakultät	399	306	76,7	455	355	78,0	377	310	82,2

Die Frauenanteile im Grundschullehramt sind über den Zeitverlauf konstant und belaufen sich durchschnittlich im Bachelor auf 91,6 % und im Master auf 89,0 %. In den Bereichen Gymnasien und Gesamtschulen sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen lassen sich nicht unerhebliche Schwankungen bei den Frauenanteilen konstatieren. Nichtsdestotrotz korrespondieren diese Werte in gewissem Rahmen zu den zuvor ausgewiesenen Anfänger*innen- und Gesamtstudierendenzahlen. Aufgrund der geringen Fallzahlen im Bereich Berufskolleg können an dieser Stelle keine Aussagen darüber getroffen werden

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen schwankt und dass in den letzten drei Prüfungsjahren insgesamt 12 Frauen und 29 Männer promoviert haben; dies bedeutet einen Frauenanteil von durchschnittlich 29,3%. Das Prüfungsjahr 2020 ist aber noch nicht abgeschlossen, und es werden noch weitere Promotionen erfolgen.

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2020			2019			2018		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	4	11	26,7	6	9	40,0	2	9	18,2

1.3.2. Stipendien

Abgesehen von der Promotionsmöglichkeit über eine Tarifbeschäftigung ist es in der Fakultät auch möglich, über ein Stipendium zu promovieren, an das keinerlei Lehrverpflichtung gekoppelt ist. Dies ist vor allem für ausländische Promovierende attraktiv, die der deutschen Sprache

nur bedingt mächtig sind und Lehre nicht erbringen können. Weiterhin werden Stipendien auch genutzt, um die Zeit zu einem Wechsel in eine Tarifbeschäftigung zu überbrücken. Es fällt auf, dass im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten der Frauenanteil an den Stipendien deutlich geringer ausfällt.

Tab.: Stipendien

	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	6	26	18,8	2	9	18,2
Finanzierung UDE-Mittel	5	21	19,2	2	9	18,2
Finanzierung externe Mittel	1	5	16,7	-	-	

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

In der Vergangenheit bestand die „typische“ Weiterqualifikation aus der Habilitation. In der Fakultät für Mathematik erfolgten in den letzten fünf Jahren sechs Habilitationen, davon entfiel eine auf eine Frau.

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2020		2019		2018		2017		2016	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	3	0	2	0	0	1	0	0	0

Post-Doc-Phase

Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zu einer Professur etabliert. Die Fakultät unterstützt ihre Postdoktorand*innen ebenfalls beim Einschlagen dieser Qualifizierungswege. So wird beispielsweise im Rahmen von DFG- und Drittmittelprojekten die Möglichkeit gegeben, den eigenen Forschungsschwerpunkt zu vertiefen, Forschungsergebnisse zu publizieren und erste Erfahrungen z. B. in der Nachwuchsgruppenleitung zu sammeln. Dies zielt auf eine Erbringung von habilitationsäquivalenten Leistungen ab, die den Weg entweder zu einer Juniorprofessur oder direkt zu einer W2-Professur ebnen sollen. Dass dieser Weg Erfolg bringt, zeigen in der jüngsten Vergangenheit zwei Berufungen von Mitarbeiterinnen in der Post-Doc-Phase auf Professuren.

Post-Doc-Stellen werden an Nachwuchswissenschaftler*innen vergeben, die entweder nach dem erfolgreichen Abschluss der Promotion an der Fakultät verbleiben oder von anderen Universitäten an die Fakultät für Mathematik der Universität Duisburg-Essen wechseln. Sie alle

verfolgen das Ziel, sich hier wissenschaftlich in der Forschung weiter zu entwickeln. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung der Post-Doc-Stellen differenziert nach der Besoldungsgruppe. Von aktuell 30 Post-Doc-Stellen sind lediglich 8 mit Frauen besetzt; das ergibt einen Frauenanteil von 26,7 %.

Tab.: Post-Doc-Stellen

		10/2020			12/2016		
Tarifgruppe		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13	Vollzeit	4	16	20,0	8	20	28,6
	Teilzeit	0	1	0,0			
A 13 a.Z.	Vollzeit	1	3	25,0	1	5	16,7
A13 unbefr.	Vollzeit	3	2	60,0	1	2	33,3

1.4. Gremienbeteiligung

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

Tab.: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	4	9	30,8
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	1	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	
Senat	2	0	100,0

1.5. Fazit

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

Ziel 1: „Gemäß § 37 a HG NRW im Sommersemester 2016 wurde die Gleichstellungsquote für die Fakultät für Mathematik vom Rektorat auf 20 % festgelegt. Da der derzeitige, reale Frauenanteil unter den Professor*innen geringer ist, wird zukünftig versucht, diese Quote mit jeder frei werdenden Stelle zu erhöhen.“

In der Laufzeit des FFP wurde ein einziges W1-Berufungsverfahren durchgeführt, in welchem sich eine Frau durchsetzen konnte. Der Frauenanteil unter den Professuren betrug danach genau 20 %. Durch Wegberufung ebendieser Frau nach nur einem Semester ist die Vakanz derzeit neu ausgeschrieben.

Ziel 2: „Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ebenfalls schrittweise zu erhöhen.“

Im Dezember 2016 betrug der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau 32,1 %. Die gezielte Ansprache von Frauen wurde, wie bereits im letzten FFP beschlossen, konsequent weiter fortgesetzt, so dass die Quote im Oktober 2020 auf 34,7 % angestiegen ist. Die Fakultät wird sich weiterhin darum bemühen, diesen Aufwärtstrend beizubehalten und den Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau weiter schrittweise zu erhöhen. Beschränkt man die Sicht auf die unbefristeten Mitarbeiter*innen, so lässt sich eine höchst erfreuliche Entwicklung in den letzten drei Jahren konstatieren. Während in 12/2016 lediglich 8 von 22 Mitarbeiter*innen weiblich waren, sind es aktuell (10/2020) bereits 13 von 24.

Ziel 3: „Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.“

In der aktuellen Promovend*innenliste der Fakultät sind 32,6% der eingetragenen Personen weiblich. Dies liegt über dem Frauenanteil im Post-Doc-Bereich, welcher derzeit bei 26,7 % liegt. Wir werden unsere Bemühungen fortsetzen, den Frauenanteil sowohl bei den Promovend*innen als auch bei den Post-Docs kontinuierlich zu erhöhen.

Ziel 4: „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.“

Bedingt dadurch, dass die Fakultät für Mathematik eine der kleineren Fakultäten der Universität Duisburg-Essen ist, sind naturgemäß die Promovend*innenzahlen sehr schwankend; beispielsweise sei dafür hier der Frauenanteil bei den Promotionen in 2018 von 18,2 und der in 2019 von 40,0% genannt. Aus diesem Grund lässt sich schwer bis gar nicht absehen, ob wir

der Erreichung dieses Ziels nähergekommen sind. Die Fakultät wird sich jedoch weiterhin darum bemühen, Frauen auf dem Weg zur Promotion zu unterstützen und zu fördern.

Ziel 5: „Der Anteil der Frauen an den Absolvent*innen der Fachstudiengänge soll auf mindestens 40% gesteigert werden und nach Möglichkeit dem jeweiligen Frauenanteil an den Studierenden entsprechen.“

In den Fachstudiengängen betrug die Absolvent*innenquote in 2020 knapp 42 % und lag damit nur noch knapp unter dem Frauenanteil an den Gesamtstudierenden von 47 %.

Ziel 6: „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.“

Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren stets erreicht; die Quote in den Bachelorstudiengängen lag jeweils knapp über 50% (2019: 54,3%, 2018: 51,3%). Da die Einschreibungen für das Wintersemester 20/21 noch nicht abgeschlossen sind, lassen wir die Zahlen hier außen vor.

Ziel 7: „Der Anteil der Frauen an den Studierenden der Fachstudiengänge soll insgesamt auf 50% erhöht werden. Die sehr guten Frauenquoten in den Lehramtsstudiengängen sollen beibehalten werden.“

Sowohl in den Fachstudien- als auch den Lehramtsstudiengängen konnten die Frauenanteile bei den Gesamtstudierendenzahlen gegenüber dem abgelaufenen Frauenförderplan leicht gesteigert werden. Während in den Fachstudiengängen die Quote knapp unter 50 % liegt, sind im Lehramt drei von vier Studierenden weiblich.

Ziel 8: „Die Fakultät berücksichtigt strukturelle Veränderungen und Anforderungen beim Zchnitt 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 wurde, konnten im Zuge von Neubesetzungen und damit verbundenen Neubewertungen der Arbeitsplätze (zum Teil mit der Zuordnung neuer, höherwertiger Aufgaben) in Form von „Teilzeit E5 auf Teilzeit E8“ sowie „Teilzeit E9 mD auf Teilzeit E9 gD“ realisiert werden.

Im abgelaufenen FFP wurden nicht nur Ziele formuliert, sondern auch Maßnahmen festgeschrieben, die unter anderem dazu dienen sollen, diese Ziele zu erreichen. An dieser Stelle gehen wir kurz auf diese Maßnahmen ein und stellen dar, inwieweit diese bisher realisiert werden konnten.

Wissenschaftliches Personal

Die von der Fakultät beschlossenen Grundsätze im vorherigen FFP werden nach wie vor bei jedem Berufungsverfahren vollständig berücksichtigt. Auch bei der Besetzung von Stellen im

wissenschaftlichen Mittelbau wurden die im FFP vereinbarten Maßnahmen sofort umgesetzt. Jede Stellenausschreibung erfolgt mindestens hochschulintern, und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird über jede neu ausgeschriebene Stelle in Kenntnis gesetzt.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen, insbesondere der unteren und mittleren Entgeltstufen, zu verbessern, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung und Qualifikation. Bisher ist es so, dass Mitarbeiterinnen, die den Wunsch nach Fortbildungen äußern, diesen auch bewilligt bekommen. Bei Neuausschreibungen von Stellen in Technik und Verwaltung wird jeweils eine neue, den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung erstellt, an welcher sich dann die Eingruppierung nach TV-L orientiert. Die Fakultät nimmt insbesondere Rücksicht auf Mitarbeiter*innen, die mehrere Teilzeitstellen innehaben. Sofern die Stellen allesamt an einem Standort in der Fakultät beheimatet sind, ist gesichert, dass entweder die gesamte Arbeit an einem Arbeitsplatz oder an Arbeitsplätzen im selben Gebäude abgeleistet werden kann. Dadurch, dass die Fakultät von allen anderen Fakultäten räumlich zum Teil weit entfernt ist, kann dies jedoch nur eingeschränkt für Mitarbeiter*innen gewährleistet werden, deren Teilzeitstellen sich auf mehrere Fakultäten verteilen.

Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolvent*innen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

Um den Frauenanteil unter den Studierenden sukzessive weiter zu erhöhen, beteiligt sich die Fakultät weiterhin an universitätsweiten Initiativen (z.B. S.U.N.I. und Girls' Day) und bietet nach wie vor ein „Schülerstudium“ sowie „Schülerzirkel“ und „Mathe für schlaue Füchse“ an, um mathematisch interessierte Schülerinnen zu fördern und zu einem späteren Mathematikstudium zu ermutigen.

Das „Lern- und Diskussionszentrum“ (LuDi) und das „Primar- und Sekundarstufenlernzentrum für Mathematik“ (PriSMa) werden von den Studierenden sehr gut angenommen und bilden die zentralen Säulen für den Studienerfolg. Ebenso hat sich der Einsatz von Tutorinnen und Übungsgruppenleiterinnen mehr als bewährt. Ferner findet auch die vom Ehemaligenverein der Fakultät, ALMA MATH e.V., organisierte Ringvorlesung „Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis“ sehr guten Anklang, so dass hier weitere Veranstaltungen dieser Art geplant sind. Das Vorkurssystem und das Mentoring wurden überarbeitet.

Eines der zentralen Anliegen der Fakultät besteht nach wie vor in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden gezielt angesprochen und zur Promotion aufgefordert. Parallel dazu werden dann auch direkt Finanzierungsmöglichkeiten aufgezeigt und über unterschiedliche Qualifikationswege informiert. Über Aushänge und fakultätsinterne Rundmails werden alle Mitarbeiterinnen der Fakultät, also auch die Promovendinnen und Post-Docs, über zentrale Angebote der Universität informiert; dies betrifft vor allem

die im FFP festgehaltenen Karriereentwicklungs- und Mentoringprogramme sowie das überfachliche Seminarprogramm für Frauen zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen und das Portal Wissenschaftskarriere. Zudem ist Frau Prof. Dr. Wittbold Ansprechpartnerin für Frauen in der Promotionsphase.

Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Maßnahmen, die von der Fakultät für den Bereich „Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf“ beschlossen worden sind, sind vollständig umgesetzt. Die Fakultät bietet ihren Mitarbeiter*innen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten an und nimmt Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen, so dass keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit entstehen. In Einzelfällen wurde aus diesem Grund betroffenen Mitarbeiter*innen für einen Teil der wöchentlichen Arbeitszeit Homeoffice gewährt. Ebenso wird der vom Fakultätsrat verabschiedete Kinderzuschlag bei Promotionsstipendien gezahlt. Für Studierende (BA/MA LA G, BA/MA LA HRSGe), die familiär durch Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben eingebunden sind, wird für belegungspflichtige Veranstaltungen eine vorzeitige Anmeldung angeboten, so dass diese Personen – trotz teilweiser sehr familienunfreundlicher Zeiten des Zeitfenstermodells – die Möglichkeit haben, ihren Stundenplan den familiären Erfordernissen anzupassen.

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 (Homepage der Fakultät) und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Bei der Wahl von Gremien der Fakultät wie zum Beispiel dem Fakultätsrat sowie von Kommissionen und Arbeitsgruppen wird stets angestrebt, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung zu erzielen. Mitunter erweist es sich aber als schwierig, Freiwillige zu finden, da Frauen vor allem bei den Professuren unterrepräsentiert sind und diese Tätigkeit neben den regulären Aufgaben zu erfüllen ist, was bisweilen zu einer stärkeren Belastung der betroffenen Frauen führen würde.

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Neben der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Professorinnen und ihrer Stellvertreterin aus dem wissenschaftlichen Mittelbau wurde (entsprechend § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der Universität) eine weitere Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Technik und Verwaltung gewählt.

2. Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 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.
- 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.
- Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-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 auch entgeltet werden.

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. Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren bevorzugt.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber*innen berücksichtigt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen werden zukünftig folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- 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.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.

Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.

Im nun eingerichteten Graduiertenkolleg 2553 wurde darüber hinaus eine Quote von 30%, dies entspricht dem Anteil der Masterabsolventinnen an der Fakultät, für die finanzierten Stellen verbindlich festgelegt. Ein entsprechender Anteil der Promotionsstellen kann nur besetzt werden, wenn diese Quote erreicht wird.

3.2. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, 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 Kompetenzentwicklung, 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 Beschreibungen des wissenschaftsunterstützenden Personals. Bei Diskrepanzen alter und neuer Aufgaben/Anforderungen berücksichtigt die Fakultät proaktiv diese im Anforderungsprofil und trägt zu einer diskriminierungsfreien Berücksichtigung der Veränderungen bei der Eingruppierung bei.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiter*innen gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben. Auf diese Situation soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Es wird angestrebt, diesen Mitarbeiter*innen die Arbeit an einem Arbeitsplatz bzw. in räumlicher Nähe zu ermöglichen.
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt.
- Die Teilnahme der Mitarbeiter*innen an den Treffen des Netzwerkes Sekretariate der Universität Duisburg-Essen wird seitens der Fakultät begrüßt und gefördert.

3.3. Studienerfolg

Traditionell beteiligt sich die Fakultät für Mathematik in Zusammenarbeit mit dem Akademischen Beratungszentrum an der „Sommeruniversität in Natur- und Ingenieurwissenschaften“.

Im Jahr 2020 war sie mit einer Veranstaltung vertreten. Die Fakultät ist darauf bedacht, dieses Angebot auch in Zukunft aufrecht zu erhalten. Als quantitative Zielvorgabe sollen in den kommenden Jahren stets mindestens eine Veranstaltung angeboten werden.

Wie im letzten Frauenförderplan angedacht, hat sich die Fakultät am Girl's Day beteiligt. Auch wenn dieser aufgrund von COVID-19 in 2020 abgesagt werden musste, wird die Fakultät sich zukünftig weiterhin an dieser Veranstaltung beteiligen, um Schülerinnen vielfältigere Einblicke in die interessante Welt der Mathematik zu ermöglichen. Die Beteiligung wird durch das Dekanat organisiert.

Die Fakultät bietet verschiedene „mathematische Miniaturen“ für Schüler*innen an, wie zum Beispiel „Schülerzirkel“ und das Projekt „Mathe für schlaue Füchse“. Hier findet in allen Altersstufen bereits die gezielte Förderung mathematisch interessierter Schülerinnen statt, welche durch diese spezielle Unterstützung ermutigt werden, ein Mathematikstudium aufzunehmen.

Die Möglichkeit, ein „Schülerstudium“ oder ein Schulpraktikum an der Fakultät für Mathematik zu absolvieren, besteht ebenfalls; Ansprechpartner*innen sind die Studiendekan*innen.

Wie eine Analyse der Erfolgsquoten der einzelnen Studiengänge der Fakultät ergeben hat, liegen diese in ähnlicher Größenordnung wie der gesamtdeutsche Durchschnitt für den Bereich Mathematik. Dennoch bemüht sich die Fakultät, noch mehr Studierende zum Erfolg zu führen. Aus diesem Grund beteiligt sie sich am Teilprojekt „Studienverlaufsanalysen“ des BMBF geförderten Projektes „Bildungsgerechtigkeit im Fokus“. Hier sollen Barrieren im Studium identifiziert und entsprechende Gegenmaßnahmen entwickelt werden; auch um nach Möglichkeit die niedrigen Absolventinnenquoten in den Fachstudiengängen zu verbessern. Da noch keine Ergebnisse vorliegen, konnten hier noch keine Barrieren im Studium identifiziert und geeignete Gegenmaßnahmen entwickelt werden. Nachdem zunächst Datenschutzfragen das Teilprojekt verzögert hatten, zeigen sich nun Probleme mit den zur Verfügung stehenden Daten. Die Fakultät hofft, dass bald bereinigte Datensätze vorliegen, mit denen entsprechende Auswertungen vorgenommen werden können. Zusätzlich erfolgte eine Neustrukturierung der Studieneingangsphase. Das Vorkurssystem wurde vollständig überarbeitet und soll Studienanfänger*innen den Einstieg ins Mathematikstudium erleichtern.

Darüber hinaus beschäftigt die Fakultät Tutorinnen und Übungsgruppenleiterinnen, um einerseits Vorbilder aufzuzeigen und um andererseits Studentinnen die Möglichkeit zu geben, eine Ansprechpartnerin für mathematische Fragen aufsuchen zu können. Im „Lern- und Diskussionszentrum“ (LuDi) und dem „Primar- und Sekundarstufenlernzentrum für Mathematik“ (PriSMa) stehen den Fach- und Lehramtsstudierenden Tutor*innen (sowohl Studentische Hilfskräfte als auch Mitarbeiter*innen) bei Fragen zu Vorlesungen, Übungsaufgaben und zur Klausurvorbereitung zur Verfügung. Zwar dienen diese Einrichtungen gleichermaßen der För-

derung von weiblichen und männlichen Studierenden, aber durch den Aushang eines Belegungsplanes ist ersichtlich, wann Tutorinnen bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen anzutreffen sind. Darüber hinaus werden die Studierenden regelmäßig über Mentoringprogramme an der Universität Duisburg-Essen informiert.

Jedes Semester findet die Ringvorlesung „Anwendungen der Mathematik in der beruflichen Praxis“, die vom Ehemaligenverein der Fakultät, ALMA MATH e.V., organisiert und gestaltet wird, statt. Durch die gezielte Suche nach weiblichen Vortragenden (auch im Rahmen wissenschaftlicher Vorträge), soll Studentinnen die „Lebbarkeit“ ihres Studiums verdeutlicht werden.

Die Fakultät hält ihr Lehrpersonal zudem dazu an, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu fördern und die besondere Situation von Studierenden mit Kindern zu berücksichtigen. Die Fakultät legt dazu den Lehrenden die Handlungsempfehlungen für inklusives Lernen bzw. Lehren der Universität vor.

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 (z. B. Stipendien) informiert.

Die Fakultät informiert ihre Promovendinnen und Post-Docs 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.

Zudem erachtet die Fakultät es als sinnvoll neben den fakultätsübergreifenden Angeboten der Universität ihren Promovendinnen zusätzlich individuelle Beratungs- und Informationsgespräche anzubieten. Da die Promotionsphase oft in die Lebensphase der Menschen fällt, in der sie Entscheidungen über ihren weiteren Werdegang und vor allem auch familiäre Entscheidungen treffen, steht Frau Prof. Dr. Petra Wittbold extra für diesen Bereich als Gesprächspartnerin zur Verfügung; das Angebot ist aber noch weitreichender und umfasst auch Mitarbeiter*innen in der Post-Doc-Phase.

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 (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Für Studierende der Lehramtsstudiengänge für Grundschule sowie Haupt-, Real- und Gesamtschule, die familiär durch Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben eingebunden sind, wird zum Beispiel für belegungspflichtige Veranstaltungen eine vorzeitige Anmeldung angeboten, so dass diese Personen – trotz teilweise sehr familienunfreundlicher Zeiten des Zeitfenstermodells – die Möglichkeit haben, ihren Stundenplan den familiären Erfordernissen anzupassen. Weiterhin hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert. Entsprechendes gilt für sämtliche Mitarbeiter*innen der Fakultät; auch hier sollen sich familiäre Verpflichtungen nicht negativ auf die berufliche Tätigkeit ausüben.

Die Fakultät unterstützt fakultätsübergreifende Angebote und ist erfreut, dass das Kinderbetreuungsangebot der Universität auch die unter Dreijährigen umfasst. Da jedoch nach wie vor die Endzeiten von Kindergartenbetreuungen (vor allem außerhalb der Hochschule) und Arbeitszeiten nicht immer kompatibel sind und die betroffenen Mitarbeiter*innen unterstützt werden sollten, wurde zusätzlich in einem der Besprechungsräume des neuen Mathematikgebäudes eine Spielecke für Kleinkinder eingerichtet. Wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht, können Mitarbeiter*innen ihre Kinder mitbringen und diese in besagtem Eltern-Kind-Zimmer selber betreuen. Bei Bedarf wird die Fakultät weitere solcher Spielecken befürworten.

Die Fakultät hat überdies bereits beschlossen zusätzlich einen mobilen Schrank für die Aufbewahrung von Spielmaterialien für Kinder verschiedener Altersstufen anzuschaffen, um Mitarbeiter*innen die Beaufsichtigung in Notfällen zu erleichtern.

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 in-

terindividuelle 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 (zum Beispiel bei Dissertationsvorhaben zur Raumvorstellung, zu Bearbeitungsstrategien bei Textaufgaben oder zum Lösen von Aufgaben in der Hochschulmathematik).

Nachdem in 2018 bereits die Posterausstellung „Women of Mathematics“ in der Fakultät guten Anklang gefunden hat, wird es nun weitere derartige Aktivitäten geben. Beispielsweise wird im Rahmen des Graduiertenkollegs 2553 eine „women’s conference“, welche von Frauen für Frauen mit ausschließlich Sprecherinnen organisiert wird, stattfinden. Weiter bestehen Überlegungen in einer Ringvorlesung oder auch im Mathematischen Kolloquium der Fakultät durch geeignete Auswahl von Vortragenden diese Thematik weiter zu verfolgen.

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“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, sowie auch gegenüber Lesben, Schwulen, trans*- und intergeschlechtlichen Personen.

Anlaufstelle in unserer Fakultät ist das Gleichstellungsteam, bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen.

3.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung 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.

3.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

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. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Beratung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans der Fakultät
- Verstärkte Kommunikation und Information über Gleichstellung innerhalb der Fakultät
- Beratung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Sprechstunden für Studentinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt.

Der/die Dekan*in, die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen sowie der Fakultätsrat tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle 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 an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

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.

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 02.07.2021 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.