

# Gleichstellungskonzept der Fakultät für Mathematik für die Jahre 2022 bis 2026

---

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
<b>Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen .....</b>	<b>2</b>
Scherengrafik.....	2
Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen.....	3
1. Studieneinstieg.....	3
2. Studienverlauf .....	4
3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	6
4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen) .....	7
4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen .....	7
4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich .....	9
5. Abgeschlossene Promotionen.....	10
6. Vertretungsprofessuren.....	11
7. Juniorprofessuren.....	12
8. Professuren .....	13
8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren .....	13
8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026.....	14
<b>Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....</b>	<b>17</b>
<b>Teil 3: Übergreifende Themen .....</b>	<b>18</b>
<b>Teil 4: Gremienbesetzung.....</b>	<b>19</b>
Beschlussfassung .....	22

# Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Fakultät ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Die Geschlechterverteilung auf den wissenschaftlichen Karrierestufen steht im Teil 1 des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt. Wichtiges Bezugsmodell ist das Kaskadenmodell der DFG. Dieses sieht vor, dass der Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der vorausgehenden Karrierestufe entsprechen soll. Zielquote für eine Karrierestufe ist somit der Frauenanteil auf der vorherigen. Finales Ziel ist ein Anteil von 50 % Frauen.

Teil 1 des Konzepts bietet Ihnen Raum für die Analyse der Daten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, auf welchen Stufen der wissenschaftlichen Karriere in Ihrer Fakultät Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne

eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen der Karriereentwicklung die Fakultät Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen unter dem der Männer liegt, legen fest, auf welchen Stufen Maßnahmen besonders sinnvoll sind. Es wird also nicht erwartet, dass diese Fakultäten für alle Karrierestufen Maßnahmen entwickeln.

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie im jeweiligen Bereich durchführen wollen.

Die weiteren Abschnitte des Gleichstellungskonzeptes beziehen sich auf die Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung (Teil 2), auf Angebote, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten (Teil 3), und auf die Gremienbesetzungen (Teil 4).

Im separaten Anhang finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständigen Datentabellen für Ihre Fakultät.

Ein abschließender Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

---

## Bei Fragen und Anmerkungen sind wir gerne für Sie ansprechbar!

### Elisabeth Brenker

Koordinatorin  
Gleichstellungsprozesse

[elisabeth.brenker@tu-dortmund.de](mailto:elisabeth.brenker@tu-dortmund.de)

Tel: 0231 755-5665

### Edeltraud Scholz

Sachbearbeitung  
Gleichstellungskonzepte

[edeltraud.scholz@tu-dortmund.de](mailto:edeltraud.scholz@tu-dortmund.de)

Tel: 0231 755-8163

### Martina Stackelbeck

Zentrale  
Gleichstellungsbeauftragte

[martina.stackelbeck@tu-dortmund.de](mailto:martina.stackelbeck@tu-dortmund.de)

Tel: 0231 755-2603

### Dr. Ute Zimmermann

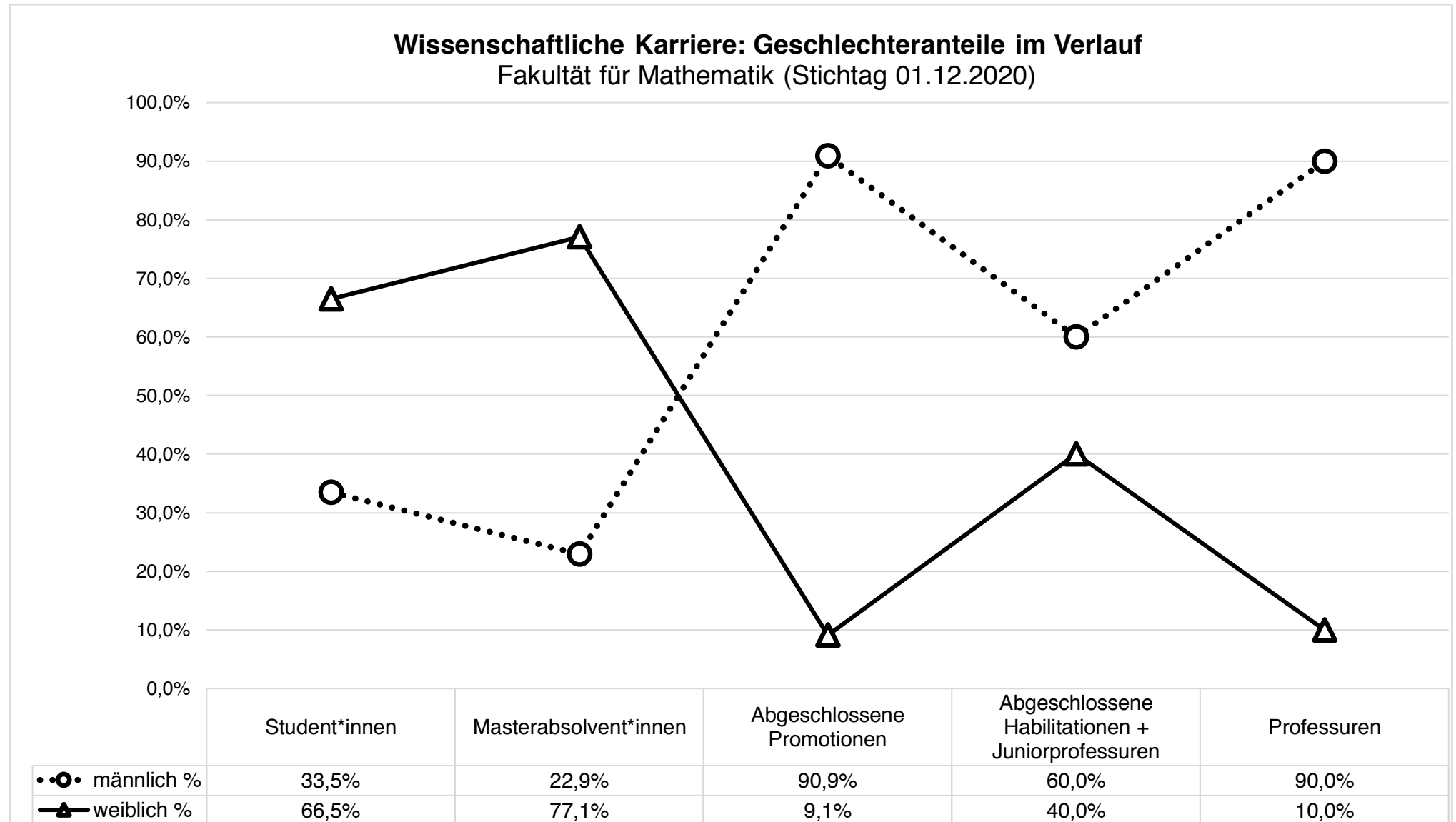
Stabsstelle Chancengleichheit,  
Familie und Vielfalt

[ute.zimmermann@tu-dortmund.de](mailto:ute.zimmermann@tu-dortmund.de)

0231 755-6466

# Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

## Scherengrafik



# Analyse: Wissenschaftliche Karrierestufen

## 1. Studieneinstieg

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Bachelorstudent*innen	insgesamt	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
Bachelorstudent*innen	1. Fachsemester	335	563	62,7%	316	509	61,7%	298	564	65,4%	295	580	66,3%	261	552	67,9%

## Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Lehramt Bachelor	insgesamt	547	1.328	70,8%	577	1.324	69,6%	605	1.408	69,9%	608	1.507	71,3%	623	1.561	71,5%
	1. Fachsemester	111	386	77,7%	153	386	71,6%	169	429	71,7%	163	474	74,4%	170	486	74,1%
BA Unterrichtsfach Mathematik	insgesamt	347	411	54,2%	358	383	51,7%	367	399	52,1%	384	444	53,6%	373	433	53,7%
	1. Fachsemester	70	130	65,0%	85	118	58,1%	109	128	54,0%	119	168	58,5%	102	147	59,0%
BA Mathematische Grundbildung	insgesamt	200	917	82,1%	219	941	81,1%	238	1.009	80,9%	224	1.063	82,6%	250	1.128	81,9%
	1. Fachsemester	41	256	86,2%	68	268	79,8%	60	301	83,4%	44	306	87,4%	68	339	83,3%

## Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor	insgesamt	656	453	40,8%	565	381	40,3%	491	358	42,2%	451	323	41,7%	379	262	40,9%
	1. Fachsemester	224	177	44,1%	163	123	43,0%	129	135	51,1%	132	106	44,5%	91	66	42,0%
BA Mathematik	insgesamt	290	218	42,9%	274	174	38,8%	252	180	41,7%	234	167	41,6%	200	118	37,1%
	1. Fachsemester	98	87	47,0%	83	56	40,3%	67	81	54,7%	66	63	48,8%	51	29	36,3%
BA Technomathematik	insgesamt	55	28	33,7%	39	30	43,5%	32	22	40,7%	28	15	34,9%	32	14	30,4%
	1. Fachsemester	20	14	41,2%	10	12	54,5%	13	6	31,6%	9	5	35,7%	6	4	40,0%
BA Wirtschaftsmathematik	insgesamt	311	207	40,0%	252	177	41,3%	207	156	43,0%	189	141	42,7%	147	130	46,9%
	1. Fachsemester	106	76	41,8%	70	55	44,0%	49	48	49,5%	57	38	40,0%	34	33	49,3%

1) War das Gewinnen von Studentinnen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert? (Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf.)

Nein.

3) Bemerkungen:

In einigen Bereichen im Lehramtsstudium - insbesondere im Lernbereich Mathematische Grundbildung (Lehramt Grundschule, Sonderpädagogische Förderung) - liegt der Anteil der Studentinnen über 80 %; hier ist eine Erhöhung des Anteils der Studenten wünschenswert.

Im Lehramt Mathematik (Unterrichtsfach Mathematik) sind vier Studiengänge (Schulformen) zusammengefasst, in denen die Verteilung sich z.T. unterscheidet. Im Lehramt Sonderpädagogische Förderung studieren mehr als 70 % Frauen, während in den Lehrämtern an Gymnasien und Gesamtschulen, an Berufskollegs sowie an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen der Anteil bei 50-60 % liegt. Die Unterschiede im Anteil zwischen den Studierenden zu Studienbeginn bzw. insgesamt sind i.W. auf diese Zusammenfassung zurückzuführen, da die Verbleibsquoten unterschiedlich sind. Dies betrifft auch die weiteren Stufen im Studium.

In den Fachstudiengängen (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Anteil der Studentinnen stabil bei rund 40 %, in Technomathematik etwas niedriger, in Wirtschaftsmathematik etwas höher. Hier ist es weiterhin wichtig, mehr Studieninteressierte insgesamt für diese Fächer zu gewinnen und den Übergang Schule-Hochschule gut zu begleiten. Mathematik an der Universität ist nicht mit der Mathematik an der Schule zu vergleichen; hier gilt es, die Studierenden mit den Strukturen und Arbeitsweisen an der Universität vertraut zu machen. Wer frühzeitig feststellt, dass ein Mathematikstudium nicht das richtige ist, sollte sich frühzeitig umentscheiden; wer aber "nur" einen Fehlstart hatte, sollte durch Begleitmaßnahmen (wieder) aufgefangen werden, um doch noch ein erfolgreiches Studium zu absolvieren. Diese "Anfangshürden" betreffen Studentinnen und Studenten gleichermaßen.

## 2. Studienverlauf

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Bachelorstudent*innen</b>	<b>insgesamt</b>	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
<b>Bachelorabsolvent*innen</b>	<b>insgesamt</b>	102	233	69,6%	106	277	72,3%	99	241	70,9%	102	234	69,6%	97	285	74,6%
<b>Masterstudent*innen<sup>1</sup></b>	<b>insgesamt</b>	305	602	66,4%	288	643	69,1%	283	656	69,9%	261	691	72,6%	273	710	72,2%
<b>Masterabsolvent*innen<sup>1</sup></b>	<b>insgesamt</b>	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%

<sup>1</sup> Inkl. Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

## Lehramtsstudiengänge

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Lehramt Bachelor</b>	<b>insgesamt</b>	547	1.328	70,8%	577	1.324	69,6%	605	1.408	69,9%	608	1.507	71,3%	623	1.561	71,5%
	<b>Absolvent*innen</b>	67	216	76,3%	61	247	80,2%	57	222	79,6%	62	217	77,8%	70	271	79,5%
<b>Lehramt Master<sup>1</sup></b>	<b>insgesamt</b>	188	547	74,4%	177	577	76,5%	168	586	77,7%	155	623	80,1%	185	653	77,9%
	<b>Absolvent*innen</b>	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
BA Unterrichtsfach Mathematik	insgesamt	347	411	54,2%	358	383	51,7%	367	399	52,1%	384	444	53,6%	373	433	53,7%
	Absolvent*innen	48	60	55,6%	28	76	73,1%	42	51	54,8%	37	53	58,9%	44	67	60,4%
MA Unterrichtsfach Mathematik	insgesamt	150	193	56,3%	118	185	61,1%	102	177	63,4%	95	162	63,0%	117	170	59,2%
	Absolvent*innen	46	85	64,9%	57	70	55,1%	34	58	63,0%	38	74	66,1%	21	53	71,6%
BA Mathematische Grundbildung	insgesamt	200	917	82,1%	219	941	81,1%	238	1.009	80,9%	224	1.063	82,6%	250	1.128	81,9%
	Absolvent*innen	19	156	89,1%	33	171	83,8%	15	171	91,9%	25	164	86,8%	26	204	88,7%
MA Mathematische Grundbildung	insgesamt	38	354	90,3%	59	392	86,9%	66	409	86,1%	60	461	88,5%	68	483	87,7%
	Absolvent*innen	5	45	90,0%	8	129	94,2%	12	150	92,6%	22	138	86,3%	19	145	88,4%

<sup>1</sup> Inkl. Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

### Fachwissenschaftliche Studiengänge

Stichtag 1.12.		2016			2017			2018			2019			2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
fachwiss. Studiengänge Bachelor	insgesamt	656	453	40,8%	565	381	40,3%	491	358	42,2%	451	323	41,7%	379	262	40,9%
	Absolvent*innen	35	17	32,7%	45	30	40,0%	42	19	31,1%	40	17	29,8%	27	14	34,1%
fachwiss. Studiengänge Master	insgesamt	117	55	32,0%	111	66	37,3%	115	70	37,8%	106	68	39,1%	88	57	39,3%
	Absolvent*innen	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
BA Mathematik	insgesamt	290	218	42,9%	274	174	38,8%	252	180	41,7%	234	167	41,6%	200	118	37,1%
	Absolvent*innen	16	6	27,3%	11	11	50,0%	19	7	26,9%	17	6	26,1%	16	4	20,0%
MA Mathematik	insgesamt	44	16	26,7%	35	24	40,7%	42	28	40,0%	43	24	35,8%	45	16	26,2%
	Absolvent*innen	9	2	18,2%	13	2	13,3%	15	3	16,7%	10	11	52,4%	11	10	47,6%
BA Technomathematik	insgesamt	55	28	33,7%	39	30	43,5%	32	22	40,7%	28	15	34,9%	32	14	30,4%
	Absolvent*innen	1	0	0%	6	0	0%	3	1	25,0%	3	3	50,0%	0	0	-
MA Technomathematik	insgesamt	11	1	8,3%	13	0	0%	14	0	0%	13	2	13,3%	9	4	30,8%
	Absolvent*innen	2	1	33,3%	3	1	25,0%	1	0	0%	5	0	0%	3	0	0%
BA Wirtschaftsmathematik	insgesamt	311	207	40,0%	252	177	41,3%	207	156	43,0%	189	141	42,7%	147	130	46,9%
	Absolvent*innen	18	11	37,9%	28	19	40,4%	20	11	35,5%	20	8	28,6%	11	10	47,6%
MA Wirtschaftsmathematik	insgesamt	62	38	38,0%	63	42	40,0%	59	42	41,6%	50	42	45,7%	34	37	52,1%
	Absolvent*innen	19	3	13,6%	19	10	34,5%	27	5	15,6%	19	10	34,5%	12	14	53,8%

- 1) Bitte analysieren Sie die Geschlechterrelationen im Laufe des Studiums.
  - a) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?
  - b) Sind Frauen in den Master- im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert?
  - c) Sind Masterabsolventinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert?
  - d) In welchem Studiengang/welchen Studiengängen sind die Unterschiede besonders auffällig?

Es gibt keine Auffälligkeiten; die Anteile bleiben während der Studienphasen ähnlich. Aus früheren Beobachtungen ist bekannt, dass Unterschiede beim Anteil der Studentinnen zwischen Einschreibung und Abschluss im Bachelorstudium (Fachstudium) bereits "vor dem Studium" liegen (und damit außerhalb des Einflussbereiches der Fakultät). Der Anteil an Studentinnen in den Lehrveranstaltungen (Anmeldung zu den Übungen (im 1. FS) etc.) entspricht dem Anteil bei den Bachelorabschlüssen.

- 2) Ergibt sich hieraus ein zukünftiges Haupthandlungsfeld?

Nein.

- 3) Bemerkungen:

Wie bereits im Abschnitt 1 dargestellt, liegt der Fokus darauf, die Studierenden zu einem erfolgreichen Studienbeginn und auch Studienabschluss zu führen.

### 3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt die Fakultät hier ein Handlungsfeld fest, fördert sie den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Bachelorstudent*innen insgesamt</b>	1.203	1.781	59,7%	1.142	1.705	59,9%	1.096	1.766	61,7%	1.059	1.830	63,3%	1.002	1.823	64,5%
<b>SHK</b>	85	48	36,1%	63	53	45,7%	74	57	43,5%	69	72	51,1%	51	70	57,9%
<b>Masterstudent*innen<sup>1</sup> insgesamt</b>	305	602	66,4%	288	643	69,1%	283	656	69,9%	261	691	72,6%	273	710	72,2%
<b>WHF</b>	55	44	44,4%	39	42	51,9%	40	54	57,4%	48	56	53,8%	48	54	52,4%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

Nein.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob weibliche SHK im Vergleich zu den Bachelorstudentinnen bzw. weibliche WHF im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind. Ziel sollte ein überrepräsentativer Anteil an Frauen sein, damit ein höherer Frauenanteil auf nachfolgenden Karrierestufen begünstigt wird.)

Nein.

3) Bemerkungen:

Der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften ist in beiden Gruppen (SHK, WHF) leicht gestiegen; das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist relativ ausgeglichen.

In der Fakultät für Mathematik arbeiten auch eine Reihe von Hilfskräften, die aus anderen MINT-Studiengängen kommen (z.B. als Tutor\*innen für die Module "Höhere Mathematik").

Die Studierenden im Lehramt arbeiten häufig in einem ihrer anderen Lehramtsfächer.

Die gemischte "Vergleichsgruppe" der Bachelorstudent\*innen bzw. Masterstudent\*innen ist somit nicht (nur) die Gruppe, aus der die Hilfskräfte rekrutiert werden. Die Beschäftigung von jeweils ca. 50 % Frauen und Männern bei den Hilfskräften entspricht dem Ziel der Gleichstellung.

Mit einem digitalen Portal auf der Fakultätsseite gibt es ein niedrigschwelliges Angebot, um sich als Hilfskraft für Tätigkeiten (insbesondere im Umfeld der Lehre an der Fakultät) jeweils für das Folgesemester zu bewerben. Die Studierenden werden u.a. via Rundmail auf die Bewerbungsfristen hingewiesen.

#### 4. Akademisches Personal (Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen)

##### 4.1. Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen

Der Masterabsolventinnen-Anteil dient im Kaskadenmodell als Bezugsgröße für den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Einstiegspositionen (WHK- und E 13-Stellen). Da an der TU Dortmund WHK-Stellen nur noch selten besetzt werden, sind sie hier mit den Beschäftigten in der Einstiegseingruppierung E 13 zusammengefasst.

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Masterabsolvent*innen <sup>1</sup> insgesamt	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%
Lehramt <sup>1</sup>	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%
Fachwiss. Studiengänge	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
E 13 & WHK	72	50	41,0%	64	40	38,5%	65	51	44,0%	76	48	38,7%	78	55	41,4%

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.



1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

Ja.

a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Insbesondere für den Bereich des Dr. rer. nat. (Fachstudium) sollte durch eine aktive Ansprache und frühzeitige Information von Studentinnen über Möglichkeiten und Bedingungen einer Promotion der Anteil der Promovendinnen gesteigert werden. Dies ist in Teilen bzw. mit Verzögerung gelungen.

Im Zeitraum 2019 bis Mitte 2021 gab es am Mathematischen Institut (MI) und am Institut für Angewandte Mathematik (IAM) über 30 Neueinstellungen:

29 Doktorand\*innen (10 w, 19 m - 34 % w), 8 Postdocs (1 w, 7 m - 12,5 % w),  
davon am MI 8 Doktorand\*innen (2 w, 6 m - 25 % w), 6 Postdocs (1 w, 5 m - 17 % w),  
am IAM 21 Doktorand\*innen (8 w, 13 m - 38 % w), 2 Postdocs (0 w, 2 m - 0 % w).

Im gleichen Zeitraum gab es am Institut für Entwicklung und Erforschung des Mathematikunterrichts (IEEM) ebenfalls über 30 Neueinstellungen (incl. Abordnungen von Lehrkräften):

27 Doktorand\*innen (20 w, 7 m - 74 % w), 9 Postdocs (7 w, 2 m - 78 % w).

Werden die obigen Neueinstellungen zusammengefasst, ergibt sich ein Frauenanteil von 51 %.

Nicht berücksichtigt sind hierbei die internen "Aufstiege" durch den erfolgreichen Abschluss der Promotion.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

In der Summe liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei rund 40 %. Ein Vergleich mit den Anteilen bei den Masterabschlüssen ist durch die sehr unterschiedlich großen Gruppen nicht aussagekräftig. Die Anzahl der Beschäftigten hängt zudem stark von Drittmittelprojekten ab, so dass in den verschiedenen Arbeitsgruppen unterschiedlich viele Promotions- und Postdoc-Stellen besetzt werden konnten.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob akademische Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Masterstudentinnen unterrepräsentiert sind.)

Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Der Anteil der Doktorandinnen soll mittelfristig dem Anteil der Absolventinnen bei den Masterabschlüssen (im Fach bzw. im Lehramt) entsprechen.

b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Die bisherigen Aktivitäten zeigen erste Erfolge und sollen weiter fortgesetzt werden.

Eine intensivere und noch aktivere Ansprache scheint hier geboten zu sein.

Als flankierende Maßnahme sollen Informationsmöglichkeiten und -angebote für Studentinnen erarbeitet und ausgeweitet werden.

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

3) Bemerkungen:

Der Anteil von ca. 40 % Frauen unter den wiss. Beschäftigten (E13) setzt sich ebenfalls aus zwei Gruppen zusammen (Fach und Lehramt). Die Anzahl der verfügbaren Stellen hängt stark von den Drittmittelprojekten ab. Dies zeigt sich auch bei der obigen Betrachtung der Neueinstellungen.

**4.2. Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich**

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet die Fakultät hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt sie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Summe</b>	79	55	41,0%	42,7%	46,4%	72	46	39,0%	39,8%	42,5%	74	56	43,1%	44,2%	42,4%	86	53	38,1%	38,8%	42,3%	86	61	41,5%	42,2%	49,2%

1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?

Ja.

a) Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Die Unterschiede sind nur gering, da unter den knapp 150 Beschäftigten ca. 140 Personen mit einer befristeten Beschäftigung sind.

b) Welche Maßnahmen will die Fakultät ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Im Rahmen des neuen Dauerstellenkonzepts sollen in den nächsten Jahren einige Dauerstellen besetzt werden; hierbei soll versucht werden, im Rahmen der qualitätsgeleiteten Auswahl auch den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen den Wissenschaftlerinnen und den Wissenschaftlern Ihrer Fakultät?

Nein.

3) Bemerkungen:

Eine Aufgliederung nach Entgelt- und Besoldungsstufen wird aus Datenschutzgründen nicht aufgeführt; zudem sind fast alle wissenschaftlich Beschäftigten in den Stufen E13/A13.

Stellen oberhalb oder unterhalb von E13/A13 sind Sonderfälle und liegen z.T. auch nicht im Einflussbereich der Fakultät (abgeordnete Lehrkräfte kommen z.B. als A12 oder als A14 von der Schule an die Universität).

Viele Verträge werden über Drittmittel finanziert; hier gibt es z.T. fachabhängige Unterschiede in Bezug auf das Volumen der Förderung (Stellenumfang etc.), so dass Unterschiede im Teilzeitanteil eher hierauf zurückzuführen sind; große Unterschiede sind ohnehin nicht vorhanden.

## 5. Abgeschlossene Promotionen

Im Kaskadenmodell werden die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Masterabsolventinnen gesetzt.

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Masterabsolvent*innen insgesamt<sup>1</sup></b>	81	136	62,7%	100	212	67,9%	89	216	70,8%	94	233	71,3%	66	222	77,1%
<b>Abgeschlossene Promotionen insgesamt</b>	12	4	25,0%	11	7	38,9%	6	6	50,0%	6	4	40,0%	10	1	9,1%
Masterabsolvent*innen fachwiss. Studiengänge	30	6	16,7%	35	13	27,1%	43	8	15,7%	34	21	38,2%	26	24	48,0%
Dr. rer. nat.	11	1	8,3%	10	3	23,1%	4	2	33,3%	6	1	14,3%	10	1	9,1%
Masterabsolvent*innen Lehramt <sup>1</sup>	51	130	71,8%	65	199	75,4%	46	208	81,9%	60	212	77,9%	40	198	83,2%
Dr. paed.	1	3	75,0%	1	4	80,0%	2	4	66,7%	0	3	100%	0	0	-

<sup>1</sup> Inkl. LA-Student\*innen in Erweiterungs- und Drittfächern.

1) War die Steigerung des Anteils der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?

Ja.

a) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

Promotionsvorhaben sind mehrjährige Projekte, so dass sich eine Steigerung bei den Promovierenden erst einige Jahre später auch in Abschlüssen zeigen kann. (vgl. auch Angaben zu Neueinstellungen im Abschnitt 4.1)

Eine aktuelle Zählung der Promovierenden der Fakultät zeigt hier bereits eine Verteilung, die nahe an die Verteilungen bei den Masterabschlüssen herankommt (Stand: Juni 2021).

Mathematik (Ziel: Dr. rer. nat.): 63 Promovierende, davon 19 Doktorandinnen (30 %)

Mathematikdidaktik (Ziel: Dr. paed): 49 Promovierende, davon 36 Doktorandinnen (73 %)

insgesamt: 112 Promovierende, davon 55 Doktorandinnen (49 %)

Diese Anteile spiegeln sich auch bei den Beschäftigungsverhältnissen wieder, wobei durch Stipendien, externe Promotionen oder Beschäftigung nur im Drittmittelprojekt die Personen und damit die Zahlen nicht ganz identisch sind.

b) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?

Die kleinen Zahlen bei den Abschlüssen machen die Betrachtung längerer Zeiträume erforderlich, um Entwicklungen erkennen zu können.

Einige Promotionsprojekte aus dem Jahr 2020 wurden bedingt durch die Coronavirus-Pandemie erst zu Beginn des Folgejahres abgeschlossen, so dass insbesondere die Zahlen aus dem Jahr 2020 in keinsten Weise repräsentativ sind.

Die obige Betrachtung der aktuellen Promovierenden zeigt bereits die weitere Entwicklung.

2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?

(Bitte prüfen Sie die Entwicklung im zeitlichen Verlauf und auch, ob Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den Masterabsolventinnen unterrepräsentiert sind.)

Ja.

a) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:

Mittelfristig soll der Anteil von Frauen bei Promotionen auch mit den Anteilen bei den Masterabschlüssen vergleichbar sein.

b) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen:

Die bisherigen Maßnahmen werden fortgesetzt und intensiviert (vgl. Abschnitt 4.1).

c) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

3) Bemerkungen:

Durch die geringeren Zahlen und dadurch größeren Schwankungen bei den Anteilen ist eine Betrachtung über den gesamten Zeitraum von fünf Jahren aussagekräftiger:

Fachstudium: 240 Abschlüsse, davon 72 Absolventinnen und somit 30 % Frauen /

Dr. rer. nat.: 49 Abschlüsse, davon 8 Absolventinnen und somit 16 % Frauen

Im Bereich Wirtschaftsmathematik werden sowohl Abschlussarbeiten als auch mögliche Promotionsprojekte entweder in Mathematik oder in den Wirtschaftswissenschaften durchgeführt. Hier ist der Anteil der Frauen geringfügig höher als in Mathematik / Technomathematik; gleichwohl sollte hier ein Anteil von 25 bis 30 % bei den Promovierenden erwartbar sein.

Offensichtlich zeigt sich hier eine entscheidende Stelle, an der es bisher noch nicht ausreichend gelungen ist, Frauen für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu gewinnen bzw. zu halten. Die Entwicklung der letzten Semester zeigt einen "Aufwärtstrend".

Lehramtsstudium: 1209 Abschlüsse, davon 947 Absolventinnen und somit 78 % Frauen /

Dr. paed.: 18 Abschlüsse, davon 14 Absolventinnen und somit ebenfalls 78 % Frauen

Hier ist kein "Sprung" in der Kaskade zu erkennen.

## 6. Vertretungsprofessuren

Das Vertreten von Professuren fördert die Chancen auf eine Lebenszeitprofessur. Dabei ist weniger relevant, ob es sich um eine volle oder anteilige Professurvertretung handelt. Aus diesem Grund bildet die folgende Tabelle Kopffzahlen ab.

Die TU Dortmund strebt an, Vertretungsprofessuren mindestens zu 40 % weiblich zu besetzen.

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Vertretungsprofessuren	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen? ---
- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt? ---
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen: ---
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

6) Bemerkungen:

Es gab in den letzten Jahren keine Professurvertretungen; auch in den nächsten Jahren sind keine Professurvertretungen geplant.

Postdocs der Fakultät auf befristeten Stellen, die andernorts eine Professurvertretung angeboten bekommen, erhalten fast immer die Möglichkeit, eine solche Vertretung für ein oder zwei Semester zu übernehmen und so weitere Erfahrungen für eine wissenschaftliche Karriere zu sammeln.

Im Sommersemester 2021 sind zwei Wissenschaftlerinnen beurlaubt, um eine Professur zu vertreten.

## 7. Juniorprofessuren

Im Kaskadenmodell werden nach den Vorgaben der DFG die von Frauen abgeschlossenen Promotionen in Relation zu den Habilitationen und W 1-Professuren gesetzt. Da an der TU Dortmund sehr wenige Habilitationen abgeschlossen werden, fließen diese nicht in die Betrachtung ein. Da Juniorprofessuren selten intern besetzt werden, wird hier auch der Bundesdurchschnitt an im Fach abgeschlossenen Promotionen als Bezugsgröße aufgeführt. Die TU Dortmund strebt bei den Juniorprofessuren der Fakultäten einen Frauenanteil von 40 % an. Bei den sogenannten „Wanka-Professuren“ hat sie einen Frauenanteil von 50 % im Förderantrag zugesagt.

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Abgeschlossene Promotionen in der Fakultät	12	4	25,0%	11	7	38,9%	6	6	50,0%	6	4	40,0%	10	1	9,1%
Post-Docs in der Fakultät <sup>1</sup>													9	6	40,0%
Juniorprofessuren (W 1)	2	1	33,3%	2	1	33,3%	0	1	100%	1	1	50,0%	2	1	33,3%
mit Tenure Track	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
ohne Tenure Track	2	1	33,3%	2	1	33,3%	0	1	100%	1	1	50,0%	1	1	50,0%

<sup>1</sup> Beamt\*innen a. Z. und wissenschaftlich Beschäftigte mit Befristungen gem. § 2 (1) S. 2 WissZeitVG, Qualifizierung: Habilitation bzw. habilitationsäquivalente Leistungen

- 1) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um eine Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen?

In allen Berufungsverfahren wird versucht, möglichst viele geeignete Kandidatinnen für eine Bewerbung zu gewinnen, so dass auch die Chance besteht, im Rahmen eines qualitätsgeleiteten Auswahlverfahrens Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. In allen Verfahren gab es entsprechend viele Bewerberinnen; in den beiden W1-Besetzungsverfahren im Berichtszeitraum wurde jeweils ein Mann berufen.

- 2) Wie haben sich die Geschlechterrelationen in den Jahren 2016 bis 2020 entwickelt?  
Bei kleinen Absolutzahlen sind Geschlechterrelationen resp. deren Entwicklung nicht sehr aussagekräftig.
- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile erreichen:  
Im Jahr 2021 werden zwei weitere Juniorprofessuren (davon eine mit Tenure-Track) neu besetzt; in beiden Fällen war ein Mann auf Platz 1 des Berufungsvorschlags; beide Kandidaten haben den Ruf angenommen.  
Ob im Betrachtungszeitraum des neuen Konzepts W1-Professuren ausgeschrieben werden, ist noch nicht bekannt.  
W1-Professuren werden jeweils separat beantragt und durchlaufen dann das entsprechende Berufungsverfahren sowie die Laufzeit von 3+3 Jahren.
- 4) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- 5) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 6) Bemerkungen:  
Vergleichszahlen für Promotionen "überregional" sind landesweite Zahlen (Statistikportal NRW). Es ist nicht bekannt, ob diese Zahlen Promotionen im Bereich Mathematikdidaktik beinhalten oder nicht; der Vergleich wird daher nicht aufgeführt.  
Im Berichtszeitraum 2016 bis 2020 wurden 4 Habilitationen abgeschlossen (1 w, 3 m / 1 Mathematikdidaktik, 3 Mathematik).  
Im Jahr 2021 gibt es zwei weitere Verfahren (1 w, 1 m, beide Mathematik); eines der Verfahren (1 w) wurde im Juni 2021 abgeschlossen, so dass eine weitere Wissenschaftlerin habilitiert wurde.

## 8. Professuren

### 8.1. Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der Professuren

Stichtag 1.12.	2016			2017			2018			2019			2020		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Professuren insgesamt</b>	19	2	9,5%	19	2	9,5%	18	2	10,0%	19	2	9,5%	18	2	10,0%
W 3/C 4	13	2	13,3%	13	2	13,3%	13	2	13,3%	13	2	13,3%	12	2	14,3%
W 2/C 3	6	0	0%	6	0	0%	5	0	0%	6	0	0%	6	0	0%

- 1) Ihre Fakultät verpflichtete sich, bis 2019 eine Professorinnenquote von 14 % und hochgerechnet bis 2021 17 % zu erreichen. Ende 2020 betrug die Professorinnenquote in Ihrer Fakultät 10 %.  
Erläuterungen:  
Die Quote von 14 % war die maximal mögliche Quote, die erreichbar gewesen wäre, wenn alle planmäßig freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt worden wären.  
Die Quote von 17 % war eine - nicht einmal theoretisch erreichbare - Quote, die durch die lineare Hochrechnung ermittelt wurde.

Für die (einzige) zu besetzende Professur wurde im Rahmen des qualitätsgeleiteten Auswahlverfahrens eine Berufungsliste erstellt: die auf Platz 1 gesetzte Wissenschaftlerin hat den Ruf an die TU Dortmund nicht angenommen, der Zweitplatzierte hat zugesagt. Der Anteil der Professorinnen hat sich somit nicht geändert.

Leichte Änderungen ergaben sich nur durch parallele Vorwegbesetzungen bzw. das Eintreten in den Ruhestand, wodurch die Gesamtzahl bzw. die Zahl der Professoren leicht variierte.

2) Beschreiben und bewerten Sie die Maßnahmen, die die Fakultät ergriffen hat, um proaktiv nach geeigneten Frauen für Professuren zu suchen:

- Diese Medien wurden für die Verbreitung der Ausschreibungen genutzt (Verteilerlisten, Portale, weitere Print- und Onlinemedien):  
ZEIT, academics, www-Seiten der TU Dortmund und der Fakultät für Mathematik sowie der UA Ruhr, Mailingliste ewm-info (European Women in Mathematics), MathHire.org, fachspezifische Mailinglisten, DHV-Ausschreibungsdienst, EURAXESS, ...
- In diesen Datenbanken wurde nach geeigneten Kandidatinnen gesucht:  
u.a. FemConsult
- Berufungskommissionsmitglieder wurden um proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen gebeten.
- Kolleg\*innen in der Fach-Community wurden gezielt auf Ausschreibungen mit der Bitte um Weiterleitung an geeignete Kandidatinnen aufmerksam gemacht.
- Das Instrument einer verkürzten Berufung wurde genutzt, um qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen.
- Weitere Maßnahmen: ---

## 8.2. Festlegung der Professorinnenquote für 2026

Das Hochschulgesetz NRW definiert die Professorinnenquote einer Fakultät als den Frauenanteil in der Gruppe der berufungsfähigen Personen im Fach bundesweit. Hierfür liegen aktuell Daten bis 2018 vor. Zur Berechnung dieser Quote werden Juniorprofessor\*innen der Jahre 2013 bis 2018, Habilitierte der Jahre 2016 bis 2018 und Promovierte der Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die kumulierten Werte dieser Gruppen ergeben im Fach Mathematik einen Frauenanteil von **25 %**. (Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Das Hochschulgesetz NRW sieht diesen Wert als Zielquote für Ihre Fakultät vor.

Aktuell sind in der Fakultät für Mathematik sechs W 2-Professuren mit Männern besetzt. Die 14 W 3-Professuren teilen sich 12 Männer und zwei Frauen. Damit beträgt die Professorinnenquote 10%.

In der Fakultät sind im Betrachtungszeitraum keine Professuren zu besetzen. Eine Annäherung an die vom Gesetzgeber geforderte Zielquote von 25% ist möglich, wenn außerplanmäßig Hüllen frei werden oder neue hinzukommen und diese mit Frauen besetzt werden.

Stand Mai 2021	Besetzte Professuren		Aktuell unbesetzt	Austritte aus dem Dienst bis 12/2026		Für 12/2026 absehbare Geschlechterverteilung		Zu besetzen	Für 2026 angestrebte Geschlechterverteilung			Zu berufende Frauen (Ziel)
	m	w		m	w	m	w		m	w	w %	
<b>Summe (ohne W 1)</b>	18	2	1	1	0	19	2	0				
W 3/C 4	12	2	1 <sup>2</sup>	0	0	13	2	0				
W 2/C 3	6	0	1	1 <sup>1</sup>	0	6	0	0				
W 1 mit TT auf W 2	1					1						

<sup>1</sup> Davon eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

<sup>2</sup> Eine W 2-Hülle wird bis 2028 für eine W 3-Professur genutzt und ist deswegen im Betrachtungszeitraum nicht zu besetzen.

1) Für 2026 wird folgende Professorinnenquote als Ziel mit dem Rektorat vereinbart: 10 % (= aktuelle Quote in 2021)

a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---

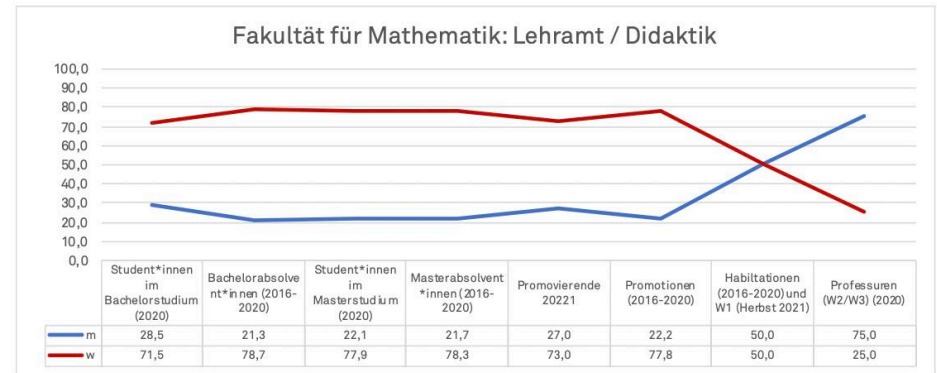
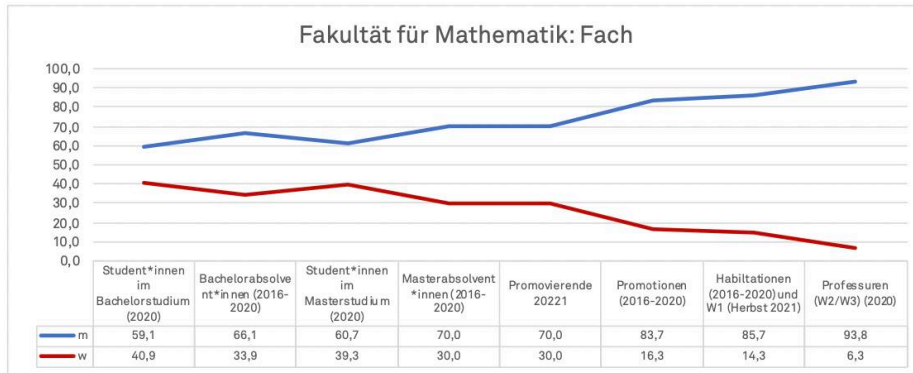
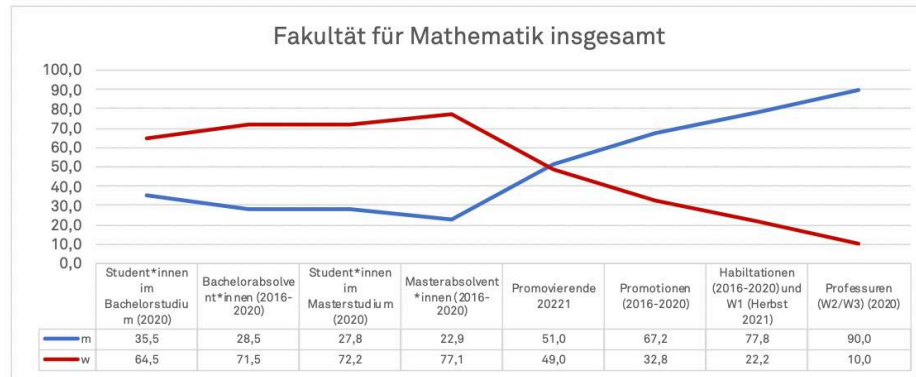
b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

2) Bemerkungen:

Da im Zeitraum bis 2026 planmäßig keine Professur zu besetzen ist, kann keine (neue) Quote festgesetzt werden. Sollte wider Erwarten eine Professur zu besetzen sein, wird die Fakultät wie immer versuchen, im Sinne der Bestenauswahl eine Professorin zu gewinnen.

Die zu Beginn des Konzepts aufgeführte Scherengrafik wird hier in modifizierter Form sowie ebenfalls unterteilt in die Bereiche Fach und Didaktik dargestellt.





## Teil 2: Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen)

Für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Technik</b>	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%		0%	1	1	50%		0%
<b>Verwaltung</b>		13	100%		100%		13	100%		100%		13	100%		100%		13	100%		100%		12	100%		100%

- Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung zwischen den Gehaltsstufen in Technik und in Verwaltung in Ihrer Fakultät? Plant Ihre Fakultät Maßnahmen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?  
Für den Zeitraum ab 2022 sind keine Neueinstellungen vorgesehen; es steht auch kein Renteneintritt bevor, so dass hier keine Handlungsmöglichkeiten bestehen.  
Im Jahr 2021 wird eine Stelle im Technikbereich durch einen Mann besetzt.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?  
 Nein.
- Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?  
 Nein.  
a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?  
Unterschiede ergeben sich nur aus den unterschiedlichen Gruppengrößen (im Dezember 2020: 13 Frauen, 1 Mann).
- Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
  - Liegen für die Mitarbeiter\*innen Ihrer Fakultät Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
  - Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
  - Wie viele Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung haben mehr als eine\*n Vorgesetzte\*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
  - Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet Ihre Fakultät den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung?  
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Weiterentwicklung von Laborant\*in zur technischen Assistent\*in, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
  - Bestehen für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

Für alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV) liegen Tätigkeitsdarstellungen vor. Die Darstellungen wurden / werden - auch nach dem letzten Gleichstellungskonzept - nach und nach gesichtet und bei Bedarf aktualisiert. Diese Überarbeitung aller Darstellungen wird voraussichtlich im Jahr 2022 abgeschlossen.

Im Rahmen der Coronavirus-Pandemie wurden "aus dem Stand" alle Sekretariate innerhalb weniger Tage für die Arbeit im HomeOffice mit entsprechender IT ausgestattet. Es hat sich gezeigt, dass in Zeiten, in denen kaum Publikumsverkehr vor Ort ist, hier eine große Flexibilität eingeräumt werden kann, die gleichwohl für alle Seiten gut funktioniert. Viele dieser Möglichkeiten werden sicherlich auch in Zukunft beibehalten werden können, wenngleich das HomeOffice dann einen kleineren Anteil der Arbeitszeit einnehmen wird.

Fast alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind für eine oder zwei Arbeitsgruppen zuständig, die aus ein bis drei Professuren und den zugehörigen wissenschaftlichen Beschäftigten, Hilfskräften etc. bestehen. Formal gibt es in jedem Fall nur eine Genehmigerin oder einen Genehmiger (z.B. in Bezug auf Urlaub) in SAP; gleichwohl gibt es Absprachen auch mit den anderen Vorgesetzten.

Drei der Mitarbeiterinnen im Bereich Verwaltung haben den H2-Lehrgang bereits absolviert; auf diesen Lehrgang wird regelmäßig hingewiesen.

5) Welche Maßnahmen werden für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung weitergeführt bzw. neu entwickelt: ---

6) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

7) Bemerkungen:

Auch hier wird aus Gründen des Datenschutzes auf eine Darstellung nach Entgeltstufen verzichtet. Das Gleichstellungskonzept 2017 bis 2021 sah eine Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellungen vor; diese Durchsicht ist weit vorangekommen - die meisten Darstellungen wurden zwischenzeitlich gesichtet.

## Teil 3: Übergreifende Themen

- 1) Hier können Sie Angebote eintragen, die sich an alle Angehörigen der Fakultät richten. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf – insbesondere in Corona-Zeiten, fakultätsweite Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung, gendersensible Beratung oder die gendersensible Darstellung der Fakultät. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.) Die Coronavirus-Pandemie hat deutlich gemacht, dass in vielen Bereichen zeitweise auch im HomeOffice gut gearbeitet werden kann. Auch mit dem Abflauen der Pandemie und einer Rückkehr zum vermehrten Präsenzbetrieb ist damit zu rechnen, dass die Möglichkeiten der mobilen Arbeit weiter (für einen kleineren Teil der Arbeitszeit) genutzt werden können. In der Fakultät für Mathematik wird diese Entwicklung für alle Statusgruppen unterstützt.
- 2) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt Inhalt von Forschung und/oder Lehre (insbesondere in der Lehramtsausbildung)? In der Lehramtsausbildung ist es auch für die angehenden Mathematik-Lehrkräfte wichtig, bewusst auf Geschlechtervielfalt und (die Vermeidung von) Stereotypen zu achten, damit sie in der Schule wiederum die Geschlechtervielfalt der Schüler\*innen berücksichtigen. In Modulbeschreibungen und im Curriculum wird die Leistungsheterogenität von Schüler\*innen explizit adressiert; auch dadurch wird der Blick auf die Vielfalt der Schüler\*innen geschärft und für weitere Aspekte geöffnet.

Da Mathematiker\*innen im Beruf häufig mit Anwender\*innen zusammenarbeiten, spielt dieses Bewusstsein auch hier eine Rolle und soll ebenfalls bereits im Studium erlebt und gelebt werden.

Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die durch ihre Tätigkeit in der Lehre "die Seiten wechseln" und dann mit Gruppen von Studierenden interagieren anstatt - wie zuvor - selbst nur ein Teil dieser Gruppe zu sein, erleben durch diesen Perspektivwechsel häufig auch neue Eindrücke und nehmen die Vielfalt bewusst(er) wahr.

Es wird darauf geachtet, dass - insbesondere im Lehramtsbereich - eine gendersensible Sprache sowohl bei Forschungsarbeiten (z.B. in Veröffentlichungen und Vorträgen, auf Projekt-Homepages) als auch bei den Arbeiten der Studierenden (Seminausarbeitungen, Bachelor- und Masterarbeiten) verwendet wird.

3) Wie geht Ihre Fakultät mit der Geschlechtervielfalt der Studierenden um?

Die Vielfalt der Geschlechter ist im Bewusstsein der (meisten) Mitglieder der Fakultät. In der Ansprache an die Mitglieder der Fakultät und dabei insbesondere an die Studierenden (z.B. in Rundmails o.ä.) wird auf eine gendersensible Bezeichnung geachtet, ebenso in Informationsmaterialien für Studieninteressierte und Studierende oder in Merkzetteln für Beschäftigte der Fakultät.

Beispielsweise wurden bereits vor längerem in den Fragebögen für die Evaluation der Lehrveranstaltungen bei den Fragen nach dem Geschlecht vier Antwortoptionen vorgesehen: weiblich / männlich / divers / keine Angabe. Zum einen können die Studierenden dann hier die für sie passenden Antworten auswählen, zum anderen wird den Lehrenden bei der Übermittlung der Ergebnisse noch mal die (mögliche) Geschlechtervielfalt ihres Publikums explizit "vor Augen geführt" - und vielleicht auch noch mal darüber "stolpert", wenn z.B. nur Studentinnen in einer Veranstaltung sind.

## Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus und korrigieren bzw. ergänzen Sie ggf. weitere Fakultätsghremien:

Stichtag: Juli 2021	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät</b>	20	3	13,0%	86	61	41,5%	1.275	2.533	66,5%	1	13	92,9%	1.382	2.610	65,4%
1 Dekanat	3	0	0%												0%
2 Fakultätsrat	7	1	13%	3	0	0%	1	2	66%	0	1	100%	12	3	20%
3 Prüfungsausschuss Lehramt	5	1	17%	1	2	67%	0	2	100%				6	5	45%
4 Prüfungsausschuss Mathematik/ Technomathematik	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%				7	0	0%
5 Prüfungsausschuss	3	1	25%	0	1	100%	1	1	50%				4	3	43%

Stichtag: Juli 2021	Professor*innen (inkl. W 1)			Akademische MA			Student*innen			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
<b>Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät</b>	20	3	13,0%	86	61	41,5%	1.275	2.533	66,5%	1	13	92,9%	1.382	2.610	65,4%
Wirtschaftsmathematik															
6 Promotionsausschuss	4	0	0%	2	0	0%	0	1	100%				6	1	14%
7 Studienbeirat	1	1	50%	0	1	100%	2	1	33%				3	3	50%
8 Kommission für Lehre und Studium	3	1	25%	1	0	0%	1	1	50%				5	2	28%
9 Kommission zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre	2	0	0%	0	1	100%	1	3	75%				3	4	57%
10 Evaluationskommission	3	1	25%	0	1	100%	0	2	100%				3	4	57%
<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>62%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>34%</b>

Gremienbesetzung im Juli 2021

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe unterrepräsentiert?)

Zum Dekanat gehört neben den gewählten Dekanatsmitgliedern noch die Dekanatsadministration (2 w, 1 m).

Die Stellvertretungen in den Gremien sind in der obigen Tabelle nicht aufgeführt, nehmen aber häufig auch an den Sitzungen teil:

Fakultätsrat: 2 Professorinnen, 1 Wissenschaftlerin, 1 Niwi + Gleichstellungsbeauftragte

Prüfungsausschuss Lehramt: 1 Studentin

Prüfungsausschuss Mathematik / Technomathematik: 2 Studentinnen

Prüfungsausschuss Wirtschaftsmathematik: 1 Professorin, 1 Studentin

Promotionsausschuss: 1 Professorin, 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

Kommission für Lehre und Studium (M, TM, WM): 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

Kommission zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium: 1 Wissenschaftlerin, 3 Studentinnen

Evaluationskommission: 1 Wissenschaftlerin, 1 Studentin

In den Gremien Nr. 1-10 sind 39 Professor\*innen aus der Fakultät für Mathematik sowie im Prüfungsausschuss Wirtschaftsmathematik 2 Professor\*innen (1 w, 1 m) aus der Fakultät Wirtschaftswissenschaften. Die Posten der 5 Professorinnen (und 4 Stellvertretungen) werden von 3 Personen (W1, W3) wahrgenommen (1,7 Posten pro Person), die Posten von 34 Professoren verteilen sich auf 21 Personen (W1, W2, W3, apl) (1,6 Posten pro Person).

Hinzu kommen Berufungskommissionen, Evaluierungskommissionen (W1), Habilitationskommissionen sowie weitere "anlassbezogene" Kommissionen. Während in den oben genannten Gremien (Nr. 1-10) alle Professor\*innen ähnlich häufig vertreten sind, ist der Einsatz in Berufungsverfahren ungleich verteilt, da hier alle Gruppen paritätisch besetzt sein sollen; die kleinere Gruppe der Professorinnen (intern und extern) besetzt hier ca. 30-40 % der Posten und wird zudem viel häufiger als Gutachterin angefragt.

Die Professorinnen und einige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät betrachten die Ansprüche auf eine paritätische Besetzung aller Gremien auch mit einiger Skepsis, denn dies würde die Arbeitslast bedenklich ungleich verteilen. Die inhaltlich wichtiger Repräsentanz aller Geschlechter in den Gremien darf nicht zu einer Regelung werden, die die Wissenschaftlerinnen an der Forschung hindert ("Frauen-Forschungsverhinderungsregelung"). Daher begrüßen sie, dass das Dekanat (oder eine Kommission) jeweils anfragt, ob eine Gremienbeteiligung gewünscht ist, aber auch akzeptiert, wenn sie aus Gründen der Arbeitszeitpriorisierung ablehnen müssen.

- 2) Für Fakultäten mit geringem Frauenanteil in der Wissenschaft: Wie wird eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit kompensiert?

Wir müssen bei jedem Berufungsverfahren auf Parität bei der Besetzung von Kommissionen und bei der Anfrage nach Gutachten achten und fragen daher stets mit dem Wissen an, dass die Wissenschaftlerinnen sehr viel mehr derartige Anfragen bekommen als ihre Kollegen. Auch bei anderen Gremien etc. ergibt sich dieses Problem. Durch die Terminierung und Organisation der Sitzungen wird versucht, einer Überlastung wenigstens teilweise entgegenzuwirken.

- 3) Die Fakultät möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:

Die aktuelle Verteilung in den Gremien entspricht (in der Summe) den Erwartungen in Bezug auf die Anteile in den jeweiligen Statusgruppen; diese Verteilung soll beibehalten werden.

a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---

b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

## Beschlussfassung

Der Fakultätsrat hat dem Gleichstellungskonzept am 21.07.2021 zugestimmt.



Fakultätsstempel

Stefan Turek

-----  
Unterschrift Dekan\*in